

Received-Makale Geliş Tarihi 24.10.2024
Published-Yayınlanma Tarihi 30.12.2024
Volume-Cilt (Issue-Sayı), ss/pp 11(114),

Research Article /Araştırma Makalesi
10.5281/zenodo.14538637

Murat Yavuz

<https://orcid.org/0009-0006-5759-1237>

Ankara Gazi Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu, Giresun Milli Eğitim Müdürlüğü Giresun/ TÜRKİYE

Burcu Tomak

<https://orcid.org/0009-0007-0175-2158>

Giresun Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Giresun/ TÜRKİYE

Semra Yavuz

<https://orcid.org/0009-0007-2240-5868>

Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Giresun/ TÜRKİYE

Zafer Çakır

<https://orcid.org/0009-0005-1231-890X>

Milli Eğitim Bakanlığı, Diyarbakır/ TÜRKİYE

İlkokullarda Öğretmen Görüşlerine Göre Kadın Yöneticiler: Ordu İli Örneği

Female Administrators in Primary Schools According to Teachers' Views: The Case of

ÖZET

Bu çalışmada Ordu ili Merkez ilçede görev yapan ilkököl okul yöneticileri görüşlerine göre; kadın yöneticiler incelenmiştir. Araştırmanın evreni Ordu ili, örnekleme Merkez ilçedeki ilkökullarda görev yapan toplam 30 öğretmendir. Verilerin toplanmasında Kişisel Bilgi Formu ve geliştirdiğimiz anket "Kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerini etkileyen etkenler" anketi kullanılmıştır. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) programından faydalanılmıştır. Çalışmada, kadın yöneticileri seçmede daha titiz davranmak ve duygusal yönü ağır basan kadın yöneticilerden ziyade daha idalist ve adil davranabilen kadın yöneticiler seçilebilmesi amacıyla bazı çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin, kadınların yöneticilik rollerini yerine getiremedikleri anlamını taşıyan olumsuz maddelere katılımların oldukça kayda değer olduğu görülmektedir. Katılımcılar, kadın okul yöneticilerin duygusal bir yapıya sahip olduğunu düşünmektedirler. Ayrıca olaylara daha duygusal yaklaşımları, herhangi bir kriz anında yeterince soğukkanlı olmadıkları, çoğunlukla yönetici olmaktan kaçındıkları fikrine de katılımlarında kayda değer olduğu görülmektedir. Kadınların yöneticilik için teşvik edilmeden önce belirli testlere tabi tutulmaları, pozitif bir ayrımcılığa gereksinimlerinin olduğunu ortaya koymak için belirli kriterler getirilmesi gerekli olduğu söylenebilir. Bu nedenle; kadın çalışanları potansiyel yönetici olarak görüp, ilerlemeleri için pozisyona uygun yapı ve karakterde donanımlı kişiler seçilmelidir. Bunların dışında kadın yöneticilerinin sayısı olarak az olması da kişisel, toplumsal, ailevi ve mesleki çeşitli faktörlerin etkili olduğu ortaya konulmaktadır. Kadın öğretmenlerin hem cinsleri olan kadın yöneticilere karşı daha olumlu tutumlar içinde oldukları ve kadın dayanışması gösterdikleri tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Kadın Yöneticiler, Türkiye, Ordu, İlkokul.

ABSTRACT

In this study, female administrators were examined according to the opinions of primary school administrators working in the central district of Ordu province. The universe of the study was Ordu province and the sample was a total of 30 teachers working in primary schools in the central district. In the collection of data, Personal Information Form and the survey we developed, "Factors affecting female teachers' demands to become administrators" were used. SPSS (Statistical Package for Social Sciences) program was used. In the study, some solution suggestions were made in order to be more meticulous in selecting female administrators and to select female administrators who can act more idealistically and fairly rather than female administrators whose emotional side is dominant. It is seen that the participation of the administrators participating in the study to the negative items that mean that women cannot fulfill their administrative roles is quite significant. The participants think that female school administrators have an emotional structure. It is also seen that their participation in the idea that they approach events more emotionally, are not cool-headed enough in any crisis, and mostly avoid being an administrator is significant. It can be said that women should be subjected to certain tests before being encouraged for management, and certain criteria should be introduced to show that they need positive discrimination. For this reason; women employees should be seen as potential managers and people with the appropriate structure and character for the position should be selected for their advancement. Apart from these, it is also revealed that the low number of women managers is also affected by various personal, social, familial and professional factors. It has been determined that women teachers have more positive attitudes towards women managers of the same gender and show women's solidarity.

Keywords: Women Managers, Turkey, Ordu, Primary School.

1. GİRİŞ

Çağımızda çok hızlı ve sürekli değişen, gelişen teknolojik ve bilimsel gelişmelerle birlikte; toplumu oluşturan insan yapısı ve toplumsal yaşam da değişmekte ve gelişmektedir. Demokrasi, insan hakları, özgürlük, eşitlik, bağımsızlık günümüzde üzerinde durulan konulardandır. Hızla gelişim ve değişim gösteren teknolojiye ve bilimsel gelişmelere ayak uydurabilmek ise herkesin özellikle kadın ve erkeğin süreçte aktif yer alması ile olabilir. Bu katılım ise erkekler kadar kadınlarında işe uygun ve adil seçimi ile mümkündür. Eşitlik kavramı Hacıkadiroğlu'na (2005) göre çeşitli alanlar ve anlamlarda ortaya çıkmaktadır. İnsan olma ve sadece insan olduğu için Ahlaksal manada haklara sahip olması; yöneticilerin eşit oyla ve nitelikli kişilerden seçilmesi siyasal anlamda eşitliği ve adilliği ifade etmektedir. Kanunlar önünde eşit olmak kavramı ise Hukuk alanında eşitliği ifade etmektedir. Son Anayasamızın 10. Maddesi, eşitlik kavramını; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir.” diye ifade etmektedir (Anayasa, 1982).

Kadın erkek eşitliği demokrasinin ayrılmaz bir parçasıdır. Birçok hak kadın ve erkeğe tanınmıştır (Koray, 1998). İnsanın var olduğu zamandan bu tarafa tarih boyunca kadınlar erkekleler eşit fırsatlara sahip olamamışlardır. Kadına doğuştan verilen annelik görevi ve yaratılış özellikleri de bu durumu kısıtlı kılmıştır. Bu duruma ek olarak da toplumumuzda var olan örf, adet ve inançlar da kadının geri planda kalmasında etkili olmuştur. Bu duruma karşı kadınlarımız annelik ve ev işleri haricinde ekonomik yaşamada katkı sağlamışlardır. Kadınların görevleri insanlığın varoluşundan itibaren benzerdir. Eski çağlarda ilkel toplumlar ile ilerleyen dönemlerdeki gelişmiş toplumlarda kadar süren toplumsal değişim ve gelişim süreci kadını ekonomik ve diğer alanlara aktif olarak var olmasını sağlamıştır. Ev ekonomisi bağlamında kadının evdeki aileye sunduğu giyecek, yiyecek gibi her türlü işlerde kadın aktif rol almıştır (Demir, 1991).

Sanayi devrimi ile kadının iş yaşamına katılmasıyla belirli bir ücret karşılığı çalışmaya başlaması büyük bir gelişmedir (Koçacık ve Gökkaya, 2005). Bu sayede işgücündeki eksiklikler giderilmiş artık kadın erkek ile yan yana çalışmaya adım atmıştır. Ancak kadının iş hayatına girmesi kadın erkek eşitliğini gündeme getirmiştir. Bu anlamda kadın hala eşit konuma gelmediği tezi gündemde yerini almıştır. Bu aşamada bazı işlere kadınlar hiç alınmaz iken bazı mesleklerde ise kadınlar ön plana çıkmaktadır. Terfi ve yükselmeler ile ücretlerde kadınlar aleyhine uygulamalar devam etmekte; doğum yapacak olan kadınlar işten çıkarılmakta; kriz dönemlerinde kadınlar öncelikle işten çıkarılmaktadır (Demirel, 1999).

Bir örgütte önceden planlanmış işleri yapmak amacıyla bir araya getirilen insanları eşgüdümlemek ve eyleme geçirmek için yapılan faaliyetlere yönetim adı verilmektedir (Çiçek, 2008).

En basit anlamıyla yönetici ise yönetim işlevini yerine getiren kişilere veya gruplara denilen kavramdır (Başaran, 2008). Düzenli çalışabilme ve sorunların çözümlerini tespit ederek çözebilme, program ve bütçeye denk çalışmalar düzenleyebilme yetenekleri toplamı diye de tanımlanabilir (Tunalı, 2006, s.22).

Gelişen ve değişen zaman içinde kadın öğretmenlerin sayılarında artış olması, bunun etkileri olarakda kız çocuklarının eğitime yönelik engelleyici kısıtlamalardaki drencin kırılmasında önemli bir etki olmuştur. Okul müdürülerinin de kadın olmaya başlaması öğrenciler içinde etkilere sahiptir. Bu bağlamda kadın müdür ve müdür yardımcılarının sayılarının artması önemli bir durum iken kadınların yöneticiliğe uygun olma durumları karakter ve yapı bakımından incelenmesi ve seçilmesi gerektiği tezini de gündeme taşımıştır (Aytaç, 1997:27-28).

Dünyada ve Türkiyede yapılan konu üzerine araştırmalarda cinsiyet temelli cam tavan engelleri ile bu oluşuma neden olan faktörler bütünlüycü bir bakış açısıyla, bireysel, örgütsel ve toplumsal şeklinde bir arada toplanmıştır (Dreher, 2003).

Litaratürde yer alan eğitim yazınları incelenirse bu alanda kadın yöneticilerin sayısında azalma olduğunu görebiliriz. Ülkemizde eğitimciler sayı bakımından hemen hemen kadın ve erkek eşit durumda olduğunu görebiliriz. Eğitim anlamında bakıldığında sadece erkeklere mahsus bir durum olmadığını aynı sorumluluğu kadınlarında alabileceğini tespit edebiliriz. Dünya geneline bakıldığında öğretmenlik bayanlara daha çok hitap eden ve bayanların daha çok tercih ettiği meslek olduğu görülmektedir. Bu araştırmada; toplumlar tarafından kabul gören geleneksel anlayışın aksine ancak onu bütünler bir yönüyle de ele alınacak olan kadınların yönetim kademelerinde görev almaları ancak yaratılış ve doğa gereği kadınların bazı kriterleri karşılayanlar içinden yönetim kademelerine seçilmeleri ve “kadın yönetim kademelerinde daha fazla yer alacak kadınlar nasıl yer alabilir ve bu kadın yöneticilere belirli duygusal ve idealist olmakla birlikte belirli vasıflar nasıl kazandırılır?” soruları makalenin genel amacıdır. Kadının

eğitim yönetimi alanındaki yeri ve yönetim altında yer verilecek kadınların hangi duygusal ve eğitim niteliklerine sahip olması gerektiği ortaya konulmuştur.

1.1. Problem Durumu

Araştırmanın problem cümlesi; “Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin okullardaki kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri nelerdir?” şeklinde oluşturulmuştur. Bu problem etrafında alt problemlere cevap aranmıştır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki kadın yöneticiler hakkındaki görüşleridir.

1.3. Araştırmanın Önemi

Kadın ve erkekler 90 yılı aşkın bir süredir yasalar karşısında eşit olduğu ifade edilmektedir. Ancak bu durum tam olarak oturmuş bir çerçevede değildir. Kadınlar yönetim kademelerinde eski zamanlara kıyasla oldukça yer aldıkları bilinmekte bu durumun artması için yapılacak çalışmalar ile kadın yöneticilerden nitelikli ve duygusal yönden yöneticilik vasıflarına sahip olduklarını tespit etme durumu ele alınması şarttır. Alanyazın da kadın yöneticilerle ilgili araştırmalar oldukça azdır. Literatüre katkı sağlaması düşünülmektedir.

Kadın yöneticilerin araştırma ile sayılarının artması ve kadın yöneticileri seçilirken yöneticilik vasfı taşıyanların seçilmesine katkı sağlaması düşünülmektedir.

1.4. Araştırmanın Sayıtları

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlardan hareket edilmiştir;

- Verilerin tolanması ölçekler araç araştırmanın amacına ulaşmasına hizmet etmektedir.
- Araştırma soruları cevaplandırmak için araştırmaya katılan öğretmenler ölçek sorularını samimi olarak cevaplandırmışlardır
- Öğretmenlerin verdikleri yanıtlar tarafsız görüşlerini yansıtmaktadır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

- Araştırma Ordu İline bağlı Merkez İlçede ilkokulda görevli öğretmenlerle sınırlıdır.
- Araştırma Ordu İli Merkez İlçesi 2024-2025 eğitim öğretim yılında ilkokulda görev yapan öğretmenlerin görüşlerinden oluşmaktadır.
- Araştırmada elde edilen veriler Binen (2013) tarafından geliştirilen ölçek ve araştırmacı tarafından hazırlanan anketten ve görüşme sorularından oluşmaktadır.

1.6. Araştırmanın Tanımları

Eşitlik: Birden fazla farklı alan ve anlamlarda kullanılan eşitlik kavramı; İnsanın insan olma özelliğinden dolayı eşit haklara sahip olması ahlaksal anlamda eşitliğin tanımı iken, eşit oya sahip olma ve herkesin seçilebilme hakkının olması siyasi anlamda, kanun önünde eşit olma ise hukuk anlamında tanımlanmıştır. Anayasamızın 10. Maddesi, hukuk alanındaki eşitlik kavramını açıklar niteliktedir. “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir. Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir” (Hacıkadıroğlu, 2005).

Eğitim Yönetimi: Okulların ve eğitim kurumlarının amaçlarına ulaşabilmelerini sağlamak için gerekli olan insan, para, araç-gereçlerin en etkili ve verimli bir biçimde düzenlenmesini ve kullanılması ilgilenen bilim dalıdır diyebiliriz (İlgar, 2005).

Eğitim yöneticisi: Önceden belirlenmiş amaçlara Eğitim örgütlerini ulaştırmak için insan kaynağı ve maddi kaynakları sağlayarak bu kaynakların etkili bir şekilde kullanılmasını yönetmek suretiyle eğitimin genel amaç ve ilkelerine uygun, eğitim örgütünün özel amaçları çerçevesinde belirlenen politikaları ve alınan kararların uygulanmasını ve yönetilmesini sağlamaktır (Akar, 2006).

Öğretmen: Önceden belirlenmiş hedeflere ulaşmak için eğitim öğretim etkinliklerini düzenleyen, planlayan ve uygulayan uzamanlardır (Akar, 2006).

2. KURAMSAL ÇERÇEVE ve İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Yönetim

Araştırmanın genel amacı öğretmen görüşlerine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticilere bakış olduğundan, il önce yönetim, okul yöneticiliğini, çalışma hayatındaki kadınları ve kadınların çalışma ortamında yaşadıkları problemler üzerinde durmak gerekmektedir.

Tanım olarak yönetim kavramı farklı bilim alanlarına göre çeşitli yaklaşımlar olarak açıklanmıştır. Yapılan bu tanım incelendiğinde birbirinden farklı birçok tanım olduğu görülmektedir. Eryılmaz (2003) yönetimi, genel anlamda başkalarını sevk ve idare etme süreci ve faaliyetleri şeklinde ifade etmektedir. Yönetim; Maddi ve beşeri kaynakların önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için düzenlenmesi ve kullanılmasıdır. Eren (2003) ise yönetimi şu şekilde tanımlamıştır; bir grup insanı önceden belirlenmiş amaçlara yönlendirme, işbölümü, işbirliği ve koordinasyonu sağlama faaliyetlerinin bütünüdür. Başta İnsan unsuru olmak üzere her türlü parasal kaynak ve donanım ile hammadde ve yardımcı maddelerin zaman ile uyumlu, verimli ve etkin kullanabilecek mekanizmalarla kararların alınması ve uygulanması süreçlerinin hepsine yönetim denir. Erdoğan (2004) için ise yönetim; amaca ulaşmak için elde bulunan tüm kaynakların ve fırsatların en iyi şekilde kullanma sanatı ve bilimi olarak ifade etmiştir. Temel ögesi ise bilim olan ve geniş anlamda ifade edilecek olursa yönetim; amaçların etkili ve verimli bir biçimde gerçekleştirilmesi amacıyla bir insan grubunda işbirliği ve koordinasyon içeren faaliyetlerin hepsidir (Tosun, 1992).

Tarihsel olarak incelediğimizde insanların bir arada yaşamaya başlamasıyla birlikte ortaya çıkan organizasyon ihtiyacı yönetim kavramında beraberinde getirmiştir. Ortak amaçlar belirleyen insanlar başkalarına iş yaptırma ve onlardan yardım alma olayının ancak yönetim ile mümkün olduğunu fark etmişlerdir. Bu durumun sonucunda yönetim ile ilişkisini meydana getiren ast ve üst kavramları doğmuştur. Medeniyet ilerledikçe yönetim kavramı gelişmeye başlamıştır (Dalay, 2001).

2.1.1. Eğitim Yönetimi

Toplumda meydana gelen değişimler sonucunda Yönetim bilimi bir takım dallara bölünmüştür. Eğitim yönetimi bunlardan biridir. Eğitim örgütü toplumun ihtiyaçlarını gidermek için kurulmuş ve önceden belirlenen amaçlara ulaşmak için etkili bir mekanizma ve geliştirme sürecidir (Başaran, 2000).

Eğitim yönetimi; Eğitim sistemini toplum içinde amaç, yapı ve görevlerini inceleyerek var ise felsefesini de değerlerindeki gözden geçirir. Bu bağlamda eğitim yöneticisinin nasıl hareket edeceğine yol göstermeye çalışır. Bu durum neticesinde ortaya çıkan genel kavram süreçlerin okul ve çevre ortamında uygulanmasını okulun yöneticilerine ve okul yönetimi hakkındaki becerilerine bırakmaktır. Eğitim yönetimi yönetim biliminin eğitime uygulanması sonucunda meydana gelen ve gelişmiş ülkelerde eğitimin uzmanlık dalı olarak görülmektedir (Bursalıoğlu,2010).

Yönetim üç boyuta ayrılmaktadır. Bunlar Teknik, beşeri ve kavramsal boyutlar şeklinde sıralanabilir (Koçel, 2005):

1-Teknik boyut, Uzmanlık gerektiren boyuttur. Yönetici belirli bir dalda uzmanlaşmıştır. Yöneticinin fonksiyonel uzmanlık alanını ifade etmektedir. Kurum veya işletmelerdeki her yönetici belirli bir alanda uzmanlık bilgisine sahiptir. Uzmanlık bilgisi özellikle organizasyonların alt yönetim bölümlerinde önemi açıktır

2- Beşeri boyut, daha çok insan unsuru ile ilgilidir. Yöneticilerin kademeleri yükseldikçe çözüm gerektiren sorunları önceden sahip oldukları teknik bilgi ve becerileri kullanmak yerine başka yöneticilerin faaliyetlerini planlayarak, kontrol ve koordinasyonu sağlayarak ve yaptıkları gayretlerle çözmeye koyulmaktadır. Bu durum itibarıyla beşeri unsur organizasyonlarda önemli bir boyuttur.

3- Kavramsal boyut, organizasyonun tamamını bir bütün olarak görebilme becerisi ve bilgisini ifade etmektedir.

2.1.2. Okul Yönetimi

Okul yönetimi eğitim yönetimi gibi sistemle ilgilenmek yerine okul düzeyinde yaşanan sorunlarla ilgilenir. Okul yönetimi mikro düzeyde bir bakış açısı ile sorunlara yaklaşırken eğitim yönetimi makro düzeyde eğitime yaklaşmaktadır (Erdoğan, 2004). Kamu yönetiminin özel bir uygulama alanı olan Eğitim Yönetimi, bu yönetimin temel sisteminin okula uygulanması ise Okul yönetimidir (Başaran, 2000).

Toplumun ihtiyaç ve beklentilerine göre insan yetiştiren kurumlar olan okullar devlet denetiminde özel ve resmi kurumlardır. Uzmanlar kişilerce belirlenen yöntemlerle her türlü eğitim öğretimin düzenli ve sistemli

bir şekilde ilerlemesini istenen hedefler doğrultusunda gerçekleştirildiği kurumlar olan okullar bu durumları gerçekleştirdiğinden büyük bir öneme sahiptir. Anaokulundan, üniversiteye kadar özel ve resmi tüm eğitim kurumları okul kavramıyla anılabilir (Urlu, 2002).

2.1.3. Okul Yöneticisi

Okul yöneticisi, okul yönetiminin en üst konumunda ve en önemli unsur olarak tanımlanmakta; belirli bir amaç için insanların biraraya gelerek hedeflerine ulaşmak için yapılan işbirliği içindeki çalışmaları etkili ve verimli olmasını sağlamak amacıyla yönetme görevi islenen kişi şeklinde açıklanmaktadır. Farklı bir ifade ile yönetici, bir örgütte sevk ve idare görevini yürüten en üst düzeydeki kişidir (Tortop, 1994).

İnsan ve madde kaynaklarını etkili aynı zamanda verimli bir şekilde yönetebilme işini üstlenen okul yöneticisi okuldaki öğretmenler ile diğer personelin rol ve beklentilerini göz önünde bulundurmasına ve bu durumlara göre davranmasına bağlıdır (Çalık ve Şehitoğlu, 2012).

Çalışma hayatına bakıldığında kadın yöneticilerin bu ortamdaki yeri incelendiğinde yönetimdeki kadın unsurlarının etkisi net bir şekilde ortaya konulabilmektedir.

2.1.4. Kraliçe Arı Sendromu

Erkek arkadaşları ile ve diğer personellerle iyi iletişim kurabilen, çalışma sonucu alacağı ücretten ziyade iletişim üzerinde olumlu yansımaları olan bu durumdaki kadın yöneticiler için Kraliçe Arı kavramı kullanılır. Bulduğu ayrıcalıklı konumunu korumak üzere özellikle kendine rakip gördüğü diğer kadınlara uzak duran, ayrıcalıklı oluşunu sürekli hissettiren ve kadın erkek eşitliğine yönelik olarak hiçbir çabaya girmeyen kadın yöneticiler için kullanılmaktadır (Knight, 1989). Çalışma ortamlarındaki ataerkil durumlarda kadınların birbirlerine daha çok destekte bulunması beklenir iken bu durum bu tarz kadın yöneticilerde söz konusu olamamaktadır (Baykal vd., 2018). Astarlarıyla iyi ilişkiler kurması beklenen yönetici pozisyonundaki kadınların, kendi cinslerini engel olarak görüp uzak davrandıkları tespit edilebilmektedir (Baykal vd., 2018). Birbirini rakip görme hissi ve aralarındaki hazımsızlık, erkeklere göre daha çok olduğu araştırmalarda ortaya konulmaktadır. Kariyer sürecinde bu tarz problemlere çok fazla rastlanmaktadır. Ülkemizdeki bir araştırmada çalışmaya katılanların %54'ü, "kadınların birbirlerini çekememeleri üst kademe görevlere gelememelerinde etkindir" fikrine "katılıyorum" biçiminde yanıtlamıştır (Örücü vd., 2007). Kadınların bu kraliçe arı sendromuyla karşı karşıya kalmaları diğer kadınların öngarı olmalarına kariyer referanslı ile geldiğine inanmalarına, herhangi bir çaba harcamadan yükselmek istediklerine, kendilerinin ise fazlaca emek sarfederek bu aşamalara geldiklerine inanarak ön yargı ile hareket ettiklerini gösteren araştırmalar vardır (Örücü vd., 2007). Yine bazı araştırmalarda sendromu yaşayan kadınların bütün çalışanlarına karşı bu tepkiyi verdikleri şeklinde bir algı olsa da kraliçe arı sendromu yaşayan kadınların kendilerine benzeyen mücadeleci ve başarılı kadınlara uzak durmadığı, sosyal ve cinsiyetçi yargılar ile özdeşleşen ve kadınların zayıflığı ya da yönetici olamayacağı biçimindeki algıları davranışlarıyla destekleyen kadınlara karşı mesafeli durdukları yargısına ulaşılmıştır (Baykal vd., 2018).

2.1.5. Tarihte Kadının Yeri

İlkel toplumlar ve uygar toplumlarda farklılık göstermekle birlikte Tarihte kadının yeri her zaman önemli olmuştur. Kadın ve erkeğin arasındaki farklılıklar fiziksel durumlardan kaynaklansa da bu durum uygarlık düzeyi arttıkça ortadan kalkmaya başlamıştır. İlkel toplumlar incelendiğinde erkekler avlanmak üzere yaşanan alandan ayrılırken; kadın bitki toplayıcılığı ile çocukların bakımı, beslenmesi, soğuğa, sıcağa ve yırtıcı hayvanlara karşı korunmasıyla ilgilenmiştir. Araştırmacılar tarihi araştırma kalıntılarında yola çıkıp ozamanlardaki kadın ve erkeğin görev paylaşımlarını incelemişler erkeklerin avcılık toplayıcılık yaptıklarını, kadınların bazı tohumlu bitkilerin ekim-biçim işlerini üstelendiklerini yine kadınların yoğunlaşılabilir balçığı şekillendirip, pişirmek suretiyle, çanak-çömlek yaptıklarını, incelikli bir mekanizma olan tezgâh kullanarak, iplerini dokunmuş bezler haline getirdiklerine ilişkin bulgular elde etmişlerdir. Bu dönem de yine bulgulardan hareketle kadınların, saygınlık ve üstünlüğe sahip olduklarını söyleyebiliriz (Yurdakul, 1995). Kadın evinde çalışır hale gelmesi hayvanların evcilleştirilmesi ile birlikte olmaya başlamış erkek avlanmaya giderken, kadın evinde iş yapmaya başlamıştır. Çalışma yaşamındaki konum bu durum ile birlikte geri planda kalmıştır (Güldal, 2006).

Özgürlüğün ilk adımı olarak görülen olgu kadının çalışması ve para kazanmasıdır. Bu durum karşısında kadına ilişkin iş ve görevler söz konusu yapıldığında ilk akla gelen genel kanı onun geleneksel görevleri olan annelik ve ev kadınlığı olgusudur. Aslında kadın annelik ve ev işi görevini yaparken diğer yandan üretim hayatına da katkı sağlayabilmektedir (Demir, 1991).

2.1.6. Türk Tarihinde Kadının Yeri

Türklerde eski zamanlarda çocuk eğitimleri aile ortamında verilmekteydi. Ailede kadına oldukça önem verilir ve sağ duyulurdu. Roma kadınlarına göre çok daha fazla hak ve özgürlüklere sahipti. Kadına şiddet uygulayan kişiye idam cezası verilirdi. Genç bir kıza sataşan erkek, onunla evlenmek zorundaydı. Evlenmez ise erkek ciddi cezalar görürdü (Yılmaz, 1991). Bu anlamda eski Türklerde kadın ve erkek eşit derecedeydi. İslamiyetin kabulü sonrası Arap kültürü ile tanışma, göçler gibi nedenler, kadının toplumdaki statüsel gücünü zayıflamasına neden olmuştur (Güven, 2001).

Ülkemizde kadınlar ev dışında çalışma hayatına girmeleri 20. Yüzyılda yaşanan yoğun savaşlarda erkeklerin orduya katılmaları ve işgücünün zayıflaması kadınları işgücüne sevk etmeye zorlamıştır (Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000). Özellikle Cumhuriyet kurulması ile hızlanan sanayileşme ve kentleşme süreçleri ve hukusal alandaki yenilikler ile hukuk sisteminin tanıdığı haklar olan kadın-erkek eşitliği, istediği alanda öğrenim görme ve meslek edinme hakları, kadınlar için yeni iş alanlarının açılmasına neden olmuştur (Ersöz, 1993).

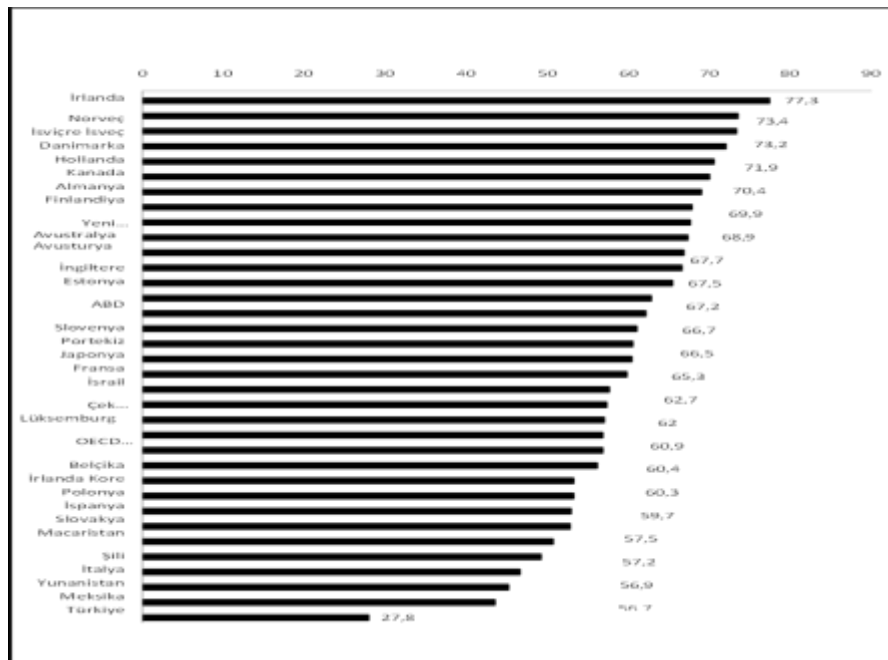
2.1.7. Dünya’da Kadın İstihdamı

Kadının iş yaşamına daha yoğun katılması ve ilk olarak emeğini bir ücret karşılığı vermesi, dünyadaki tüm toplumları derinden etkileyen Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Koçacık ve Gökçaya, 2005).

Sanayi Devrimi’nin en önemli getirilerinden bir tanesi de gittikçe artan sayıda kadının çalışma yaşamına katılmasıdır. Sanayileşme ile birlikte iş alanlarının artması ve bazı işlerin özellikle kadın işi gibi görülmesi, tarımda çalışan erkek nüfusun sanayi alanına kayması, geçim güvencesi ve sosyal statü kazanma isteği bu dönemde kadını çalışma hayatına iten belli başlı nedenlerin arasında yer almıştır. Sanayi toplumunun kadını artık sadece iyi bir eş, iyi bir anne ve iyi bir ev kadını olmanın ötesinde, sosyo-ekonomik kalkınmada payı olan ve ekonomik yönden faal olması gereken kişidir (Aydın, 1994).

Kadınların emek piyasasına girişi ve emeğinin karşılığında ücret alması Sanayi Devrimi ile yaygınlaşmıştır. I. ve II. Dünya Savaşları’nda, erkek nüfusunun savaşa katılmasıyla birlikte emek piyasasında azalan erkek işgücünün yerini kadın işgücünün almasıyla birlikte ekonomik ve toplumsal yaşama katılma alanları genişleme göstermiştir (Peker ve Kubar, 2012).

Şekil 1’de OECD ülkeleri 15-64 yaş arası kadın istihdam oranları listesine bakıldığında, Türkiye listede son sırada yer almaktadır. İrlanda listede % 77,3 ile ilk sırada yer alırken Türkiye % 27,8 ile son sırada yer almaktadır. Kadın istihdamının bu kadar yetersiz olduğu bir ülkede, yönetim alanında, kadın yöneticilerin yeterli sayıda olmasını beklememek gerekir. Türkiye’de kadın istihdam oranı OECD Ülkeleri (15-64 yaş) aşağıda Şekil 1’de gösterilmiştir.



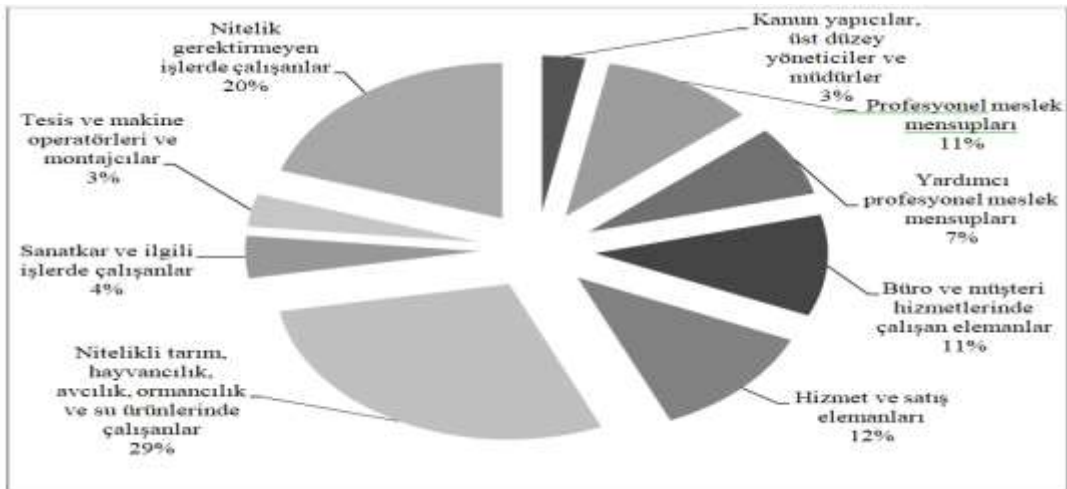
Şekil 1: Kadın İstihdam Oranı OECD Ülkeleri

2.1.8. Türkiye’de Kadın İstihdamı

Türkiye’de kadın istihdamının artmasının önündeki engelleri, kadın emeğinin talebinde ve arzında yaşanan sorunlar olmak üzere olarak iki şekilde incelemek mümkündür. Kadın işgücü talebinde yaşanan sorunların başında kadınların hamilelik, doğum ve sonraki süreçlerde üretim sürecinden ayrılacak olmalarının işveren açısından olumsuz bir durum olarak algılanması ve bu sebeple işe alımlarda kadınları tercih etmemesi olduğu söylenebilir. Ayrıca geçmişle kıyaslandığında büyük oranda değişmekle birlikte, kadının çalışmasına ilişkin toplumda uzun yıllardır devam eden olumsuz bakış açısı, kadınların işe alım süreçlerinde tercih edilmesini kısıtlamaktadır. Kadınların işgücü piyasasının talep ettiği niteliklere sahip olmaması, firma sahipleri tarafından tercih edilmemelerinde etkili olan bir diğer husustur (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013).

2000 li yıllarda ki hızlı teknolojik gelişmeler ve endüstrileşme sonucunda son yıllarda çalışma hayatındaki kadın sayısı artmıştır. Türkiye’de toplumun ekonomik, kültürel ve sosyal yapısından kaynaklanan sebeplerden dolayı, halen kadınların iş sahibi olmalarında bazı engeller bulunmaktadır. Her geçen gün değişen aile, eğitim, iş ve çalışma koşulları Türkiye’de çalışan kadının da yaşam şeklini değiştirmektedir. Kadınlar bir taraftan toplum tarafından kendilerine biçilen geleneksel rollerini (kadınlık ve annelik rolü) yerine getirmeye çalışırken diğer taraftan da meslek yaşamlarında erkek rakipleri ile yarışarak iki misli sorumluluk üstlenmişlerdir. Ülkemizdeki geleneksel değerler, tutumlar ve sosyo-ekonomik yapı toplumda kadınları dezavantajlı duruma düşürmüştür (Bedük, 2005). 24 Ocak kararları olarak bilinen ve 24 Ocak 1980 yılında alınan kararlar sonrasında uygulamaya başlanan ithalatçı anlayış yerini ihracata dayalı dışa açılmayı hedefleyen model, ürün üretiminde artış sağlarken aynı artış istihdama yansımamıştır. Özellikle sanayi sektöründe, ürünün üretiminde yaşanan bu gelişmelerin nedeni, yeni yatırımlar ve yeni istihdam alanlarının yaratılmasında değil mevcut olan, ancak atıl konumda bulunan kapasitenin artırılmasından kaynaklanmıştır. Ancak 1990’ların başında atıl kapasite kullanımı yoluyla sağlanan imalat artışının maksimizasyonu nedeniyle sanayi sektöründe ciddi durgunluklar ortaya çıkmıştır. Bu süreçte işçi çıkarma yasağının, 1980’li yıllarda kaldırılmasıyla işsizlik oranında büyük artışlar yaşanmasına neden olmuştur. Sadece 1980–1985 yılları arasında sanayi sektöründe işsiz kalan kadınların oranı %20’ler dolayındadır (Kocacık ve Gökaya, 2005).

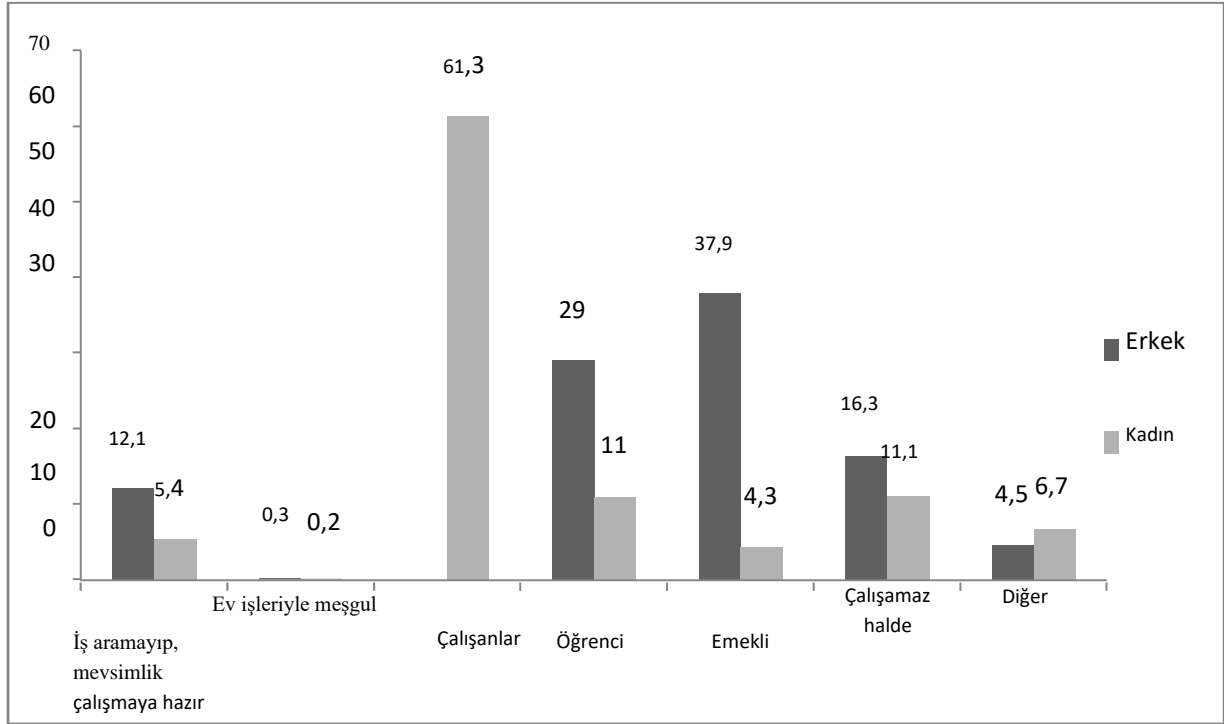
Ülkemizde, kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasına yönelik gerekli yasal düzenlemelerin tümü gerçekleştirilmiştir. Ancak kadınların yeterli eğitim düzeyine sahip olmaması, geleneksel işbölümü nedeniyle ev içi sorumlulukların ve çocuk bakımının kadının üzerinde görülmesi, iş ve aile yaşamını uzlaştırıcı mekanizmaların yetersizliği gibi sorunlar sebebiyle kadınların işgücü piyasasında yeterince yer alamadığı görülmektedir. Kadınların çalışma hayatına aktif bireyler olarak katılmalarının hem bireysel hem de sosyal gelişmenin önemli bir koşulu olduğu da bir gerçektir (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Eşitlikçi kanunlara rağmen, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranları çeşitli sosyal, kültürel ve ekonomik sebeplerle erkeklerin iş gücüne katılım oranlarından daha düşük olmuştur (Çelikten, 2007). Türkiye’de 2012 yılında kadın istihdamının meslek grubuna göre dağılımı, %, (2012) Şekil 2’de gösterilmiştir.



Şekil 2: Kadın İstihdamının Meslek Grubuna Göre Dağılımı, % (TÜİK, 2012)

Şekil 2’de istihdamdaki kadınların %28,7’si nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde, %20’si ise nitelik gerektirmeyen işlerde çalışmaktadır. İstihdamdaki kadınların meslek

grupları kent-kır ayrımında incelendiğinde, kırdaki kadınların %62,4'ü nitelikli tarım, hayvancılık, avcılık, ormancılık ve su ürünlerinde çalışırken, kentteki kadınların %17,9'u nitelik gerektirmeyen işlerde, %17,1'i profesyonel meslek gruplarında, %16,9'u ise büro ve müşteri hizmetlerinde ve hizmet ve satış elemanı olarak çalışmaktadır (TÜİK 2012). TÜİK 2016 verileri incelendiğinde benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Türkiye'de bazı meslek gruplarında kadın işgücü oranlarını incelediğimizde avukat yüzde 28, mimar yüzde 39, mühendis yüzde 14, diş hekimi yüzde 39, akademisyen yüzde 33 dür. Bu rakamların gelişmiş ülkelere göre yüksek oranda olması sevindirici bir husustur. Ancak müteşebbis, direktör ve üst kademe yöneticiliği konumunda yer alan kadınların oranı yüzde 0.19 dur (Yurdakul, 1995). Daha iyi eğitim, sağlık ve iş fırsatlarına sahip olunacağı düşüncesiyle kırdan kente yapılan göç sonucunda tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kentlerdeki en büyük vasıfsız emek arzının kaynağını oluşturmuşlardır. Yeteri kadar eğitim alamamış, çoğu zaman okuma-yazma bilmeyen kadınların, ailedeki geleneksel bakış açısının da etkisiyle işgücü piyasasına girebilmeleri, oldukça güç hale gelmiştir. (TBMM Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu, 2013). Türkiye'de kadın istihdamının işgücüne dâhil olmama nedenleri aşağıda Şekil 3'te gösterilmiştir.



Şekil 3: İşgücüne Dâhil Olmama Nedenleri, (TÜİK, 2012)

2012 yılında işgücüne dâhil olmayan erkeklerin % 37,9'u emekli, %59'u öğrencidir. Aynı dönemde işgücüne dâhil olmayan kadınların %61,3'ü ev kadını, %11'i öğrencilerden oluşmaktadır (TÜİK, 2012). Bu verilere baktığımızda toplumda kadının ev işleri rolünü üstlendiği açıkça görülmektedir.

2.1.9. Dünya'da Kadın Yöneticiler

Kadınların yönetici koltuğunda bulunmamaları sadece Türkiye'ye ait bir problem değildir. Avrupa'dan Asya'ya, Amerika'dan Afrika'ya; Dünya'nın hemen hemen her toplumunda kadınlar yönetim kademelerinde erkeklere göre çok daha az sayıda yer almaktadır. Kültür, din, dil, ırk ayrımı olmaksızın yapılan incelemeler kadın yöneticilerin her zaman erkek yöneticilere göre geri planda ve sayıca az oluşunu göstermektedir. Tüm dünyada, kadınlara da erkekler gibi yönetici olmalarında eşit fırsatlar verildiğinin söylenmesine karşın, kadın yönetici sayılarının azlığı dikkat çekmektedir. Dünya örgütlerinin yapısı incelendiğinde, kadınların örgütlerdeki sayısal yoğunluklarıyla orantılı olarak yönetimde temsil edilmedikleri dolayısıyla, erkeklere kıyasla, örgütsel kararlarda daha az söz sahibi oldukları ve sonuçları etkilemekte daha az ağırlıklarının bulunduğu görülmektedir (Kabasakal, 1991).

Çalışan kadın sayısındaki artışa ve iş dünyasında kadınların ağırlığının artmasına karşın üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı çok fazla değildir. İngiltere'de her 20 şirket yöneticisinden yalnızca biri kadındır. Fransa'nın 30.000 büyük işletmesinde kadın yöneticilerin oranı %7'dir. ABD'de önde gelen Wall Street şirketlerinin %90'ının yöneticisi erkektir (Kılıç, 1998). Dünya'da yüksek öğretimde üst düzey kadın yönetici sayıları aşağıda Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Yüksek Öğretimde Üst Düzey Kadın Yönetici Sayıları

Ülke	Rektör	Rektör Yardımcısı	Mütevelli Heyeti Üyesi
Avustralya	18	36	40
İrlanda	0	14	18
Yeni Zelanda	0	17	17
Portekiz	7	27	16
Güney Afrika	22	30	0
İsveç	41	35	55
Türkiye	10	7	4
Birleşik Krallık	8	6	21

(Carvalho, Özkanlı ve Machado-Taylor, 2012)

Tablo 1’de yükseköğretimde üst düzey kadın yönetici sayıları verilmiştir. Türkiye’de 2011 yılı itibari ile 103 devlet üniversitesi, 62 vakıf üniversitesi, 7 vakıf meslek yüksekokulu ve 10 diğer eğitim kurumu olmak üzere toplam 182 yükseköğretim kurumu bulunmaktadır. Ülkelerin, eğitilmiş insan kaynağı üniversitelerdir. Lakin bu kaynağın en önemli kademesinde, kadın yöneticilerin bu kadar az olması gelişmekte olan Türkiye için düşündürücü bir durumdur.

Genç ve bekâr kadınların yönetici olabilme şansları daha yüksek olabilmektedir. İngiltere’de yapılan 1498 erkek ve 806 kadın yöneticiyi kapsayan bir araştırma, kadın yöneticilerin erkeklere oranla daha genç olduklarını (kadınların yaş ortalaması 31, erkeklerinki ise 48) ortaya koymuştur. Araştırmada, kadınların yüzde 29’ unun, erkeklerin yüzde 3’ ünün bekâr olduğu, yine kadınların yüzde 10’ unun, erkeklerin ise yüzde 3’ ünün boşanmış olduğu görülmektedir (Alben ve West, 1992).

Kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde bile, kadınlar erkekler tarafından yönetilmektedir. 1988 verilerini inceleyen Barner, kadınların %70’inin toplam işgücünde % 44.4 oranında yer aldığı İsveç gibi gelişmiş ülkelerde diğerlerine göre daha yüksek oranlarda kadın çalışan olsa da yönetici konumlarına bu yüksek oranların yansımadağı sonucuna ulaşmaktadır (Katkat, 2000).

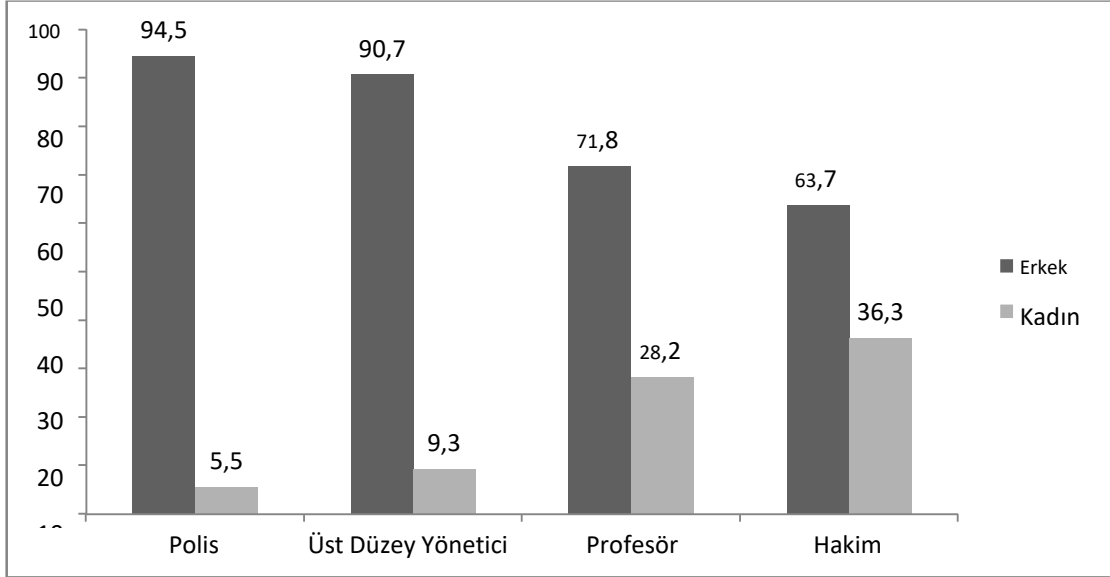
Kadın yöneticilerin oransal büyüklüğü, kadınların ekonomik yaşamdaki statülerinin saygınlığının ve etkinliğinin göstergesidir. 1998 verileri ile toplam yönetici pozisyonları içinde kadın yönetici pozisyonlarının oranı yüzdesel olarak İzlanda’da 31, Norveç’te 26, Türkiye’de 8, Nijer’de ise 8.3’tür. Kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının gerisinde yatan temel sebepler; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılardır (Özbey, 2004).

2.1.10. Türkiye’de Kadın Yöneticiler

Kadın yöneticiler, başta Türkiye’de olmak üzere tüm dünyada sayıca yetersizlerdir. Ekonomik anlamda çalışma yaşamına tarihsel süreç içerisinde erkeklerden daha uzun ve daha zorlu koşullarda giren kadınların yönetim kademelerinde yer almaları çok daha uzun ve zorlu bir süreci gerektirmiştir (Arıkan, 2002). Kadın elemanın yönetimi altında çalışmak istemeyen erkek elemanların sayısının da yüksekliği, işverenlerin kadınları yönetim kademelerinden ister istemez uzaklaştırmalarına yol açmaktadır (Yurdakul, 1995).

Geleneksel yönetimde bilginin güç demek olduğu kapalı sistem ve liderlerin insanlara az zaman ayırdığı yönetim, yerini bilginin paylaşıldığı açık sisteme ve liderlerin insanlara değer verip zaman ayırdığı modele bırakmaktadır. Katılımı cesaretlendiren, güç ve bilgiyi paylaşan, işi heyecanlı ve zevkli bir hale getiren kadın yöneticiler, 2000’li yılların yeni yönetim anlayışını belirlemektedir. Amacı her şeyi kontrol etmek olan, emir vermeye dayalı, hiyerarşik yapı içinde katı kurallar uygulayan, çalışanların otomatik maaş artışları ile yetindiği, liderin rolünün emir vermek olduğu, bilginin kontrol altında tutulduğu geleneksel yönetim anlayışı, yerini kadınların liderliğindeki yeni yönetim anlayışına bırakmaktadır (Barutçugil, 2002).

Bu konuya farklı bir yaklaşım da E. Steven tarafından getirilmiştir. Steven; kadınlarla erkeklerin farklı özelliklere sahip olmalarının doğal olarak onların alışkanlıklarını, güdülerini, olaylara yaklaşımlarını etkileyerek; kadınların arkadaşlık ilişkilerine önem veren, esnek, hoşgörülü, insana dönük yöneticiler olmalarına yardımcı olacağını ileri sürmüştür (Nalbant, 2002: 50-51). Türkiye’ de cinsiyete göre seçilmiş mesleklerin oranı aşağıda Şekil 4’te gösterilmiştir.



Şekil 4: Cinsiyete Göre Seçilmiş Mesleklerin Oranı, (TÜİK, 2012)

Türkiye’de 2012 yılında kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı %9,3 dür. Kadın hâkim oranı ise %36,3 oldu. Akademik personel içerisinde kadın profesörlerin oranı 2012-2013 öğretim yılı için %28,1 oldu. Kadın polis oranı yıllara göre bir değişiklik göstermeyerek 2013 yılında da %5,5 oldu (TÜİK, 2012).

2.1.11. Dünya’da Eğitim Alanında Kadın Yöneticiler

Dünyada eğitim yönetimi ile ilgili ilk çalışma, 1881 yılında ABD’de Michigan Üniversitesi’nde ilkököl yönetimi ile ilgili hazırlanan kurs programı olarak başlatılmıştır (Balcı ve Çınkır, 2002). 1947 yılında kurulan Amerika Birleşik Devletleri’nde Eğitim Yönetimi Profesörleri Ulusal Konseyi (NCPEA) ve 1956 yılında kurulan Eğitim Yönetimi Üniversite Konseyi (UCEA) dernekleri, sosyal bilimler ve eğitim yönetiminde görevli öğretim elemanlarından oluşan üyeleri ile gerçekleştirdikleri tüm bilimsel çalışmalar sayesinde eğitim yönetiminin teorik temellerini oluşturmuş ve eğitim yönetiminin bilimsel bir nitelik kazanmasını sağlamıştır. Bu alanda üniversitelerde lisansüstü programların açılmaya başlaması ile süreç desteklenmiştir. Yapılan çalışmalarda önemli rol üstlenen örgütlerden biri de Amerikan Eğitim Araştırmaları Derneği’dir (AERA). Ülkelerin çoğunluğu eğitim yöneticilerini yetiştirmenin gereğini ve önemini zamanla kavramış ve bu konuyu daha ciddi olarak ele almaya başlamışlardır (Bakioğlu ve Özcan, 2001).

2.1.12. Türkiye’de Eğitim Alanında Kadın Yöneticiler

1970’li yıllardan itibaren işgücüne katılan ve çalışma yaşamında kariyer hedefleyen kadınların sayısında büyük artış olmakla birlikte, araştırmalar göstermektedir ki, kadınlar mesleğe erkeklerle aynı şartlarda girmekte, fakat sonra mesleki tecrübeleri ve kariyer yolları ayrılmaktadır. Türkiye’de özellikle eğitim yönetimi alanındaki kadın yöneticiler sayıca çok azdır (Çelikten, 2004). Öğretmenliğin aksine eğitim yöneticiliği genellikle bir “kadın alanı” değildir. Eğitimde yönetim, başka alanlarda olduğu gibi erkekler tarafından gerçekleştirilir, tanımlanır, erkek yaşantı ve değerlerinden oluşan pratiklerle örülür (Tan, 1996).

Türkiye’de okul yöneticiliği konusuna tarihi süreç içerisinde bakıldığında, okul yöneticilerinin öğretmenler arasından atama ile yapıla geldiği görülmektedir. Ancak bu yöntemle atanan okul yöneticileri ile çağı yakalayacak bireyleri yetiştiren eğitim kurumlarını yönetemeyeceğini anlayan MEB, 23.09.1998 tarih ve 23172 sayılı Resmi Gazete’ de yayımlanan atama ve yer değiştirmeye ilişkin yönetmelik ile yöneticilerin seçme sınavına tabi tutularak hizmet içinde yetiştirmelerini amaçlamıştır. Okul yöneticiliği için öğretmenlik deneyimini esas alan önceki atamalara göre bu değişiklik olumludur. Çünkü eğitim yöneticiliği öğretmenlikten ayrı bir meslek olarak kabul edilmektedir. Tecrübe iyi olabilir ancak çok pahalı bir yeterlidir. Yöneticinin tecrübe hanesine kaydettiği hatalar, sonuçta devlete, ulusa ve vatandaşa çok pahalıya mal olmaktadır (Bursalıoğlu, 2000).

Türkiye’de 1996–1997 öğretim yılında okul öncesi de dâhil olmak üzere ilk ve orta öğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin % 43’ünün kadın olmasına karşın bu okullarda müdürlerin %11’i, müdür yardımcılarının %8’i, müdür yardımcılarının ise, %15’i kadındır (Erçetin, 1997).

Eğitim alanındaki bu değişim ve gelişmelere paralel olarak ülkemizde de bu alanda önemli adımlar atılmaktadır. Milli Eğitim Bakanlığı artık bilgili ve kaliteli yöneticiler isterken, okul yöneticileri de üniversitelerde yapılan reformların sonucunda daha üst bir mesleki bilgi ve donanım ile yetiştirilmiş öğretmenlerinin yer aldığı okullarda görev yapacaklardır. Çevrenin değişen taleplerini karşılayabilmek için okul müdürlerinin yeni yeterliklere sahip olması kaçınılmaz olacaktır. Sekiz yıllık zorunlu eğitim, özellikle ilköğretim okulu müdürlerinin rol ve sorumluluklarına yeni boyutlar getirmiştir (Şahin, 2000).

2.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmanın problem cümlesi “2024-2025 eğitim öğretim yılı verilerine göre; Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı resmi ilkokullarda görev yapan öğretmenlerin eğitim kurumlarında ki kadın yöneticiler hakkındaki görüşleri nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Nicel araştırma yöntemi ile araştırma desenleri üzerinden genel tarama modeli oluşturulmuştur. Çok sayıda elemandan oluşturulan evrende genel bir yargıya ulaşmak için evrenin bir kısmı veya tamamından alınan örneklerle ya da örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleridir (Karasar, 1991).

2.3. Evren ve Örneklem

Araştırma; 2024-2025 eğitim-öğretim yılında Ordu ili Merkez ilçesi sınırları içinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı bünyesindeki ilkokullar oluşturmaktadır. Merkez ilçede ilkokullardan araştırmanın çalışma evreni anketini dolduran 30 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma evreninin tamamına anket uygulama zorluğu nedeniyle 30 öğretmenden çalışılmıştır.

2.4. Ölçme Araçları

Veri toplama aracının hazırlanmasında, konu ile ilgili kaynaklar araştırılarak literatür taraması yapılmıştır. İçerik açısından konuyla benzerlik gösteren araştırmalar ve veri toplama araçları incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak, Binen (2013)’in, çalışmasından yararlanılmıştır. Kendisi ile yapılan e-mail ve telefon görüşmeleri ile gerekli izin alınmıştır.

Anket formu 2 bölümden oluşmaktadır. Formun ilk bölümünde 5 sorudan oluşan demografik bilgi soruları, ikinci bölümünde de araştırmanın içeriğine uygun 30 soru bulunmaktadır.

Yapılan çalışmada, verilen cevapların güvenilirliğini ölçmek amacıyla her bir madde için ayrı ayrı Cronbach Alpha istatistik testi yapılmıştır (Kayış, 2005);

$0,00 \leq \alpha \leq 0,40$ ise ölçek güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha \leq 0,60$ ise ölçeğin güvenilirliği düşük,

$0,60 \leq \alpha \leq 0,80$ ise ölçek oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha \leq 1,00$ ise ölçek yüksek derecede güvenilirdir.

Araştırmada α katsayısı 0,80 bulunmuştur. Bulunan α katsayısı güvenilirlik olduğunu ortaya koymuştur.

2.5. Verilerin Toplanması

Okul dışı zamanlarda öğretmenlere anket dağıtılmış ve yine araştırmacı tarafından okul dışı zamanlarda anket toplanmıştır.

2.6. Verilerin Çözümü ve Yorumu

Veriler SPSS 22.0 (Statistical Package For Social Sciences) programı aracılığıyla sayısal analiz edilmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin çözümlenmelerde frekans (f) ve yüzde (%) gibi betimlenmiştir. Araştırmanın alt problemlerinin çözümlenmesinde frekans (f), yüzde (%), aritmetik ortalama (\bar{X}) değerlerine başvurulmuştur. Ankette kullanılan değer aralıkları aşağıda tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Ankette Kullanılan Değer Aralıkları

Verilen Aralık	Kadın Yönetici Görüşleri Ölçeği	Aralık Değerleri
1	Hiç Katılmıyorum	1.00-1.80
2	Katılmıyorum	1.81-2.60
3	Kısmen Katılıyorum	2.61-3.40
4	Katılıyorum	3.41-4.20
5	Tamamen Katılıyorum	4.21-5.00

3. BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde, araştırmaya katılan yöneticilerden elde edilen verilerin istatistiksel analizlerine ilişkin bulgular ve bulguların yorumlamalarına yer verilmiştir.

3.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Öğretmenlerin demografik özellikleri Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Özellikler	f	%	
Cinsiyet	Kadın	8	24
	Erkek	22	66
	Toplam	30	100
Eğitim Durumu	Önlisans	7	21
	Lisans	18	54
	Yüksek Lisans	5	15
	Toplam	30	100
Meslekteki Kıdeminiz	6-10 yıl	12	36
	11-15 yıl	11	33
	16-20 yıl	5	15
	21 yıl ve üzeri	3	9
	Toplam	30	100

3.2. Okul Yöneticilerinin Kadın Yönetici Görüşlerine İlişkin Tanımlayıcı Bulguları ve Yorumları

Öğretmenlerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin aritmetik ortalamaları hesaplanarak sıra değerleri belirlenmiştir. Kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili ortalama ve sıra değerleri aşağıda Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Okul Yöneticilerinin Kadın Yöneticilerine İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesiyle İlgili Okul Yönetici Görüşlerinin Ortalama ve Sıra Değerleri

S.N.	İfadeler	\bar{x}	s.s.	S.N.
1	Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum.	3,62	1,103	2
2	Okul yönetiminde kadın yöneticinin azlığını toplumsal yargılara bağlıyorum.	3,37	1,044	6
3	Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkileri erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum.	3,39	0,983	5
4	Kadın yöneticilerin aile yaşantılarının aile yaşantılarının yöneticilik vasıflarını kısıtladığını düşünüyorum.	2,91	1,007	12
5	Yöneticilikteki erkek egemen yapının kadın yöneticilerin yükselmesine engel olduğunu düşünüyorum.	3,18	1,104	9
6	Kadın yöneticilerin sevecen yaklaşımlarının daha demokratik bir yönetim tarzı için olumlu bir etken olarak görüyorum.	2,62	0,959	19
7	Kadın yöneticilerin yetiştiriliş tarzının liderlik vasıfları üzerinde olumsuz etkisi olduğunu düşünüyorum.	3,20	1,009	8
8	Kadın yöneticilerindeki annelik duygusunun liderlik vasıflarını geliştirici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	2,93	0,885	11
9	Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum.	3,54	0,898	4
10	Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim.	2,12	1,044	24
11	Kadınların aile yaşantılarını ihmal edeceklerini düşünerek yöneticiliğe sıcak bakmadıklarını düşünüyorum.	2,64	1,139	18
12	Kadınlar öğretmenliği kolay bir meslek görürken yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	2,62	1,084	19
13	Erkekler kadın yöneticiden emir almak istemezler.	3,31	0,992	7
14	Kadınlar yöneticilikte başarılı olduklarını topluma ispat etmek isterler.	2,79	0,944	15
15	Kadın yöneticiler erkek yöneticilere göre daha sorumluluk sahibidir.	2,72	1,026	16
16	Kadın yöneticiler okulda çok yönlü bir iletişim ağı oluşturabilirler.	2,47	0,967	21
17	Kadın yöneticiler önemli kararların alınmasında duygusal davranırlar.	3,18	0,789	9
18	Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar.	1,95	0,921	25
19	Okul yöneticiliğinde yeterince hizmet içi eğitime yer verilmediğinden yöneticiliğe talip olmak büyük cesaret gerektirir.	2,83	1,078	13
20	Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum.	2,47	0,989	21
21	Türkiye'de kadınların yükselmesi için daha fazla çalışmaları gerekmektedir.	2,95	1,090	10
22	Yöneticilik genellikle erkeklerle yönelik bir meslek olarak görülmektedir.	2,81	0,937	14
23	Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla(veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler.	3,72	0,791	1
24	Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler.	3,60	0,791	3
25	Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir.	2,16	0,780	23
26	Kadınlar, öğretmenliği rahat bir meslek olarak görürken, yöneticiliği zor ve yorucu bulurlar.	2,70	1,030	17
27	Başarılı okul yöneticilerinin herhangi bir ödül (ücret, terfi v.s.) almaması yöneticiliğe olan isteği azaltır.	2,54	1,110	20
28	Okul yöneticiliğinin toplumsal statüsü yüksektir.	3,37	1,023	6
29	Yöneticiler, meslekleri ile ilgili ağır bir denetimden geçerler.	3,18	0,981	9
30	Çalışma yaşamındaki konumundan memnunuz.	2,27	0,868	22

Tablo 4 incelendiğinde; kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, okul yöneticilerinin en fazla; ” Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler” (M23, $\bar{x}=3,72$) ifadesine ‘katılıyorum’ aralığında olduğu görülmektedir. Bu bulgu; toplumsal hayatın kadına mal ettiği çocuk, eş, ev bakımı gibi birçok yükün altına giren, gelenek göreneklerin kendisine çizdiği sınırları kolay kolay aşamayan kadın yöneticilik pozisyonuna pek fazla gelememiş ve liderlik vasıflarını yeterince gösterememiştir. Hatta yeteneklerini ortaya çıkaramadığı için geliştirememiştir şeklinde yorumlanabilir. Bu ifadeyi sırasıyla “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum” (M1, $\bar{x}=3,62$), “Kadınlar yetiştirilme tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler” (M24, $\bar{x}=3,60$), “Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum” (M9, $\bar{x}=3,54$) ve “Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkileri erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum” (M3, $\bar{x}=3,39$) ifadeleri izlemektedir.

Çağımızda özellikle sanayi devriminin ortaya çıkmasıyla beraber yaşanan bilimsel ve teknolojik gelişmeler, insanlara yeni bakış açıları kazandırmıştır. Toplumların dolayısıyla örgütlerin insana bakış açısı neredeyse her yirmi yılda bir değişmiş, iş hayatında insanın önemi, hümanizm gibi kavramlar önem kazanmaya başlamıştır. İnsanın önem kazanmasına karşın cinsiyet, ırk, dil, din farklılıkları önemini yitirmiş, insanların sahip olduğu beceri ve yetenekleri önem kazanmıştır (Köroğlu,2006, s.1).

Bu noktada yüzyıllarca birçok alanda özellikle iş yaşamı ve yöneticilik alanında arka planda kalan kadın, değişen dünya düzeniyle beraber iş yaşamında daha çok boy göstermeye başlamıştır. Dünyada ve Türkiye’de ekonomik, sosyal ve kültürel değişimlerin yaşanmasıyla birlikte kadın, çalışma hayatında daha fazla yer almıştır. Ancak, çalışan kadın sayısının artışıyla beraber yönetimdeki kadın sayısında aynı oranda artış görülmemiştir (Uçan, 2012). Her ne kadar iş yaşamındaki sayıları artmış olsa da dünya genelinde nüfusun yarısını oluşturmasına karşın kadınlar, ekonomik aktivitelerde ve çalışma yaşamında erkeklerle aynı oranlarda temsil edilmemişlerdir. Gerek ülke yönetiminde gerekse şirketlerin yönetiminde, özellikle üst düzeylere çıkıldıkça kadınların sayısı erkeklerin yanında son derece sınırlı kalmıştır.

Ancak değişen ve değişmeye devam eden dünya düzeninde sürekli yeni yeni yönetici liderlik anlayışları ortaya çıkmakta kadın da beceri ve yetenekleriyle bu yeni düzende hak ettiği yeri almaya çalışmaktadır.

Yöneticilik alanında kadın, diğer alanlarda olduğu gibi kendini geliştirmekte ve giderek yönetim seviyesindeki sayısını artırmaktadır. Her ne kadar yönetici mesleklerdeki dağılımda cinsiyet farklılığının önemi azalmakta olsa da henüz kadın yönetici oranları istenilen seviyelere gelememiştir. Kadınların yöneticilik alanındaki yerini edinmede örgütte kullandığı yöneticilik ve liderlik özellikleri de gün geçtikçe daha çok dikkat çekmektedir (Gökalp, 2008).

Kadınlar insana yönelik davranışlarda daha başarılı olmuşlardır. Kadınların empatik becerilerinin de erkeklerden daha yüksek olduğu bilinmektedir. Çelikten, 2005’e göre; kadın yöneticilerin en önemli özellikleri, insani ilişkilere önem veren, esnek, hoşgörülü, insana dönük yönetici yaklaşımları, iyi iletişim becerileri ve dinleme özellikleridir (Çelikten,2005).

Tablo 4 incelendiğinde; öğretmenlerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, en az; “Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar” (M18, $\bar{x}=1,95$) ifadesine ‘katılmıyorum’ aralığında olduğu görülmektedir. Bu ifadeyi sırasıyla “Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim” (M10, $\bar{x}=2,12$), “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir” (M25, $\bar{x}=2,16$), “Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” (M30, $\bar{x}=2,27$), “Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum” (M20, $\bar{x}=2,47$) ifadeleri izlemektedir.

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.).

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

Öğretmenlerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, okul yöneticilerinin ‘katılıyorum’ aralığında en fazla görüşlerini ifade ettikleri maddeler; ” Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler” (Madde23). Bu bulgu; toplumsal hayatın kadına mal ettiği çocuk, eş, ev bakımı gibi birçok yükün altına giren, gelenek göreneklerin kendisine çizdiği sınırları kolay kolay aşamayan kadın yöneticilik

pozisyonuna pek fazla gelememiş ve liderlik vasıflarını yeterince gösterememiştir. Hatta yeteneklerini ortaya çıkaramadığı için geliştirememiştir şeklinde yorumlanabilir. Bu ifadeyi sırasıyla “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum” (Madde1), “Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler” (Madde24), “Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum” (Madde9) ve “Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkileri erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum” (Madde3) ifadeleri izlemektedir.

Öğretmenlerin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, ‘katılmıyorum’ aralığında en az görüşlerini ifade ettikleri maddeler; “Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar” (Madde18). Bu ifadeyi sırasıyla “Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim” (Madde10) , “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir” (Madde25), “Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” (Madde30), “Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum” (Madde20) ifadeleri izlemektedir.

Çalışmada, kadın yöneticileri seçmede daha titiz davranmak ve duygusal yönü ağır basan kadın yöneticilerden ziyade daha idalist ve adil davranabilen kadın yöneticiler seçilebilmesi amacıyla bazı çözüm önerilerinde bulunulmuştur. Araştırmaya katılan yöneticilerin, kadınların yöneticilik rollerini yerine getiremedikleri anlamını taşıyan olumsuz maddelere katılımların oldukça kayda değer olduğu görülmektedir.

Araştırmanın sonucuna göre; ankete katılan erkek yönetici sayısı, bayan yönetici sayısından fazladır. Buna göre; en fazla ‘katılıyorum’ ifadesi madde 23’ tür. Oysa yapılan araştırmalarda bayan yöneticilerin, erkek yöneticilere göre empati yaparak, insanlarla daha etkili ve verimli iletişim kurduğu görülmektedir. Madde 1’ de ‘katılıyorum’ ifadesi fazladır. Kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer almadığı yapılan diğer araştırmalarda görülmektedir. Bu araştırmada; diğer yapılan araştırma sonuçlarının tersi yönünde görüşlerin çıkması erkek yönetici sayısının fazla olmasından, cinsiyet eşitliğinin olmamasından kaynaklanmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadınların da bu özelliklere sahip olduğu ve imkan verildiğinde kendini geliştirdiği hatta erkeklerden daha iyi yapabileceği ifade edilmektedir. Kadınlara yöneticilikte imkan verilmeli, önleri açılmalı, destek olunmalıdır. Bu katılım ise erkekler kadar kadınlarında işe uygun ve adil seçimi ile mümkündür.

Kaynakları en verimli ve en etkili şekilde yönetebilecek olan liderlik ruhu taşıyan yöneticilerdir. Oysa yöneticilik gerek ülkemizde, gerekse diğer ülkelerde gerektirdiği nitelikler itibariyle bir erkek işi olarak kabul görmüştür. Yöneticilik için gerekli olan, yapıyı harekete geçirme, risk alma, cesaret, rekabete yatkınlık gibi pek çok örneğini verebileceğimiz davranışlar kadınlardan çok erkekler için uygun görülme ve kadınlara daha yumuşak, itatkar ve duygusal olarak görüldüklerinden bu özelliklere uygun hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi işleri yapmaları uygun görülmüştür. Özellikle üst düzey yönetsel pozisyonlara ulaşmak isteyen kadın yöneticiler camdan tavanlarla karşı karşıya gelmiş, çoğu zaman şevkleri kırılmış ve üst kademelerde çok az sayılarda temsil edilmiştir.

Yüzyıllarca kadın özelliği olarak görülen duygular; zaafiyet, ayak bağı olarak görülmüşse de çağdaş psikoloji araştırmaları aklın duygudan arınmış sezgisiz ve isteksiz olarak tek başına hiçbir şey ifade edemeyeceği düşüncesini ortaya atıp savunmuştur. Bu da liderlik davranışının etkinliğinin, liderin duygusal zeka yeteneklerindeki yeterliliği ile ortaya çıkacağını yani kadının erkeklerden daha yüksek olan duygusal zekasını kullanabileceği yeni bir döneme girildiğini göstermektedir.

Kadın idarecilere ilişkin çeşitli çalışmalara rastlamak mümkündür. Fennel (2002), kadın okul müdürlerinin idarecilikleri sürecinde yaşadıkları deneyimleri anlatan bir çalışma yaparken; Oplatka (2003) çalışmasında kadın yöneticilerin okula getirdikleri değişimi ve bu süreçte yaşadıkları kişisel değişimleri çalışmasına taşımıştır. Adams ve Hambright (2004), yönetici konumundaki kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla çalışma ve daha fazla şey başarma çabası içerisinde olduklarını; bu yoğun başarıya motivasyonun ise bazen çalışanları sıkıntıya soktuğunu belirtmektedir. Öte yandan kadın yöneticiler birçok yönetsel durumda daha destekleyici, kolay iletişim kurulabilir, hassas, anlayışlı, düzenli ve yaratıcı olabilmektedirler (Adams ve Hambright, 2004).

Grove ve Montgomery (2016) çeşitli araştırma verilerinin ortaya koyduğu sonuçları derleyip bunlardan yola çıkarak kadın ve erkek idareci rollerine ilişkin bir tablo ortaya koymuşlardır. Bu çalışmalarında araştırmacılar, kadın idarecileri daha esnek ve iletişime açık olarak resmederken; erkek idarecileri ise daha sonuç odaklı ve tepeden aşağı bir yönetim anlayışını benimsemiş olarak nitelendirmektedirler.

Çelikesir, (2015) yaptığı çalışmada okul yöneticilerinin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, okul yöneticilerinin ‘katılıyorum’ aralığında en fazla görüşlerini ifade ettikleri maddeler ile ‘katılmıyorum’ aralığında en az görüşlerini ifade ettikleri maddelerin birbiriyle uyduğu görülmüştür. Bu çalışma araştırmayı desteklemektedir

Araştırmanın diğer sonuçları aşağıdaki şekilde özetlenebilir:

Okul yöneticilerinin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, okul yöneticilerinin ‘katılıyorum’ aralığında en fazla görüşlerini ifade ettikleri maddeler şunlardır:

1- ” Kadınlar, yönetici olarak, çeşitli insan gruplarıyla (veli, personel, üst düzey yönetici, öğrenci gibi) muhatap olmak istemezler” (Madde23).

2- “Okul yönetiminde kadın yöneticilerin yeteri sayıda yer aldığını düşünüyorum” (Madde1).

3- “Kadınlar yetiştiriliş tarzından dolayı toplumda çok göz önünde olmayı ve ön plana çıkmayı istemezler” (Madde24).

4- “Para ve statünün kadın yöneticilerinin tatminini sağlamada daha etkili olduğunu düşünüyorum” (Madde9) .

5- “Kadın yöneticilerin toplumsal baskılar karşısında yetkileri erkekler kadar özgür kullanmadıklarını düşünüyorum” (Madde3) ifadeleri izlemektedir.

Okul yöneticilerinin kadın yöneticilerine ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesiyle ilgili 30 madde içerisinde, okul yöneticilerinin ‘katılmıyorum’ aralığında en az görüşlerini ifade ettikleri maddeler şunlardır:

1- “Yönetici konumundaki kadınlar, diğer kadınlar için iyi bir örnek oluştururlar” (Madde18).

2- “Okul yönetiminde kadın yöneticiyle çalışmak isterim” (Madde10) .

3- “Yöneticilik uzun süren yorucu çalışma gerektirir” (Madde25).

4-“Çalışma yaşamımdaki konumumdan memnunum” (Madde30).

5- “Kadın yöneticilerin çalışanlarıyla iletişiminin daha iyi olduğunu düşünüyorum” (Madde20) ifadeleri izlemektedir.

Lider yönetici çok yönlü kişiliğiyle grupları, kimi zaman kitleleri peşinden sürükleyebilecek beceri ve doğuştan gelen yeteneklere sahip kişiliktir. Lider yöneticiler kurumların etkili çalışmasından sorumlu ve süreçte yön gösterici olduklarından dolayı lokomotif görevi üstlenirler (Hoy ve Miskel, 2010). Bilgi çağında olduğumuz bu yüzyılda bilgiyi doğru kullanabilen ve bulunduğu grupları da bu yönde sevk edebilen güçlü bireyler yetiştirilmeli ve bu yönde kabiliyeti olan kişilere cinsiyet, dil, din, ırk ayrımı olmaksızın fırsatlar verilmelidir. Hızlı bir küreselleşme sürecine giren dünyada her geçen gün azalan kaynakları en verimli ve etkili şekilde yönetmek her bireyin asli vazifesi olmalıdır.

Zaman her şeyi değiştirdiği gibi klasik yönetim anlayışlarını da değiştirmiştir ve modern yaklaşımlar değişen bu anlayışla birlikte yöneticilik kapılarını kadınlara da açmıştır. Cinsiyetten ziyade ileri görüşlü, insani/ kavramsal/ öz yeterliliklerle donanmış, atak ve cesur her bireyin yöneticilikte başarılı olma şansı vardır.

KAYNAKÇA

- Adams, K. L., & Hambright, W. G. (2004). Encouraged or discouraged? Women teacher leaders becoming principals. *The Clearing House: A Journal of Educational Strategies, Issues and Ideas*, 77(5), 209-212.
- Akar, A.(2006). *İlköğretim okullarında öğretmen algılarına göre yöneticilerin, yöneticilik becerilerinin örgüt iklimine katkısı (Ankara İl Örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Ankara.
- Alben, M. ve West. M.A. (1992).“*Women managers*”, in First Cazens, D. West M.A.,“*Women at work*” Milton Keynes. Philedelphia: Open University Press.
- Arkan, S. (2002). *Girişimcilik, temel kavramlar ve bazı güncel konular*. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Baykal, E., Zehir, C., & Köle, M. (2018). *hizmetkar liderlik firma performansı ilişkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı etkisi*. Akademik Hassasiyetler, 5(9), 111-133.
- Aydın, M. (1994). *Eğitim yönetimi*. Ankara: Hatiboğlu Yayınevi.
- Aytaç, Serpil: *Çalışma yaşamında kariyer yönetimi planlaması geliştirilmesi sorunları*, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1. Baskı, 1997.
- Bakioglu, A. ve Özcan, K. (2001). İlköğretim okul yöneticilerinin kariyergelişimleri, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 39(57), 43-55.
- Balcı, A. ve Çınkır. Ş. (2002). “*Türkiye’de eğitim yöneticilerinin yetiştirilmesi*”. (21.yy. Eğitim Yöneticilerinin Yetiştirilmesi Sempozyumu, 16-17 Mayıs 2002, Ankara, Ankara Üniversitesi), s. 211-236.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş hayatında kadın yöneticiler*. Kariyer Yayınları.
- Başaran, E. İ. (2008). *Örgütsel davranış: İnsanın üretim gücü*. Ekinoks Yayıncılık.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim psikolojisi: Eğitimin psikolojik temelleri*. Nobel Yayınevi.
- Bedük, A. (2005). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(3).
- Binen, B. (2013). *Kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerini etkileyen etkenler: Adana İli Araştırması*, Çağ Üniversitesi, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin.
- Bursalioğlu, Z. (2000). *Eğitimde yönetimi anlamak, sistemi çözümlmek*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Bursalioğlu, Z. (2010). *Okul yönetiminde yeni yapı ve davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Carvalho, T., Özkanli, Ö. ve Machado-Taylor, M. L. (2012). “Senior managers’ perceptions and attitudes towards gender in academia, A comparative study from Portugal and Turkey”. *Education, Sociedade e Culturas*, 35, 45-66.
- Çalık, C. ve Şehitoğlu E.T. (2006). Okul müdürlerinin insan kaynakları yönetim işlevlerini yerine getirebilme yeterlikleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 170, 94-109.
- Çelikesir, Ünal, D.(2015). *Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler*. Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 91-118.
- Çelikten, M.(2005). The women principals chair in Turkey. *Journal of American Academy of Busines, Cambridge*, 6(1), 85-94.
- Çelikten, M. (2007). Portraying Women Administrators, Turkish Cases. H. C. Sobehart (Ed.), *Women Leading Education Across the Continents - Sharing the Spirit Fanning the Flame (168-174)*. Maryland: Rowman & Littlefield.
- Çiçek, B. (2008). *Kadın öğretmenlerin yöneticilik rol algıları (Elazığ – Tunceli illeri örneği)*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Dalay, İ. (2001). *Yönetim ve organizasyon*. Sakarya Üniversitesi Yayınları.

- Demir, G. (1991). *Çalışan kadınlarda rol çatışmaları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi.
- Demirel, A. (1999). *Çalışmaya hazır işgücü olarak kentli kadın ve değişimi*, BKSSGM Yayınları, Ankara.
- Dökmen, Ü.(2010). *Küçük şeyler I*. Sistem Yayıncılık.
- Dreher, George F. "Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Worklife Programs on Female Leadership at the Top", *Human Relations*, 2003.
- Erçetin, Ş. (1997). "Acaba kadınlar yönetmeye istekli değil mi?", *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1 (3).
- Erdoğan, İ. (2004). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. Sistem Yayıncılık.
- Eren, E. (2003). *Yönetim ve organizasyon (çağdaş ve küresel yaklaşımlar)*. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Ersöz, G. A. (1993) "Yönetici kadınların ve eslerinin ev içi iş bölümü konusundaki tutum ve davranışlarına ilişkin sosyolojik bir araştırma". Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi, 14 (1-2).
- Eryılmaz, B. (2003). *Kamu yönetimi*. Erkam Matbaası.
- Fennell, H. A. (2002). Letting go while holding on: Women principals' lived experiences with power. *Journal of Educational Administration*, 40(2), 95-117.
- Gökalp, İ. E. (2008). *Türkiye’de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler*. (Yüksek Lisans Tezi). Kırıkkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Grove, R. & Montgomery, P. (2016). *Women and the leadership paradigm: Bridging the gender gap*. University of Louisiana at Lafayette Paula Montgomery University of Louisiana at Lafayette <http://www.nationalforum.com/26/12/2016> tarihinde indirilmiştir.
- Güldal, D. (2006). *Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma*. Çukurova Üniversitesi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Güven, İ. (2001). Tanzimat’tan Cumhuriyet’e kadın eğitimi düşüncesinin gelişimi (Osmanlı Düşünürlerinin Kadın Eğitimine Bakışları). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34 (1-2), 33-39.
- Hacıkadıroğlu, Vehbi, *Hukuk ve özgürlük, hukuk ve adalet*, Günışığı Yayıncılık, Sayı: 6-7, 2005.
- Hoy, W. K. ve Miskel, C. G. (2010). *Eğitim yönetimi*. (S. Turan, Çev.). Nobel Yayın Dağıtım(2004).
- İlgar, L. (2005). Eğitim yönetimi okul yönetimi sınıf yönetimi. Beta Basım Yayım.
- Kabasakal, H. (1991). "Yöneticilik, kadınlar ve toplumsal tutumlar." *Journal of Economics and Administrative Studies*, 5(1), 25-35.
- Katkat, M. (2000). *Kadının çalışma hayatındaki yeri ve yükselişi*, Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karasar, N. (1991). *Bilimsel araştırma yöntemi* (4. Baskı), Ankara.
- Kılıç, M. (1998). Kadınlar gerçekte tanıştı, *Kariyer Dünyası Dergisi*, 4.
- Kocacık, F. ve Gökkaya. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Sivas, 6 (1), 22-29.
- Knight, M. A. (1989). The relationship of task orientation and people orientation to the " Queen Bee Syndrome" in selected groups of female nurses. Adelphi University.
- Koçel, T. (2005). *İşletme yöneticiliği*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Kayış, A., 2005. "Güvenilirlik analizi", *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri*, Ed.: Şeref KALAYCI, Asil Yayın Dağıtım, Ankara, 403-419.
- Koray, M. (1998). "Türkiye’de kadın hareketinin soru ve sorunları", Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı Yayınları.

- Köroğlu, F. (2006). *Okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği talepleri (Bingöl İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü [KSGM], (2008). <http://www.ksgm.gov.tr>
- Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü [KSGM], (2012). *Türkiye'de kadın*, <http://www.kadininstatusu.gov.tr/upload/kadininstatusu.aile.gov.tr/mce/tr>.
- Nalbant, M. , (2002), *Kamu çalışanlarının kadın yöneticilerde liderlik davranışlarını algulamaları ve bir anket çalışması*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Oplatka, I. (2003). School change and self-renewal: Some reflections from life stories of women principals. *Journal of Educational Change*, 4(1), 25-43.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Journal of Management and Economics*, 14(2), 117-135
- Özbey, F. R. (2004). “Kadın hakları ve ekonomiye yansımaları: Dünyada ve Türkiye’de cinsiyetler arası eşitsizlik”. I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiri Kitapçığı, 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF, 369- 383.
- Peker, E. ve Y. Kubar (2012). Türkiye’de kırsal kesimde kadın istihdamına genel bir bakış, *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(2), 173-188
- Şahin, A. E. (2000). “İlköğretim okulu müdürlerinin yeterlikleri”. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 22, 243- 260.
- Tan, M. (1996). “Eğitim yönetiminde kadın azınlık”, *Amme İdaresi Dergisi*, Ankara,4 (29), 33-35 .
- TBMM, (2013). “Her alandaki kadın istihdamının artırılması ve çözüm önerileri komisyon raporu”. Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Yayınları, 12.
- Tortop, N. (1994). *Personel yönetimi*. İksan Matbaası.
- Tosun, K. (1992). *İşletme yönetimi genel esaslar*, Savaş Yayınları.
- Tunalı, A. (2006). *Kadın kamu yöneticilerinin liderlik özellikleri (Türkiye’deki kadın kaymakamlar örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- TÜİK, (2012). *TÜİK Haber Bülteni*, Sayı:10817, Haber Yayın Tarihi: 15Mayıs 2012, Salı Saat 10:00
- Uçan, M. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları ile kadın yöneticilerde algıladıkları liderlik stilleri arasındaki ilişki: İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Urlu, R. (2002). “Okul yöneticilerinin yönetsel yaklaşımları (Niğde İl Örneği)”.Niğde Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi.
- Yılmaz, H. (1991). *Yetişkin eğitimi içinde kadın eğitiminin yeri ve önemi*. Eğitim Bilimleri Doktora Semineri. Marmara Üniversitesi.
- Yurdakul, S. (1995). Hedefteki kadın. *Capital Dergisi*, 4(5)