



Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Kadın Yöneticilere Karşı Öğretmen Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi*

Examination Of Teacher Attitudes Towards Female Administrators Working In Vocational And Technical High Schools In Terms Of Different Variables

ÖZET

Bu araştırma, Türkiye'deki eğitim sisteminde kadın yönetici sayısının az olmasının ve cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutumların önemli bir rol oynadığı düşünülen konuları incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evrenini Eskişehir ilinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı olarak görev yapan 328 öğretmenin çalıştığı mesleki ve teknik liseler oluşturmaktadır. Örneklem ise bu okullarda görev yapan toplam 139 öğretmen dahil edilmiştir. Araştırma, tarama yöntemi kullanılarak karşılaştırma temelli olarak gerçekleştirilmiştir. Veri toplama aracı olarak, Kişisel Bilgiler Formu ve "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 26 istatistik programı kullanılarak bilgisayar ortamında analiz edilmiştir. Katılımcıların özelliklerinin sunumunda frekans, yüzde, aritmetik ortalama ve standart sapma istatistikleri kullanılmıştır. İstatistiksel analizlerde t testi ve Anova testleri kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem gibi faktörlere göre gruplar arasında anlamlı farklılıklar tespit edilmiştir. Ancak, yaş faktörüne bağlı olarak gruplar arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Bu araştırma, kadın yöneticilere karşı tutumların incelenmesi açısından mesleki ve teknik liselerde görev yapan öğretmenlerin görüşlerini temel almaktadır. Bulgular, kadın yöneticilere yönelik tutumlar ile cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem gibi değişkenler arasındaki ilişkileri anlamamıza yardımcı olmaktadır. Bu araştırma sonuçları, cinsiyet eşitliği ve kadınların okul yönetimindeki rolünün geliştirilmesi için politika ve uygulamalara yönelik öneriler sunabilir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Yönetici, Öğretmen

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of examining the low number of female administrators in the education system and the attitudes towards gender discrimination, which are frequently discussed in today's Turkey. The population of the study consisted of 328 teachers working in vocational and technical high schools affiliated with the Ministry of National Education in Eskişehir province during the 2022-2023 academic year. The sample included a total of 139 teachers working in these schools. The research employed a comparative survey method. The data collection instruments used were the Personal Information Form and the "Attitude Scale towards Female Administrators." The collected data were analyzed using the SPSS 26 statistical software in a computer environment. Descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, and standard deviation were used to present the characteristics of the participants. T-tests and ANOVA tests were employed for statistical analyses. The findings of the research indicated significant differences among groups based on factors such as gender, marital status, and professional seniority. However, no significant difference was observed among groups based on age. This research is based on the opinions of teachers working in vocational and technical high schools and aims to examine the attitudes towards female administrators. The findings contribute to understanding the relationship between attitudes towards female administrators and variables such as gender, marital status, and professional seniority. These research results can provide recommendations for policies and practices aimed at promoting gender equality and enhancing the role of women in school administration.

Keywords: Woman, Manager, Teacher

GİRİŞ

İnsanlık tarihinde, ilk toplumlardan itibaren kadın ve erkek arasında iş bölümü gözlenmekteydi ve kadının yaptığı işler, erkeğin yaptığı işlerden daha değersiz ya da daha az beceri gerektiren işler olarak algılanmıyordu. Hatta iş bölümü sonucunda kadınlar, erkeklere göre daha üstün bir statüye ve toplumsal olarak daha değerli bir konuma sahipti (Uzun, 2005, s. 23; Çıtak, 2008).

Ancak toplumsal değişimlerle birlikte ataerki düzeninin ortaya çıkmasıyla, kadının dinlerdeki üstün konumu ortadan kalktı ve kadının toplumdaki konumu giderek düşmeye başladı. Kadınlar genellikle anne ve eş rolleriyle sınırlı tutuldu ve kadın-erkek arasındaki hiyerarşi ortaya çıktı (Akalin, 2002, s. 21).

* Bu çalışma tezsiz yüksek lisans dönem projesinden türetilmiştir.

¹ Öğretmen, MEB, Türkiye, Eskişehir

Esra Ünal¹

How to Cite This Article
Ünal, E. (2023). "Mesleki ve Teknik Liselerde Görev Yapan Kadın Yöneticilere Karşı Öğretmen Tutumlarının Farklı Değişkenler Açısından İncelenmesi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 9(72): 3695-3705. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/smryj.70471>

Arrival: 05 May 2023
Published: 30 June 2023

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

Sanayileşme ve kentsel göçün artması, toplumsal yapıdaki değişimler ve maddi zorluklar nedeniyle kadınları iş hayatına itmeye başladı. Bu nedenle kadınlar, anne, eş ve ev kadını rollerine ek olarak iş kadını rolünü de üstlendiler (Ersöz, 1997, s. 3). Ancak tüm bu gelişmelerin sonucunda kadınlar birçok alanda kayıplar yaşamışlardır (Akalin, 2002, s. 21).

Günümüzde çalışma hayatındaki gelişmelerle birlikte cinsiyet, ırk, dil, din gibi farklılıklar önemsiz hale gelmiş, bireylerin yetenekleri ve becerileri ön plana çıkmaya başlamıştır (Köroğlu, 2006, s. 1). Kadınların çalışma hayatına katılımı artmış olsa da, yönetim pozisyonlarındaki kadın sayısı hala yeterli değildir (Uçan, 2012, s. 1). Kadınlar, yöneticilik pozisyonunda erkek meslektaşlarına göre daha zorluklarla karşılaşmakta ve başarılı olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde bile, kadının toplum içindeki yeri ve ekonomik katılımının en üst düzeyde olduğu durumlarda bile kadın yöneticilerin kabul görmesi büyük çaba gerektirmektedir (Balcı N., 2016). Yönetim kadrolarında çalışan kadınların sayısının az olması dikkat çekicidir (Çıtak, 2008, s. 10).

Literatürdeki yöneticilik tanımlarının neredeyse tamamının erkeklere özgü niteliklerle ilişkilendirilmesi, ön yargılar, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve geleneksel cinsiyet rollerine dayalı bakış açıları nedeniyle, kadın yöneticilerin beklenmedik durumlar karşısında erkekler kadar tutarlı kararlar alamayacaklarına, risk almaktan kaçınacaklarına ve kadınsı özelliklerinin yargılama yeteneklerini azaltacağına dair düşünceler günümüzde hala devam etmektedir (Doğramacı, 1997, s. 105).

Özel sektöre göre kamu sektöründe kadının göreceli konumu, sorunların kadınlardan kaynaklanan içsel sorunlardan ziyade dış etkenlere yönelik olması gerektiğini düşündürmektedir. Kadınların sadece eş ve anne kimliklerinin ötesinde birey olarak ele alınması, toplumsal düzenin tüm alanlarına erkeklerle eşit katılım gerekliliği ve cinsiyet rollerinin mesleki tercihlere etkisi gibi konular, geleneksel düşüncelerin sorgulanması gerektiğini göstermektedir. Ülkemizde ve diğer ülkelerde, kadınlara ve erkeklere yüklenen kalıplaşmış düşünceler hala göze çarpmaktadır. Bu durum, birçok araştırmanın başlangıç noktasını oluşturmakta ve özellikle Türk toplumunda ataerkil yapının neden olduğu toplumsal cinsiyet farklılıklarına dikkat çekmektedir. Kadınların kamu sektöründe üst düzey pozisyonlarda yer almamasının altında yatan nedenlerin araştırılması ve incelenmesi önemlidir (Negiz & Öcal, 2011, s. 200).

Türk eğitim sisteminin temel örgütsel yapısı olan okulların yönetiminde cinsiyete dayalı ayrımcılık ve kadınların üst yönetimde olmasını etkileyen faktörlerle ilgili birçok araştırmaya alanyazında rastlanmaktadır (Köroğlu, 2006; Tüzel, 2014; Kesici, 2021; Avcular, 2020; Çankaya, 2017; Balcı N., 2016). Yapılan araştırmalar sonucunda kadınlara karşı olumsuz tutum ve yargıların onların, yönetici kadrolarına gelememelerinde büyük önem taşıdığı görülmektedir (Çelik, 2008, s. 3).

Günümüzde çalışma hayatına çeşitli sebeplerle giren kadınların, çalışma hayatına girdiği andan itibaren çeşitli pozisyonlara yükselene kadar ki süreç içerisinde birçok sorunla karşılaşmaktadır. Özellikle kadınların yönetici pozisyonundaki kadrolara gelmesi ve bu konularda başarılı olmalarını sağlayabilmek için kadın yöneticilere karşı tutumların net olarak tespit edilmesi gerekmektedir.

Araştırma sonucunda elde edilen veriler kadın yöneticiler, eğitim yönetimi vb. konularla ilgilenen kişi ve kurumlara, MEB'in ilgili birimlerine, konuyla ilgili yapılacak yeni araştırmalara faydalı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca kadın yöneticilere karşı olumsuz tutumların tespit edilmesi sonucunda, eğitim sistemimizde daha çok kadın yöneticiyi görmemize katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Okullarda kadın yönetici sayısının artmasına yönelik olarak rehber niteliği taşıyan çalışmalara, yönetim kademelerinde az sayıda bulunan kadınlara karşı tutumların ortaya çıkarılmasına ihtiyaç duyulmaktadır. Bu araştırma ile Milli Eğitim Bakanlığına bağlı resmi mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın yöneticilere yönelik öğretmen tutumları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmanın amacı doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere cevap aranmaya çalışılacaktır:

- 1- Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları nelerdir?
- 2- Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?
- 3- Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?
- 4- Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında medeni durum değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?
- 5- Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?

- 6- Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarında yer alan davranışlardaki düzeyleri nedir?

7-

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışma Hayatı İçerisinde Kadının Yeri

Kadınlar tarihin başlangıcından itibaren üretim faaliyetlerine, ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Buna karşın sanayi devriminin gerçekleşmesinin sonucu olarak kendi yaşam alanı saydığı evinin dışında ücret karşılığı ve işçi statüsünde çalışma hayatında yer edinmiştir. Bu bağlamda sanayi devrimi, kadının iş hayatındaki rolüyle ilgili tarihsel süreç incelenirken başlangıç noktası olarak kabul edilip, sanayi devriminden önceki dönem ve sanayi devriminden sonraki dönem olarak iki farklı dönem içerisinde ele alınmaktadır (Yavuz, 2011, s. 55).

Sanayi devrimi öncesi olarak kabul edilen dönemde, kadının anne olabilmesi özelliği ilkel kabul edilen toplumlarda olağan üstü bir özellik olarak görülmüş ve bundan dolayı kadınlar tanrıça olarak anılmıştır. Bu durum anaerkil yapının ilkel topluluklarda geçerli olup kadının toplum içerisinde çok fazla saygı görmesinde etkili olmuştur (Uzun, 2005, s. 23).

Toplumsal yapılarında meydana gelen değişiklikler yerleşik hayata geçildikten sonra başlamış ve toplumsal liderliği ele geçirmek adına güç ve iktidar savaşlarında artış yaşanmıştır. Kadının statüsünde düşüş yaşatan bu değişim erkeğin statüsünü ise güçlendirmiştir. Erkekler yerleşik düzenle birlikte genel itibariyle fiziksel güce dayanan işlerde yoğunlaşmaya başlarken, ev işleri ise kadınlara bırakılmıştır. Bundan dolayı kadınlar aktif üretim yaşamından uzaklaşarak evlerinde bulunmaya başlamışlardır. Toplumda yaşanan bu değişimden sonra ataerkil aile yapısı ortaya çıkmıştır (Coşkun, 2003, s. 33; akt. Balcı, 2016, s. 5). Bu bağlamda, sanayi devriminin etkisiyle kadının iş hayatındaki rolüyle ilgili tarihsel sürecin incelendiği bir başlangıç noktası olarak kabul edilen sanayi devrimi öncesinde, kadınların toplum içerisindeki statüsü önemli ölçüde farklılık göstermekteydi.

Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamına Girişi

Dünya genelinde olduğu gibi ülkemizde de kadınlar iş yaşamında aktif rol alma süreçlerinde yaşanan savaşların etkisi büyük olmuştur. Özellikle 1. Dünya Savaşıyla birlikte iş hayatında erkek insan kaynağında azalma yaşanırken yerini kadınlara bırakmışlardır. Hastane, postane, maliye gibi çeşitli kamu kurumunda Kurtuluş Savaşı’ndan itibaren kadınlar görev almaya başlamışlardır (Çiftçi, 1982; akt. Balcı, 2016, s. 6).

Kurtuluş Savaşı’ndan sonra ülkedeki ekonomik kalkınmayı gerçekleştirmek amacıyla sanayiye yatırım yapılmıştır. Artan sanayi kuruluşlarında kadınlar çalışma yaşamında daha fazla kendini göstermeye başlamış, yapılan inkılaplar ve hukuki düzenlemelerle birlikte Türk kadını birçok önemli toplumsal hak elde etmiştir (Güldal, 2006, s. 15). Bu süreçlerle birlikte, ülkemizde de kadınların iş yaşamında aktif rol alma süreçlerinde önemli değişiklikler yaşanmıştır.

1921 yılından başlayarak İstanbul Üniversitesi’ndeki kız öğrenciler çalışma yaşamına atılarak, öğretmenlik mesleği haricinde farklı iş kollarında da kadınların görülmesi sağlanmıştır (Karaca, 2007, s. 20). 1950 yılından itibaren ise eğitim öğretim hizmetlerinde gerçekleşen ivme sonrası, eğitim hakkının kadın ve erkekler için de geçerli olması sonucunda maaş karşılığında çalışan kadın sayısında yükseliş olmaya başladığı, kadınların toplumdaki statüsünün arttığı gözlenmiştir (Usluer, 2000; akt. Balcı, 2016).

Ülkemizde kadın çalışan sayısının artırılmasına yönelik sağlanan haklar ve kolaylıklara rağmen kadınların çalışma hayatında istihdam oranı beklenen düzeyde gerçekleşmemektedir. TÜİK (2023)’in yayınladığı verilere göre işgücüne katılma oranı erkeklerde %71,4 iken kadınlarda bu oran %35,1 oldu. International Labour Organisation (ILO, 2023) yayınladığı verilere göre dünya genelinde de çalışma hayatında kadınların iş gücü oranının erkeklere göre çok düşük olduğu görülmektedir. Erkeklerin işgücüne katılım oranı dünya genelinde %72 olurken, kadınların işgücüne katılma oranı %47 seviyesinde olduğu görülmektedir. Tablo 2.1. ‘deki verilere bakıldığında ise ülkemizde 2022 yılında kadın işgücünde bir önceki yıla göre 913 bin kişilik artış olduğu, erkeklerde ise bir önceki yıla göre işgücü artışının 706 bin kişi olduğu görülmektedir.

	2022			2021		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
(Bin kişi)						
15 ve daha yukarı yaştaki nüfus	64 679	32 006	32 673	63 704	31 533	32 172
İşgücü	34 334	22 862	11 473	32 716	22 156	10 560
İstihdam	30 752	20 818	9 935	28 797	19 792	9 005
İşsiz	3 582	2 044	1 538	3 919	2 364	1 554
İşgücüne dahil olmayanlar	30 345	9 144	21 200	30 989	9 377	21 612
(%)						
İşgücüne katılma oranı	53,1	71,4	35,1	51,4	70,3	32,8
İstihdam oranı	47,5	65,0	30,4	45,2	62,8	28,0
İşsizlik oranı	10,4	8,9	13,4	12,0	10,7	14,7
Genç nüfusta işsizlik oranı (15-24 yaş)	19,4	16,4	25,2	22,6	19,4	28,7

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Şekil 1: Temel İşgücü Göstergeleri

Kaynak: (TÜİK, 2023)

İş Hayatında Kadın Yöneticiler

Araştırmacılar tarafından 1970'li yıllardan itibaren iş hayatında kadınlarla ilgili sorunlar araştırılmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar ile kadınların yöneticilik yapıp yapamayacağı sorgulanmaya başlanmıştır. Bu dönemde toplumsal yaşam ve çalışma yaşamı iç içe geçmemiş, erkekler yönetici statüsünde olurken, kadınlar ise yardımcı eleman, büro elemanı gibi alt kadrolarda yer almıştır. 1970'ten sonra ise kadın ve erkek yöneticilerin arasındaki farklılıkların, tutum ve davranışlarda da farklılık yaratıp yaratmayacağına yönelik çalışmalar yapılmıştır. 1980'den günümüze kadar geçen sürede ise kadınların üst düzey yönetici görevlerine neden gelemediği sorgulanmaya başlanmıştır. Çalışmalar neticesinde üst yönetin kademesinde kadın yönetici sayısının az olmasına vurgu yapılarak bu sayının yükseltilmesine yönelik gerekli önlem ve çalışma yapılması yönünde çeşitli öneriler ortaya atılmıştır (Bayrak, 2000; akt. Gona, 2021). Sonuç olarak, 1970'li yıllardan itibaren yapılan araştırmalar, kadınların iş hayatında yöneticilik rollerine erişimlerinin sınırlı olduğunu ortaya koymuştur. Kadın yöneticiler ile erkek yöneticiler arasındaki farklılıkların incelendiği çalışmalar, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına neden ulaşamadıklarının sorgulandığı bir döneme işaret etmektedir. Bu çalışmalar, kadın yönetici sayısının artırılması için gerekli önlemler ve çalışmalar yapılması gerektiği yönünde öneriler sunmaktadır.

Günümüzde kadınlar yönetici pozisyonunda erkeklerin arkasında değil yanlarında olmayı istemektedir. Buna rağmen yönetim kadrolarına yönelik kadınlara olumlu bakmayan hala olumsuz tepkiler veren kişilerin varlığı görülmektedir. Geleneksel bakış açısına sahip düşünce ve fikirler, kadının iş hayatından ziyade evini, eşini ve çocuğunu düşünmesi gerektiğini ortaya atmaktadır. Bu gelenekselci yaklaşım gelişmemiş ve eğitim düzeyi düşük toplumlarda daha çok görülür. Bu şekilde düşünen toplumsal yapılarda kadınlar gerek sosyal yaşam içerisinde gerekse iş hayatında belirli yerlere gelmesi tam olarak sağlanamadığı için yönetici pozisyonlarında olmaları da engellenir (Aytaç, 1997, s. 222).

Son dönemde çalışma yaşamı içerisindeki en önemli gelişme, kadının iş gücüne çok hızlı ve yoğun olarak girmesi olmuştur. Sanayi kuruluşlarının iş gücüne yönelik omurgasını erkekler oluştururken, teknolojik gelişmelerin ışığında kadın ön plana çıkmaya başlamıştır. Hem aldıkları eğitimlerle hem de yapılacak işe uygun becerileriyle yeni oluşan mesleklerin içerisinde kadınlar yerlerini almıştır. Buna rağmen yönetici pozisyonlarında halen yeterli denilebilecek düzeyde kadın yönetici bulunmamaktadır (Barutçugil, 2002). Sonuç olarak, son dönemde kadının çalışma yaşamına hızlı ve yoğun bir şekilde katılması önemli bir gelişme olarak değerlendirilmektedir. Teknolojik ilerlemeler ve uygun becerilere sahip olmaları, kadınların yeni mesleklerde aktif rol almalarını sağlamıştır. Bununla birlikte, yönetici pozisyonlarında kadınların yeterli düzeyde temsil edilmediği gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımının sürdürülebilir ve eşitlikçi bir şekilde desteklenmesi gerektiğini vurgulamaktadır.

Okul Yöneticiliği ve Kadın

Okul yöneticiliği, hızla gelişen ve değişen dünyayla birlikte liderlik ve yöneticiliğe yönelik doğan yeni paradigmlar ışığında yeni nesilleri yetiştirmek ve onları nitelikli hale getirmekle sorumlu halen ve yönetim bilimi içerisinde önemli yer teşkil eden bir kavramdır. Okul yöneticisi içerisinde bulunduğu toplumla birebir temas halinde olarak bu toplumun gereksinimlerinin karşılanması için gerekli bakım ve eğitimi sağlar ve öğrencilerin akademik başarılarının artmasına yönelik uygun ortamları sağlamaktadır. Bu bağlamda toplumun ilerlemesine yol açarak seviyesinin yükselmesini sağlar (Badarna ve Ashour, 2016; akt. Yılmaz, 2022).

Eğitim kurumlarında eğitim ve öğretim programlarının sorunsuz şekilde yürütülmesinden birince derecede sorumlu okul yöneticileridir. Eğitim öğretim süreçleri için gerekli olan araç ve gereç kaynağının sağlanması ile eğitim kurumunda oluşabilecek her çeşit sorunun çözüm noktasına getirilmesiyle görevlendirilmişlerdir (Balci A. , 2002).

Okul yöneticiliği, eğitim kurumlarında yeni paradigmanın ışığında liderlik ve yöneticilik rollerini üstlenerek yeni nesillerin nitelikli bir şekilde yetişmesini ve toplumun ilerlemesine katkı sağlamayı hedefleyen önemli bir kavramdır. Okul yöneticileri, toplumun gereksinimlerini karşılamak, öğrencilerin akademik başarılarını artırmak ve eğitim ortamlarının uygunluğunu sağlamak gibi önemli görevler üstlenmektedir. Ayrıca, eğitim ve öğretim programlarının sorunsuz şekilde yürütülmesi, kaynakların sağlanması ve olası sorunlara çözüm getirilmesi gibi konularda da birinci derecede sorumluluk taşımaktadırlar.

Ülkemizde MEB çıkarılan yönetmelik ile okul yöneticisi olmak için gerekli şartları taşıyan herkesin cinsiyet ayrımı olmaksızın başvuru yapabileceği yazılı ve sözlü sınav uygulaması yapılmaktadır. Söz konusu yönetmelik incelendiğinde kadınların okul müdürü veya müdür yardımcısı olmasını engelleyecek bir madde olmadığı anlaşılmıştır. Rağmen, kadın okul yöneticisi sayısı yeterli denebilecek düzeyde değildir.

YÖNTEM

Araştırmanın Modeli

Mesleki ve teknik liselerde görev yapan kadın yöneticilere karşı öğretmenlerin tutumlarının farklı değişkenler açısından incelenmesinin amaçlandığı bu çalışmada nicel araştırma yöntemlerinden karşılaştırma türü tarama modeli kullanılmıştır. Karşılaştırma türü araştırma modelinde, en az iki değişkene yönelik oluşturulan gruplar arasında fark olup olmadığı karşılaştırma yapılarak tespit edilir (Karasar, 2015). Bu çalışmada mesleki ve teknik liselerdeki öğretmenlerinin kadın yöneticilere karşı tutumlarının cinsiyet, yaş, medeni hal, mesleki kıdem gibi değişkenler açısından farklılaşma durumları sınanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında Eskişehir ilindeki 6 adet Mesleki ve Teknik Anadolu Lisesinde görev yapan 328 öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada çalışma grubu ise kolay ulaşılabilir örnekleme yöntemiyle araştırmacının yakın çevresindeki okullarda görev yapan öğretmenlere ulaşılmış ve araştırma hakkında kısa bilgi verildikten sonra çalışmaya katılmak için gönüllü olan öğretmenlere anket sorularını çözmeleri istenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu ise Eskişehir ilindeki kadın yöneticisi bulunan Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan 139 öğretmenden oluşmaktadır. Araştırmaya katılanların kişisel bilgilerine yönelik bulgular Tablo 1’ de sunulmuştur.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özelliklerine Yönelik Tanımlayıcı Bulgular

		n	%
Cinsiyet	Kadın	100	71,9
	Erkek	39	28,1
Yaş	21-30	8	5,8
	31-40	58	41,7
	41-50	62	44,6
	51 ve Üzeri	11	7,9
Medeni Durum	Evli	114	82
	Bekar	25	18
Mesleki Kıdem	1-10 Yıl	23	16,5
	11-20 Yıl	61	43,9
	21-30 Yıl	49	35,3
	31 ve Üzeri Yıl	6	4,3

Tablo 1’de görüldüğü gibi katılımcılardan 100 (%71,9) kişi kadın, 39 (%28,1) kişi erkektir. 21-30 yaş aralığında 8 (%5,8), 31-40 yaş aralığında 58 (%41,7), 41-50 yaş aralığında 62 (%44,6) ve 51 ve üzeri yaşta olan 11 (%7,9) kişi bulunmaktadır. Katılımcıların 114 (%82)’ü evli, 25 (%18)’i bekarıdır. Katılımcıların mesleki kıdemleri incelendiğinde 1-10 yıl mesleki kıdem aralığında 23 (%16,5), 11-20 yıl mesleki kıdem aralığında 61 (%43,9), 21-30 yıl mesleki kıdem aralığında 49 (%35,3) ve 31 ve üzeri yıl mesleki kıdeme sahip 6 (%4,3) kişi olduğu görülmektedir.

Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak iki bölümden oluşan ölçek kullanılmıştır. Birinci bölümde araştırmacı tarafından hazırlanan ve katılımcılara ait demografik bilgilere yönelik soruların olduğu kişisel bilgi formu ve ikinci bölümde ise kadın yöneticilere yönelik tutumların belirlenmesi amacıyla Aycan ve diğerleri (2012) tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılarak geliştirilen “Kadın yöneticilere tutum ölçeği” kullanılmıştır. 14’ü

olumsuz, 13'ü olumlu olmak üzere 27 maddeden oluşan ölçekte tutumlar 3 ayrı faktörde Görevi Yürütme Davranışları (14 madde), İlişkileri Yönetme Davranışları (9 madde) ve İş Etiği (4 madde) ele alınmıştır. Ölçek geliştirilme aşamasında iç tutarlılık katsayısı ilk aşamada ,91 iken ikinci aşamada ,90 bulunmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde SPSS 26 istatistik programı kullanılmıştır. Araştırmada tanımlayıcı bulgular olarak sayı, yüzde, minimum ve maksimum değerler, ortalama, standart sapma, medyan ve çeyrekler açıklığı değerleri ile verilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediği basıklık ve çarpıklık değerlerine göre incelenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerinin ± 3 aralığında olması verilerin normal dağıldığını göstermiştir (Pituch & Stevens, 2012). Ölçek ve alt boyutlarının güvenilirliği Cronbach Alpha katsayısına göre değerlendirilmiştir. Cronbach Alpha katsayısının 0,700'ün üzerinde olması ölçek ve alt boyutlarının güvenilir olduğunu göstermektedir (Altunışık vd., 2010). Cronbach Alpha katsayısı ölçek genelinde 0,936, Görevi Yürütme Davranışları alt boyutunda 0,902, İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunda 0,901 ve İş Etiği alt boyutunda 0,634 bulunmuştur. İstatistiksel analizlerde ise tutum ölçeği ve ölçek alt boyutlarından alınan puanların, katılımcı öğretmenlerin cinsiyet, yaş, medeni durum ve mesleki değişkenlerine göre aralarında anlamlı fark olup olmadığını anlamak amacıyla, 2 değişkenli analizlerde t-testi, 2' den fazla değişkenli olanlarda ise ANOVA testi uygulanmıştır. P değerinin $<0,05$ olduğu durumlar istatistiksel olarak anlamlı olarak kabul edilmiştir.

BULGULAR

Araştırmanın birinci alt problemi olan "Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları nelerdir?" sorusuna yönelik olarak uygulanan kadın yöneticilere tutum ölçeğinden elde edilen veriler Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Öğretmen Algılarına Göre Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği Bulguları

Değişken	n	Min	Max	Ort.	SS	Medyan	ÇA	Basıklık	Çarpıklık	Cronbach Alpha
Görevi Yürütme Davranışları	139	1,43	6,93	4,765	1,133	4,857	1,71	-0,297	-0,424	0,902
İlişkileri Yönetme Davranışları	139	1,11	7	5,103	1,08	5,222	1,78	0,452	-0,594	0,901
İş Etiği	139	2,75	7	5,501	0,932	5,750	1,25	-0,167	-0,652	0,634
Ölçek Geneli	139	1,52	6,89	4,987	0,966	5,111	1,37	0,086	-0,461	0,936

ÇA=Çeyrekler Açıklığı (Çeyrek1-Çeyrek3)

Bu bulgulara göre Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunun ortalamasının $4,765 \pm 1,133$, İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunun ortalamasının $5,103 \pm 1,080$, İş Etiği alt boyutunun ortalamasının $5,501 \pm 0,932$ ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin ortalamasının $4,987 \pm 0,966$ olduğu belirlenmiştir. Basıklık ve çarpıklık değerlerine göre değişkenlerin normal dağılım gösterdiği görülmüştür. Cronbach Alpha katsayısına göre Görevi Yürütme Davranışları alt boyutunun (0,902), İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunun (0,901) ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin (0,936) güvenilirlik seviyesinin yüksek olduğu, İş Etiği alt boyutunun (0,634) güvenilirlik seviyesinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2'deki tanımlayıcı bulgulara göre, "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği"nin farklı alt boyutlarına ilişkin bazı bulgular elde edilmiştir.

Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunun ortalama değeri $4,765 \pm 1,133$ olarak belirlenmiştir. Bu, katılımcıların kadın yöneticilerin görevlerini yürütme becerilerine ilişkin tutumlarının ortalama bir düzeyde olduğunu göstermektedir.

İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunun ortalama değeri ise $5,103 \pm 1,080$ 'dir. Bu sonuç, katılımcıların kadın yöneticilerin ilişkileri yönetme becerilerine daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Yani, katılımcılar kadın yöneticilerin ilişki kurma ve iletişim becerilerine daha fazla değer vermektedir.

İş Etiği alt boyutunun ortalama değeri ise $5,501 \pm 0,932$ 'dir. Bu sonuç, katılımcıların kadın yöneticilerin iş etiği konusunda nispeten olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Bununla birlikte, bu alt boyutun güvenilirlik seviyesinin düşük olduğu belirtilmiştir, bu da ölçeğin iş etiği boyutunu ölçmedeki güvenilirliğinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği'nin genel ortalaması $4,987 \pm 0,966$ olarak belirlenmiştir. Bu, katılımcıların kadın yöneticilere karşı genel olarak nötr bir tutum sergilediğini göstermektedir. Ölçeğin

güvenirlilik seviyesi yüksek olduğu belirtilmiştir, bu da ölçeğin tutumları ölçmedeki güvenilirliğinin daha sağlam olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, bu verilere dayanarak, katılımcıların genel olarak ilişkileri yönetme davranışlarına ve iş etiği konusundaki tutumlarına daha olumlu bir yaklaşım sergiledikleri ve görevi yürütme davranışlarına daha nötr bir yaklaşım sergiledikleri söylenebilir. Bununla birlikte, iş etiği boyutunda güvenilirlik seviyesinin düşük olduğu göz önüne alınmalı ve bu boyutun sonuçlarına daha dikkatli yaklaşılmalıdır. Bu bulgular, kadın yöneticilere karşı tutumları anlamak ve daha iyi yönetim stratejileri geliştirmek için ilgili araştırmaların ve çalışmaların yapılmasını teşvik edebilir.

Araştırmanın ikinci alt problemi “Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında cinsiyet değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan istatistiki analiz sonuçları Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3: Cinsiyet Değişkenine Yönelik Bulguları

	Cinsiyet	N	Ort	SS	t	p
Görevi Yürütme Davranışı	Kadın	100	4,943	1,116	3,050	0,003
	Erkek	39	4,309	1,060		
İlişkileri Yönetme Davranışı	Kadın	100	5,217	1,139	2,025	0,045
	Erkek	39	4,809	,857		
İş Etiği	Kadın	100	5,600	,952	2,010	0,046
	Erkek	39	5,250	,837		
Ölçek Genel	Kadın	39	5,132	,987	2,909	0,004
	Erkek	100	4,615	,807		

Araştırmaya katılanların cinsiyetlerine göre Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 3’de sunulmuştur. Bu bulgulara göre Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda (0,003), İlişkileri Yönetme Davranışı alt boyutunda (0,045), İş Etiği alt boyutunda (0,046) ve ölçek genelinde (0,004) katılımcıların cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < 0,05$).

Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda kadın öğretmenlerin ortalaması (4,943) erkek öğretmenlerin ortalamasından (4,309) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin görevleri yürütme becerilerine daha olumlu bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

İlişkileri Yönetme Davranışı alt boyutunda da kadın öğretmenlerin ortalaması (5,217) erkek öğretmenlerin ortalamasından (4,809) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olduğu belirlenmiştir. Bu sonuç, kadın öğretmenlerin ilişki yönetme becerilerine daha olumlu bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

İş Etiği alt boyutunda da kadın öğretmenlerin ortalaması (5,600) erkek öğretmenlerin ortalamasından (5,250) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin iş etiği konusunda daha olumlu bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

Ayrıca, ölçeğin genelinde kadın öğretmenlerin ortalaması (5,132) erkek öğretmenlerin ortalamasından (4,615) istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yüksek bulunmuştur. Bu da kadın öğretmenlerin genel olarak kadın yöneticilere karşı daha olumlu bir tutum sergilediklerini göstermektedir.

Bu bulgular, cinsiyetin katılımcıların tutumları üzerinde etkili olduğunu ve kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere karşı daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Bu durum, cinsiyetin yönetim alanında tutumlar ve algılar üzerindeki etkisini gösteren önemli bir bulgu olabilir.

Araştırmanın üçüncü alt problemi “Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan istatistiki analiz sonuçları Tablo 4’de gösterilmiştir.

Tablo 4: Yaş Değişkenine Yönelik Bulgular

	Yaş	N	Ort	SS	F	p
Görevi Yürütme Davranışı	21-30	8	5,089	0,748	0,490	0,690
	31-40	58	4,842	1,250		
	41-50	62	4,680	1,119		
	51 ve üzeri yıl	11	4,603	0,776		
İlişkileri Yönetme Davranışı	21-30	8	5,097	1,533	0,927	0,430
	31-40	58	5,262	1,171		
	41-50	62	5,016	0,975		
	51 ve üzeri yıl	11	4,757	0,728		
İş Etiği	21-30	8	6,031	0,737	0,964	0,412
	31-40	58	5,487	0,969		
	41-50	62	5,439	0,954		
	51 ve üzeri yıl	11	5,545	0,669		
Ölçek Genel	21-30	8	5,231	0,907	0,631	0,596
	31-40	58	5,077	1,066		
	41-50	62	4,905	0,923		
	51 ve üzeri yıl	11	4,794	0,662		

Araştırmaya katılanların yaşlarına göre Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırmaya katılanların yaşlarına göre Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. ($p>0,05$).

Bu sonuç, araştırmaya katılanların yaşlarına bağlı olarak kadın yöneticilere karşı tutumlarında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermektedir. Yani, yaşlarına bakılmaksızın katılımcıların genel olarak kadın yöneticilere karşı tutumları benzerdir.

Bu bulgu, yaşın katılımcıların kadın yöneticilere karşı tutumlarını etkilemediğini göstermektedir. Başka bir deyişle, araştırmaya katılanların yaşları, tutumlarının belirleyicisi olmamıştır.

Bu sonuçlar, yaşın kadın yöneticilere karşı tutumları etkilemediğini ve diğer faktörlerin, örneğin cinsiyet veya deneyim gibi etkenlerin daha büyük bir rol oynayabileceğini düşündürülebilir.

Araştırmanın dördüncü alt problemi "Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında yaş değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?" şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan istatistiki analiz sonuçları Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5: Medeni Durum Değişkenine Yönelik Bulgular

	Medeni Durum	N	Ort	SS	t	p
Görevi yürütme Davranışı	Evli	114	4,6679	1,138	-2,200	0,029
	Bekar	25	5,2114	1,019		
İlişkileri Yönetme Davranışı	Evli	114	5,1199	1,049	0,389	0,698
	Bekar	25	5,0267	1,235		
İş Etiği	Evli	114	5,5219	0,952	0,542	0,589
	Bekar	25	5,4100	0,847		
Ölçek Genel	Evli	114	4,9451	0,976	-1,098	0,274
	Bekar	25	5,1793	0,913		

Araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan t testine ilişkin analiz bulguları Tablo 5'te sunulmuştur. Bu bulgulara göre araştırmaya katılanların medeni durumlarına göre Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda anlamlı bir fark bulunmuştur. ($p<0,05$). Görevi yürütme davranışı alt boyutunda katılımcı öğretmenlerden bekar olanların (5,2114) ortalamasının, evli olanlara (4,6679) göre daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu bulgu, bekar öğretmenlerin kadın yöneticilerin görevlerini yürütme becerilerine daha olumlu bir tutum sergilediklerini göstermektedir. Medeni durumun, özellikle evli veya bekar olmanın, katılımcıların tutumları üzerinde etkili olduğunu düşündürülebiliriz.

Ancak, diğer alt boyutlarda ve ölçeğin genelinde medeni duruma bağlı anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu durum, medeni durumun ilişkileri yönetme davranışları ve iş etiği gibi diğer faktörler üzerinde etkisinin sınırlı olduğunu göstermektedir.

Bu bulgular, medeni durumun katılımcıların görevi yürütme davranışlarına yönelik tutumlarını etkilediğini göstermektedir. Ancak, bu sonuçların genelleştirilmesi için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Medeni durum kadın yöneticilere karşı tutumları üzerindeki etkisini anlamak için daha kapsamlı ve derinlemesine çalışmalar yapılabilir.

Araştırmamızın beşinci alt problemi “Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarında mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılık var mıdır?” şeklindedir. Bu alt problem doğrultusunda yapılan istatistiksel analiz sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: Mesleki Kıdem Değişkenine Yönelik Bulgular

	Mesleki Kıdem	N	Ort	SS	F	p	Post Hoc Test (Tukey)
Görevi Yürütme Davranışı	1-10 Yıl	23	5,382	0,843	3,044	0,031	1-3 P=0,042
	11-20 Yıl	61	4,683	1,212			
	21-30 Yıl	49	4,634	1,109			
	31 Yıl ve Üzeri	6	4,309	0,808			
İlişkileri Yönetme Davranışı	1-10 Yıl	23	5,280	1,480	0,616	0,606	
	11-20 Yıl	61	5,140	1,020			
	21-30 Yıl	49	4,950	0,975			
	31 Yıl ve Üzeri	6	5,296	0,739			
İş Etiği	1-10 Yıl	23	5,858	0,891	2,316	0,079	
	11-20 Yıl	61	5,336	1,009			
	21-30 Yıl	49	5,484	0,854			
	31 Yıl ve Üzeri	6	5,958	0,292			
Ölçek Geneli	1-10 Yıl	23	5,418	0,967	1,914	0,130	
	11-20 Yıl	61	4,932	1,013			
	21-30 Yıl	49	4,865	0,902			
	31 Yıl ve Üzeri	6	4,882	0,673			

Araştırmaya katılanların mesleki kıdemlerine göre Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinde anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek için yapılan ANOVA testine ilişkin analiz bulguları Tablo 4.5’te sunulmuştur. Bu bulgulara göre Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Bu anlamlı farklılığın hangi gruplar arasında oluştuğunu tespit etmek için Post Hoc Testlerinden TUKEY testi uygulanmış olup anlamlı farklılığın 1-10 Yıl ve 21-30 Yıl arasında oluştuğu belirlenmiştir ($P=0,042$). Görevi yürütme davranışı alt boyutunda 1-10 yıl kıdeme sahip olan öğretmenlerin ortalamasının (5,382), 21-30 yıl arasında mesleki kıdeme sahip olan öğretmenlerin (4,634) ortalamasından daha yüksek olduğu görülmüştür. Bu durum, daha az deneyime sahip öğretmenlerin görev yürütme davranışında daha başarılı olduklarını düşündürülebilir.

Araştırmamızın sonuncu alt problemi olan “Eskişehir ili Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde görev yapan öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği alt boyutlarında yer alan davranışlardaki düzeyleri nedir?” sorusuna yönelik olarak uygulanan kadın yöneticilere tutum ölçeğinden elde edilen veriler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7: Öğretmen Algılarına Göre Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Betimsel Analiz

Alt Boyutlar	n	Ort.	SS
Faktör 1 (Görevi Yürütme Davranışları)	139	4,765	1,133
Faktör 2 (İlişkileri Yönetme Davranışları)	139	5,103	1,08
Faktör 3 (İş Etiği)	139	5,501	0,932
Ölçek Toplam Puan	139	4,987	0,966

Tablo 7’deki bulgulara göre Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunun ortalamasının $4,765 \pm 1,133$, İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunun ortalamasının $5,103 \pm 1,080$, İş Etiği alt boyutunun ortalamasının $5,501 \pm 0,932$ ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeğinin genel ortalamasının $4,987 \pm 0,966$ olduğu belirlenmiştir.

Bu bulgulara göre araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre kadın yöneticilere yönelik olarak iş etiği alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum kadın yöneticilerin çalışma ahlakına dikkat ettikleri, mesleki etik kurallarına uygun davranışlar sergilemeyi önemsedikleri şeklinde belirtilebilir.

İlişkileri yönetme davranışları alt boyutuna göre araştırmaya katılan öğretmenler; kadın yöneticilerin okul içerisinde insan ilişkilerini organize etme, çevresiyle iyi ilişkiler kurma gibi davranışlarda kadın yöneticileri başarılı buldukları söylenebilir.

Görevi yürütme davranışları alt boyutunda ise araştırmaya katılan öğretmen algılarına göre en düşük düzeyde ortalama puan çıktığı görülmektedir. Bu sonuç kadın yöneticilerin, okuldaki yöneticilik görevinin gerekliliklerini yerine getirme konusunda yeterli düzeyde olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

SONUÇ

Türk eğitim sisteminde yönetici konumundaki kadın çalışanlara yönelik öğretmen tutumlarının tespiti edilmesinin amaçlandığı bu araştırmada nicel verilere dayalı anket çalışması yapılmıştır. Elde edilen veriler

SPSS istatistik programında analiz edilerek yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında elde edilen bulgulara dayanarak şu sonuçlar elde edilmiştir;

Katılımcıların genel olarak kadın yöneticilere karşı tutumları nötr bir düzeydedir. Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda, katılımcılar kadın yöneticilerin görevlerini yürütme becerilerine ortalama düzeyde bir tutum sergilemektedir. İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunda, katılımcılar kadın yöneticilerin ilişki kurma ve iletişim becerilerine daha olumlu bir tutum sergilemektedir. İş Etiği alt boyutunda, katılımcılar kadın yöneticilerin iş etiği konusunda nispeten olumlu bir tutum sergilemektedir. Ancak, bu alt boyutun güvenilirlik seviyesi düşüktür. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği'nin genel ortalaması yüksek ve güvenilirliği yüksektir. Cinsiyete göre yapılan analizler, kadın öğretmenlerin genel olarak kadın yöneticilere karşı daha olumlu bir tutum sergilediğini göstermektedir. Yaşa göre yapılan analizlerde anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Katılımcıların yaşlarına bağlı olarak kadın yöneticilere karşı tutumlarında bir farklılık görülmemiştir. Medeni duruma göre yapılan analizlerde, sadece Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Bekar öğretmenlerin görevi yürütme becerilerine daha olumlu bir tutum sergiledikleri belirlenmiştir. Mesleki kıdeme göre yapılan analizlerde, Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunda anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Daha az deneyime sahip öğretmenlerin görev yürütme davranışında daha başarılı oldukları görülmüştür. Ölçek alt boyutlarındaki davranışların analizi sonuçlarına göre; araştırmaya katılan öğretmenlerin algılarına göre kadın yöneticilere yönelik olarak iş etiği alt boyutunun en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Bu durum kadın yöneticilerin çalışma ahlakına dikkat ettikleri, mesleki etik kurallarına uygun davranışlar sergilemeyi önemsedikleri şeklinde belirtilebilir. İlişkileri yönetme davranışları alt boyutuna göre araştırmaya katılan öğretmenler; kadın yöneticilerin okul içerisinde insan ilişkilerini organize etme, çevresiyle iyi ilişkiler kurma gibi davranışlarda kadın yöneticileri başarılı buldukları söylenebilir. Görevi yürütme davranışları alt boyutunda ise araştırmaya katılan öğretmen algılarına göre en düşük düzeyde ortalama puan çıktığı görülmektedir. Bu sonuç kadın yöneticilerin, okuldaki yöneticilik görevinin gerekliliklerini yerine getirme konusunda yeterli düzeyde olmadıkları şeklinde yorumlanabilir.

Bu sonuçlar, kadın yöneticilere karşı tutumların farklı alt boyutlarda ve demografik faktörlere bağlı olarak değişebileceğini göstermektedir. Özellikle cinsiyet, medeni durum ve mesleki kıdem gibi faktörlerin katılımcıların tutumları üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına dayanarak araştırmacı ve uygulayıcılara yönelik belirlenen öneriler şu şekildedir;

İş Etiği alt boyutunun güvenilirlik seviyesinin düşük olduğu belirlendi. Bu nedenle, ölçeğin iş etiği boyutunu ölçmedeki güvenilirliğini artırmak için ölçeği daha fazla örnekleme ve daha geniş bir kapsamda yeniden test etmek önemlidir. Ayrıca, ölçeğin iş etiği boyutunu daha iyi yansıtacak şekilde revize edilebilir.

Görevi Yürütme Davranışı alt boyutunun ve İlişkileri Yönetme Davranışları alt boyutunun güvenilirlik seviyeleri yüksek bulundu. Bu, bu alt boyutların ölçeğin güvenilirliğini artırdığını göstermektedir. Bununla birlikte, bu alt boyutlara yönelik daha fazla çalışma yapılabilir ve ölçeğin alt boyutlarının daha iyi anlaşılması için daha fazla araştırma yapılabilir.

Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği'nin genel güvenilirlik seviyesinin yüksek olduğu tespit edildi. Bu, ölçeğin kadın yöneticilere karşı tutumları ölçmedeki güvenilirliğinin sağlam olduğunu göstermektedir. Ölçeğin bu güvenilirlik seviyesini korumak için ölçeğin uygulanacağı farklı gruplarda ve bağlamlarda daha fazla araştırma yapılabilir.

Cinsiyetin katılımcıların tutumları üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulundu. Kadın öğretmenlerin görevi yürütme davranışları, ilişkileri yönetme davranışları, iş etiği ve ölçeğin genelinde kadın yöneticilere karşı tutumları erkek öğretmenlere göre daha olumlu bulundu. Bu bulgular, cinsiyetin yönetim alanında tutumları etkileyebileceğini göstermektedir. Bu nedenle, cinsiyetin tutumlara etkisini daha iyi anlamak ve cinsiyet eşitliği açısından ilerleme sağlamak için daha fazla araştırma yapılabilir.

Medeni durumun katılımcıların görevi yürütme davranışlarına yönelik tutumlarını etkilediği bulundu. Bekar öğretmenlerin görevi yürütme davranışlarına yönelik tutumları evli olanlara göre daha olumlu bulundu. Bu durum, medeni durumun tutumlar üzerindeki etkisini göstermektedir. Medeni durumun diğer alt boyutlarda ve genel tutumlar üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılabilir.

Mesleki kıdemin görevi yürütme davranışına yönelik tutumlar üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi olduğu bulundu. Daha az deneyime sahip öğretmenlerin görevi yürütme davranışlarına yönelik tutumları daha olumlu bulundu. Bu, mesleki kıdemin tutumlar üzerindeki etkisini göstermektedir. Mesleki kıdemin diğer alt boyutlarda ve genel tutumlar üzerindeki etkisini daha iyi anlamak için daha fazla araştırma yapılabilir.

Bu öneriler, kadın yöneticilere karşı tutumları daha iyi anlamak ve yönetim alanında daha adil ve eşitlikçi bir ortam oluşturmak için yapılabilecek çalışmaları vurgulamaktadır. Bu araştırmalar, tutumları etkileyen faktörleri daha iyi anlamamıza ve yönetim stratejilerini geliştirmemize yardımcı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Avcular, A. (2020). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği)*. Edirne: Trakya Üniversitesi.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi, Sorunları*. Epsilon Yayınları.
- Balcı, A. (2002). *Etkili Okul ve Okul Geliştirme*. Ankara: Pegem Akademi.
- Balcı, N. (2016). *Eğitim Kurumlarındaki Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar*. Mersin: Çağ Üniversitesi.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*. Kariyer Yayıncılık.
- Çankaya, T. (2017). *MEB Mensubu Kadın Yöneticilerin Mesleki Yeterlilik Algısı*. İstanbul: İstanbul Aydın Üniversitesi.
- Çelik, B. (2008). *Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki*. Tokat: Gaziosmanpaşa Üniversitesi.
- Güldal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive Ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Çukurova Üniversitesi.
- ILO. (2023, 04 24). *Gender gap in labour force participation rates*. International Labour Organisation: <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#global-gap/gap-labour-force> adresinden alındı
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Selçuk Üniversitesi.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kesici, A. Ş. (2021). *Kadın Yöneticilerin Öğretim Liderliği Davranışları: Eğitim Kurumlarında Metaforik Bir Çalışma*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi.
- Koroğlu, F. (2006). *Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Talepleri (Bingöl İli Örneği)*. Elazığ: Fırat Üniversitesi.
- TÜİK. (2023, 03 23). *İşgücü İstatistikleri, 2022*. Türkiye İstatistik Kurumu: <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İsgucu-Istatistikleri-2022-49390#:~:text=%C4%B0stihdam%20oran%C4%B1%20%47%2C5%20oldu,%30%2C4%20olarak%20ger%C3%A7ekle%C5%9Fti> adresinden alındı
- Tüzel, E. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği)*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Uzun, G. (2005). *Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışları Arasındaki Farklılıklar ve Bankacılık Sektöründe Uygulama*. Adana: Çukurova Üniversitesi.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması(Kocaeli İli Örnekleme)*. Kayseri:Erciyes Üniversitesi