

**YÖNETİCİ OLARAK KADINLARIN
TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ YERİ İLE İLGİLİ OLARAK
ÜNİVERSİTELERİN LİSANSÜSTÜ PROGRAMLARINDA
YAPILAN TEZLERİN İNCELENMESİ**

Fatma YILMAZ
201109113

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı
Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı
Danışman: Prof. Dr. Nizamettin KOÇ

İstanbul
T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Eylül, 2022

**YÖNETİCİ OLARAK KADINLARIN
TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ YERİ İLE İLGİLİ OLARAK
ÜNİVERSİTELERİN LİSANSÜSTÜ PROGRAMLARINDA
YAPILAN TEZLERİN İNCELENMESİ**

Fatma YILMAZ

201109113

ORCID: 0000-0002-9700-6251

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Nizamettin KOÇ

İstanbul

T.C. Maltepe Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eylül, 2022



JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.



ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI

Bu belge, Yükseköğretim Kurulu tarafından 19.01.2021 tarihli “Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge” ile bildirilen 6689 Sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında gizlenmiştir.



TEŞEKKÜR

Bir kadın olarak okul yöneticiliği yaparken konusunu birlikte belirlemiş olduğumuz “Yönetici Olarak Kadınların Türk Eğitim Sistemindeki Yeri ile İlgili Olarak Üniversitelerin Lisansüstü Programlarında Yapılan Tezlerin İncelenmesi” isimli tez çalışmamı hazırlarken desteğini esirgemeyen, çalışmamı titizlikle inceleyerek önerileri ile yol gösteren ve eğitime gönül vermiş olan değerli hocamız Prof. Dr. Nizamettin Koç’a teşekkürlerimi sunarım.

Sadece bu çalışmada değil hayatımın tamamında beni cesaretlendiren, fikirleri ile bana yol gösteren, her zaman yardımcım olan değerli eşim ve yol arkadaşım Ahmet Yılmaz’a; sevgili çocuklarımız Ahmet Kaan ve Şifa Cennet’e minnettarım. Ayrıca beni yetiştiren anneme, babama ve tüm aileme teşekkürü bir borç bilirim.

Son olarak çalışmamda yararlanmış olduğum tüm eserlerin ve çalışmaların yazarlarına da teşekkür ederim.

Fatma YILMAZ

Eylül, 2022

ÖZ

YÖNETİCİ OLARAK KADINLARIN TÜRK EĞİTİM SİSTEMİNDEKİ YERİ İLE İLGİLİ OLARAK ÜNİVERSİTELERİN LİSANSÜSTÜ PROGRAMLARINDA YAPILAN ÇALIŞMALARIN İNCELENMESİ

Fatma Yılmaz

Yüksek Lisans Tezi

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi ve Denetimi Tezli Yüksek Lisans Programı

Danışman: Prof. Dr. Nizamettin Koç

Maltepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, 2022

Bu araştırma, yönetici pozisyonunda çalışan kadınların Türk eğitim sistemindeki yerine ilişkin üniversitelerde gerçekleştirilen lisansüstü tez çalışmalarını içerik açısından incelemek, mevcut durumu ortaya koymak ve önerilerde bulunmak için gerçekleştirilmiştir. Bu amaç doğrultusunda 2006-2021 yılı arasında YÖK Tez Merkezi Sisteminde gerekli taramalar yapılarak 72 adet tez incelemeye alınmıştır. Erişime kapalı olan ve İngilizce hazırlanmış tezler kapsam dışı bırakılmıştır.

Araştırma kapsamında incelenen tezlerin %90'ının yüksek lisans ve %10'unun doktora tezi olduğu belirlenmiştir. İncelenen 72 tezin yıllara göre dağılımında genelde dengeli bir dağılım gözlenirse de, 2016-2019 yılları arasında çalışma sayısının arttığı gözlenmiştir. Üniversiteler arasında eğitim sisteminde kadın yöneticilerle ilgili en fazla tezin Erciyes Üniversitesinde hazırlandığı ve otuz sekiz üniversitede bu alanda çalışma yapıldığı görülmüştür. Tezleri hazırlayan öğrenciler arasında kadınların, tezlere danışmanlık eden öğretim üyeleri arasında ise erkeklerin daha yüksek oranda olduğu tespit edilmiştir. İncelenen tezlerde araştırma modeli olarak nicel araştırma modeli, örneklem yöntemi olarak basit tesadüfi örnekleme daha fazla tercih edilmiştir. Araştırma periyodunda incelenen tezlerde en fazla cam tavan sendromunu, ikinci sırada kadın yöneticilerin kariyer engelleri ve liderlik stillerini konu edinmiştir.

İncelenen tezlerden çıkarılan sonuçlara göre, kadınların önemli bir kısmı kariyer yollarında engellerle karşılaşmaktadır. Söz konusu bu engeller genellikle toplumsal ve bireysel kaynaklı unsurlar olarak dikkat çekmiştir. Toplumsal kaynaklı engellerin başında

toplumsal cinsiyet rolleri gelirken, bireysel kaynaklı engellerin de kadınların yöneticiliği angarya olarak görmesi ve uzun mesai saatlerinde çalışmak istememelerinden kaynaklandığı ortaya çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: Lisansüstü tezler, kadın yöneticiler, doküman analizi, yüksek lisans tezi, doktora tez



ABSTRACT

EXAMINING THE THESES MADE IN THE GRADUATE PROGRAMS OF UNIVERSITIES RELATED TO THE ROLE OF WOMEN AS ADMINISTRATORS IN TURKISH EDUCATION

Fatma Yılmaz

Master Thesis

Department of Educational Sciences

Educational Management and Supervision Programme

Advisor: Prof. Dr. Nizamettin Koç

Maltepe University Graduate Education Institute, 2022

The research was carried out on the purpose of revealing the current situation, making suggestions and examining the theses studies of Master's Degree with reference to the women working in the position of manager in Turkish Education System. In accordance with this purpose, 72 theses were examined by scanning the essentials in YOK Central Theses System between the years 2006 and 2021. Theses which are not accessible and prepared in English are excluded.

It was determined that 90 % of the theses which were examined within the context of research were in Master's Degree and 10 % were in Doctor's Degree. It was observed that the workers number increased between the years 2016 and 2019 eventhough a balanced distribution was observed in 72 examined theses' distribution. It was figured out that among the universities the highest number of theses related to woman principals were prepared in Erciyes University and there became studies in this field in 38 different universities. It was determined that women were highly common among the postgraduates who had prepared the theses and men were highly common among the lecturers who had consulted the theses. In examined theses, quantitative research model was highly preferred as the research model and simple random sampling was highly preferred as the sampling method. Most of the theses which were examined during the research period focused on the Glass Ceiling Syndrome and then followed the career barriers and leadership styles of the female managers.

According to the results from these examined theses a significant part of women bumped into burriers in their career path. These barriers generally attracted notice as community

and individual-based factors. Foremost among these social barriers it came first as the gender role and it emerged out that individual-based barriers resulted from the women's regarding the management as a chore and their unwillingness to work for long hours.

Keywords: Graduate theses, female managers, document analysis, master's thesis, doctoral thesis



İÇİNDEKİLER

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI	i
ETİK İLKE VE KURALLARA UYUM BEYANI	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZ	iv
İÇİNDEKİLER	viii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
KISALTMALAR.....	xii
1. GİRİŞ	1
1.1 Problem.....	1
1.2 Amaç.....	6
1.3 Önem.....	7
1.4 Sınırlıklar	8
1.5 Tanımlar.....	8
2. TÜRKİYE’DE EĞİTİM YÖNETİMİNDE KADINLARIN KONUMLARINA GENEL BİR BAKIŞ.....	10
2.1 Kadınların Eğitim ve İş Hayatı	10
2.1.1 Türkiye’de kadın iş gücünün tarihçesi	10
2.1.2 Kadın ve eğitim	11
2.1.3 Milli Eğitim Bakanlığında kadın istihdamı.....	13
2.2 Kadınlar ve Yönetim.....	14
2.2.1 Yönetim ve yöneticilik.....	14
2.2.2 Kadın ve yöneticilik	15
2.2.3 Kadın ve okul yöneticiliği	17

2.3	Kadınların Yöneticilik Pozisyonuna Yükselmesinde Kariyer Engelleri	19
3.	YÖNTEM	22
3.1	Araştırma Modeli	22
3.2	Evren ve Örneklem	23
3.3	Veriler ve Toplanması	23
3.4	Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması	24
4.	BULGULAR VE TARTIŞMA	25
4.1	Bulgular	25
4.1.1	Tezlerin özelliklerine göre dağılımı	25
4.1.1.1	Tezlerin türlerine göre dağılımı	25
4.1.1.2	Tezlerin yayınlandığı yıllara göre dağılımı	26
4.1.1.3	Tezlerin yayınlandığı üniversiteye göre dağılımı	28
4.1.1.4	Tezlerin yayınlandığı enstitüye göre dağılımı	30
4.1.2	Tezleri hazırlayan öğrenciler ve danışmanlarına ilişkin bulgular	30
4.1.2.1	Tezleri hazırlayan öğrencilerin cinsiyet dağılımı	30
4.1.2.2	Tezlere danışmanlık eden öğretim üyelerinin unvan ve cinsiyet dağılımı	31
4.1.3	Tezlerin araştırma modeline göre dağılımı	32
4.1.4	Tezlerin örneklem seçimine göre dağılımı	34
4.1.5	Tezlerin özet bölümüne ilişkin bulgular	35
4.1.6	Tez içeriklerinde kullanılan temalara ilişkin bulgular	36
4.1.7	Tez içeriklerinde kullanılan bazı temalara ilişkin önemli bulgular	38
4.2	Tartışma	41

5. SONUÇ ve ÖNERİLER	45
5.1 Özet.....	45
5.2 Yargı	47
5.3 Öneriler	48
KAYNAKLAR	51
EKLER.....	69
Ek 1	69
Ek 2.....	70
Ek 3	79
ÖZGEÇMİŞ	150

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı	25
Tablo 2. 2006-2021 Yılları Arasında Kadın Yöneticiler İlgili Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı	26
Tablo 3. Yıllara Göre Lisansüstü Tezlerin Türlerinin Dağılımı	27
Tablo 4. Araştırma Konusu Tezlerin Yayınlandığı Üniversitelere Göre Dağılımı	28
Tablo 5. Tezlerin Yayınlandığı Enstitüye Göre Dağılımı	30
Tablo 6. Tezleri Hazırlayan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı	30
Tablo 7. Lisansüstü Tezlere Danışmanlık Yapan Öğretim Üyelerinin Unvan Dağılımı	31
Tablo 8. Lisansüstü Tezlere Danışmanlık Yapan Öğretim Üyelerinin Cinsiyet Dağılımı	32
Tablo 9. Tezlerde Benimsenen Araştırma Modeline Göre Dağılım	33
Tablo 10. Tezlerde Benimsenen Araştırma Yöntemine Göre Dağılım	33
Tablo 11. Tezlerde Benimsenen Örneklem Yöntemine Göre Dağılım	34
Tablo 12. Tezlerin Özet Bölümlerine İlişkin İncelemeler	35
Tablo 13. Tez İçeriklerinde Kullanılan Temaların Dağılımı	36

KISALTMALAR

MEB	: Milli Eğitim Bakanlığı
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurulu
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurum



1. GİRİŞ

Bu bölümde araştırmanın problemi, amacı, alt problemleri, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve tanımları hakkında bilgi verilmiştir.

1.1 Problem

Kadın ve erkek bir arada yaşamaya başladıkları günden itibaren, hayatın içinde doğallıkla gelişen bir iş bölümü oluşmuştur. Kadının toplum içindeki ana görevi; ev ve ailenin bakımı ile nesli devam ettirme olarak görülürken, çalışma alanı da savaş zamanı haricinde tarım işleri ve varsa kendi aile işletmeleri ile sınırlandırılmıştır (Erdal, 2008). Nesilleri yetiştiren ve toplulukların devamını sağlayan kadınların, toplum içerisinde hak ettiği saygıyı görmesi ve her türlü yasal haktan erkeklerle eşit şekilde faydalanması gerekmektedir (Pınar, 2008). Kadınların erkeklerle eşit eğitim olanaklarına sahip olması, eşitlik ve özgürlüğün önemli bir adımı olarak çalışması ve gelir sahibi olması gerekir. Ancak toplum içerisinde ev işleri ve annelik yapmanın kadının görevi olduğuna dair var olan algı nedeniyle, kadınlar eğitim ve çalışma hayatında uzun bir süre gölgede kalmışlardır.

18. yüzyıldaki Sanayi Devrimiyle birlikte, fabrikalar kurulması, yeni tekniklerin ortaya konulması ve erkeklerin düşük ücretler kazanması nedeniyle kadınlar da ücretli işçi olarak çalışmaya başlamışlardır (Topoğlu, 2007). Gelişmiş ülkelerde 1900'li yıllardan itibaren kadınların çalışma hayatına katılımı artmaya başlamış ve 2. Dünya Savaşı sonrasında farklı sebeplerle bu artış daha da hız kazanmıştır (Goldin, 2006). Özellikle bu dönemde kadınlar, yoğun şekilde sömürüye maruz kalırken; ülkelerde meydana gelen siyasi ve sosyo ekonomik gelişmelerle birlikte kadının toplumsal rolü, cinsiyet ayrımcılığı ve toplumdaki ikincil statüsü gündeme gelerek sorgulanmaya başlamıştır (Kılınç, 2015). Günümüzde de kadınların toplumsal statüsü, sosyal rolleri ve cinsiyet eşitsizliği ile ilgili konular dünya gündeminde yerini korumaya devam etmektedir.

Batı'daki gelişmelere paralel olarak Türk kadınının da toplumsal statüsü ve istihdam durumu değişmeye başlamıştır. 1839'da Tanzimat Fermanı ile başlayan değişikliklerle, kız ortaokulları, ebelik kursları, kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet ile kızlar

üniversitesi açılmış fakat bu kurumdan çok az sayıda kadın faydalanabilmiştir (Katkat, 2017).

Cumhuriyetin ilanından sonra, Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde kadınların yaşamın her alanında gelişimini sağlayacak önemli adımlar atılmıştır. Seçme seçilme hakkının verilmesi, eğitimde ve toplumsal alanda yapılan düzenlemeler ile kadının toplumdaki konumu yükseltilmeye çalışılmıştır. Yapılan çalışmalarla bir değişim sağlansa da eğitim seviyesinde de kadınların istihdamında da istenilen seviyeye ulaşamamıştır (Ağlı ve Tor, 2016).

1970'li yıllardan itibaren şehirleşme ve kent kültürünün etkisi ile çalışan kadın sayısı artmış, kadınlar daha iyi konumlara yükselmeye başlamışlardır. Fakat yapılan bilimsel çalışmalar göstermektedir ki çoğu toplumda olduğu gibi Türkiye'de de meslekler kadın ve erkek işi olarak ayrılmaktadır. Kadın işi olarak nitelendirilen işlerin statüsü ve ücreti düşük, niteliksiz işler olduğu; erkek işlerinin de sorumluluk gerektiren, ücreti ve statüsü yüksek, nitelikli işler olduğu belirlenmiştir (Katkat, 2017). Kadının iş dünyasındaki yeri ile ilgili bu anlayışın etkisi ile Türkiye nüfusunun yaklaşık yarısını oluşturan kadınların ucuz iş gücü olmaktan yöneticilik konumuna gelebilmeleri uzun sürmüş olup günümüzde de tamamen kabul görmemektedir (Tok ve Yalçın, 2017). Bu durum raporlar ve sayısal verilerle de doğrulanmaktadır.

Kalkınma Bakanlığının yayınlamış olduğu On Birinci Kalkınma Planı 2019-2023, Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Raporu içerisinde kadınların karar mekanizmalarına katılımı konusuna ayrı bir bölüm ayrılmış olup şu ifadelere yer verilmiştir:

Kadınların yetki ve karar alma mekanizmalarında yeteri kadar temsil edilmemesinin nedenleri çok boyutlu ve karmaşık olmakla birlikte, geleneksel işbölümünün kadının siyasette temsil ve katılımı ile karar alma mekanizmalarına katılımını doğrudan etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğu da bir gerçektir. Özellikle en üst kademelere bakıldığında, siyaset, iş dünyası ve diğer alanlarda sorumluluk gerektiren pozisyonlarda çalışan kadınların sayısı, erkeklere kıyasla hala çok daha düşüktür. Seçmen olarak oy verme konusunda erkeklerden çok farklı olmayan kadının, siyasete etkin katılımı veya karar alma

mekanizmalarında yer alması söz konusu olduğunda çok büyük farklılıklar yaşandığı görülmektedir (s. 85).

Adı geçen raporda kadınların yöneticilik konumlarında görev almasına yönelik denetim, yaptırım ve izlemenin olmadığı, cinsiyetçi yargıların, kadınların karar alma mekanizmalarında temsiline engel olduğu ve Anayasada ve ulusal/uluslararası taahhütlerde yer alan kadın ve erkeğin eşit temsili konusunda yeterli yasal düzenlemelerin yapılmaması sorun olarak belirtilmiştir. Ayrıca hane halkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre, Türkiye’de şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14.4 iken, 2020 yılında bu oranın %19.3’e yükseldiği görülmektedir (Türkiye İstatistik Kurumu [TÜİK], 2022). Araştırma sonuçlarına göre yöneticilerin oranı artmış olsa da, aradaki fark dikkat çekicidir. Bu durum çok sayıda bilimsel çalışmaya konu olmuş, literatürde kadınların yöneticilik konumuna ulaşmadaki dezavantajları farklı açılardan ele alınmıştır (Kızıldağ, 2018).

Yönetici pozisyonundaki kadınlarla ilgili ilk çalışmalar 1970’lerden itibaren yapılmaya başlanmıştır. Bu yıllarda kadınların liderlik özellikleri taşıyıp taşımadıkları konusu gündemde iken, 1975’ten sonra, kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışlarının farklı olup olmadığı araştırılmıştır. 1980’den günümüze kadar gelen süreçte de kadınların yöneticilik pozisyonlarına yükselememeleri ve bunun nedenleri üzerinde durulmuştur (Arıkan, 2003).

Kadınların yöneticilik pozisyonlarında yeterli düzeyde yer almamaları, kariyer ilerlemelerinde birtakım engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Bu engeller; cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal önyargılar, cam tavan ve kraliçe arı sendromunun yanı sıra kendilerinin oluşturduğu içsel engeller olarak ifade edilebilir (Kütükçü, 2017).

Cinsiyet ayrımcılığı, kadınların iş yaşamında ve kariyer yolculuklarında yaşadıkları en önemli problem olarak dikkat çekmektedir (Haşit ve Yaşar, 2015). Cinsiyet ayrımcılığı kadınların karşısına ücret, iş pozisyonu, istihdam, eğitim, siyasal temsil konularındaki kadın erkek eşitsizliği olarak çıkmaktadır. Kadınların bu konularda erkeklerin gerisinde kaldığı ve erkeklere ayrıcalıklar uygulandığı görülmektedir (Şenses, 2006). Küresel Cinsiyet Uçurumu 2020 Raporunda yer alan verilere göre dünyada firma sahibi kadınların oranı yüzde 14, kadın yöneticisi olan firmaların oranı yüzde 18, üst düzey görevlerde

alışan kadınların oranı yüzde 36'dır. Ayrıca politika, ekonomi, sağlık ve eğitim arasındaki toplumsal cinsiyet farkının kapatılmasının 99.5 yıl süreceği hesaplanmıştır (World Economic Forum [WEF], 2020). Raporda yer alan bilgiler cinsiyet ayrımcılığının varlığını verilerle ortaya koymaktadır.

Cinsiyet ayrımcılığı iş yaşamına, statüsü ve kazancı yüksek işlerin kadınlara kapalı olması, kadın ve erkeklerin aynı işe eşit ücret alamaması ve kadınların ikincil konumlarda çalıştırılması şeklinde yansımaktadır (Ulutaş, 2009). Bu ayrımcılığın temelini kadınlara biçilen sosyal roller ve toplumsal önyargılar oluşturmaktadır.

Kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri literatürde cam tavan kavramı ile de ifade edilmiştir. Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında kullanılmış olup kadınların cinsiyetleri nedeniyle üst düzey yönetim konumlarına ulaşmak isterken karşılaştıkları şeffaf, net bir şekilde belli olmayan ve karşı konulması zor engelleri ifade etmektedir (Tanrısevdi, 2015). Kadınlara karşı toplumda oluşmuş önyargılar, zihinlerdeki yer alan liderlikle ilgili erkek imajı ve kadınların erkekler üzerinde otorite kuramayacağı şeklindeki yanılığlar cam tavanın oluşmasına neden olmaktadır (Akgöl, 2020).

Kadınların kariyer engelleri ile ilgili olarak literatürde son yıllarda kraliçe arı olgusuna da ağırlık verildiği ve bu olgunun nedenlerinin araştırıldığı dikkat çekmektedir (Tolay, 2020). Yönetici konumundaki kadınların, alt pozisyonlarda bulunan kadınların kariyer ilerlemelerini engellemesi, onlara destek olmaması, tek kadın olmayı başarı olarak görmesi, kraliçe arı sendromu olarak değerlendirilmektedir. Kadınların iş ortamında birbirlerine destek olarak engelleri açmaları beklenirken, diğer kadınlar tarafından engellendikleri görölmektedir (Kızıldağ, 2018). 2015 yılında yapılan bir araştırmada, kullanıcıların kendi görüşleri ile kavramları ya da güncel konuları açıklamaya çalıştıkları, katılımcı sözlük adı verilen web sayfaları incelenmiştir. Bu içeriklerin incelemesinde; kadın çalışanlar, kadın yöneticiler tarafından mobbinge uğradıklarını, engellendiklerini, bu durumdan olumsuz şekilde etkilendiklerini söylemişlerdir (Cevher ve Öztürk, 2015).

Doğdukları zamandan itibaren iyi bir eş ve fedakâr bir anne olma hissiyle yetiştirilen kadınlar, bu rolleri içselleştirerek kendilerini bir yönetici ve iş kadını olmaktan alıkoyan içsel engeller oluştururlar. Kadınlar, bu engelleri aşmak konusunda kararlı

davranamadıklarında, özellikle annelik duygusunun etkisi ile kariyerlerindeki gelişimlerini askıya almakta veya bitirmektedirler (Kütükçü, 2017).

Kadınların kariyer basamaklarında karşılaştıkları engeller ve yöneticilik konumlarındaki düşük oranı, eğitim sistemine de yansımaktadır. Eğitim yönetiminde kadın oranlarının en düşük olduğu ülkeler arasında yer alan Türkiye’de, kadınlar erkeklerle eşit eğitim almış olsalar da, hukuki açıdan engelleyici bir hüküm bulunmasa da, kadınların eğitim yönetiminde erkeklerle aynı oranda görev alamadıkları görülmektedir.(Çelikten, 2004).

2019-2020 Eğitim Öğretim yılı verilerine göre, Türkiye’de Milli Eğitim Bakanlığına bağlı özel ve resmi örgün eğitim kurumlarında toplamda 1.117.686 öğretmen çalışmaktadır. Bu sayının 659.925’i kadın öğretmenlerden oluşmaktadır ki; bu da yaklaşık olarak yüzde 59 gibi yüksek bir orandır (Milli Eğitim Bakanlığı [MEB], 2020). Öğretmen kadrolarının yarısından fazlası kadın olan Milli Eğitim Bakanlığında, yönetim kademelerindeki kadınların oranı çok azdır. Milli Eğitim Bakanlığı tarafından açıklanan verilerde Bakanlıkta görev yapan kadın yönetici sayılarına yer verilmemiştir. Fakat 2020 yılında Milli Eğitim Bakanı tarafından, Bakanlığa bağlı kadın çalışan ve yönetici sayısına ilişkin soru önergesine verilen yanıtta; Türkiye’deki 54 bin 36 devlet okulundaki kadın okul müdürü sayısı 2 bin 904 olarak açıklanmıştır. Bu da %5.3 gibi çok küçük bir orandır (hürriyet.com.tr, 06.01.2020).

Eğitim yönetimi literatürü incelendiğinde eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin sayısının az olmasının ve kadın öğretmenlerin kariyerlerinde ilerlemek isterken karşılaştıkları engellerin birçok bilimsel çalışmaya konu olduğu görülmektedir. Bu çalışmalarda araştırmacılar farklı temalar üzerine eğilmişlerdir.

Altınışık (1995) “Öğretmenler Niçin Okul Müdürü Olmayı İstemiyor” adlı çalışmasında, öğretmenlerin okul yöneticiliğini çekici bulmadıkları, mesleki doyum ve prestij sağlamayan, fazla çalışma saatleri bulunan ve yeterli maddi getirisi olmayan bir görev olarak algılamaları sebebiyle yöneticiliği istemediklerini belirtmiştir.

Turan ve Ebiçlioğlu (2002) yapmış oldukları çalışmada konuyu “liderlik” teması çerçevesinde ele almışlardır. Bu araştırmanın sonucunda kadın ve erkek okul yöneticileri arasında liderlik özellikleri bakımından anlamlı bir fark bulunmamıştır.

Çelikten (2004) yaptığı çalışmada 48 kadın okul müdürü ile yaptığı görüşmeler sonucunda kadınların, okul yöneticiliği önündeki engelleri; evlilik ve çocuk sahibi olmak, başarısızlık korkusu ve kadın yöneticilere karşı olumsuz tavırları olarak tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada kadınların kadın yöneticilerle çalışmayı zor bulmaları da dikkat çekici bir bulgudur.

Tanrısevdi (2015) araştırmasında kadın yöneticilerin iletişim ve ilişki kurma becerileri ile çalıştıkları kurumlara avantaj sağladıkları sonucuna ulaşmıştır. Yine aynı çalışmada kadınların cam tavan sendromuna maruz kaldıkları ve bu cam tavan engellerinden en fazla cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınlar arası rekabet, kraliçe arı sendromu şeklindeki engellere maruz kaldıkları ortaya konmuştur.

Asar (2014) yaptığı tez çalışmasında “Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği” ve “Kişisel Bilgiler Anketi” kullanarak veriler toplamıştır. Araştırmacı, bu verilere göre, yöneticilere karşı tutumu “Orta” düzeyde bulmuştur. Kadın yöneticilere karşı en olumlu tutum ise “İnsanlar Arası İlişkiler” alt boyutunda görülmüştür.

Tunay (2019) yaptığı çalışmada kadınların en yüksek motivasyon kaynağını meslek aşkı, en düşük motivasyon kaynağını ise mesleki kısıtlılık olarak belirlemiştir.

Yukarıdaki açıklamalardan anlaşılabileceği gibi Türkiye’de eğitim kurumlarında kadın yöneticilere yönelik çeşitli çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Fakat literatürde, eğitim kurumlarında kadın yöneticilerle ilgili yapılan lisansüstü çalışmaları inceleyen bir çalışma bulunmamaktadır. Eğitim kurumlarında yönetici konumundaki kadın oranlarının çok az olması, yöneticiliğe yükselme aşamalarında ve yöneticilik pozisyonunda karşılaştıkları engeller, ele alınması gereken bir problem durumu olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca eğitim kurumlarında kadın yöneticilerle ilgili bilimsel araştırmaları inceleyecek çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

1.2 Amaç

Bu araştırmanın amacı; yönetici pozisyonunda çalışan kadınların Türk eğitim sistemindeki yerine ilişkin üniversitelerde gerçekleştirilen lisansüstü tez çalışmalarını içerik açısından incelemek, mevcut durumun değerlendirmesini yapmak ve çözüm önerileri geliştirmektir.

Çalışmada belirlenen amaçlar doğrultusunda aşağıdaki alt problemlere yanıt aranmıştır.

Yönetici pozisyonunda çalışan kadınların Türk eğitim sistemindeki yerine ilişkin üniversitelerde gerçekleştirilen lisansüstü tezlerin;

1. Lisansüstü düzeylere göre,
2. Yapıldığı yıllara göre,
3. Yapıldıkları üniversitelere ve enstitülere göre,
4. Yazarlarının cinsiyetlerine göre,
5. Danışmanlık yapan öğretim üyelerinin unvanları ve cinsiyetlerine göre,
6. Araştırma modellerine göre,
7. Örneklem seçimine göre,
8. Temalara göre,
9. Özet bölümlerinin içerik ile ilgili (amaç, yöntem ve bulguları içermesi bakımından) dağılımları nasıldır?

1.3 Önem

Kadınların eğitim yönetiminde yeterince görev almaması ve kadınların liderlik özellikleri dikkat çeken bir konu olarak görülmüş ve bu konuda bilimsel araştırmalar yapılmıştır. Fakat literatürde Türk eğitim sisteminde görev alan kadın yöneticiler ile ilgili olarak yapılmış, farklı temaları içeren tüm tezlerin ele alındığı bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışma bu bakımdan önemli ve özgün bir çalışmadır.

Yapılan çalışmanın bu alandaki eksikliği gidermesi, literatüre katkı sağlaması, eğitim yönetiminde kadınlar ile ilgili araştırmalar gerçekleştirme düşüncesindeki bilim insanlarına rehberlik etmesi, özgün ve yenilikçi çalışmalar yapılmasında veriler sağlayacak olması bakımından değerli olduğu düşünülmektedir. Ayrıca bilim insanlarına ve literatüre sağladığı veriler ile kadınların eğitim yönetiminde daha fazla görev alması ve eğitim sisteminde kadınların kariyer ilerlemelerindeki engellerin ortadan kaldırılması hususunda politikalar geliştirilmesine katkı sağlamasının yanı sıra yönetici pozisyonundaki kadınlara da liderlik konusunda katkı sağlaması beklenmektedir.

1.4 Sınırlıklar

1. Araştırma eğitim hizmetlerinde görev yapan kadın yöneticilerle ilgili gerçekleştirilen ve YÖKTEZ sisteminde yayınlanmış toplam 72 lisansüstü çalışma ile sınırlıdır.
2. Araştırma YÖK Tez Merkezinden ulaşılabilen, erişime açık ve ulusal lisansüstü tezleri ile sınırlı tutulmuştur.
3. YÖK Tez Merkezinde 2006 yılı öncesindeki tezlerin erişime kapalı olması nedeniyle, araştırma 2006 yılından itibaren yazılan lisansüstü çalışmalarla sınırlandırılmıştır
4. Araştırmada içerik analizi kullanılmış olup, analize başlandığı tarih olan 2021 yılının Haziran ayına kadar YÖKTEZ sisteminde yayınlanmış lisansüstü tezlerle sınırlıdır.

1.5 Tanımlar

Cinsiyet eşitsizliği: Cinsiyet eşitsizliği, bireylerin toplum içinde fırsatlardan yararlanmada, kaynakları tahsis etmede ve kullanmada, hizmetlerden yararlanmada cinsiyetine göre ayrımcılık yapılması anlamına gelmektedir (Akın, 2007). Bu çalışmada cinsiyet eşitsizliği iş yaşamında ve kariyer yolculuğunda erkekler ve kadınların eşit şartlara sahip olmadığını ifade etmektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri: Erkek ve kadınlara cinsiyetlerinden dolayı toplum tarafından uygun görülen rollerdir (Vatandaş, 2007). Burada kadınlar için annelik, eş olma, ev işlerinin yapılması şeklindeki rolleri ifade etmektedir.

Yönetici: Bir yerin, grubun ya da kurumsal bir yapının yönetme gücüne sahip, idareci kişidir (TDK, 2022). Bu çalışmada Türkiye’de okul öncesi düzeydeki okullardan üniversitelere kadar her seviyedeki eğitim kurumlarında yönetici olarak çalışan okul müdürü statüsünde görev yapan eğitimciler “yönetici” olarak tanımlanmıştır.

Kariyer Gelişimi: Bu çalışmada kadınların eğitim kurumlarında müdür yardımcısı, okul müdürü, şube müdürü, ilçe ve il milli eğitim müdürü statülerine yükselmelerini ifade etmektedir.

Cam Tavan Engeli: Kadınların yönetim düzeyinde karşılaştıkları ayrılıkçı durumları ifade etmek için kullanılan bu kavram, ilerleyen yıllarda benzer problemlerle karşı karşıya

kalan az sayıdaki erkekler için de kullanılmıştır (Ataay, 1998). Bu çalışmada kadınların yönetici olma durumlarında uğradıkları engeller bağlamında ele alınmıştır.

Tema: Çalışmada tezlerin araştırma konuları ile ilgili ortaya koydukları ana yönelimi ve içerdikleri temel konuyu ifade etmektedir.

Eğitim Yönetimi: Eğitim-öğretim sisteminin hedeflerine ulaşması için, eğitim kurumlarında var olan sermaye, materyal, insan kaynağı, zaman ve diğer eğitim unsurlarının daha etkin, ekonomik ve yararlı bir biçimde kullanılması süreçlerinin idaresi anlamına gelmektedir (Okutan, 2012). Bu çalışmada okul müdürü, şube müdürü, ilçe ve il milli eğitim müdürlerinin eğitim kurumlarını yönetmesini ifade etmektedir.



2. TÜRKİYE’DE EĞİTİM YÖNETİMİNDE KADINLARIN KONUMLARINA GENEL BİR BAKIŞ

Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım süreci, eğitim alanında istihdam edilmeleri ve sonrasında eğitim kurumlarında yönetici pozisyonunda görev alma süreçleri ve bu kariyer süreçlerinde yaşadıkları zorluklar literatür desteğiyle açıklanmıştır.

2.1 Kadınların Eğitim ve İş Hayatı

Kadın vatandaşların en doğal hakkı olan özgürlüğünün ilk adımı çalışmak ve gelir sahibi olmaktır. Ancak toplum içerisinde ev işleri ve annelik yapmanın kadının görevi olduğuna dair var olan algı nedeniyle, kadınlar çalışma hayatında arka planda kalmışlardır. Kadınların günlük iş hayatına dâhil olması, onlara ekonomik anlamda özgürlük, daha iyi eğitim olanakları, sosyal statü ve emeklilik hakları gibi bazı kazanımlar sağlar. Geçmişte ev işlerini yapan, çocuk yetiştiren kadın, çalışma hayatına katılmasıyla ekonomik yaşama yardımcı olmakla birlikte evin ihtiyaçlarını karşılayan kişi rolüne geçiş yapmaktadır (Ayan, 2000).

2.1.1 Türkiye’de kadın iş gücünün tarihçesi

Kadının toplumdaki konumu çeşitli vesilelerle tartışılmakta; bünyesinde barındırdığı toplumsal roller ve bunların kendi yaşamına etkisi sıklıkla sorgulanmaktadır. Kadına dair en önemli tartışma başlıklarından biri de kadının iş gücündeki yeridir. Kadının iş gücündeki konumu genel itibarıyla Cumhuriyetten önceki dönem ve Cumhuriyetten sonraki dönem olmak üzere iki başlıkta değerlendirilmektedir.

Osmanlı İmparatorluğu zamanlarında kadınlar kırsal yerlerde ücret verilmeden çalıştırılmaktaydılar. Bu dönemde kadınlar, sosyal hayatta varlığı belirsiz, eğitim hakları kısıtlı, kırsalda tarlalarda çalışan, şehirlerde kendisine biçilen çocuk doğurma, annelik, ev işleri görevlerini yapan, ekonomik ve siyasi haklardan yoksun bir hayatı yaşamaktaydılar (Terzioğlu ve Taşkın, 2008). Kadınların ücretli bir şekilde çalışmaları kapitalizmin dünya çapında yayılmasıyla birlikte başlamıştır. Osmanlının Tanzimat zamanlarında kadınlar yavaş yavaş çalışma yaşamında varlıklarını hissettirmeye başlamışlardır. Toplumun üst

tabakalarında yer alan kadınların sosyal yaşama katılımları daha yüksek oranlarda iken, alt seviyede yer alan kadınlarda bu oranın azaldığı belirlenmiştir. Bununla birlikte daha varlıklı olan kadınlar eğitim durumlarına göre vasıflı işçi olarak değerlendirilmekteyken, daha fakir tabakadan sayılan kadınlar atölyelerde, ağır iş koşullarında ve uzun süreler çalışmak durumunda kalmışlardır. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınlar ise ya tarım sektöründe ücretsiz çalıştırılmışlar ya da düşük ücretlerle halı dokuma işi yapmışlardır. Osmanlı İmparatorluğu zamanında kadınlar gelişmiş ülkelerde olduğu gibi öncelikle özel sektörde iş bulabilmişlerdir (Karta, 2016).

Cumhuriyet sonrası dönemde, kadınların sosyal, ekonomik haklarının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızla başlamıştır (Yılmaz, 2013). Cumhuriyetin ilanından sonraki ilk dönemde Mustafa Kemal Atatürk'ün liderliğinde yapılan inkılaplarla kadınlara vatandaşlık, hukuki ve ekonomik hakları verilerek büyük bir dönüşüm başlatılmıştır (Dinç, 2002). Bu dönüşüm çabasına karşın ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılmaları uzun bir zaman almıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005). Bu dönemlerde kadınlar tarım alanında çalışmaya devam ederken, kamuda da genellikle eğitim ve sağlık alanında çalışmayı seçmişlerdir (Atan, 2011).

Serbest piyasa ekonomisine 1980'li yıllardan itibaren geçiş yapan Türkiye, bunun sonucunda ithal ikame stratejisinden vazgeçip ürettiğini ihraç etme yönündeki politikalara yönelmiştir. Dünya çapında hissedilen küreselleşmenin getirdiği rüzgârla, kadınlar artık tarım sektöründen sanayi ve hizmet sektörüne geçiş yapmıştır. Fakat bu aşamada karşı karşıya kalınan en temel problem kadın iş gücünün yedek iş gücü olarak değerlendirilmesi ve erkeklere kıyasla daha az maaşla çalıştırılması olmuştur. Bu gelişmelere rağmen sanayileşmiş gelişmiş ülkelerde kadın iş gücünün istihdam oranları artarken, ülkemizde bu artış arzu edilen düzeylerde olmamıştır (Dilber, 2019). Hane halkı iş gücü araştırması verileri de göstermiştir ki; 2020 yılında, Türkiye'de 15 yaş ve üstü istihdam edilenlerin oranı %42.8 olup bu oran kadınlarda %26.3, erkeklerde ise %59.8'dir (TÜİK, 2020).

2.1.2 Kadın ve eğitim

Gelişme sürecindeki toplumlarda 1950'li yılların başlarından itibaren eğitime yatırım oranı artmış ancak erkeklerin tersine kadınlar bu gelişmeden adil bir şekilde

yararlanamamıştır. Ayrıca yüksek eğitim gerektiren işler genellikle kadınlar için ailelerine karşı olan sorumlulukları ve çalışma hayatları arasında kargaşaya sebep olmuştur (Shields, 1978). Türk eğitim sistemine kadınların katılımının değerlendirildiği bir araştırmada, sosyal ve ekonomik olarak yüksek düzeydeki ailelerin kızları, daha az kardeşe sahip kızlar, daha az geleneksel ailelerden gelen kızlar, çalışan annelerin kızları ve ülkenin daha gelişmiş bölgelerinde yaşayan kızların eğitim alma oranlarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Gündüz Hoşgör ve Smits, 2008).

Türk kadınının resmi eğitim geçmişinin kökleri Osmanlı İmparatorluğu'nun son dönemine dayanmaktadır. 1839'da Tanzimat'ın ilanı ile Osmanlı kadınlarının eğitiminde önemli değişiklikler başlamış, 1908'de İkinci Meşrutiyet'in ilanı ile hızlanmıştır. Bu dönemde kızların eğitim imkânları genişletilmiş, kız çocuklarına ilköğretim mecburi hale getirilmiştir. Aynı dönemde kız rüştiye okulları ve bazı kız meslek okulları açılmıştır (Kurnaz, 1999).

Cumhuriyetin kurulmasından sonra eğitime büyük önem verilmiştir. İslami kuralların baskın olduğu gelenekçi bir toplum yapısından, çağdaş Batılılaşmış bir topluma dönüşüm sürecinde, eğitimi vazgeçilmez bir değişim aracı haline getiren bir takım sosyolojik, iktisadi, siyasal ve kültürel değişimler olmuştur (Sarı, 2011). Tevhid-i Tedrisat Kanununun (1924) çıkarılmasıyla beraber eğitimle ilgili önemli adımlar atılmıştır. Ulus inşa sürecinin çağdaşlaşma ve batılılaşma mücadelesinde, eğitim sistemine önemli bir sorumluluk yüklenmiştir. Bu dönemde geleneksel İslam toplumunun modern bir topluma dönüşmesi için eğitimin olumlu bir etken olduğuna, bu sayede Batı medeniyeti ve kültürünün saygın bir üyesi olunabileceğine güçlü bir inanç vardı (Gök, 2007).

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanından bu yana kadınların toplum içindeki statülerini iyileştirme konusunda birçok yasal düzenleme yapılmasına rağmen, Türkiye'de kadının tam manasıyla özgürlük elde edemediği ileri sürülmüştür (Arat, 2000). İnkâr edilemez bir şekilde Türk kadınları, özellikle eğitilmiş şehirli kadınlar, Cumhuriyet döneminden bu yana eskiye nazaran özgürleşmeyi başarmışlardır. Ancak, onlara uysal olmayı, ekonomik olarak erkeğe bağımlı olmayı, ev işleri ve çocuk yetiştirmeyi öğreten bir toplumda hâlâ tutsak oldukları için, ne reformlardan yararlanan kadın azınlığı ne de reformlardan etkilenmeyen büyük çoğunluk, geleneksellikten kurtulabilmiştir (Toprak, 1990).

Cinsiyet eşitsizliği, eğitim sisteminin içine girildikten itibaren ve devam eden süreçlerde de varlığını hemen hissettirmektedir. 1973 yılında 1739 sayılı ile çıkarılan Milli Eğitim Temel Kanununda, eğitimde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın kadın ve erkek tüm vatandaşlara fırsat ve imkân eşitliği sağlanmasına dair bir ibare yer almasına rağmen eğitim sisteminin her basamağında kadınlar aleyhine bir durum söz konusu olmuştur (Adem, 1995). Bu durumu değiştirmek için kız çocuklarının eğitimi hakkında önemli adımlar atılmış, kamu spotları boyutunda destek verilmiştir. Yapılan bu çalışmalar sonuç vermiş ve kadınların eğitimi ile ilgili olumlu sonuçlar alınmıştır. 2008-2020 yılları verilerine göre, en az bir eğitim düzeyini tamamlayan 25 yaş üstü bireylerin toplam nüfus içindeki oranı 2008 yılında, kadınlarda %72,6, erkeklerde %89,8 iken, 2020 yılında sırasıyla %87,7 ve %98,1 olmuştur (TÜİK, 2022).

2.1.3 Milli Eğitim Bakanlığında kadın istihdamı

Kadınların iş gücünde daha fazla yer almaya başlaması eğitim sektöründe de etkili olmuş ve eğitim kurumlarında görev yapan kadın öğretmen sayısı da giderek artmıştır (Buyruk, 2014). Öğretmenliğin kadınların yaratılışında mevcut olan ve kadınların doğduğu andan itibaren yetiştiriliş tarzıyla birbirini tamamlayan bir meslek olması, kadınlar tarafından daha fazla tercih edilmesine sebep olmaktadır. Kadın bireylerin de öğretmenlerin de çocuk yetiştirdiği savından hareketle anneliğin ve öğretmenliğin benzerlikler taşıması da bu durumda etkili olmuştur. Bir anne veya anne adayısı olan kadınlar için çocukların her açıdan gelişimi önemli bir unsurdur. Bu durumda öğretmenlik, karakterini göz önüne alarak baktığımızda kadının doğasıyla en uyumlu meslek grubudur. Çünkü öğretmenler; çocuklara yaşamın gerçeklerini öğretecek bir rehber, çocuklara ilmin temel bilgi ve gereklerini kazandıracak bir öğretici, öğrencilerini sosyal yaşama adapte eden bir sosyolog; aile, okul ve çevreyi birleştiren bir kaynaştırıcıdır. Ayrıca toplumda bu kadar önemli bir yere sahip olmasının yanında, öğretmenliğin çalışma saatlerinin daha az olması da çok tercih edilme nedenleri arasında gösterilmektedir (Asar, 2014).

Milli Eğitim Bakanlığı istatistikleri incelendiğinde kadınların eğitim kurumlarında erkeklere oranla daha fazla istihdam edildiği görülmektedir. 2021-2022 Eğitim Öğretim yılında örgün eğitim kapsamındaki okullarda görev yapan öğretmen sayısını, 1 milyon 139 bin 673 olarak açıklamıştır. Bu öğretmenlerin 455 bin 294'ünün erkek, 684 bin

379'unun kadın olduğu görülmüştür (MEB, 2022). Bu istatistikler de öğretmenliğin kadınlar tarafından oldukça rağbet gören bir meslek olduğunu göstermektedir.

2.2 Kadınlar ve Yönetim

Kadınların son yıllarda üstlendikleri öğretmenlik sorumluluğundan öteye geçmek istemesiyle, yöneticilik görevlerine de talip olmaya başladıkları ve henüz istenilen seviyede olmasa da sayılarının artarak yönetici pozisyonlarına gelebildiği görülmektedir.

2.2.1 Yönetim ve yöneticilik

İnsanlar yerleşik yaşam anlayışını benimsedikten sonra toplu bir şekilde yaşamaya başlamış, içerisinde bulunduğu toplulukta yapmak istediklerini belirli bir düzen içinde elde edebilmek için örgütsel yapılar oluşturmuştur. Gün geçtikçe bu örgütsel yapıların sayıları artmış ve aralarında bir rekabet oluşmaya başlamıştır. Bu ortam örgütlerin daha kurumsal ve daha üye odaklı bir hizmet anlayışını benimsemesine yol açmıştır. Kurumların birbiri ile rekabet etmeye başlamasıyla birlikte, her kurumsal yapı daha uzmanlaşmış bir hizmet sunma çabasına girişmiştir (Çavuş vd., 2016). Bu gelişmeler karşısında, örgütlerin hizmet kalitesinin artması için yönetim ve yöneticilik kavramları ortaya çıkmış, daha profesyonel hizmet zihniyeti ile yönetim ve yönetici pozisyonunda olanların ne denli önemli işler yürüttükleri anlaşılmıştır.

Koçel (2018) yönetim kavramını bir sanata benzetirken, aynı zamanda yönetimin bir bilim olduğunu ifade etmiştir. Yönetim aynı hedefler için beraber hareket etme amacındaki bir örgütün üyelerinin örgüt içerisinde organize hareket edebilmek adına gösterdikleri çabaların bütünü olarak tanımlanabilir (Çelik ve Şimşek, 2013). Yönetim; örgütsel yapının koyduğu hedeflere ulaşabilmek için örgütün maddesel imkânlarını ve zamanı en tesirli şekilde kullanma çabasındaki organizasyon unsurları olarak da açıklanabilir (Eren, 2011). Fakat örgütün bahsi geçen maddi kaynakları içerisinde en önemli unsurun, yönetim aşamalarına faal olarak katılan ve yönlendiren insan kaynağı olduğunu belirtmek yararlı olacaktır. Buna göre yönetimin iktisadi bir faaliyet olmasının daha da ötesinde, insan kaynağının yönetim içerisinde yer aldığı toplumsal bir yapı olduğu kabul edilmektedir (Koçel, 2018).

Örgütsel yapı içerisindeki yönetim süreci bir dizi aşamalardan meydana gelmektedir. Bu aşamalar; planlama, örgütlenme, yürütme, koordinasyon, geliştirme ve kontrol olarak sıralanabilmektedir. Örgütsel yapıların yönetim kademesi sadece bir bireyden oluşabileceği gibi, yönetim kurulu adı verilen birkaç bireyden de oluşabilmektedir. Hatta örgütsel yapının büyüklüğüne göre organizasyon içerisinde farklı seviyelerde yönetim kademeleri oluşturulmaktadır (Koçel, 2018).

Yönetici kavramı ise literatürde en geniş şekilde başkaları vasıtasıyla iş yapan kimse şeklinde tanımlanmaktadır. Örgüt içerisinde yönetici pozisyonundaki kişiler çok önemlidir. Yönetici, örgütün hedeflediği noktalara ulaşmak amacıyla politikalar üreten, örgüt üyelerinin birlikte uyum içerisinde çalışması için uygun ortamı sağlayan kişi konumundadır. Katz (1955), iyi bir yöneticide bulunması gereken yönetici niteliklerini teknik, beşeri ve kavramsal olmak üzere üç boyutta sınıflandırmaktadır.

- Teknik beceri ifadesi yönetici konumundaki bireyin belirli bir konuda uzmanlığının olmasıyla ilgilidir. Yönetici kimsenin görev yaptığı kurumda teknik konulara hâkim olması, kurumda yapılan işlere ilişkin her türlü detayı bilmesi, kurumun işleyişinde en ufak sorun yaşanması halinde sahip olduğu teknik bilgi sayesinde sorunları anında çözebilmesi anlamına gelmektedir.
- Beşerî beceri ise yöneticinin kurum çalışanlarıyla etkin bir şekilde iletişim kurabilmesine sebep olan becerilerdir. Beşeri becerilerin gelişmesi insani özellikler ile birlikte mesleki tecrübeyle yakından ilişkilidir.
- Kavramsal beceri ifadesiyle kurumun tamamını bütün bir şekilde görebilme ve uygun stratejiler geliştirebilme becerileri kastedilmektedir. Her kurumun kendi çapında kalite, nitelik ve üretim hedefleri vardır. Yönetici pozisyonundaki kişi kurumun tüm bilgilerine hâkim olup, bu bilgileri bütün olarak değerlendirip, uygun kararlar almakla sorumludur.

2.2.2 Kadın ve yöneticilik

Kadınlar ve yönetim çalışmaları yeni bir olgudur, çünkü tarihsel olarak yöneticilik ve liderlik, gücü, otoriteyi ve bilgiyi temsil eden “büyük adamların” incelenmesiyle ilgilenmiştir (Klenke, 1996). Yöneticilik ve liderlik kavramları zihinlerde erkeklerle ve erkek davranış şekilleri ile ilişkilendirilmiştir. Bu durumda kadınların yönetim

pozisyonlarında daha az yer alması sebebiyle, çoğu insanın zihninde yer alan yönetici imajı erkektir (Sandler, 1993). 1980'lerden önce yöneticilik ve liderlik araştırmaları büyük oranda erkekler tarafından yapılmış ve genel olarak erkek liderlerle ilgili olmuştur. Bu araştırmalarda kadınlar çok küçük oranda yer almışlardır. Dolayısıyla bu araştırmalar sonucunda ortaya çıkan liderlik bilgimizin çoğu, erkek araştırmacılar tarafından açıklanmış, erkek liderlerin analizi sonucunda ortaya çıkmıştır (Klenke, 1996).

Liderlik kavramı, toplumsal cinsiyet klişelerine güçlü bir şekilde yerleştirilmiştir ve liderliğin dili eril ifadeler içerir, liderlerin imajları genellikle erkek kahramanlardır ve liderlik erkeksi bir imaja sahiptir. Çünkü yönetim ve liderlik uzun zamandır yoğun bir şekilde erkeklerin egemenliği altındadır. İdeal yönetici, erkeksi özelliklere dayanır (Middlehurst, 1997). Fakat 1970'lerin başından itibaren yöneticilik ve liderlik konularında kadınların ön planda olduğu araştırmalar yapılmaya başlanmıştır. Bu dönemde yapılan çalışmalar özellikle ataerkil topluluklarda “kadın bireylerin yönetici pozisyonuna gelip gelemeyeceği” sorusuna cevap aranmıştır. O yıllarda kadınlar erkeklere göre nispeten daha düşük pozisyonlu işlerde istihdam edilirken yöneticilik pozisyonlarında erkekler istihdam edilmekteydi. Ancak 1975 yılından sonra yöneticilik konusunda yapılan çalışmalarda “yönetim kademesinde yer alan bireylerin uyguladıkları yönetici stratejilerinde cinsiyete göre farklılık var mıdır?” sorusu ön plana çıkmıştır (Koziara vd., 1987). Bu yıllarda gerçekteştirilen çalışmalar yönetici olarak görev yapan kadın ve erkeklerin güçlü ve zayıf yönleri üzerinden kıyaslama yapmaktaydı. 1980'li yıllardan itibaren yapılan araştırmaların odak noktasında “kadınların yönetici olamama nedenleri” vardı. Günümüze gelindiğinde ise, kadınlar her ne kadar geçmişe kıyasla pek çok kazanım elde etse de, temsil oranları halen istenilen düzeylere ulaşamamıştır (Özaydınlık, 2014). Hane halkı iş gücü araştırması sonuçlarına göre; şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14.4 iken 2020 yılında %19.3 olmuştur (TÜİK, 2022). Yönetici kadın sayıları artmasına rağmen cinsiyetler arasındaki fark göze çarpmaktadır.

Temsil oranları istenilen düzeylerde olmasa da, son 20 yılda kadınların iş hayatında üstlendikleri statülerde önemli değişiklikler olmuştur. Günümüzde kadınlar eğitim alanında fırsat eşitliğinin sağlanması ile birlikte, arzu ettiği her alanda eğitim almaya başlamışlar, bu duruma paralel olarak iş hayatında temsil edilme oranları artmıştır. Temsil

oranları arttıkça kurumlar içerisinde yöneticilik görevlerine de gelmeye başlamışlardır. Fakat daha önce de üzerinde durulduğu gibi kadınların iş yaşamındaki oranları halen arzu edilen seviyelerde değildir (Tüzel, 2017).

Kadınların yöneticiliği ile ilgili literatür incelendiğinde, yönetim kademesinde henüz istenen düzeyde olamamasının birçok etkenle ilgili olduğu tespit edilmiştir. Bu etkenler şu şekilde sıralanabilir (Acker, 2006; Koziara vd., 1987; Özaydınlık, 2014; Tüzel, 2017):

- Ataerkil toplumlarda kadının yeri ev olarak belirlenmesi,
- Yönetim kademesine ilişkin cinsiyete dayalı yaklaşımların benimsenmesi,
- Erkek olmanın yöneticilik yapmak için bir ölçüt olarak görülmesi,
- Kadınların evde üstlendikleri sorumluluklarını ve iş yaşamını dengede tutmasının zorluğuna ilişkin ön yargılar,
- Toplum içerisinde erkeklerin gerçekçi, kadınlarına ise duygusal olduğuna ilişkin yargılar,
- Kadınların günlük yaşam rutini içerisinde birden fazla rolünün olduğu ve bu durumun yöneticilik pozisyonunun ruhuna aykırı olduğuna ilişkin olumsuz tutumlar/yargılar,
- Kadınların yönetici olduklarında kendinden ast ve üstleriyle iletişim sorunu yaşayacağına dair ön yargılar,
- Kadınların üstlendikleri birden fazla sorumluluğun olması ve bu durumun yöneticilik gibi riskli bir mesleğin yerine getirilmesinde zorluklar yaşatacağına dair yargılar.

Yönetici pozisyonunda görev yapan erkek ve kadınlara atfedilen nitelikler çok farklıdır. Bunun sebebinin iş hayatında erkeklerin sayı olarak üstün olmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Yönetim kademesinde çalışan kadınlara atfedilen özelliklerin daha çok dönüşümcü liderliğe, erkeklere atfedilen özelliklerin ise daha çok sürdürümcü liderliğe uygun olduğu ifade edilmektedir (Kilidi Kırmak Raporu, 2017). Bu bilgiden yola çıkarak kadınların birey odaklı yöneticilik özelliklerine sahip olduğu, erkeklerin ise daha çok iş odaklı becerilere sahip olduğu ifade edilebilir.

2.2.3 Kadın ve okul yöneticiliği

Okul yönetimi, rolü artık eğitim politikalarını ve hedeflerini uygulamakla sınırlı kalmayan, hızla değişen bir çağda nesilleri yetiştirmek ve onları nitelikli hale getirmekle

sorumlu hale gelen, yönetim konusunun en önemli alanlarından birisidir. Ayrıca okul yönetimi toplumdaki yönetim alanlarının en büyüklerinden biri olarak görülmektedir. İçerisinde bulunduğu toplumla doğrudan temas halinde olan okul yönetimi, bu toplumun bakım ve eğitimi sağlar, öğrencileri akademik olarak iyi bir şekilde yetiştirecek uygun ortamı sağlar, nihayetinde toplumun ilerlemesine yol açar ve seviyesini yükseltir (Badarna ve Ashour, 2016).

Okul yönetimi, öğrencilerin her alanda iyi birer vatandaş olmalarına, kendileri ve ülkelerine karşı sorumlu olmalarına yardımcı olma konusunda temel unsurdur (Zahran, 2012). Okul yönetiminin öneminin altında, okulun amaçlarına olan inanç, okul için çalışmaya isteklilik ve bu istekle gurur duyma gibi çeşitli yönlerden davranışsal işlevin uygulanması yoluyla, öğrencilerin davranışlarında yapılan etki ve değişiklik yatmaktadır (Hulpia ve Devos, 2009). Okul yönetimi öğrencilerin sorunlarını sürekli takip eder, izler ve çözüm üretir (Faulkner, 2015).

Bir okulda yönetici pozisyonundaki bireyler eğitim ve öğretim faaliyetlerinin yürütüldüğü yerde genellikle müdür ve müdür yardımcısı olarak adlandırılan kişilerdir. Eğitim-öğretim müfredatını, ders araç gereçlerini ve eğitici bireyleri temin eden kurumlar okullar iken, bu okulların sevk ve idaresini sağlayan yöneticileri de okul müdürleridir (Açıkalın, 1998). Okul yöneticileri, okullarda eğitim programının sorunsuzca işlenmesinden, gerekli araç-gereçlerin temininden ve okulda çıkabilecek her türlü problemi çözüme kavuşturmak için görevlendirilmiştir (Balcı, 2001).

Ülkemizde okul müdürü olabilme şartları Milli Eğitim Bakanlığının çıkarmış olduğu yönetmelikle belirlenmiş olup ilk kez müdürlüğe atanmak için yazılı ve sözlü sınavdan başarılı olmak gerekmektedir. Görevlendirmeye esas puanlar için de değerlendirme puanları ile sınav puanları etkili olmaktadır (Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği, 2021). Yönetmelik incelendiğinde kadınları okul müdürü olma hususunda engelleyen bir madde olmadığı halde kadın okul yöneticisi sayısının az olduğu görülmektedir (Asar, 2014). Bu durumun altında tüm iş alanlarında olduğu gibi kadının yöneticilik pozisyonuna yükselmesine engel olan kariyer engelleri yatmaktadır.

2.3 Kadınların Yöneticilik Pozisyonuna Yükselmesinde Kariyer Engelleri

Kadınların iş yaşamında yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerinde karşılaştıkları çeşitli kariyer engelleri bulunmaktadır. Bu engellerden biri de toplumda görülen cinsiyet eşitsizliğidir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların özgürlüklerinin kısıtlanmasına sebep olan, toplumsal haklardan erkeklerle eşit şekilde yararlanmasını engelleyen; cinsiyet nedeniyle yapılan her türlü ayrımcılıktır (Demirgöz Bal, 2014). Cinsiyet eşitsizliği ile ilgili olarak, kadın istihdamı, ücret (Cooke, 2014), zaman dağılımı, ücretsiz ev işleri, siyasi katılım gibi birçok konu (Sani ve Quaranta, 2016) araştırmacıların üzerinde durduğu hususlardır. Cinsiyetlere göre ortaya çıkan eşitsizliklerin devam etmesinin temel nedenlerinden biri toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği geleneksel tutumlar olarak kabul edilmektedir (Farre ve Vella, 2013).

Cinsiyet eşitsizliği literatürde çeşitli açılardan incelenmektedir. Ekonomi açısından ise genel olarak eğitim, istihdam ve ücret eşitsizlikleri olarak ifade edilmektedir. Tüm bu eşitsizlik boyutları birbiriyle bağlantılıdır ve ekonomileri önemli ölçüde etkiler. Çok sayıda araştırma, artan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin özellikle gelişme sürecindeki ülkelerde iktisadi kalkınma ve büyüme üzerinde olumsuz etkileri olduğunu göstermektedir (Abu-Ghaida ve Klasen, 2002; Kabeer ve Natali, 2013; Ward ve diğerleri, 2010).

Gelişmekte olan ülkeler statüsündeki Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitsizliği azaltmak ve kadın istihdam düzeyini artırmak için çalışmaktadır. Bu dönemde yaşanan önemli büyüme deneyimlerine rağmen, kadın istihdam düzeyi gelişmiş ülkelere kıyasla halen düşüktür. Türkiye'de kadınların iş gücüne katılımını etkileyen faktörler konusunda geniş bir literatür olmasına rağmen, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine odaklanan çalışmalar görece daha azdır (Çelebioğlu, 2017). Bu çalışmalarla ilgili dikkat çeken bazı bilgiler aşağıda sunulmuştur.

Kadın istihdamını etkileyen önemli bir eşitsizlik türü cinsiyete dayalı ücret farkıdır. Önder (2013) yaptığı çalışmada kadınların işten ayrılma nedenleri arasında düşük ücretlerin önemli bir etken olduğunu açıklamıştır. Bu durumun altında birçok iktisadi ve

kültürel sebep olduğu düşünülmektedir. Çeşitli çalışmalarda (Kasnakoğlu ve Dayıoğlu 1996) Oaxaca-Blinder tipi ayrıştırma yöntemleri kullanılarak erkek ve kadın çalışanların saat başına hak edişleri incelenmiş ve aralarında önemli farklılıklar bulunmuştur. Araştırmalar, ücret farkına yol açanın donanım farklılıkları değil, erkek özelliklerinin daha yüksek piyasa değerlemesi olduğunu göstermiştir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

Türkiye'de kadın istihdamı ile ilgili literatürde; kadınların iş gücüne katılımını belirleyen başlıca öge olarak eğitim durumlarında görülen cinsiyet eşitsizliği ön plana çıkmıştır (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010; Kılıç ve Öztürk, 2014; Kızılgöz, 2012). Tansel (2001) Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım oranlarını iller arası belirleyicileri göz önünde bulundurarak zaman serisi yöntemiyle analiz etmiştir. Analiz sonucunda kadınların eğitim düzeyi ile kadınların iş gücüne katılım oranları arasında pozitif bir ilişki olduğu bulunmuştur. Günümüzde kadınların eğitime katılma durumlarında olumlu gelişmeler olsa da önceki yılların etkisi kadın istihdamında varlığını hissettirmektedir.

Kadınların yöneticilik pozisyonlarında temsiliyetinin az olmasının nedenlerini açıklamada cam tavan engeli de önemli etkindir. Cam tavan, kadınların başarılı olmalarına rağmen kariyerlerinde yükselmelerini engelleyen, net bir şekilde görülemeyen, varlığı hissedilen, aşılması zor engelleri ifade etmek için kullanılan bir kavramdır (Derin, 2020). Cam tavan kırılması zor bir engeldir ve çok az kadın bu engeli aşarak yöneticilik konumuna yükselebilmektedir (Korkmaz Moraloğlu, 2010). Cam tavan açık bir şekilde görünmeyen, genellikle de toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin sonucu olarak doğal görünen uygulamalar içine gizlenmiştir ve bu nedenle varlığı tespit etmek zordur (Binen, 2013).

Cam tavan engelleri, bireysel, örgütsel ve toplumsal etkenlerden kaynaklanabilmektedir (Karaca 2007). Çalışma koşullarının ve saatlerinin kadınları zorlaması, iş hayatı ve özel hayat arasındaki dengeyi kurmakta yaşanan sorunlar, mesleki yeterlilik ve başarıya olan inanç konusundaki olumsuz benlik algısı, statü ve kazanımın tatmin edici düzeyde görülmemesi bireysel kaynaklı cam tavan engelleri arasındadır (Süleymanova, 2019).

Toplumsal cinsiyet rolleri de kadın için cam tavan oluşturan bireysel nedenlerdendir. Toplumsal cinsiyet rolleri, içinde yaşadığı toplumun doğduğu andan itibaren bireylere ataerkil yapıdan kaynaklı olarak cinsiyetleri ile ilgili olarak biçtiği rollerdir. Kadınlar için

toplumun belirlediği başlıca roller anne ve eş rolleridir (Süleymanova, 2019). Bu durum kadının iş yaşamında artan sorumlulukları ile üstlendiği bu roller arasında kalmasına, strese ve kendini yetersiz görmesine sebep olmaktadır. Bu durum evde de işte de performansını ve başarısını olumsuz etkilemektedir (Aksu, 2019).

Kadınlar için var olan cam tavanı oluşturan engellerden biri de örgütsel kaynaklıdır. Örgütsel faktörlerden kaynaklanan cam tavan engelleri; örgüt kültürü, örgüt iklimi, mentor eksikliği ve kadınların kurum içindeki resmi olmayan iletişim ağlarından uzak kalması olarak sıralanabilir (Orbay, 2018).

Cinsiyet ayrımcılığı sebebiyle toplumda oluşan mesleki ayrımcılık ve kadınlar için oluşan önyargılar cam tavanı oluşturan toplumsal kaynaklı engellerdir (Yıldız, 2020). İş hayatında toplumsal cinsiyete göre yapılan iş paylaşımı ve geleneksel yapının etkisi ile kadınların çalışabileceği işler ve yerler kısıtlanmış ve mesleki anlamda kadın ve erkek arasında bir ayrım oluşmuştur (Ersoy, 2019). Karar alma süreçlerinde duygusal yapılarının etkisinde kalabilecek olmalarına dair düşünceler, profesyonel düşünemeyeceklerine yönelik algılar kadınlara karşı önyargı oluşturmakta ve kadınların yöneticilik konumlarına gelmelerini zorlaştırmaktadır (Binen, 2013).

Kadınların iş yaşamında kariyerlerini geliştirmelerine engel olan diğer bir durum da kraliçe arı sendromudur. Kadın yöneticilerin bazılarında görülen kraliçe arı sendromu, kendi yaşadığı zorluklara rağmen kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini desteklemeyerek, hatta engelleyerek bulundukları pozisyonda tek kadın olmak istemelerini ifade etmektedir (Yılmaz, 2011). Kadınların kariyer yolculuklarında görülen bu durum yanında, iş çevresindeki diğer kadınlara duyulan kıskançlık ve bunun sonuçları en üzücü kariyer engelleri arasında kabul edilmektedir (Özkan, 2020).

Kadınların kariyer engelleri incelendiğinde, görüldüğü üzere tüm engeller aslında birbiriyle iç içedir ve birbirini etkilemektedir.

3. YÖNTEM

Bu bölümde çalışmada tercih edilen model, evren ve örneklemin belirlenme süreci, verilerin toplama aşaması ve verilerin analiz edilme adımları ifade edilmiştir.

3.1 Araştırma Modeli

Bu çalışmada, 2006-2021 yılları arasında YÖK Tez Merkezi sisteminde yayınlanmış ve kadın yöneticilerin konu edildiği lisansüstü tezlerin incelenmesinde nitel araştırma yöntemi benimsenmiştir. Söz konusu tezlerin incelenmesinde nitel araştırma yöntemlerinde sıkça kullanılan tekniklerden doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Nitel araştırma gerçekleştirirken tümevarım akıl yürütme yönteminden faydalanılmakta ve bu sayede üzerinde çalışılan konuya ilişkin çalışma planının ve sürecin noksansız olması hedeflenmektedir. Bu noktada araştırmayı yürüten kişinin en önemli görevi genel bir çıkarım veya bulgular ortaya koymadan önce bu konuya ilişkin daha önceden deneyimleri olan bireylerin yaşadığı tecrübeleri anlamak ve bunları açıklamaktır (Çiftçi, 2018).

Bu çalışma için doküman analizi tekniği kullanılmıştır. Doküman analizi, bir değerlendirme konusuna ses ve anlam kazandırmak için dokümanların, araştıran kişi tarafından yorumlandığı bir nitel araştırma şeklidir (Bowen, 2009). Belgeleri analiz etmek, kodlama içeriğini temalara ve alt temalara bölmeyi gerektirir. Belgeler çok erişilebilir ve güvenilir bir veri kaynağıdır. Belgeleri elde etmek ve analiz etmek, genellikle kişinin kendi araştırmasını veya deneylerini yapmaktan maliyet olarak daha elverişli ve zaman açısından verimlidir (Corbin ve Strauss, 2008). Ayrıca belgeler kararlı, değişiklik göstermeyen veri kaynaklarıdır. Defalarca okunarak gözden geçirilebilirler ve araştırmacının veya araştırma sürecinden bağımsız olarak değişikliğe uğramazlar. Belgeler, arka plan bilgisi ve geniş veri kapsamı sağlayabilir ve bu nedenle kişinin araştırmasını kendi konusu veya alanı içinde bağlamsallaştırmada yardımcı olur. Belgeler, araştırmayı yapan kişinin etkisi ile değişmezler; kaydedilmiş metin (kelimeler) ve görüntüleri içerirler (Bowen, 2009).

Bilim insanları çoğunlukla gerçekleştirecekleri çalışma öncesinde konuyla ilgili literatür bilgilerini tarar ve buradan edindikleri bilgilere araştırma raporlarında yer verirler. Ancak, analiz edilen belgelerin bir listesinin sağlandığı durumlarda, genellikle önceki çalışmaları

içermez. Analitik prosedür, belgelerde yer alan kullanışlı verileri arama ve bulma, seçme, değerlendirme (anlamlandırmayı) ve sentezleme süreçlerini gerekli kılar (Labuschagne, 2003).

3.2 Evren ve Örneklem

Çalışmanın evreni Yüksek Öğretim Kuruluna ait “Ulusal Tez Merkezi” sisteminde yer alan “Yönetici Olarak Kadınların Türk Eğitim Sistemindeki Yeri” ile alakalı hazırlanmış ve yazarlarının yayınlanmasına izin verdikleri, Türkçe olarak yazılmış lisansüstü tezler olarak belirlenmiştir. Çalışma evreni belirlenirken YÖK Tez Merkezi veri tabanında bulunan tarama bölümünde “kadın yöneticiler” kelime grubu taratılmış, daha sonra bu tezler, konu başlığından eğitim öğretim olarak filtrelenmiştir. Bunun sonucunda, 2006 yılı öncesindeki tezlerin yayınlanmasına izin verilmemesi nedeniyle başlangıç noktası olan bu yıldan, Haziran 2021 tarihine kadar YÖK Ulusal Tez Merkezi bünyesinde tespit edilen 72 adet lisansüstü tezin tamamı çalışma evreni olarak ele alınıp incelenmiş, örneklem alınmamıştır.

3.3 Veriler ve Toplanması

Bu çalışmada kullanılan veriler doküman inceleme metodu benimsenerek toplanmıştır. Bu bağlamda, YÖK üzerinden hizmet vermekte olan Ulusal Tez Merkezi'nde Türk eğitim sisteminde görev alan kadın yöneticileri inceleyen yayınlanmış ve erişim izni olan lisansüstü tezler PDF dosya formatında indirilmiştir. Bu aşama sonrasında, tezlere numaralar verilmek suretiyle çeşitli kümelerle ayrılarak incelenmeye başlanmış ve eldeki veriler Microsoft Excel ve Word programında gerekli notlar alınmıştır. Yazarının erişim kısıtı koyduğu tezler ile İngilizce hazırlanmış tezler çalışmaya dâhil edilmemiştir. Çalışmada tezlere ilişkin veriler özetler şeklinde sunulmuş olup bu özetlerin oluşturulmasında, araştırmanın alt problemlerine uygun olarak araştırmacı tarafından “Lisansüstü Tez İnceleme Formu” (Ek 1) oluşturulmuştur. Araştırmanın geçerliliğini sağlamak amacıyla formun uygunluğu ile ilgili olarak uzmanlardan görüş alınmıştır. Uzman görüşleri ile forma son şekli verilmiştir. Söz konusu bu forma göre çalışmanın yılı, tezi hazırlayan kişi, yayınlandığı üniversite ve enstitü, danışman adı ve unvanı, tezin amacı, yöntemi, bulguları ve önerileri ayrıntılı olarak incelenmiştir. Bu çalışmada

incelenen lisansüstü tezlerine ilişkin verilerin detayları özetler halinde verilmiştir (Ek 2 ve Ek 3).

3.4 Verilerin Çözümlemesi ve Yorumlanması

Araştırmanın amaçları göz önünde bulundurularak belirlenen dokümanların incelenmesi için içerik analizinden yararlanılmıştır. İçerik analizinin ana yapısı oluşturulurken göz önünde bulundurulması gereken öğelerden birisi de, çalışma bütünlüğünün korunarak önceden belirlenmiş olan araştırma soruları rehberliğinde lisansüstü tezlerin incelenmesidir. Bu değerlendirmeler yapılırken elde edilen verilerin birlikte düşünülmesi ve birleştirilen bu verilerin bulgulara yansıtılması da analiz kapsamında önemli yer tutmaktadır. Analizin sonraki adımında ise tematik kodlar sürece dâhil edilmektedir. Tematik kodlar incelemeler neticesinde edinilen verileri kolayca sınıflandırmak için kullanılan etiketlerdir. Kodlar araştırma konusunun amaçlarıyla uyumlu olarak belirlenen kategori türlerine göre farklı sözcük gruplarına ilave edilmektedir (Ersoy, 2015). Bu araştırma için belirlenen tematik kodlar uzman görüşü alınarak uygun bulunmuştur.

Betimsel içerik analizi tekniğiyle değerlendirmeye alınan lisansüstü tezlerden inceleme formu ile elde edilen veriler ve belirlenen temalar Microsoft Excel programına yüklenerek tablolar halinde araştırmada kullanılmaya uygun hale getirilmiştir. Yine Microsoft Excel programı kullanılarak verilerle ilgili frekans ve yüzde bilgileri alınmıştır.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Bu bölümde, araştırmanın alt problemlerini başlıklar halinde araştırmadan elde edilen bulgulara ve bulguların anlamlandırılmaya çalışıldığı yorumlara yer verilmiştir.

4.1 Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde 2006-2021 yılları arasında tamamlanmış ve YÖK Tez Merkezi üzerinde yayına sunulmuş 72 adet lisansüstü tezin, araştırmanın genel amacı çerçevesinde cevap aranan sorulara ilişkin bulgular sunulmuş ve yorumlanmıştır. Bulguların sunuluşunda araştırmada cevap aranan soruların sırası izlenmiştir.

4.1.1 Tezlerin özelliklerine göre dağılımı

Çalışmada ele alınan toplam 72 adet tez, araştırmanın sorularına cevap niteliği olabilecek şekilde betimsel açıdan analiz edilmiştir. Yüksek lisans ve doktora tezlerinin özellikleri göz önünde bulundurulduğunda; çalışmaların türlerine, yayınlandığı yıllara, üniversitelere ve enstitülere göre dağılımı frekans ve yüzdelik olarak tablolar halinde sunulmuştur.

4.1.1.1 Tezlerin türlerine göre dağılımı

Araştırma kapsamında incelenen lisansüstü tezlerin türlerine göre dağılımı Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Lisansüstü Tezlerin Türlerine Göre Dağılımı

Tez Türü	Sayı	Yüzde
Yüksek Lisans	65	90.3
Doktora	7	9.7
Toplam	72	100.0

Tablo 1’de görüldüğü üzere, 2006-2021 yılları arasında YÖK Tez Merkezinde yayınlanmış kadın yöneticilerle ilgili lisansüstü tezlerin %90.3’ünün yüksek lisans ve %9.7’sinin doktora tezi olduğu görülmüştür. Dokümanların incelenmesi neticesinde kadın yöneticilerle ilgili hazırlanan yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerine göre daha fazla olduğu görülmektedir. Ülkemizde doktoranın 4-7 yıl arasında sürmekte olup çok

zor süreçlerden geçebilmeyi gerektiren bir eğitim olması, doktora tezlerinin az olmasına etken sayılabilecek bir durumdur (Gökmen vd., 2017). Ayrıca YÖKTEZ sisteminde tezlerle ilgili istatistikler incelendiğinde son beş yılda Türkiye’de hazırlanan tezlerin %82’si yüksek lisans teziyken, doktora tezlerinin oranı %18’dir. Bu istatistikler göz önünde bulundurulduğunda kadın yöneticilerle ilgili doktora tezlerinin oranının genel ortalamaya göre düşük kaldığını belirtmek mümkündür.

4.1.1.2 Tezlerin yayınlandığı yıllara göre dağılımı

Türkiye’de kadın yöneticilerle ilgili yayınlanmış lisansüstü tezlerin yıllara göre dağılımı Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2. 2006-2021 Yılları Arasında Kadın Yöneticiler İlgili Yapılan Lisansüstü Tezlerin Yıllara Göre Dağılımı

Yıllar	Sayı	Yüzde
2021	3	4.2
2020	3	4.2
2019	14	19.4
2018	6	8.3
2017	8	11.1
2016	3	4.2
2015	8	11.1
2014	4	5.6
2013	4	5.6
2012	3	4.2
2011	4	5.6
2010	4	5.6
2009	1	1.4
2008	4	5.6

2007	2	2.8
2006	1	1.4
Toplam	72	100.0

Tablo 2’de görüldüğü gibi, 2019 yılı kadın yöneticilerle ilgili en çok tez (f=14) hazırlanan yıl olmuştur. Sonrasında 2017 ve 2015 yılları (f=8) en çok tez hazırlanan diğer yıllar olmuştur. Tezlerin hazırlandığı yıllara göre dağılımında dikkat çekici bir diğer bulgu da 2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili her yıl en az bir tez yapılmıştır.

2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili hazırlanan lisansüstü tez türlerinin yıllara göre dağılımı incelenmiş ve Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3. Yıllara Göre Lisansüstü Tezlerin Türlerinin Dağılımı

Yıllar	Yüksek Lisans	Doktora
2021	2	1
2020	3	0
2019	13	1
2018	6	0
2017	6	2
2016	2	1
2015	8	0
2014	3	1
2013	4	0
2012	2	1
2011	4	0
2010	4	0
2009	1	0
2008	4	0

2007	2	0
2006	1	0
Toplam	65	7

Tablo 3'te görüldüğü üzere 2006-2021 yılları arasında toplam 7 adet doktora tezi hazırlanmıştır. 2006-2011 yılları arasında araştırmamızın konusuyla ilgili toplam 16 adet tez yayınlanmasına karşın, bu tezlerin hiçbirisi doktora tezi değildir. Ancak 2012-2021 arasında düzenli olarak doktora tezlerinin araştırma konusu olabilmektedir. Bir diğer dikkat çekici sonuç da 2019 yılında toplam 14 lisansüstü tez hazırlanmasına karşın sadece bir doktora tezinin konusu kadın yöneticiler olabilmektedir.

4.1.1.3 Tezlerin yayınlandığı üniversiteye göre dağılımı

2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili yapılan çalışmaların hazırlandığı üniversiteye göre dağılımı Tablo 4'te sunulmuştur. Buna göre;

Tablo 4. Araştırma Konusu Tezlerin Yayınlandığı Üniversitelere Göre Dağılımı

Üniversite	Sayı	Yüzde
Erciyes Üniversitesi	7	9.7
Akdeniz Üniversitesi	5	6.9
Gazi Üniversitesi	4	5.6
Gaziosmanpaşa Üniversitesi	4	5.6
Ankara Üniversitesi	3	4.2
İstanbul Aydın Üniversitesi	3	4.2
İstanbul Kültür Üniversitesi	3	4.2
Marmara Üniversitesi	3	4.2
Okan Üniversitesi	3	4.2
Yeditepe Üniversitesi	3	4.2
Beykent Üniversitesi	2	2.8
Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	2	2.8
Fırat Üniversitesi	2	2.8
Hacettepe Üniversitesi	2	2.8

Sütçü İmam Üniversitesi	2	2.8
Yıldız Teknik Üniversitesi	2	2.8
Adnan Menderes Üniversitesi	1	1.4
Anadolu Üniversitesi	1	1.4
Bahçeşehir Üniversitesi	1	1.4
Celal Bayar Üniversitesi	1	1.4
Çağ Üniversitesi	1	1.4
Dokuz Eylül Üniversitesi	1	1.4
Düzce Üniversitesi	1	1.4
Gaziantep Üniversitesi	1	1.4
Hasan Kalyoncu Üniversitesi	1	1.4
İstanbul Üniversitesi	1	1.4
Karabük Üniversitesi	1	1.4
Karadeniz Teknik Üniversitesi	1	1.4
Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi	1	1.4
Kocaeli Üniversitesi	1	1.4
Maltepe Üniversitesi	1	1.4
İstanbul Medeniyet Üniversitesi	1	1.4
Osmangazi Üniversitesi	1	1.4
Sabahattin Zaim Üniversitesi	1	1.4
Sakarya Üniversitesi	1	1.4
Ufuk Üniversitesi	1	1.4
Uşak Üniversitesi	1	1.4
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	1	1.4
Toplam	72	100,0

Tablo 4’te görüldüğü üzere, araştırılan yıllar arasında kadın yöneticilerle ilgili en fazla tez Erciyes Üniversitesinde (f=7) hazırlanmıştır. Söz konusu dönemde hazırlanan tezlerin %9.7’si Erciyes Üniversitesinde hazırlanmıştır. Bu üniversiteyi sırasıyla 5 tez ile Akdeniz Üniversitesi ve 4’er tez ile Gazi Üniversitesi ve Gaziosmanpaşa Üniversitesi takip etmektedir. Ülkemizde 22 farklı üniversitede 2006-2021 arasında kadın yöneticilerle ilgili sadece bir adet tez yayınlanmıştır.

4.1.1.4 Tezlerin yayınlandığı enstitüye göre dağılımı

Araştırma kapsamında 2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili lisansüstü tezlerin yayınlandığı enstitüye göre dağılımı Tablo 5’te sunulmuştur.

Tablo 5. Tezlerin Yayınlandığı Enstitüye Göre Dağılımı

Enstitü Türü	Sayı	Yüzde
Sosyal Bilimler Enstitüsü	38	52.8
Eğitim Bilimleri Enstitüsü	31	43.1
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü	3	4.2
Toplam	72	100.0

Tablo 5’te görüldüğü üzere tezlerin yarısından fazlası (%52.8) üniversitelerin Sosyal Bilimler Enstitülerinde hazırlanmıştır. Eğitim Bilimleri Enstitülerinde hazırlanan tezlerin oranı %43.1 iken, tezlerin %4.2’si ise Lisansüstü Eğitim Enstitülerinde hazırlanmıştır. Araştırmaya dâhil olan tezler eğitim öğretim konulu olanlardan seçildiği için tezlerin bu enstitüler tarafından hazırlanması normal karşılanabilir.

4.1.2 Tezleri hazırlayan öğrenciler ve danışmanlarına ilişkin bulgular

4.1.2.1 Tezleri hazırlayan öğrencilerin cinsiyet dağılımı

Araştırmanın amaçları doğrultusunda belirlenen alt problemlerden birisi olan 2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili tezleri hazırlayan öğrencilerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelenmiş ve araştırma bulguları Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Tezleri Hazırlayan Öğrencilerin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	59	81.9
Erkek	13	18.1
Toplam	72	100.0

Tablo 6’da görüldüğü üzere incelenen tezlerin %81.9’unu kadınlar, geriye kalan %18.1’ini ise erkekler hazırlamıştır. Tezleri hazırlayan öğrencilerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde kadınların üstünlüğü görülmektedir. Bu durum, kadın öğrencilerin kendi cinsiyetleri ile ilgili bir konuyu araştırarak kadın sorunlarının daha fazla gündeme gelmesi, araştırmalarla bulgularan eşitsizlik durumunun giderilmesi için çözüm arayışları ve hemcinslerinin yönetici olmasının önündeki engelleri belirleme istekliliğine yorulabilir. Öte yandan erkek öğrencilerin kendi cinsiyetleri ile ilgili olmayan bir konuya daha az ilgi gösterdiği, %18.1 gibi bir oranın toplumsal bir soruna duyarlılık göstermek adına böyle bir konuyu araştırdığı şeklinde yorumlanabilir.

4.1.2.2 Tezlere danışmanlık eden öğretim üyelerinin unvan ve cinsiyet dağılımı

Araştırma örneklemini oluşturan tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin akademik unvanları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Lisansüstü Tezlere Danışmanlık Yapan Öğretim Üyelerinin Unvan Dağılımı

Unvan	Sayı	Yüzde
Dr. Öğr. Üyesi	24	33.3
Doç. Dr.	18	25.0
Prof. Dr.	30	41.7
Toplam	72	100.0

Tablo 7’de görüldüğü üzere incelenen tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin %41,7’si “Prof. Dr.”, %33.3’ü “Dr. Öğr. Üyesi” ve %25.0’ ı ise “Doç. Dr.” Unvanlarına sahiptir. Tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin unvanlarına göre dağılımında önemli farklılıklar olmasa da, 30 adet “Prof. Dr.” unvanına sahip danışmanın böylesine önemli bir sosyal meseleyi araştırmayı desteklemesi dikkate alınması gereken bir miktardır. Ayrıca tez türlerine göre unvan dağılımına bakıldığında toplam 7 adet doktora tezinin 5’ine “Prof. Dr.” unvanlı öğretim üyeleri danışmanlık ederken, 2 tane doktora tezinin danışmanı “Doç. Dr.” unvanlıdır. Küresel ölçekte tüm toplumlar için önemli olan kadın yöneticiler konusunda yürütülen tezlerin danışmanlarının önemli kısmının “Prof. Dr.” unvanlı olması dikkate değer bir bulgudur.

Tablo 8. Lisansüstü Tezlere Danışmanlık Yapan Öğretim Üyelerinin Cinsiyet Dağılımı

Cinsiyet	Sayı	Yüzde
Kadın	29	40.3
Erkek	43	59.7
Toplam	72	100.0

Söz konusu bu tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, öğretim üyelerinin %59.7'sinin erkek, %40.3'ünün kadın olduğu belirlenmiştir. Ülkemizde kadınlara yapılan eşitsizlikler maalesef akademi camiasında da mevcuttur. 2002 yılında kadın öğretim üyelerinin oranı %22 civarında iken, aradan geçen yaklaşık 20 yılda bu oran ciddi bir artış gösterse de henüz istenilen oranlara varmamıştır. Günümüzde üniversitelerde görev yapan kadın akademisyen oranları %44 civarındadır. Bu çalışmada kadın öğretim üyelerinin kadın yöneticilerle ilgili tezlere %40 civarında danışmanlık yaptığı düşünüldüğünde, üniversitelerde görev yapan kadın oranlarına hemen hemen denk bir oran bulunmuştur. Bu açıdan değerlendirildiğinde kadın öğretim üyelerinin, kadın yöneticilerle ilgili çalışmalarda danışmanlık oranları dikkate değer bir oranda değildir (Tablo 8).

4.1.3 Tezlerin araştırma modeline göre dağılımı

Bilimsel araştırmalar tasarlanırken uygulama safhasına geçmeden önce araştırmanın hangi modelde gerçekleştirileceğine karar verilir. Bu araştırma yöntemleri nicel, nitel ve karma olmak üzere üçe ayrılır. Nicel araştırma modelinde sayısal ve ölçülebilir değerler üzerinden araştırmada incelenen değişkenler arasındaki ilişki ölçülmeye çalışılır (Tunalı vd., 2016). Nitel araştırma modelinde ise genellikle gözlem, yapılandırılmış veya yarı yapılandırılmış görüşmelerden elde edilen verilerin yorumlanması ile sonuç çıkarılmaya çalışılır (Baltacı, 2019). Bilimsel çalışmalarda kullanılması düşünülen araştırma yaklaşımı incelenecek konu ve konuda kullanılacak değişkenlere bağlı olarak belirlenmektedir. Bir araştırmanın konusu ve yapılma amaçları tercih edilecek araştırma modeline karar verirken en önemli unsurlardandır. Nicel araştırma modellerin diğer modellere göre daha güvenilir sonuçlar verdiği; nitel araştırma modellerin ise olgulardaki farklı faktörlerin anlaşılmasını

sağlamak gibi avantajları vardır. Gökmen vd. (2017), ülkemizde en çok tercih edilen bilimsel araştırma yaklaşımının nicel modeller olduğunu vurgulamaktadır.

Tablo 9. Tezlerde Benimsenen Araştırma Modeline Göre Dağılım

Araştırma Modeli	Sayı	Yüzde
Nicel Araştırma	38	52.8
Nitel Araştırma	26	36.1
Karma	8	11.1
Toplam	72	100.0

Bu araştırma kapsamında incelenen lisansüstü tezlerin %52.8’inde nicel araştırma modeli, %36.1’inde nitel araştırma modeli benimsenmiştir. Tezlerin %11.1’inde ise karma model olarak bilinen nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. Tezlerde tercih edilen araştırma modeli incelendiğinde nicel ve nitel modellerin birbirine yakın oranlarda tercih edildiği, buna karşılık karma modelin daha düşük oranda tercih edildiği belirlenmiştir (Tablo 9).

Araştırmada lisansüstü tezlerin türlerine göre benimsenen araştırma modelinin dağılımı da incelenmiş ve Tablo 10’da sunulmuştur.

Tablo 10. Tezlerde Benimsenen Araştırma Yöntemine Göre Dağılım

Tezin Türü	Araştırma Modeli	Sayı	Yüzde
Yüksek Lisans	Nicel Araştırma	36	55.4
	Nitel Araştırma	26	40.0
	Karma	3	4.6
Doktora	Nicel Araştırma	2	28.6
	Nitel Araştırma	0	0
	Karma	5	71.4

Tablo 10’da görüldüğü üzere yüksek lisans tezlerinde en çok benimsenen araştırma yöntemi %55.4 ile nicel yöntem olmuştur. Yüksek lisans tezlerinde karma yöntemin oranı daha da aşağılara düşerken, aksine doktora tezlerinde en çok benimsenen araştırma yöntemi karma yöntem (%71.4) olmuştur. Doktora çalışmalarında nitel yöntem hiç tercih edilmezken, 2 çalışmada (%28.6) nicel yöntem tercih edilmiştir.

4.1.4 Tezlerin örneklem seçimine göre dağılımı

Bilimsel araştırmalarda araştırılması hedeflenen bir evren içerisinde, evreni temsil edebileceği düşünülen kısmının seçilerek araştırmanın o kısım üzerinden yürütülmesi işine örneklem seçimi denilmektedir (Kaptan, 1998). Örneklem seçiminde araştırma konusuna göre farklı yöntemler kullanılmaktadır. Dolayısıyla her bir araştırma konusu için örneklem sayısı farklılık gösterebilmektedir. Bu araştırma kapsamında 2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerde, araştırmacıların hangi örnekleme yöntemlerini tercih ettikleri araştırılmış ve bulgular Tablo 11’de sunulmuştur.

Tablo 11. Tezlerde Benimsenen Örneklem Yöntemine Göre Dağılım

Örneklem Yöntemi	Sayı	Yüzde
Basit Tesadüfi Örneklem	17	23.6
Amaçlı Örneklem	13	18.1
Tüm Evren (Örneklem yöntemi yok)	13	18.1
Kolayda Örneklem	9	12.4
Maksimum Çeşitlilik	5	6.9
Tabakalı Örneklem	5	6.9
Oranlı Eleman Örneklem	4	5.6
*Diğer	6	8.4
Toplam	72	100.0

**Kartopu, Seçkisiz Örneklem, Kısıtlı Örneklem, Olasılıklı Örneklem*

Tablo 11’de görüldüğü gibi, belirlenen dönem içerisinde yayınlanan tezlerde en çok kullanılan örnekleme yöntemi %23.6 ile basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Bu yöntemi

sırayla amaçlı örnekleme (%18.1), kolayda örnekleme (%12.4), maksimum çeşitlilik (%6,9) ve tabakalı örnekleme (%6.9) yöntemleri takip etmiştir. En az tercih edilen yöntemler ise kısıtlı örnekleme (%1.4) ve olasılıklı örnekleme (%1.4) yöntemleri olmuştur. Ayrıca tezlerin %18.1’inde tüm evrene ulaşmak hedeflendiği için herhangi bir örnekleme yöntemi seçilmemiştir. Bulgularda yer alan kısıtlı örnekleme ile ilgili bir bilgiye ulaşılamamış olup incelenen tez içerisinde de bu yöntemin nasıl uygulandığı hakkında bilgi verilmemiştir. Doktora tezlerinde tercih edilen örnekleme yöntemlerine bakıldığında ise yedi doktora tezinin beş tanesinde basit tesadüfi yöntemi tercih edilirken, iki doktora tezinde tüm evrene ulaşma hedeflendiğinden örnekleme yöntemi belirtilmemiştir. Örnekleme yöntemi incelemesinden anlaşılmıştır ki; gerek doktora gerekse yüksek lisans tezlerinde en çok tercih edilen yöntem basit tesadüfi örnekleme yöntemidir.

4.1.5 Tezlerin özet bölümüne ilişkin bulgular

Bilimsel bir araştırmanın veya makalenin başlığından ve yazar bilgilerinden sonra özet ve abstract kısmı yer almaktadır. Özet kısmının net ve bilgilendirici olması gerekmektedir. Çünkü okuyucu ve araştırmacılar literatür taraması yaparken çoğunlukla önce söz konusu çalışmanın sadece özet kısmını okumaktadır. Özet kısmında çalışmanın önemli bölümlerinin (amaç, yöntem ve sonuç) kısa ve anlaşılır biçimde özetlenmesi önemlidir (Özsoy, 1998). Bu çalışmada incelenen tezlerin özet kısmına ilişkin bulgular Tablo 12’de sunulmuştur.

Tablo 12. Tezlerin Özet Bölümlerine İlişkin İncelemeler

Tezin Türü	*Özet Detayı	Sayı	Yüzde
Yüksek Lisans	Evet	56	86.2
	Hayır	9	13.8
	Toplam	65	100.0
Doktora	Evet	7	100.0
	Hayır	0	0.0
	Toplam	0	100.0

*Özet detayı: Özet kısmında amaç, yöntem ve bulgulara yer verilme durumunu ifade eder.

Tablo 12 incelendiğinde, yüksek lisans tezlerinin özet kısımlarının önemli oranda (%86.2) amaç, yöntem ve sonuç bilgilerini içerdiği, buna karşın %13.8’inde ise özet kısmında olması gereken kısımlara tam olarak yer verilmediği belirlenmiştir. Doktora tezlerinin özet kısımlarında ise tamamının amaç, yöntem ve sonuca ilişkin bilgileri içerdiği belirlenmiştir. Doktora tezlerinin tamamında özetde olması gereken bilgilerin bulunmasını, doktora öğrencilerinin daha deneyimli ve daha titiz çalışmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Lisansüstü tezlerin özet kısmında çalışmanın ana bölümlerinin net bir şekilde bulunması, çalışmanın genel çerçevesini belirlemek ve diğer okuyucuların literatür taramalarını daha kolay yapabilmesi bakımından önemlidir. Bu açıdan değerlendirildiğinde incelenen tezlerin büyük kısmında (%87.5) özet bölümünde bulunması gereken amaç, yöntem ve sonuçlara ilişkin bilgilerin olması dikkat çekici bir bulgudur. Öte yandan tezlerin tamamında özet kısmından sonra özet kısmının İngilizcesine, yani abstract kısmına da yer verildiği belirlenmiştir.

4.1.6 Tez içeriklerinde kullanılan temalara ilişkin bulgular

Bilimsel araştırmaların en temel basamağı konu seçimidir. Konu seçimi araştırma sürecinin birinci basamağıdır. Araştırmanın bütünlüğünü sağlayabilmek için konu seçme aşamasına gereken önemin verilmesi araştırmanın daha başarılı olmasına katkı sağlamaktadır. Aksi durumda yapılacak hatalar ya da bu sürece gereken önemin verilmemesi araştırmanın bütününe olumsuz yönde etkileyecektir (Gurbetoğlu, 2018). Araştırma kapsamında 2006-2021 yılları arasında yapılan tezlerde araştırılan konularda üzerine odaklanılan ana temalar incelenmiş ve bulgular Tablo 13’te sunulmuştur. Temalar belirlendikten ve içerik analizi yapıldıktan sonra bu araştırmanın geçerliğini sağlayabilmek amacıyla 2 farklı farklı uzmandan görüş alınmıştır.

Tablo 13. Tez İçeriklerinde Kullanılan Temaların Dağılımı

Kullanılan Tema	Sayı	Yüzde
Cam tavan sendromu	14	19.4
Kariyer engelleri	10	13.9
Kadın yöneticilerin liderlik davranışları	10	13.9

Kadınların yönetici olmasını etkileyen faktörler	8	11.1
Kadınların yöneticilik rol algıları	5	6.9
Kadın yöneticilere yönelik tutumlar	5	6.9
Kadın yöneticilerin karşılaştıkları güçlükler	4	5.6
Yöneticilik stilinde kadın-erkek farkları	3	4.2
Kadın yöneticilerin öz-yeterlilikleri	3	4.2
Kadın öğretmenlerin yöneticiliğe yönelik algıları	2	2.8
Kadın yöneticilerin mobbinge yönelik düşünceleri	2	2.8
Kadın yöneticilerin mesleki motivasyonları	2	2.8
Kadın yöneticilerin kariyer gelişimi	2	2.8
Kraliçe arı sendromu	1	1.4
Kadın yöneticilerin iş-aile çatışmalarına yönelik algıları	1	1.4
Toplam	72	100.0

Tablo 13 incelendiğinde, 2006-2021 yılları arasında yapılan tezlerde en çok araştırılan kavram %19.4 ile “cam tavan sendromu” adlı tema olmuştur. Bu temada “Tavan” terimi, kadınların örgütsel merdivende ne kadar yükselebilecekleri konusunda bir üst sınırla karşı karşıya oldukları gerçeğini ifade eder. “Cam” terimi ise bireyin göremediği bu bariyerin şeffaflığını ve inceliğini ifade eder (Barreto vd., 2009). Cam tavan, kadınların güçlü, prestijli ve belirli bir makama terfi etmesini engelleyen engeller olarak tanımlanmaktadır. “Cam” metaforu görünmez bir engeli ifade eder, çünkü kadınların profesyonel olarak üst konumlarına ulaşmaları için bariz engeller yoktur (Longo ve Strachley, 2008). Daha önce de ifade edildiği gibi kadınlara yapılan cinsiyet eşitsizliği dünyanın her yerinde ve her alanda uygulanmaktadır. Cam tavan sendromunun da kadınların yöneticiliğe terfi süreçlerinde karşılarına çıkan engeller olarak bir çeşit eşitsizlik uygulamasıdır. Dolayısıyla kadınlara yapılan eşitsizlik, lisansüstü tezlerde de en fazla araştırılan konu olmuştur.

Tablo 13 incelendiğinde tezlerde en fazla kullanılan temalardan birisi %13,9 ile “Kariyer engelleri” ve yine %13.9 ile “Kadın yöneticilerin liderlik davranışları” olarak dikkat çekmiştir. “Kariyer engelleri” adlı tema her ne kadar “cam tavan” adlı tema ile benzeşse de farklı bir başlıkla adlandırıldığı için ayrı bir tema olarak ele alınmıştır. “Liderlik” kavramı çok eskiden beri birçok alanda araştırma konularının odak noktası olarak dikkat çekmiştir. Yıllar içinde kadınların toplumdaki rolü değiştikçe ve artan sayıda kadının kurumsal yapılarda üst pozisyonlara yükselmesi ve daha yüksek ücretler kazanmasıyla birlikte liderlik kavramı için yapılan tanımlamalar da değişmiştir. Kadınların liderlik pozisyonlarındaki bu artan mevcudiyeti, tanımlanmış liderlik becerileri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Yu vd., 2017). Kadınların dünya çapında yönetim pozisyonlarına daha fazla gelme durumuna paralel olarak, incelenen lisansüstü tezlerde “liderlik” temasının en fazla incelenen konulardan birisi olması birbirini destekler niteliktedir.

Araştırılan tezlerde en az incelenen temalar ise %2.8 ile “Kadın yöneticilerin kariyer gelişimi”, %1,4 ile “Kraliçe arı sendromu” ve %1.4 ile “Kadın yöneticilerin iş-aile çatışmalarına yönelik algıları” adlı temalar olmuştur (Tablo 13).

4.1.7 Tez içeriklerinde kullanılan bazı temalara ilişkin önemli bulgular

Araştırmanın alt problemleri kapsamında incelenen tezlerde sıkça kullanılan bazı temalara ilişkin önemli bulgulara yer verilmiştir. Bu bağlamda incelenen tezlerdeki bazı önemli bulgular aşağıda verilmiştir.

Eroğlu Toraman (2011) Eğitim Örgütlerinde Kadınların Yönetimsel Konuma Yükselmelerinde Cam Tavan Etkisi isimli tezinde “Cam Tavan Sendromu” adlı temaya odaklanmıştır. Araştırmada ulaşılan bulgulara göre, öğretmenler eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin sayısının artmasının gerekliliğine vurgu yapmışlardır. Ancak yönetici konumuna yükselme konusunda ise kadın öğretmenlerin görünmez engellerle (cam tavan) karşılaştığı düşüncesi yaygındır. Kadınların yönetici konumuna terfileri konusunda ise özellikle toplum içerisinde yaygın olan erkek egemen yapı ve kadına bu yapı içerisinde biçilen annelik rolleri önemli engeller olarak dikkat çekmektedir. Kadınlara okullarda biçilen yöneticilik konumu ise genellikle müdür yardımcılığı ile sınırlandırılmıştır.

Atan (2011), İstanbul Üniversitesinde hazırladığı yüksek lisans tezinde “Cam Tavan Sendromu” adlı temayı incelemiştir. Araştırma ilkokullarda görev yapan kadın yöneticilerin cam tavana ve kadınların okul yönetiminde daha üst pozisyonlara yükselme düzeylerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonuç kısmında kadın okul yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının birçok alt boyutta anlamlı bir şekilde farklılaştığı belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin özellikle yaş, medeni, durum ve eğitim değişkeni ile cam tavan algısının alt boyutları arasında ilişki tespit edilmiştir.

Bodur (2017), Yüzüncü Yıl Üniversitesinde hazırladığı yüksek lisans tezinde, ilkokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin mesleklerinde karşılaştıkları cam tavan engelleri ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla bir çalışma yürütmüştür. Araştırmada ulaşılan bulguya göre kadın öğretmenlerin meslek hayatlarında cam tavan engeller bulunduğu ve bu nedenle kariyer basamaklarında yükselme arzularının farkında olmadıkları belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin yöneticilik makamını doğrudan erkek pozisyonu olarak benimsedikleri ve bu sonuca bağlı olarak mesleki tükenmişlik yaşadıkları tespit edilmiştir. Cam tavan engeli ile ilgili çalışmalar, bu araştırmada da belirtildiği üzere kadınlarla ilgili yapılmış tezlerde önemli bir yer tutmaktadır.

Kılınç (2017), Gazi Üniversitesinde hazırladığı doktora tezinde, kadın yöneticilerin liderlik stilleri ve bu stillerin ortaya çıkmasında önemli olan faktörleri belirlemek amacıyla bir çalışma gerçekleştirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre; kadın okul yöneticilerinin en çok dönüşümcü liderlik biçiminin özelliklerini yansıttıkları belirlenmiştir. Kadın öğretmenlere göre, kadın okul yöneticileri dönüşümcü liderliğin alt boyutlarından olan idealleştirilmiş etki (davranış), telkinle güdüleme ve bireysel destek davranışlarını daha fazla sergiledikleri tespit edilmiştir. Erkek öğretmen görüşlerine göre ise kadın okul yöneticileri istisnalarla yönetim (pasif) davranışlarını daha fazla sergilemektedirler. Çalışmada kadın yöneticilerin liderlik davranışına etki eden faktörler de belirlenmiştir. Buna göre; bu faktörler içsel ve dışsal şeklinde ele alınmıştır. İçsel faktörler cinsiyet ve kişilik olarak tespit edilirken, dışsal faktörler aile, eğitim ve toplumsal roller şeklinde ifade edilmiştir.

Yıldırım (2017), Erciyes Üniversitesinde hazırladığı yüksek lisans tezinde kadın okul yöneticilerinin sergiledikleri liderlik davranışlarını öğretmen görüşlerine göre değerlendirmiştir. Araştırma sonuçlarına göre kadın okul yöneticilerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarını sergiledikleri belirlenmiştir. Çalışmada, kadın yöneticilerin etkileşimci liderlik alt boyutunda branşlara göre anlamlı farklılıklar tespit edilmiş, sınıf öğretmenliği kökenli kadın yöneticilerin etkileşimci liderlik özellik puanlarının branş öğretmenlerine göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Taşkesenlioğlu (2019), Yıldız Teknik Üniversitesinde hazırladığı yüksek lisans tezinde kadın okul yöneticilerinin sergiledikleri lider davranış düzeyi ile okullarında görev yapan öğretmenlerin iş doyumları arasındaki ilişkiyi belirlemek için bir çalışma gerçekleştirmiştir. Çalışmaya katılım gösteren öğretmenlerin orta seviyede lider davranışları algısına sahip oldukları ve iş doyumlarının orta seviyenin üzerinde olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadın yöneticilerin başarı odaklı liderlik boyutu ortalama puanlarının mesleki kıdem yıllarına göre farklılaştığı saptanmıştır. Kadın okul yöneticilerinin liderlik davranışı gösterme algılarıyla iş doyum düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olduğu gözlenmiştir.

Şahin (2007), Yeditepe Üniversitesinde hazırladığı yüksek lisans tezinde eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin yerini ve kariyer engellerini belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuç kısmında kadın öğretmenlerin mesleki kariyerlerinde yükselmeleri için erkeklere göre daha uzun süre ve daha yoğun çalışması gerektiği vurgulanmıştır. Okul yöneticiliğine atanmada cinsiyetin önemli rolü olduğu belirlenmiştir. Kadınların toplum içerisinde annelik rolünün de olması ve doğum gibi durumlarda mesleki yaşamlarına ara vermek zorunda kalmaları terfi etmelerinin önünde en büyük engellerden biri olarak görülmektedir. Ayrıca kadın öğretmenlerin bekâr olanlarının evli olanlara kıyasla, deneyim, işe hâkimiyet ve ekip çalışmalarına yatkınlık boyutlarında ortalama puanlarının daha fazla olduğu belirlenmiştir.

Yılmaz (2011), Hacettepe Üniversitesinde hazırladığı yüksek lisans tezinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin yönetici olmalarına engel olan unsurları belirlemeyi amaçlamıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin “Aile Kaynaklı Yöneticilik Engelleri” boyutunda çocukların bakımını önemli oranda kadınların üstlenmesi ve kadınların daha evcimen olması aile kaynaklı engellerden sayılmıştır.

Ayrıca kadınların öğretmenlik mesleklerinin yanında ev işlerini de eksiksiz yapma gayreti ve erkek olan eşin ev işlerinde yeterince sorumluluk üstlenmemesi de kariyer engellerinden sayılmıştır. Eğitim kurumlarında kadın öğretmenlerin kariyerlerini geliştirme girişimlerinin desteklenmemesi ve Türk toplumunun, kariyer gelişimini erkek işi olarak kabul etmesi kadınlar için “Sosyal Yapıdan Kaynaklanan Yöneticilik Engelleri” olarak görülmektedir.

Yiğit (2014), okullarda kadın yöneticilerin çalışma ortamları ve kariyer engellerini belirlemek için bir çalışma yürütmüştür. Araştırmada dikkat edilmesi gereken bazı bulgular şu şekildedir; okuldaki erkek yöneticiler, genel anlamda kadın yöneticilerin varlığını olumlu bir durum olarak değerlendirmektedir. Kadınların görüşlerine göre, kadınların yönetici pozisyonlarından uzak kalmasının en önemli sebebi erkeklerin hâkimiyeti olarak dikkat çekerken, erkeklere göre kadınların yöneticilikten uzak kalmasının en önemli sebebi kadınların aile sorumlulukları olarak dikkat çekmiştir.

4.2 Tartışma

Ülkemizde 2006 ve 2021 yılları arasında eğitim alanında kadın yöneticilerin yeri ile ilgili yapılan lisansüstü tezlerde yüksek lisans düzeyinde gerçekleştirilen çalışmaların yaklaşık %90 civarında olduğu ve daha titiz çalışmalar gerektiren doktora seviyesindeki tezlerin %10 civarında olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde doküman analizinin kullanıldığı çalışmaların bulgularında, yüksek lisans tezlerinin doktora tezlerine göre daha fazla olduğu belirlenmiştir (Ekin, 2022; Güçin, 2014; ; Kara, 2021; Nacar, 2015; Özenç ve Özenç, 2013). Ayrıca Mert ve Topçu (2021) gerçekleştirdikleri çalışmalarında 2010-2019 yılları arasında kadınların kariyer engellerine yönelik hazırlanan tezleri incelemiştir. Söz konusu araştırma makalesinde de çalışmaların %90’ı yüksek lisans ve %10’u doktora çalışması olarak dikkat çekmiştir. Çalışma bu sonuçları itibari ile literatürdeki diğer bulgularla desteklenmektedir. Yüksek Öğretim Kurumu istatistiklerine (2021) göre, ülkemizde yüksek lisans eğitime devam eden öğrenci sayısının 2020-2021 eğitim yılında yaklaşık 343.000 iken, doktora yapan birey sayısının 106.000 olduğu ve önceki yıllarda olduğu gibi doktora yapanların yüksek lisans yapan bireylerden az olduğu dikkat çekmiştir. Doktora eğitimi oldukça zorlu bir süreçtir. Yaklaşık 4-7 yıl arasında sürmekte olup, başvuru sürecinde birçok kriter olduğu gibi, eğitime kabul aldıktan sonra da çeşitli ölçme-değerlendirme aşamalarından başarıyla geçmeyi gerektirmektedir. Bu

nedenler doktora tezlerinin az olmasına etken sayılabilecek bir durumdur (Gökmen vd., 2017).

Araştırma kapsamına alınan tezlerin yıllara göre dağılımı genellikle dengeli olmakla birlikte 2015 ve 2019 yılları arasında hazırlanan tezlerin sayısında bir artış gözlenmiştir. Tezlerin yıllara göre dağılımı, araştırılan konuya göre spesifik değişimler göstermektedir. Tez konularının özel sebeplerle ve gündemle ilgili olarak bazı yıllarda daha fazla işlendiği görülmektedir. Örneğin Ekin (2022) uzaktan eğitimi konu aldığı çalışmasında, bu konuda yapılan çalışmaların dengeli bir dağılım gösterdiğini ancak en fazla tezin 2021 yılında yayınlandığını göstermiştir. Bunun en önemli sebebinin 2020 yılında başlayan covid19 pandemisi nedeniyle uzaktan eğitime gösterilen ilginin artması gösterilebilir. Eryiğit (2022) ise yine doküman analizini kullandığı çalışmasında matematik modellemesini konu alan tezleri incelemiştir. Söz konusu çalışmada 2010-2016 yıllarında matematik modellemeyi konu alan çok fazla çalışma hazırlanmadığı, ama 2016-2021 yılları arasında bu konudaki çalışmaların dikkat çekici bir biçimde arttığı gözlenmiştir. Görüldüğü üzere tezlerin yayınlanma yıllarında konuya göre spesifik dağılım farklılıkları gözlenmiştir. Mert ve Topçu (2022) kadınların kariyer engellerine yönelik gerçekleştirdikleri çalışmalarında en çok tezin 2016 ve 2019 yıllarında gerçekleştirildiğini bildirmişlerdir. Bu bulgular, mevcut çalışmada elde edilen bulguları desteklemektedir. Ayrıca kadınlarla ilgili haber geçmişi araştırıldığında, kadına şiddet konusunun son 10 yılda üç kat arttığı belirlenmiştir (Veriple, 2021). Özellikle 2019 yılı kadına şiddet hadisesinin en fazla gerçekleştiği yıl olmuştur. Konunun medyaya yansımaları ve insanların kadın ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalıklarının oluşması araştırmacıların da dikkatini çekmiş olmalı ki, 2019 yılı eğitim alanında da kadın yöneticilerle ilgili en fazla çalışmanın gerçekleştiği yıl olmuştur.

Bu çalışmada yer alan tezlerin üniversitelere göre dağılımları incelendiğinde; kadın yöneticileri konu alan tezlerin 38 farklı üniversitede ve her yıl en az bir tane yapılması konunun güncel olmasına ve mevcut durumu iyileştirmeye yönelik çabaların varlığına yorulabilir. Ele alınan tezlerin sosyal bilimler, eğitim bilimleri ve lisansüstü eğitim enstitülerinde yapılmış olmasının nedeni, bu araştırmanın kadın yöneticilerin eğitim kurumlarındaki yerini incelemesidir.

Tezleri hazırlayan öğrencilerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde kadınların sayıca fazla olduğu tespit edilmiştir. Bu durum kadın öğrencilerin, kadın sorunlarını kendi yaşamlarıyla ilintili görmeleri, konunun gündemde kalarak çözüm yolunda adımlar atılmasını istemeleri, cinsiyet eşitsizliği sorununu iyileştirme çabaları olarak görülebilir.

Tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin unvanlarına göre dağılımında önemli farklılıklar olmasa da, “Prof. Dr.” unvanına sahip danışmanların bu konuyu daha fazla ele almaları, kadınların eğitim yöneticiliği konusunun önemini göstermektedir. Söz konusu bu tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin cinsiyet dağılımlarında, erkek öğretim üyelerinin fazla olması akademik dünyada erkeklerin daha fazla yer alması ile açıklanabilir.

Araştırmadaki tezlerde kullanılan araştırma modellerine bakıldığında; en çok nicel yöntemin, hemen ardından nitel ve karma yöntemin benimsendiği tespit edilmiştir. Bu durum konunun farklı araştırma yöntemleriyle ele alındığını göstermektedir. Literatür incelendiğinde benzer şekilde en çok nicel yöntemin seçildiğini bulgulayan kaynaklar vardır (Ayvacı ve Bebek, 2019; Nacar, 2015; Özenç ve Özenç, 2013; Schreglmann, 2016). Literatürde yer alan bulgular, bu çalışmanın sonuçları ile benzerlik göstermektedir. Nicel araştırma yöntemleri olgucu paradigmayı temel alarak fizik, kimya, biyoloji gibi fen bilimleri disiplinlerine içine alan, deneme-ölçme süreçleri sonucunda kesin ve istatistiki bulgulara ulaşılabilen bir araştırma yöntemi olarak bilinmektedir. Nicel yöntemin kullanıldığı araştırmaların sonucunda bir genelleme yapılabilir (Baş ve Akturan, 2017). Lisansüstü tezlerde, kadın yöneticilerle ilgili yapılan çalışmaların büyük kısmında olduğu gibi, özellikle ilgi, ilişki, algı ve tutumların incelendiği konularda ölçme aracı olarak kullanılan ölçeklerden doğru sonuçlar alabilmek için nicel araştırma yöntemleri tercih edilmektedir.

Tezlerde kullanılan örneklemeler okul yöneticileri ve öğretmenler arasından farklı tekniklerle seçilmiştir. En fazla basit tesadüfi örnekleme tekniğinin kullanılması ve diğer tekniklerin dağılımı, araştırmacıların zamandan tasarruf etmek, kişilere kolayca ulaşmak ve maddi açıdan daha ekonomik şekilde örneklem oluşturmak istediği şeklinde yorumlanabilir.

İncelenen tüm tezlerin özet bölümlerinin büyük bir kısmının amaç, yöntem ve sonuç bilgilerini içerdiği, doktora tezlerinin özet kısımlarında ise tamamının amaç, yöntem ve sonuca ilişkin bilgileri içerdiği belirlenmiştir. Özet kısmında eksiklik bulunan tezler yüksek lisans tezleridir. Doktora tezlerinin tamamında özetinde olması gereken bilgilerin bulunması, doktora öğrencilerinin daha deneyimli ve daha titiz çalışmalarına yorulabilir. Tezlerin literatür taraması yapılırken ulaşılabilir olması ve çalışmanın genel çerçevesini yansıtmaması bakımından tezlerin özet kısmında çalışmanın ana bölümlerinin net bir şekilde bulunması önemlidir.

Araştırmada incelenen tezlerdeki tema dağılımlarında, cam tavan sendromu dikkat çekmektedir. Bu durum literatürde kariyer engellerinin birçoğunun cam tavan etkisi içerisinde kabul edilmesi ile ilişkilendirilebilir. Cam tavan etkisi dışında tezlerde “Kariyer Engelleri”, “Kadın Yöneticileri Karşılaştıkları Güçlükler”, “Kadınların Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörler”, “Kadın Yöneticilerin Mobbinge Yönelik Düşünceleri”, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimi”, “Kraliçe Arı Sendromu” ve “Kadın Yöneticilerin Aile Çatışmalarına Yönelik Algıları” temalarının yüksek oranda yer alması kadınların iş yaşamında ve kariyer yolculuklarında yaşadıkları sorunların önemli ve ele alınması gereken bir problem olarak görüldüğü şeklinde yorumlanabilir. Günümüzde sadece Türkiye’de değil dünya genelinde kadınların ikinci planda olduğu, cinsiyet ayrımcılığına uğradıkları ve hayatın her alanında (kamu kurumları, meclis, bakanlar kurulu vs.) temsil oranında düşük oranlarda yer aldıkları sıkça dile getirilen bir gerçektir. Bu bağlamda kadınlarla ilgili en fazla incelenen konuların kariyer engellerine ilişkin olması normal görülebilir. Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri ile ilgili yapılan tezlerin sayıca az olması, bu konuların kadınların yöneticiliğini engelleyen etkenlerle ilgili konuların gölgesinde kaldığı şeklinde düşünülebilir.

Ayrıca araştırmada 2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerde en çok araştırılan temalar sırasıyla “Cam Tavan Sendromu”, “Kariyer Engelleri” ve “Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları” olarak dikkat çekmiştir. Söz konusu zaman diliminde hazırlanan tezlerin büyük kısmında kadınların yöneticilik kariyer süreçlerinde görünür ve görünmez engellerden bahsedilmiş, bu engeller çeşitli başlıklarda kategorize edilmiştir. En çok araştırılan tez temalarında ağırlıklı olarak kadınların ailevi ve sosyal sebeplerden kariyer engelleriyle karşılaştıkları vurgulanmıştır

5. SONUÇ ve ÖNERİLER

Bu bölümde, araştırmada ulaşılan sonuçların özetlendiği bir özet, araştırmanın bulgularının yorumlanması sonucunda ulaşılan yargı ve araştırmacının önerilerini içeren bölümler yer almaktadır.

5.1 Özet

Araştırma kapsamında Türkiye’de kadın yöneticiler ile ilgili 2006-2021 yılları arasında gerçekleştirilen 72 adet yüksek lisans ve doktora tezinin incelemesi yapılmıştır. İncelemeler yapılırken “Bilimsel Araştırma İnceleme Formu” dikkate alınmıştır. Araştırmada elde edilen bulgular tablolar halinde sunulmuştur.

Araştırmanın ilk alt problemi tezlerin yapıldığı lisansüstü düzeyinin belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda tezler incelenmiş olup, tezlerin büyük çoğunluğunun yüksek lisans düzeyinde olduğu, doktora tezlerinin çok az olduğu belirlenmiştir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde tezlerin yapıldığı yılların dağılımı incelenmiştir. En fazla tezin 2019 yılında yapıldığı ve 2006’dan bu yana her yıl eğitim kurumlarında kadın yöneticilerle ilgili en az bir tez yapıldığı görülmüştür.

Araştırmanın üçüncü alt problemi tezlerin yapıldığı üniversite dağılımının nasıl olduğudur. Bu problemle ilgili dağılıma bakıldığında çok değişkenli bir yayılım söz konusudur. Ülkemizde tam 38 farklı üniversite eğitim sektöründeki kadın yöneticiler ile ilgili konu araştırılmıştır. Konunun en fazla araştırıldığı üniversiteler ise sırasıyla Erciyes Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi ve Gazi Üniversitesi olmuştur.

Araştırmanın dördüncü alt problemi tez yazarlarının cinsiyetlerine göre dağılımı ile ilgilidir. Tezleri hazırlayan araştırmacılar da kadınların yüksek oranla daha fazla olduğu görülmüştür.

Araştırmanın beşinci alt problemi tezlere danışmanlık yapan öğretim üyelerinin unvanlarına göre dağılımının nasıl olduğudur. Bu durumla ilgili yapılan değerlendirmelerde unvanlar arasında önemli farklılıklar olmasa da, inceleme kapsamındaki tezlerin en fazla “Prof. Dr.” unvanına sahip danışmanlardan çıktığı belirlenmiştir.

Araştırmanın altıncı alt problemi tezlerin araştırma modellerinin dağılımının nasıl olduğudur. Tezlerin yarısından fazlasında nicel araştırma modeli, yaklaşık üçte birinde nitel araştırma modeli benimsenmiştir. Tezlerde en az karma model olarak bilinen nicel ve nitel yöntemler birlikte kullanılmıştır. Karma yöntemin özellikle doktora tezlerinde kullanılması önemli bir ayrıntıdır.

Araştırmanın yedinci alt problemi tezlerin örneklem seçimine göre dağılımının nasıl olduğudur. Belirlenen dönem içerisinde yayınlanan tezlerde en çok kullanılan örnekleme yöntemi basit tesadüfi örnekleme yöntemidir. Tezde yer alan bilgilere göre bu yöntemleri sırayla amaçlı örnekleme, kolayda örnekleme, maksimum çeşitlilik, tabakalı örnekleme yöntemleri takip etmiştir. En az tercih edilen yöntemler ise kısıtlı örnekleme ve olasılıklı örnekleme yöntemleri olmuştur. Ayrıca tezlerin bir kısmında tüm evrene ulaşmak hedeflendiği için herhangi bir örneklem yöntemi seçilmemiştir. Doktora tezlerine bakıldığında ise en fazla basit tesadüfi örnekleme yönteminin tercih edildiği görülürken, kalanlarda tüm evrene ulaşma hedeflendiğinden örnekleme yöntemi belirtilmemiştir. Örneklem yöntemi incelemesinden anlaşılmıştır ki; gerek doktora gerekse yüksek lisans tezlerinde en çok tercih edilen yöntem basit tesadüfi örnekleme yöntemidir.

Araştırmanın sekizinci alt problemi tezlerin temalarına göre dağılımının nasıl olduğudur. Bu amaca yönelik olarak tezler incelenmiş ve belirli temalar belirlenerek o temaların dağılımları sunulmuştur. Araştırmada 2006-2021 yılları arasında kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerde en çok araştırılan temalar sırasıyla “Cam Tavan Sendromu”, “Kariyer Engelleri” ve “Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları” olarak dikkat çekmiştir. Tema dağılımları incelendiğinde en az da “Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimi” ve “Kraliçe Arı Sendromu” temasının yer aldığı görülmektedir. Söz konusu zaman diliminde hazırlanan tezlerin büyük kısmında kadınların yöneticilik kariyer süreçlerinde görünür ve görünmez engellerden bahsedilmiş, bu engeller çeşitli başlıklarda kategorize edilmiştir.

Araştırmanın dokuzuncu alt problemi, özet kısmında amaç, yöntem ve bulgulara yer verilmesi ile ilgili dağılımların nasıl olduğudur. Yüksek lisans tezlerinin özet kısımlarının önemli oranda amaç, yöntem ve sonuç bilgilerini içerdiği, buna karşın küçük bir kısmında ise özet kısmında olması gereken kısımlara tam olarak yer verilmediği belirlenmiştir. Doktora tezlerinin özet kısımlarında ise tamamının amaç, yöntem ve sonuca ilişkin

bilgileri içerdği belirlenmiştir. Tüm tezler ele alındığında, büyük kısmında özet bölümünde bulunması gereken tezin amacını, yöntemini ve sonuçlarını içeren bilgiler vardır. Öte yandan tezlerin tamamında özet kısmından sonra özet kısmının İngilizcesine, yani “abstract” kısmına da yer verildiği belirlenmiştir.

5.2 Yargı

Bu araştırma, ülkemizde yönetici pozisyonunda çalışan kadınların Türk eğitim sistemindeki yerine ilişkin üniversitelerde gerçekleştirilen lisansüstü tez çalışmalarını içerik açısından incelemek, var olan durumu sergilemek için yapılmıştır. Bu amaç doğrultusunda söz konusu tezler titizlikle incelenmiş olup, gerekli doküman analizleri yapılmıştır.

Araştırmada tezlerin içerdği temalara bakıldığında, başından sonuna kadar geçen sürede fark edilmiştir ki, ülkemizde kadınların kariyer süreçlerinde hem toplumsal kaynaklı hem de bireysel kaynaklı önemli engeller bulunmaktadır. Engellerin başında toplumun kadınlara verdiği cinsiyete bağlı roller gelmektedir. Toplumumuzda kadına aile içinde anne olma ve ev işleri sorumlulukları biçilmiş ve bu işler adeta kadınların üzerine yıkılmıştır. Sanayileşme süreci ile beraber kadınların üretime katılma durumları ve istihdam oranları hızla artış göstermiştir. Günümüzde önemli oranda kadın dışarda çalışmasına rağmen toplumsal cinsiyet rolleri gereği yemek yapmak, ev temizliği ve çocuk bakımını da halen sürdürmektedir. Dolayısıyla kadın dışarda erkekler gibi çalışıp yorulmasına rağmen, ev işlerinde eşinde yeterince destek görmediği için yorgunluğu katlanmaktadır. Bu durum da kadınların mutsuzluğunun artmasına, kendine gerektiği kadar zaman ayıramamasına veya kariyer fırsatlarını değerlendirememesine neden olmaktadır. Bunun yanı sıra ataerkil yapıdan kaynaklanan algılar sebebiyle kanunlara göre kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olsa da, uygulama sırasında bunun öyle olmadığı açıkça görülmektedir. Günümüzde halen ataerkil yapının hüküm sürdüğü tespit edilmiş olup kadınlar adeta ikinci sınıf meslekleri yapmaya layık görülmekte, özellikle yöneticilik mesleğinin erkek mesleği olarak kabul edildiği anlaşılmaktadır. Son yıllarda yönetici pozisyonundaki kadın sayısında önemli artışlar olmasına karşın, yöneticilik yapısı içinde kadınların ekseriyetle müdür yardımcısı pozisyonlarına getirildiği, müdürlük pozisyonunda ise halen erkeklerin bariz üstünlüğü olduğu belirlenmiştir.

Kadınların kendi bireysel özelliklerinden kaynaklanan unsurlar da kariyer engelleri arasında dikkat çekici orandadır. Kadınların yöneticilik mesleğini angarya olarak görmesi, mesai saatlerinin uzun olması sebebiyle iş yerinde daha uzun süre zaman harcamak istememeleri bireysel kaynaklı unsurların başında gelmektedir. Sonuç olarak bu engellerin hepsi kadınların yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerinde bir cam tavan etkisi oluşturmaktadır.

Araştırmada her yıl kadın yöneticilerle ilgili çalışma yapıldığı görülmektedir. Konunun güncelliği sebebiyle bu çalışmaların sayılarının her geçen gün artacağı şüphesizdir. Doktora çalışmalarının az sayıda olması, kadın yöneticilerle ilgili daha ayrıntılı çalışmaların yapılması için doktora çalışmalarının artırılması gerektiğini göstermektedir. Ayrıca yüksek lisans tezlerinde nicel ve nitel araştırma modellerinin birlikte kullanıldığı karma modellere daha fazla yer verilmesi gereklidir. Böylece araştırmaların daha kapsamlı ve detaylı hale gelerek ilgili alana katkıyı artırması sağlanacaktır.

5.3 Öneriler

Bu çalışma 2006-2021 yılları arasında eğitim sektöründe kadın yöneticilerle ilgili hazırlanmış lisansüstü tezleri incelemek amacıyla yapılmıştır. Bu bağlamda hem tezlerin özelliklerine hem de işledikleri temalarla ilgili olarak bir takım önerilerin getirilmesi yerinde olacaktır.

Tez özelliklerine göre aşağıdaki öneriler sunulabilir:

- Bu araştırmada incelemeye alınan 72 adet tezin 65 tanesinin yüksek lisans 7 tanesinin doktora tezi olduğu tespit edilmiştir. Bu noktada kadın yöneticileri konu alan doktora düzeyinde çalışmalar yapılması teşvik edilebilir.
- Kadın yöneticilerin liderlik özellikleri ile ilgili çalışma sayısı diğer temalara göre az sayıda olduğundan bu konuda yapılacak çalışmalar artırılabilir.
- Araştırmalarda nitel ve nicel verilerin birlikte kullanıldığı karma araştırma modellerinin artırılması sağlanabilir.
- Bu araştırmada YÖK Ulusal Tez merkezinden erişime açık ulusal tezler örnekleme dâhil edildiğinden yapılacak yeni çalışmalarda uluslararası tezlere, erişime açık

olmayan tezlere ve tezler dışında makaleler gibi başka bilimsel araştırmalara da de yer verilecek bir araştırma yapılabilir.

Bu araştırmada görölmüştür ki çalışmaların ağırlıklı konusu kadınların kariyer yolculuklarında çeşitli engellerle karşılaştıkları ve yönetici olma konusunda gerek toplumdan kaynaklanan, gerek ailevi ve gerekse bireysel özelliklerinden kaynaklanan çekincelerinin olduğudur. Ancak gelinen noktada ölkemizde eğitim alanında çalışan kadınların sayısı oransal olarak istenilen seviyelerde değildir. Kanuni olarak herhangi bir engellemenin olmamasına karşın, kadınlar çeşitli sebeplerle bu pozisyonlara ulaşmak için erkekler kadar istekli değildir. Bu bağlamda tezlerin temalarına ilişkin aşağıdaki önerilerin getirilmesi yerinde olacaktır:

- Ölkemiz genelinde sadece eğitim alanında değil, tüm kamu kurumlarında ve özel sektör alanlarında kadın yöneticilerin sayısı erkeklere göre azdır. Bu sayının dengeli bir şekilde dağılımı için kanuni düzenlemelere ilaveten zorunlu düzenlemeler yapmak suretiyle kadın yönetici sayısı artırılabilir.
- Kadınların kariyer engellerine yönelik yapılan çalışmaların büyük çoğunluğunun ortak bulgusu, bu çalışmada da göröldüğü üzere toplum içerisinde kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının olduğudur. Maalesef bu sorun yalnızca ölkemizde görölen bir hal değil tüm dünya ölkelerinde yaşanan bir sorundur. Ölkemizde hukuki düzenlemeler toplumsal cinsiyet ayrımcılığını önleme yönündedir. Ancak bu yazılı düzenlemeler sadece yazı boyutunda kalmakta, uygulamada halen bu sorun devam etmektedir. Bu sorunun ortadan kalkması için gelişmiş ölkelerin uygulama noktasında yaptığı düzenlemelerin örnek alınarak ölk geneline uygulanması faydalı olabilecektir.
- Kadın, toplum içinde biçilen cinsiyet rolleri gereği kadın evinde annelik yapmak, ev işlerini aksatmamak ve yemek pişirmek durumundadır. Bu yüzden kadınlar yöneticilik mesleğini istememektedir. Oysaki erkeklerin bu sayılan ailevi sorumluluklarda kadına destek olması, onları bir ölçüde olsun yönetici olma yolunda teşvik edici olabilir. Bu nedenle toplum içerisinde aile sorumluluğunun sadece kadında olmadığı konusunda erkeklerde farkındalık oluşturucu faaliyetler gerçekleştirilmesi önerilebilir.
- Kurum yetkililerinin kadınların yönetici olma istekliliğini artırmak için aile dostu uygulamalar düzenleyerek kadınları bu konuda teşvik etmesi gerekmektedir. Aile

dostu uygulamalara kreş hizmetleri, mesai esnekliği, evden çalışma gibi kolaylıklar sağlanması örnek olarak verilebilir.



KAYNAKLAR

- Abu-Ghaida, D. ve Klasen, S. (2004). The costs of missing the millennium development goal on gender equity. *World Development*, 32(7), 1075-1107. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.02.003>
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441-464.
- Açıklan, A. (1998). *Okul Yöneticiliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Adem, M. (1995). *Eğitim Politikası*. Ankara: Şafak Matbaası.
- Adıgüzel Sarper, A. (2006). *Kadın okul yöneticilerinin yönetici olma süreçlerine ilişkin görüşleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (694603).
- Ağaoğlu, S. (2018). *Kadın eğitim yöneticilerinin eğitim yöneticiliğine ilişkin görüşleri: tokat ili örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (493991).
- Ağlı, E. ve Tor, H. (2016). Cumhuriyetin İlanından Günümüze Türk Kadınların Eğitim, Sosyal ve Siyasal Hayattaki Durumlarının Değerlendirilmesi. *International Journal of Social Sciences and Education Research*, 2(1), 75-86.
- Akgöl, K. (2020). *Öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (612969).
- Akın, A. (2007). Gender discrimination and health. *Journal of Community Medicine*, 26(2), 1-9.
- Akıncı, H. (2016). *İlköğretim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerin duygusal zekâ düzeyleri ile otantik liderlik özellikleri arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (440732).
- Aksu, A. (2019). *Okul yöneticisi olma sürecinde kadınların karşılaştığı cam tavan sendromu ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin görüşleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (586152).

- Aktaş, Z. (2019). *Yükseköğretimde kadın akademik yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (551698).
- Alıcı, G. (2008). *Ortaöğretim kurumlarında yönetici pozisyonunun kadın istihdamı ve yaşanan sorunları içeren bir uygulama* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (226891).
- Alican, F. (2015). *Öğretmen ve yöneticilere göre liselerde çalışan kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği taleplerini etkileyen faktörler* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (381106).
- Altınışik, S. (1995). Öğretmenler Niçin Okul Müdürü Olmak İstemiyor. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 1(3), 1-2.
- Arat, Y. (2000). From emancipation to liberation: the changing role of women in publics' realm. *Journal of International Affairs*, 54(1),107-123.
- Arıkan, S. (2003). Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-20.
- Asar, R. (2014). *Eğitim kurumlarında kadın yöneticilere karşı tutumların değerlendirilmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (368155).
- Aslan, Z. (2018). *Kadın yöneticilerin kariyer engelleri: cam tavan sendromuna ilişkin okul yönetici görüşlerinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (528052).
- Ataay, A. N. (1998). Kadın Yöneticilerinin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. O. Çitci (Ed.) *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek* içinde (s. 237-252). Ankara: TODAİE Yayınları.

- Atan, E. (2011). *İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin “cam tavan”a ilişkin algılarının incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (298567).
- Ateş, G. (2019). *Eğitim örgütlerinde çalışan bayan yöneticilerin kariyer yönetimine ilişkin görüşleri: bir durum çalışması* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (572498).
- Avuka, G. A. (2009). *Genel liselerde çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (308693).
- Ayan, F. (2000). *Bayan öğretmenlerin yöneticilikleri ve öğretmen görüşleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (99651).
- Aytaç, S., (2005). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Gelişimi ve Sorunları*. Bursa: Ezgi Kitabevi.
- Ayvacı, H. ve Bebek, G. (2019). Türkiye’de Üstün Zekâlılar ve Özel Yetenekliler Konusunda Yürütülmüş Tezlerin Tematik İncelenmesine Yönelik Bir Çalışma. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 45 (45) , 267-292.
- Balcı, A. (2001). *Etkili Okul Ve Okul Geliştirme*. Ankara: Pegem A Yayınları.
- Baltacı, A. (2019). Nitel araştırma süreci: Nitel bir araştırma nasıl yapılır? *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 368-388.
- Barreto, M., Ryan, M.K. ve Schmitt, M.T. (2009). *Is the glass ceiling still relevant in the 21st century?* Washington, DC: American Psychological Association.
- Baz, D. (2021). *Üst düzey kadın yöneticilerin kariyer gelişimi deneyimlerinin incelenmesi* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (693973).
- Binen, B. (2013). *Kadın öğretmenlerin yönetici olma taleplerini etkileyen etkenler: Adana ili araştırması örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (344318).

- Birleşmiş Milletler Ekonomik ve Sosyal Konseyi Kadının Statüsü Komisyonu. (2014). *World survey on the role of women in development 2014 gender equality and sustainable development* (E.14.IV.6). <https://bit.ly/3MapgAj> adresinden alınmıştır.
- Bodur, E. (2017). *İlköğretimde görev yapan kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engeller ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (480180).
- Bulut Boz, T. (2021). *Kadınların okul yöneticiliğine ilişkin motivasyon kaynakları: özel okul-devlet okulu karşılaştırması* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (660683).
- Bursalıoğlu, Z. (2013). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem Yayınları.
- Buyruk, H. (2014). Öğretmenlik Mesleğinde Kadınlar: Türkiye’de Öğretmenliğin Feminizasyonundan Bahsetmek Mümkün Mü? *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 12(47), 96-123.
- Çelebioğlu, F. (2017). Women employment in terms of gender inequality across the provinces of Turkey. *Eurasian Journal of Business and Economics*, 10(19), 61-80.
- Cevher, E. ve Öztürk, U. C. (2015). İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876. doi:10.15869/itobiad.59306
- Ciğer, S. (2019). *Özel Okul Ve Devlet Okullarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Cohen, P. N., Huffman, M. L. ve Knauer, S. (2009). Stalled progress? Gender segregation and wage inequality among managers, 1980-2000. *Work and Occupations*, 36(4), 318-342. <https://doi.org/10.1177/0730888409347582>

- Cooke, L. P. (2014). Gendered parenthood penalties and premiums across the earnings distribution in Australia, the United Kingdom, and the United States. *European Sociological Review*, 30, 360–372.
- Çankaya, T. (2017). *MEB mensubu kadın yöneticilerin mesleki yeterlilik algısı* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (490622).
- Çavuş, F., İnce, Z., Yakut, E., Akbulut, M., Güloğlu, U. ve Kalkan, A. (2016). Kaos Ve Durumsallık: Bir Değerlendirme. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 205-224.
- Çelik, A. ve Şimşek, M. Ş. (2013). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Eğitim Yayınevi.
- Çelik, B. (2006). *Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve düşünme stilleri arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (219926).
- Çelikesir Ünal, D. (2015). *Okul yöneticisi ve öğretmen görüşlerine göre eğitim kurumlarında kadın yöneticiler* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (415831).
- Çelikten, M. (2004). Okul Müdürü Koltuğundaki Kadınlar: Kayseri İli Örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2, 91-118.
- Çiçek, B. (2008). *Kadın öğretmenlerin yöneticilik rol algıları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (227290).
- Çilsal, Z. (2008). *Okul yöneticiliği davranışlarında cinsiyet açısından farklılıklar ve benzerlikler: Kayseri ili örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (231116).
- Dak, G. (2019). *Millî Eğitim Bakanlığı taşra örgütündeki üst düzey yöneticilerin algılarına göre kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve öğretmenlerin örgütsel stres düzeyleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (547097).
- Dayıoğlu, M. ve Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler*. Ankara: DPT Yayınları.

- Demirgöz Bal, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Derin, N. (2020). Dünyadan Ve Türkiye’den Örneklerle Cam Tavan Sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 2, 137-154.
- Dilber, T. (2019). *Kadın istihdamı ve ekonomik büyüme arasındaki ilişki-Türkiye örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (553066).
- Dinç, M. (2002). Çalışma Hayatında Kadın İle İlgili Hukuki Düzenlemeler. *Kamu-İş Hukuku ve İktisat Dergisi*, 6(3), 1-20.
- Ekin, A. (2022). *Uzaktan eğitimle ilgili yapılmış lisansüstü tez çalışmalarının incelenmesi: 2000-2021* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (710952).
- Elmas, S. (2015). *Türk eğitim sisteminde yöneticilikte kadın paradigmaları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (407053).
- Erdal, K. (2008). Halide Edib Adıvar’ın Bakış Açısıyla Kadının Çalışma Hayatı. *Gaziantep Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 109-123.
- Erdoğan, R. (2020). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kadınların yöneticilik talepleri ile kadın yöneticilere ilişkin tutumların değerlendirilmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (626995).
- Eren, E. (2011). *Yönetim ve Organizasyon*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Ereş, F. (2006). Türkiye’de Kadının Statüsü ve Yansımaları. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 19, 40-52.
- Erkol, H. (2015). *Kadın eğitim yöneticilerinin bakış açısıyla okul yönetimi ve kadın yöneticiler örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (417551).

- Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim örgütlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (296466).
- Erot, B. (2016). *Antalya devlet okullarında görev yapan kadın yöneticilerin cam tavan sendromu hakkında görüşlerine ilişkin nitel bir araştırma* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (421505).
- Ersoy, G. (2019). *Devlet liselerindeki okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna yönelik algıları: İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (549984).
- Eryiğit, E. (2022). *Türkiye'de ilköğretim matematik alanında matematiksel modelleme ile ilgili yapılan lisansüstü tezlerin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (717716).
- Farre, L. ve Vella, F. (2013). The Intergenerational transmission of gender role attitudes and its implications for female labour force participation. *Economica*, 80, 219-247.
- Goldin, C. (2006). The quiet revolution that transformed women's employment, education, and family. *American economic review*, 96(2), 1-48. doi:10.1257/000282806777212350
- Gök, F. (2007). The girls' institutes in the early period of the Turkish Republic. M. Carlson, A. Rabo, ve F. Gök (Ed.), *Education in Multicultural Societies: Turkish And Swedish Perspectives* içinde (s.93-105). İstanbul: Swedish Research Institute.
- Gökalp, T. (2018). *Kamu ve özel eğitim sektöründe çalışan kadınlara uygulanan mobbingin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (492238).
- Gökmen, Ö. F., Uysal, M., Yaşar, H., Kırksekiz, A., Güvendi, G. M. ve Horzum, M. B. (2017). Türkiye'de 2005-2014 Yılları Arasında Yayınlanan Uzaktan Eğitim Tezlerindeki Yöntemsel Eğilimler: Bir İçerik Analizi. *Eğitim ve Bilim*, 42(189), 1-25.

- Göksel, İ. (2013). Female labor force participation in Turkey: the role of conservatism in women's studies. *International Forum*, 41, 45-54. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2013.04.006>
- Gündüz Hoşgör, A. ve Smits, J. (2008). Variation in labor market participation of married women in Turkey. *Women's Studies International Forum*, 31 (2), 104-117.
- Gurbetoğlu, A. (2018). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. <http://agurbetoglu.com/files/2%20ARA%C5%9ETIRMA>, 20 adresinden 10.03.2022 tarihinde alınmıştır.
- Güçin, G. (2014). *Türkiye’de üstün yetenekliler ve üstün zekâlılar alanında yapılmış akademik çalışmaların çeşitli değişkenler açısından değerlendirilmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (383935).
- Gül, Z. T. (2019). *Kadın yöneticilerin mesleki motivasyon düzeyinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (568757).
- Güney, B. H. (2019). *Ortaokul öğretmenlerinin algılarına göre okul müdürlerinin liderlik stilleri ile kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (608966).
- Haşit, G. ve Yaşar , O. (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları: Bir Kamu Kurumu Örneği. *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4), 1-30.
- hurriyet.com.tr. (2020). *Okul Müdürü 2904 Kadın*. Hürriyet: <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/okullarda-2904-kadin-mudur-41413055> adresinden 06.01.2021 tarihinde alındı.
- International Labour Organization (ILO). (2018). *World employment social outlook trends 2018*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_615594.pdf adresinden 11.03.2022 tarihinde alınmıştır.
- International Labour Organization (ILO). (2019). *Women in leadership bring better business performance*. <https://bit.ly/3yfy985> adresinden 10.03.2022 tarihinde alınmıştır.

- İlkkaracan, I. & Selim, R. (2007). The gender wage gap in the Turkish labor market. *Labour*, 21(3), 563-593. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9914.2007.00378.x>
- İpek, İ. (1998). *Kentli kadınlar ve Çalışma Yaşamı. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. Ankara: Tarih Vakfı Yayınları.
- Kabeer, N. ve Natali, L. (2013). Gender Equality and economic growth: is there a win-win? *IDS Working Papers*, 2013(417), 1-58. <https://doi.org/10.1111/j.2040-0209.2013.00417>.
- Kalkınma Bakanlığı. (2018). *On Birinci Kalkınma Planı (2019-2023). Kadının Kalkınmadaki Rolü Özel İhtisas Raporu*. Ankara: Kalkınma Bakanlığı. <https://bit.ly/3yfbsyJadresinden> 06.01.2022 tarihinde alınmıştır.
- Kara, B. (2015). *Kadınların üst düzey yönetici olmalarını engelleyen “cam tavan sendromuna” ilişkin eğitim yöneticilerinin görüşleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (419267).
- Kara, F. (2021). *Türkiye’de özel yetenek / üstün yetenek alanındaki lisansüstü eğitim tezlerinin incelenmesi (2015-2020)* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (701710).
- Kardam, F. ve Toksöz G. (2004). Gender based discrimination at work in Turkey: Across-sectoral overview. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59, 151-72.
- Karta, N. (2016). Osmanlı İmparatorluğu’nda Kadının Ekonomik Faaliyetleri. *Journal of Economics, Finance and Accounting*, 3 (2), 142-155.
- Kasnakoğlu, Z. ve Dayıoğlu, M. (1997). Female labor force participation and earnings differentials between genders in Turkey. *Economic dimensions of gender inequality: A global perspective*, 95-117.
- Katkat, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri Ve Kariyer Gelişim Engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70. doi:10.16992/asos.12492
- Katz, R. L. (1955). *Skills of an effective administrator*. Massachusetts: Harward Business Review.

- Kılıç, D. ve Öztürk, S. (2014). Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kılınç, H. (2017). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri açısından incelenmesi* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (486009).
- Kılınç, N. (2015). Küresel Eğilimler Çerçevesinde Kadın İstihdamı. *Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 120-135.
- Kıyıcı, P. (2012). Okul yöneticisi olarak görev almada bayan öğretmenlerin yeri örneği (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (322477).
- Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde Kadın Sorunsalı. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 14(1-2), 49-69.
- Kızılgöl, Ö. A. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 88-101.
- Kirişçi, G. (2018). *Eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (524391).
- Klasen, S. ve Lamanna, F. (2009). The impact of gender inequality in education and employment on economic growth: new evidence for a panel of countries. *Feminist Economics*, 15(3), 91-132. <https://doi.org/10.1080/13545700902893106>
- Klenke, K. (1996). Women and leadership- a contextual perspective. New York: Springer Publishing Company Inc.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6 (1), 195-219.
- Koçel, T. (2018). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta.
- Koziara, K. S., Moskow, M. H. ve Tanner, L. D. (1987). *Working women: past, present, future*. Washington, DC: Bureau of National Affairs.

- Köstek, H. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (219330).
- Kurnaz, Ş. (1999). Osmanlı'dan Cumhuriyet'e Kadınların Eğitimi. *Milli Eğitim Dergisi*, 143, 99-111.
- Kütükçü, A. (2017). Türkiye'de Kadın Liderlik Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *İstanbul Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2, 26-47.
- Longo, P. ve Straehley, C.J. (2008). Whack! I've hit the glass ceiling! women's efforts to gain status in surgery. *Gender Medicine*, 1, 88-100
- Lüleci, S. (2019). *Eğitim sisteminde kadınların yönetici olma sürecinde karşılaştığı engeller ve çözüm önerileri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (563592).
- Mericelli, F. (2017). *Kadınların okul yöneticisi olmasının önündeki engeller* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (469670).
- Mert, P. (2019). *Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki engellerin cam tavan sendromu bağlamında incelenmesi* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (541378).
- Mert, P. ve Topcu, F. (2021). Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri Hakkında Bir Doküman Analizi. *Akademik Platform Eğitim ve Değişim Dergisi*, 4(2), 285-304.
- Metin, G. (2020). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik stilleri ile okul iklimi arasındaki ilişki* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (627012).
- Middlehurst, R. 1993. *Leading academics*. Buckingham: SRHE and Open University Press.
- Milli Eğitim Bakanlığı (2020). *Milli Eğitim İstatistikleri 2019-2020*. Ankara: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı. <https://bit.ly/3SAFKEn> adresinden 06.01.2021 tarihinde alındı.

- Milli Eğitim Bakanlığı (2022). *Milli Eğitim İstatistikleri 2021-2022*. Ankara: MEB Strateji Geliştirme Başkanlığı. <https://bit.ly/3rrxavD> adresinden 15.09.2022 tarihinde alındı.
- Milli Eğitim Bakanlığı Eğitim Kurumlarına Yönetici Görevlendirme Yönetmeliği. T.C. Resmi Gazete (30455, 21 Haziran 2018).
- Millî Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Seçme ve Görevlendirme Yönetmeliği T.C. Resmi Gazete (31386, 5 Şubat 2021).
- Moralioğlu Korkmaz, S. (2010). *Kamu kurumlarında görev yapan kadın yöneticiler; Kayseri ili örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (263202).
- Nacar, S. (2015). *2005-2014 yılları arasında üstün yeteneklilerin matematik eğitimi üzerine yapılan çalışmalar* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (426399).
- Okçuoğlu, Ö. F. (2015). *Kadın öğretmenlerin eğitim yöneticisi olmalarını engelleyen nedenler: İstanbul ili Sancaktepe ilçesi örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (417624).
- Okutan, M. (2012). *Eğitim Yönetimi ve Denetiminde Örnek Olaylar*. Ankara: PegemA.
- Orbay, İ. (2018). *Ortaokul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunun incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (509381).
- Önder, N. (2013). Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, (33), 93-112.

- Özçifçi, İ. (2013). *Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve öz yeterlik arasındaki ilişki örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (340205).
- Özdil Sağ, G. (2010). *Eskişehir ili ilköğretim okulları kadın okul yöneticilerinin kullandıkları güç kaynaklarına göre sergiledikleri liderlik davranışları örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (309498).
- Özel, H. (2019). *Kadın okul yöneticilerinin iş-aile ve aile-iş çatışmalarına ilişkin algıları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (562067).
- Özenç, E. G. ve Özenç, M. (2013). Türkiye’de Üstün Yetenekli Öğrencilerle İlgili Yapılan Lisansüstü Eğitim Tezlerinin Çok Boyutlu Olarak İncelenmesi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 171(171), 13-28.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan Ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.
- Özsoy, S. A. (1998). Kısa Özet Yazımı ve Değerlendirilmesi. *Ege Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 14(1), 115-118.
- Pınar, F. (2008). *Barbara Frischmuth’ta çalışan kadının sorunları ve kültürel ilişkiler* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (219981).
- Rankin, B. H. ve Aytaç, I. A. (2006). Gender inequality in schooling: The case of Turkey. *Sociology of Education*, 79(1), 25-43.
<https://doi.org/10.1177/003804070607900102>
- Sandler, B. R. (1986). The campus climate revisited: chilly for women faculty administrators, and graduate students, in glazer. B.Sandler, R.M. Salon (Ed.) *Women In Higher Education: A Feminist Perspective* içinde (s. 175-203). Washington DC, Association of American Colleges.
- Sani, G. M. D ve Quaranta, M. (2016). The best is yet to come? Attitudes toward gender roles among adolescents in 36 countries. *Sex Roles: A Journal of Research*, 77(1-2), 30-45.

- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı ve Türkiye’de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Sarı, M. (2011). Exploring gender roles’ effects of Turkish women teachers on their teaching practices. *International Journal of Educational Development*, 33(1), 814-825.
- Sefer, S. R. (2006). *Üsküdar ilçesindeki okullarda çalışan bazı kadın yöneticilerin mesleklerine ilişkin beklenti ve sorunları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (186792).
- Shields, N. G. (1978). *Woman labor force and education*. Economics of education. Oxford: Pergamon Press.
- Sırma Keleş, H. (2010). *İlköğretim kurumlarında çalışan kadın öğretmenlerin yönetici olmalarını etkileyen faktörlerin araştırılmasına ilişkin bir uygulama: Bağcılar örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (303946).
- Siyli, N. A. (2014). *Yükseköğretimdeki kadın yöneticilerin dönüşümsel ve sürdürümcü liderlik özellikleri ve metaforları örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (381199).
- Soydan, T (2012). *Ankara’daki devlet ilköğretim ve ortaöğretim okulları yönetici ve öğretmenlerinin eğitimin yapısal dönüşümü sürecine ve öğretmenlerin istihdamına yönelik görüşleri örneği* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (311769).
- Ssali, M. B. (2017). *Kadın ve erkek okul müdürlerinin fraktal liderlik uygulamalarının karşılaştırmalı bir analizi: Mbale, Uganda örneği* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (454920).
- Süleymanova, E. (2019). *Kadın öğretmenlerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları engellerin incelenmesi: İstanbul ili örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (547792).

- Şahin, G. (2007). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin yeri ve kariyer sorunları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (241911).
- Şar, E. (2018). *Öğretmenlerin kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik yeterliliklerine ilişkin algıları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (527025).
- Şenses, F. (2006). *Küreselleşmenin Öteki Yüzü: Yoksulluk*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Şimşek, N. (2010). *Kadın öğretmenlerin yönetici olmalarını engelleyen önyargı ve diğer faktörlerin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (265543).
- Tanrısevdi, F. (2015). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan sendromu* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (421768).
- Tansel, A. (2001). *Economic development and female labor force participation in Turkey: time-series evidence and cross-province estimates*. Economic Research Forum for the Arab Countries, Iran and Turkey.
- Taşkesenlioğlu, S. (2019). *Kadın okul yöneticilerinin lider davranış düzeyi ile öğretmenlerin iş doyumu arasındaki ilişkinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (569153).
- Tat, F. (2015). *Kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin ve yöneticilerin, kadın yöneticilerin yeterliliklerine ilişkin görüşleri* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (396666).
- TDK (2022). Yönetici. <https://sozluk.gov.tr/> adresinden 21.04.2022 tarihinde alınmıştır.
- Tekyazman, E. F. (2019). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında kraliçe arı sendromu* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (553522).
- Terzioğlu, F., ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12 (2), 62-67.
- Tok, T. N. (1995). Türkiye’de Öğretmenin Statüsü. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 15, 23-28.

- Tok, T. N. ve Yalçın, N. (2017). Okul Yöneticileri Gözünden Kadın Okul Yöneticileri. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 28, 353-366. doi:10.5505/pausbed.2017.36025
- Topoğlu, S. (2007). *Kadın İstihdamında Fırsat Eşitsizliği Toplumsal Dışlanmışlık; Türkiye-AB Karşılaştırması* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Toprak, B., (1990). *Emancipated but unliberated women in Turkey: the impact of Islam*. Özbay, F. (ed.) *Women, family and social change in Turkey içinde* (s.39-49). Bangkok: Unesco.
- Tunalı, S. B., Gözü, Ö. ve Göktuğ, Ö. (2016). Nitel ve Nicel Araştırma Yöntemlerinin Bir Arada Kullanılması “Karma Araştırma Yöntemi”. *Kurgu*, 24(2), 106-112.
- Turan, S. ve Ebiçlioğlu, N. (2002). Okul Müdürlerinin Liderlik Özellikleri Açısından Değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, (31), 444-458.
- Türk İstatistik Kurumu (2020). Dünya Nüfus Günü, 2020. *Haber Bülteni* (33707), 1-5. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Dunya-Nufus-Gunu-2020-33707> adresinden 06.01.2021 tarihinde alındı.
- Türk İstatistik Kurumu (2020). İşgücü İstatistikleri, Temmuz 2020. *Haber Bülteni* (33791), 1-5. <https://bit.ly/3ycO0lz> adresinden 06.01.2021 tarihinde alındı.
- Türk İstatistik Kurumu (2022). İstatistiklerle Kadın, 2021. *Haber Bülteni* (45635), 1-3. <https://bit.ly/3CtPlqI> adresinden 15.05.2022 tarihinde alındı.
- Türkmen, N. (2012). *Öğretmen adaylarının okul yöneticiliğine yönelik tutumları* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (350238).
- Tüzel, E. (2014). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi: Ankara ili örneği* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (356653).

- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. *Çalışma ve Toplum*, 2, 25-40.
- Uzun, G. (2005). *Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar ve bankacılık sektöründe bir uygulama* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (205890).
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Veriple (2021). *Kadın Cinayetleri Son 10 Yılda 3 Kat Arttı!*
<https://www.veripie.com.tr/kadin-cinayetleri-son-10-yilda-3-kat-artti-carpici-kadin-istatistikleri/> adresinden 08.08.2022 tarihinde alınmıştır.
- Ward, J., Lee, B., Baptist, S. ve Jackson, H. (2010). *Evidence for Action: gender equality and economic growth*. London: Chatham House and Vivideconomics.
- World Economic Forum (2020). *The Global Gender Report 2020*. Geneva: World Economic Forum. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf adresinden 06.01.2021 tarihinde alındı.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim sektöründe çalışan kadın yöneticilerin rol çatışması (Kocaeli ili örnekleme)* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (278631).
- Yıldırım, A. (2017). *Kadın okul yöneticilerinin liderlik davranışlarının öğretmen görüşlerine göre değerlendirilmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (477328).
- Yıldırım, G. (2017). *Kadın okul yöneticilerinin yıldırma (mobbing) kavramına ilişkin görüşlerinin incelenmesi* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (470249).
- Yıldız, E. (2020). *Cam tavan sendromu: eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik bir araştırma* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (648824).

- Yılmaz, G. (2011). *Ortaöğretim kurumlarındaki kadın öğretmenlerin yöneticilik engelleri: Kırıkkale ili örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (308509).
- Yılmaz, O. (2013). *Okul yönetiminde cinsiyet etkeni ve kadın öğretmenlerin yöneticiliğe bakış açıları: Küçükçekmece ilçesi örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (425640).
- Yılmaz, S. (2016). *Okul yöneticileri ve öğretmenlerin toplumsal cinsiyetçiliğe ve kadın yöneticilerin liderlik becerilerine yönelik görüşleri* (doktora tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (438239).
- Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve erkek eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları İstanbul ili örneği* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (345637).
- Yiğit, S. (2014). *Kadın eğitim yöneticilerinin çalışma ortamları ve kariyer engellerine ilişkin bir araştırma* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (381440).
- Yu, B., Lenard, M. J., York, E. A. ve Wu, S. (2017). Female leadership in banking and bank risk. *Academy of Accounting and Financial Studies Journal*, 21, 3.
- Yücedağ, F. (2017). *Eğitim yöneticiliğinden ayrılmış kadınların yaşadığı sorunlara ilişkin görüşleri: fenomenolojik bir çalışma* (yüksek lisans tezi). YÖK tez merkezinden edinilmiştir (454880).
- Yüksek Öğretim Kurumu (2021). *Yüksek Öğretim İstatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 10.08.2022 tarihinde alınmıştır.

EKLER

Ek 1: Lisansüstü Tez İnceleme Formu

TEZ NUMARASI	
Tezin Adı:	
Hazırlayan:	
Üniversite:	
Enstitü:	
Danışman:	
Yıl:	
Amaç:	
Yöntem:	
Bulgular:	
Öneriler:	

Ek 2: Araştırmaya Dâhil Edilen Lisansüstü Tezlerin Listesi

Sayı	Tezin Yazarı	Tezin Adı	Yayın Yılı	Tezin Türü
1	Selçuk Rafet Sefer	Üsküdar İlçesindeki Okullarda Çalışan Bazı Kadın Yöneticilerin Mesleklerine İlişkin Beklenti ve Sorunları	2006	Yüksek Lisans
2	Gönül Şahin	Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları	2007	Yüksek Lisans
3	Hakan Köstek	Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri	2007	Yüksek Lisans
4	Gülsüm Alıcı	Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonunun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama	2008	Yüksek Lisans
5	Banu Çiçek	Kadın Öğretmenlerin Yöneticilik Rol Algıları	2008	Yüksek Lisans
6	Zehra Çilsal	Okul Yöneticiliği Davranışlarında Cinsiyet Açısından Farklılıklar ve Benzerlikler: Kayseri İli Örneği	2008	Yüksek Lisans
7	Bünyamin Çelik	Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki	2008	Yüksek Lisans
8	A. Gülnur Avuka	Genel Liselerde Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Örneği	2009	Yüksek Lisans

9	Sezen Korkmaz Morahioğlu	Kamu Kurumlarında Görev Yapan Kadın Yöneticiler; Kayseri İli Örneği	2010	Yüksek Lisans
10	Nurbetül Şimşek	Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmalarını Engelleyen Önyargı Ve Diğer Faktörlerin İncelenmesi	2010	Yüksek Lisans
11	Hülya Sırma Keleş	İlköğretim Kurumlarında Çalışan Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmalarını Etkileyen Faktörlerin Araştırılmasına İlişkin Bir Uygulama: Bağcılar Örneği	2010	Yüksek Lisans
12	Gamze Özdiğ Sağ	Eskişehir İli İlköğretim Okulları Kadın Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Göre Sergiledikleri Liderlik Davranışları Örneği	2010	Yüksek Lisans
13	Neriman Yavuz	Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması: Kocaeli İli Örnekleme	2011	Yüksek Lisans
14	Başak Eroğlu Toraman	Eğitim Örgütlerinde Kadınların Yönetimsel Konuma Yükselmelerinde Cam Tavan Etkisi	2011	Yüksek Lisans
15	Elif Atan	İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi	2011	Yüksek Lisans
16	Gülşen Yılmaz	Ortaöğretim Kurumlarındaki Kadın Öğretmenlerin Yöneticilik Engelleri: Kırıkkale İli Örneği	2011	Yüksek Lisans

17	Tarık Soydan	Ankara'daki Devlet İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Eğitimin Yapısal Dönüşümü Sürecine ve Öğretmenlerin İstihdamına Yönelik Görüşleri Örneği	2012	Doktora
18	Pınar Kıyıcı	Okul Yöneticisi Olarak Görev Almada Bayan Öğretmenlerin Yeri Örneği	2012	Yüksek Lisans
19	Nezahat Türkmen	Öğretmen Adaylarının Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutumları	2012	Yüksek Lisans
20	İsrafil Özçifçi	Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Öz Yeterlik Arasındaki İlişki Örneği	2013	Yüksek Lisans
21	Burcu Binen	Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olma Taleplerini Etkileyen Etkenler: Adana İli Araştırması Örneği	2013	Yüksek Lisans
22	Tezcan Yılmaz	Kadın ve Erkek Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İstanbul İli Örneği	2013	Yüksek Lisans
23	Olca Yılmaz	Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları: Küçükçekmece İlçesi Örneği	2013	Yüksek Lisans
24	Emel Tüzel	Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi: Ankara İli Örneği	2014	Doktora
25	Ramazan Asar	Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi	2014	Yüksek Lisans

26	Neşe Aylin Siyli	Yükseköğretimdeki Kadın Yöneticilerin Dönüşümsel ve Sürdürümcü Liderlik Özellikleri ve Metaforları	2014	Yüksek Lisans
27	Songül Yiğit	Kadın Eğitim Yöneticilerinin Çalışma Ortamları ve Kariyer Engellerine İlişkin Bir Araştırma	2014	Yüksek Lisans
28	Filiz Alican	Öğretmen ve Yöneticilere Göre Liselerde Çalışan Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Taleplerini Etkileyen Faktörler	2015	Yüksek Lisans
29	Filiz Tat	Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin ve Yöneticilerin, Kadın Yöneticilerin Yeterliklerine İlişkin Görüşleri	2015	Yüksek Lisans
30	Saniye Elmas	Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları	2015	Yüksek Lisans
31	Duygu Çelikesir Ünal	Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler	2015	Yüksek Lisans
32	Hilal Erkol	Kadın Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açısıyla Okul Yönetimi ve Kadın Yöneticiler Örneği	2015	Yüksek Lisans
33	Ömer Faruk Okçuoğlu	Kadın Öğretmenlerin Eğitim Yöneticisi Olmalarını Engelleyen Nedenler: İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği	2015	Yüksek Lisans
34	Burcu Kara	Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen “Cam Tavan Sendromuna” İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri	2015	Yüksek Lisans

35	Filiz Tanrısevdi	Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu	2015	Yüksek Lisans
36	Burcu Erot	Antalya Devlet Okullarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Hakkında Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma	2016	Yüksek Lisans
37	Seda Yılmaz	Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyetçiliğe ve Kadın Yöneticilerin Liderlik Becerilerine Yönelik Görüşleri	2016	Doktora
38	Hayrettin Akıncı	İlköğretim Kurumlarında Çalışan Kadın Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Otantik Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki	2016	Yüksek Lisans
39	Fatoş Yücedağ	Eğitim Yöneticiliğinden Ayrılmış Kadınların Yaşadığı Sorunlara İlişkin Görüşleri: Fenomenolojik Bir Çalışma	2017	Yüksek Lisans
40	Muhammad Bisaso Ssalı	Kadın ve Erkek Okul Müdürlerinin Fraktal Liderlik Uygulamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi: Mbale, Uganda Örneği	2017	Doktora
41	Feride Meriçelli	Kadınların Okul Yöneticisi Olmasının Önündeki Engeller	2017	Yüksek Lisans
42	Gökçe Yıldırım	Kadın Okul Yöneticilerinin Yıldırma (Mobbing) Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi	2017	Yüksek Lisans

43	Ahmet Yıldırım	Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi	2017	Yüksek Lisans
44	Emre Bodur	İlköğretimde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engeller İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki	2017	Yüksek Lisans
45	Hatice Kılınç	Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi	2017	Doktora
46	Türkan Çankaya	M.E.B. Mensubu Kadın Yöneticilerin Mesleki Yeterlilik Algısı Örneği	2017	Yüksek Lisans
47	Tuğçe Gökalp	Kamu ve Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınlara Uygulanan Mobbingin İncelenmesi Örneği	2018	Yüksek Lisans
48	Sevilay Ağaoğlu	Kadın Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Yöneticiliğine İlişkin Görüşleri: Tokat İli Örneği	2018	Yüksek Lisans
49	İlkay Orbay	Ortaokul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi	2018	Yüksek Lisans
50	Gülseda Kirişçi	Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri	2018	Yüksek Lisans
51	Elif Şar	Öğretmenlerin Kadın Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Yeterliliklerine İlişkin Algıları	2018	Yüksek Lisans

52	Zehra Aslan	Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromuna İlişkin Okul Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi	2018	Yüksek Lisans
53	Pınar Mert	Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi	2019	Doktora
54	Gizem Dak	Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Örgütündeki Üst Düzey Yöneticilerin Algılarına Göre Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyleri	2019	Yüksek Lisans
55	Elvina Süleymanova	Kadın Öğretmenlerin Kariyer Süreçlerinde Karşılaştıkları Engellerin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği	2019	Yüksek Lisans
56	Gizem Ersoy	Devlet Liselerindeki Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları: İstanbul İli Büyükçekmece İlçesi Örneği	2019	Yüksek Lisans
57	Zeynep Aktaş	Yükseköğretimde Kadın Akademik Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri	2019	Yüksek Lisans
58	Elif Feza Tekyazman	Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Kraliçe Arı Sendromu	2019	Yüksek Lisans
59	Hanife Özel	Kadın Okul Yöneticilerinin İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarına İlişkin Algıları	2019	Yüksek Lisans
60	Süheyla Lüleci	Eğitim Sisteminde Kadınların Yönetici Olma Sürecinde Karşılaştığı Engeller ve Çözüm Önerileri	2019	Yüksek Lisans

61	Zeynep Tunay Gül	Kadın Yöneticilerin Mesleki Motivasyon Düzeyinin İncelenmesi	2019	Yüksek Lisans
62	Sema Taşkesenoğlu	Kadın Okul Yöneticilerinin Lider Davranış Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	2019	Yüksek Lisans
63	Gülşah Ateş	Eğitim Örgütlerinde Çalışan Bayan Yöneticilerin Kariyer Yönetimine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması	2019	Yüksek Lisans
64	Seda Ciğer	Özel Okul Ve Devlet Okullarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	2019	Yüksek Lisans
65	Ayşe Aksu	Okul Yöneticisi Olma Sürecinde Kadınların Karşılaştığı Cam Tavan Sendromu ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri	2019	Yüksek Lisans
66	Berivan Hazal Güney	Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri	2019	Yüksek Lisans
67	Rasime Erdoğan	İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Kadınların Yöneticilik Talepleri ile Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumların Değerlendirilmesi	2020	Yüksek Lisans
68	Gülşen Metin	Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Okul İklimi Arasındaki İlişki	2020	Yüksek Lisans
69	Ergül Yıldız	Cam Tavan Sendromu: Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma	2020	Yüksek Lisans

70	Tuğçe Bulut Boz	Kadınların Okul Yöneticiliğine İlişkin Motivasyon Kaynakları: Özel Okul-Devlet Okulu Karşılaştırması	2021	Yüksek Lisans
71	Dünya Baz	Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimi Deneyimlerinin İncelenmesi	2021	Doktora
72	Arzu Adıgüzel Sarper	Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olma Süreçlerine İlişkin Görüşleri	2021	Yüksek Lisans

Ek 3: Araştırma Kapsamında İncelenen Tezlere İlişkin Bilgiler

1. TEZ

Tezin Adı: Üsküdar İlçesindeki Okullarda Çalışan Bazı Kadın Yöneticilerin Mesleklerine İlişkin Beklenti ve Sorunları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Selçuk Rafet Sefer

Üniversite: Sakarya Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Hasan Basri Gündüz

Yıl: 2006

Amaç: İstanbul'un Üsküdar İlçesinde yönetici olarak görev yapan kadınların yaşadıkları sorunlar ve beklentilerini belirlemek amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Araştırma nitel olarak tasarlanmış betimleyici bir çalışmadır. Araştırmanın evreni Üsküdar İlçesinde MEB'e bağlı olarak görev yapan 76 kadın okul yöneticisidir. Araştırma kolayda örneklem tekniği ile çalışmaya gönüllü katılan 20 kadın yönetici ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri mülakatlar yardımıyla elde edilmiş olup görüşme kayıtlarına içerik analizi uygulanmıştır.

Bulgular: Kadınların okul müdürü olmayı aile içi sorumlulukları ve sosyal yapı sebebiyle tercih etmedikleri belirlenmiştir. Yönetici olma sebepleri ise öğretmenlik yapmayı sevmeme, kalabalık sınıf mevcudu, okul müdürünü onaylamama, sağlık, tayin kolaylığı gibi sebepleri göstermişlerdir. Bunun yanında neredeyse tüm katılımcıların eşlerinin yönetici olmalarını teşvik ettikleri belirlenmiştir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında, MEB'in kariyer yapan öğretmenleri desteklemesi gerektiği, kadın öğretmenlere kariyer geliştirme anlamında pozitif ayrımcılık uygulanması gerektiği vurgulanmıştır. Ayrıca kadın yöneticilerin çocuklarının bakımı için kreş gibi uygulamaların gündeme gelmesi özendirici faaliyetler olabileceği vurgulanmıştır.

2. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gönül Şahin

Üniversite: Yeditepe Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. İsmet Barutçigil

Yıl: 2007

Amaç: Araştırma eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin yeri ve yaşadıkları kariyer sorunlarını belirlemek için gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Betimsel bir çalışma olan bu araştırma genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evreni, 2007-2008 eğitim yılında İstanbul’da faaliyet yürüten devlet okulları olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemi Kartal, Maltepe ve Kadıköy ilçelerinde okul yöneticisi olarak görev yapan toplam 190 katılımcı basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formunun ilk bölümde katılımcıların demografik bilgileri, ikinci bölümde kişisel özellikleri ve üçüncü bölümde ise yaşadıkları kariyer engellerini belirlemeye yönelik sorular yer almıştır. Araştırma verilerine tanımlayıcı istatistikler, faktör analizi, Anova analizleri ve t testi uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre yönetici olarak görev yapan kadınların kariyerleri esnasında karşılaştıkları problemler sosyal ve kültürel değerlere, kadınların yönetici pozisyonlarına atanma konusundaki isteksizliklerine, terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımı yapıldığı inancı ve kadınların aile içinde üstlendikleri sorumluluklar olarak belirlenmiştir.

Öneriler: Toplumda varlığını sürdüren ataerkil yapının zayıflatılması için ülke çapında eğitimler düzenlenip kadın-erkek eşitliğine vurgu yapılmalı ve tüm toplum içerisinde ataerkil yapının etkisi azaltılmalıdır. Ayrıca kadınlara toplum içinde biçilen rol genelde annelik, temizlik, ev ve yemek işleri olarak dikkat çekmektedir. Bu işlerin sadece kadın işi olmadığını tüm topluma benimsetici çalışmalar yürütülmelidir.

3. TEZ

Tezin Adı: Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Hakan Köstek

Üniversite: Yıldız Teknik Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sevinç Parker

Yıl: 2007

Amaç: Araştırma ilköğretim düzeyindeki resmi okullarda çalışan kadın öğretmenlerin kariyerlerine engel olan etkenleri tespit etmek amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Çalışmanın evreni, İstanbul'un Bahçelievler ilçesinde faaliyet yürüten ilköğretim düzeyindeki resmi okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerdir. Çalışmada "oransız elaman örnekleme" tekniği kullanılarak 506 yönetici ve öğretmen örneklem olarak belirlenmiştir. Araştırmada elde edilen verilere, t testi, tek yönlü varyans analizi ve tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır.

Bulgular: Kadın öğretmenlere göre kariyer engellerinin en önemlisi olarak ailevi faktörler gösterilmiştir. Ayrıca okul, sosyal çevre ve ekonomik nedenler de kariyer engelleri arasında gösterilen diğer faktörler olmuştur.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında, MEB'in kariyer yapan öğretmenleri desteklemesi gerektiği, kadın öğretmenlere kariyer geliştirme anlamında pozitif ayrımcılık uygulanması gerektiği vurgulanmıştır.

4. TEZ

Tezin Adı: Ortaöğretim Kurumlarında Yönetici Pozisyonun Kadın İstihdamı ve Yaşanılan Sorunları İçeren Bir Uygulama (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gülsüm Alıcı

Üniversite: Gazi Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Sezer Korkmaz

Yıl: 2008

Amaç: Araştırmanın amacı ortaöğretim düzeyindeki okullarda yöneticilik görevinde kadınların istihdam durumu ve yaşanan sorunları ortaya koymaktır.

Yöntem: Araştırmanın evreni, Ankara'nın üç ilçesinde 2007-2008 eğitim yılında ortaöğretim düzeyinde faaliyet yürüten okullar olarak belirlenmiştir. Araştırma örnekleme söz konusu üç ilçede okullarda yönetici pozisyonunda çalışan toplam 150 kişi oluşturmuştur. Anketlerden toplanan verilere istatistiki programlar

yardımla Mann-Whitney U, Kruskal-Wallis testleri ve tanımlayıcı istatistikler uygulanmıştır.

Bulgular: Katılımcıların yarısına yakını (%43,8) kadınların öncelikli sorumluluklarının ev ve ailesi olduğu görüşünü savunmaktadır. Ayrıca katılımcıların %88,4'ü mevcut ekonomik koşullar göz önünde bulundurulduğunda kadınların da çalışması gerektiğini belirtmiştir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında, ülkemiz koşullarında kadın ve erkeklerin her alanda eşit haklara ve fırsatlara sahip olması için gereken düzenlemelerin yapılması, gerektiğinde bu eşitliği sağlamak adına kadınlara pozitif ayrımcılık yapılmasının gerekliliğine vurgu yapılmıştır.

5. TEZ

Tezin Adı: Kadın Öğretmenlerin Yöneticilik Rol Algıları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Banu Çiçek

Üniversite: Fırat Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi İbrahim Kocabaş

Yıl: 2008

Amaç: Araştırmanın amacı kadın öğretmenlerin yönetici pozisyonuna gelme istekliliğini ve okul yöneticilerinin rol algılarını belirlemektir.

Yöntem: Araştırmanın evreni, 2007-2008 eğitim yılında Elazığ ve Tunceli'de faaliyet yürüten devlet okulları olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemini Elazığ ve Tunceli illerinden kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 576 kadın öğretmendir. Araştırmanın verileri 5'li likert ölçeği şeklinde tasarlanan anket formundan elde edilmiş olup, verilere tanımlayıcı istatistikler, Kruskal-Wallis ve t testi uygulanmıştır.

Bulgular: Elde edilen bulgulara göre kadınlar kendilerine ve mevcut yöneticilerine güvenmekte, yönetici pozisyonuna atanma noktasında kadın-erkek eşitsizliği olduğuna inanmadıklarını belirtmişlerdir.

Öneriler: Kadın öğretmenler, halen kız öğrencilere geçmişin cinsiyetçi yaklaşımına göre mesleklere yönlendirme yapıldığına inanmaktalar ve kız

öğrencileri kendi beceri ve eğilimlerine göre yönlendirmelerin yapılması gerekliliğine inanmaktadırlar.

6. TEZ

Tezin Adı: Okul Yöneticiliği Davranışlarında Cinsiyet Açısından Farklılıklar ve Benzerlikler: Kayseri İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Zehra Çilsal

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Niyazi Can

Yıl: 2008

Amaç: Kayseri ilinde anaokulu, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan kadın ve erkek öğretmenler ile kadın ve erkek yöneticilerin, hem kadın hem de erkek okul yöneticileri hakkındaki düşüncelerini belirlemektir.

Yöntem: Araştırma deseni tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın evreni, Kayseri ilinde 2006-2007 Eğitim-Öğretim yılında anaokulu, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında çalışan kadın-erkek yöneticiler ile öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örneklemini, Kayseri ilinde Büyükşehir Belediyesi sınırlarında çalışan 34 kadın yönetici ile kolayda örnekleme yöntemi ile seçilmiş 39 erkek yönetici ve 322 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmada anket yöntemi kullanılarak veriler elde edilmiştir. Ankette demografik özellikleri bulmaya yönelik 8 soru ve yöneticilerin iletişim ve davranışlarını, kişilik özelliklerini ve yönetim anlayışlarını ölçmeye yönelik 5'li Likert ölçeğini esas alan 34 soru yer almaktadır. Araştırmaya katılanların algıları, bütün boyutlar üzerinde t-testi ve varyans analiziyle çözümlenmiştir.

Bulgular: Katılımcıların cinsiyete göre kadın yönetici kişilik özelliklerini değerlendirdiklerinde erkek katılımcıların bayanlara göre kadın yönetici kişilik özelliklerini daha olumlu değerlendirdikleri görülmektedir. Kadınların, kadın yöneticileri erkeklerden daha olumsuz değerlendirmesi dikkat çekici bir bulgudur. Ayrıca kıdem yılı daha az olan çalışanların, kadın yöneticilerin iletişim ve davranışlarına ve yönetim anlayışlarına kıdem yılı fazla olanlara göre daha olumlu baktığı tespit edilmiştir.

Öneriler: Kadın yöneticilerin kız öğrencilere model olabilecekleri ortamlar oluşturulmalı, Eğitim Fakültelerinde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik dersler okutulmalı, kadınların yöneticiliği tercih etmesini sağlayacak kanuni düzenlemeler yapılmalıdır.

7. TEZ

Tezin Adı: Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Bünyamin Çelik

Üniversite: Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Özlem Yeşim ÖZBEK

Yıl: 2008

Amaç: Bu araştırmanın genel amacı, ilköğretimde çalışan öğretmen, yönetici ve müfettişlerin düşünme biçimleri ile kadın yöneticilere karşı tutumları arasındaki varlığının ortaya çıkarılmasıdır.

Yöntem: Bu çalışmada tarama yöntemi ve ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışmanın evreni Türkiye’deki tüm ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler, müdür, müdür yardımcıları ve müfettişlerden oluşmaktadır. Örneklem ise Samsun ve Tokat ili ve ilçelerinde çalışan 737 öğretmen, müdür, müdür yardımcıları ve müfettişlerden oluşmuştur. Anketle toplanan verilerin analizi t-testi, Anova ve betimsel istatistikler ile yapılmıştır.

Bulgular: Elde edilen en önemli bulgu, yasama, yargı, hiyerarşik, dışsal ve liberal düşünme stillerini tercih eden katılımcıların kadın yöneticilerin çalışma davranışlarına ilişkin tutumlarının olumsuz; içsel, küresel, lokal, ve muhafazakâr düşünme stillerini seçen katılımcıların kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışlarına yönelik tutumlarının olumlu olmasıdır.

Öneriler: İlgili bakanlıklar tarafından kadın öğretmenlerin yönetici olma konusundaki engellerin neler olduğunun araştırılarak bu engellerin kalıcı olarak ortadan kaldırılmasına yönelik adımların atılarak, kadın öğretmenlerin yöneticiliği tercih etmeleri için özendirici çalışmalar yapılması önerilebilir.

8. TEZ

Tezin Adı: Genel Liselerde Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: A. Gülnur Avuka

Üniversite: Beykent Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sevinç Peker

Yıl: 2009

Amaç: Araştırma ortaöğretim okullarında görev yapan öğretmen ve yöneticilerin görüşlerine göre kadın öğretmenlerin kariyerleri önündeki engelleri belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Genel tarama modeli ile tasarlanan araştırmanın evreni 2007-2008 eğitim yılında İstanbul'un Bakırköy ilçesinde faaliyet yürüten öğretmen ve yöneticiler oluşturmuştur. Bu bağlamda örneklem olarak tesadüfi yöntemle seçilmiş 7 liseden 275 yönetici ve öğretmenin oluşturduğu katılımcılarla yüz yüze anketler yapılmıştır. Verilere SPSS paket program yardımıyla frekans ve yüzde dağılımı, Anova ve t testi uygulanmıştır.

Bulgular: Kadın öğretmenlerin kariyer gelişimi önündeki en önemli engel ailevi sebepler olarak belirlenmiştir. Bunun yanı sıra okul ve sosyal çevre ile ekonomik sebepler diğer kariyer engelleri olarak belirtilmiştir.

Öneriler: MEB'in kadınları yöneticiliğe teşvik etmek için ödül, ekonomik fayda gibi farklı unsurları kullanmasının fayda sağlayacağı, ayrıca kadın yöneticilerin çocuklarının bakımı için kreş gibi uygulamaların gündeme gelmesi özendirici faaliyetler olabileceği vurgulanmıştır.

9. TEZ

Tezin Adı: Kamu Kurumlarında Görev Yapan Kadın Yöneticiler; Kayseri İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Sezen Korkmaz Moraloğlu

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Niyazi Can

Yıl: 2010

Amaç: Araştırma devlet kurumlarında yönetici olarak görev yapan kadınların genel durumlarını ve yaşadıkları sorunları belirlemek için yürütülmüştür.

Yöntem: Genel tarama modelinde tasarlanmış betimsel bir çalışma olan bu araştırma nitel araştırma yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni, Kayseri İlinde görev yapan kadın yöneticiler olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemini ise Kocasinan ve Melikgazi ilçelerinde yönetici olarak görev yapan toplam 11 kadın olarak seçilmiştir. Araştırmanın verileri bu kadın yöneticilerle yüz yüze yapılan mülakatlardan elde edilmiştir. Araştırma verileri nitel yöntemlerde sıkça kullanılan NVivo programı yardımıyla analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışmada kadınların doğası gereği erkeklere göre daha duygusal varlıklar oldukları ifade edilmiştir. Kadın yöneticilerin görevlerinde daha otoriter tutum takınmaları gerektiği fakat duygusal yapıları gereği bunu yeterince başaramadıklarını ifade ettikleri görülmüş ve kadınların erkeklere göre ayrıntılara önem verdikleri ve daha titiz yöneticilik sergiledikleri gözlenmiştir.

Öneriler: Kadınların iş yaşamına duygularını karıştırmadan daha profesyonel bir yönetim biçimini benimsemelerinin gerekliliğine vurgu yapılmış. Ayrıca kadınların yönetici olma sürecinde fırsat eşitsizliğinin indirgenmesi ve kadınların yöneticiliğe teşvik edilmesi pozitif ayrımcılıklar uygulanması gerektiği belirtilmiştir.

10. TEZ

Tezin Adı: Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmalarını Engelleyen Önyargı Ve Diğer Faktörlerin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Nurbetül Şimşek

Üniversite: Yeditepe Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Ayşen Bakioğlu

Yıl: 2010

Amaç: Araştırmanın amacı devlet okullarında çalışan kadınların görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin yönetici olmalarına engel olan ön yargı ve faktörlerin belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırma nitel yöntemle tasarlanmıştır. Araştırmanın evreni, İstanbul'da devlet okullarında çalışan kadın öğretmenler ve yöneticiler olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemini ise tüm evreni temsil ettiği düşünülen, seçkisiz örnekleme ile belirlenen 20 kadın yönetici ve öğretmen olarak seçilmiştir. Araştırmanın verileri 20 kadınla yüz yüze yapılan mülakatlardan elde edilmiştir. Araştırma verileri nitel yöntemlerden içerik analizi yöntemiyle analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın bulgular kısmında kadın yöneticilerin sayısının az olması çeşitli faktörlerle açıklanmıştır. Bu faktörlerin başlıcaları kadınların aile yaşamı, siyasi bariyerler, yöneticilik sınavında ayrımcılık yapıldığı düşüncesi, yönetici erkeklerin kadın yönetici istememeleri olarak sıralanmıştır.

Öneriler: Kadınların yönetici olma istekliliğine dair önyargılarının kırılması için konunun seminerlerde daha iyi açıklanması gerekmektedir. Aile içerisinde sorumlulukların paylaşılması konusunda eğitimler düzenlenerek, kadın-erkek eşitliğinin aileden başlayarak toplumun her tabakasına benimsetilmesinin gerekliliği vurgulanmıştır.

11. TEZ

Tezin Adı: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmalarını Etkileyen Faktörlerin Araştırılmasına İlişkin Bir Uygulama: Bağcılar Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Hülya Sırma Keleş

Üniversite: Beykent Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ferda Şule Kaya

Yıl: 2010

Amaç: Bu araştırmanın amacı ilköğretim kurumlarında çalışan kadın öğretmenlerin yönetim pozisyonlarına yükselmelerine engel olan unsurların belirlenmesidir.

Yöntem: Genel tarama modelinde tasarlanan araştırmanın evreni İstanbul İli Bağcılar İlçesinde faaliyet yürüten ilköğretim düzeyindeki tüm okullar olarak belirlenmiştir. Araştırma evreni toplam 1395 öğretmenden oluşurken, örneklem olarak basit tesadüfi örnekleme yöntemi ile 200 kişilik bir öğretmen grubu

örneklem olarak kabul edilmiştir. Araştırma verileri bu 200 öğretmenle yapılan anketlerden toplanmıştır. Anketler yüz yüze yapılmış olup elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Anova ve Tukey post hoc analiz yöntemleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre ilköğretim okullarında yönetim pozisyonlarına kadınların daha fazla sayıda dâhil edilmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. Ancak kadınların kariyer yükselmelerinde bazı engellerle karşılaştığı da kabul edilmektedir. Bu engeller çoğunlukla ailedeki sorumluluklar, cinsiyet ayrımcılığı, toplumun erkek egemen yapıda olması ve aile-iş çatışması şeklinde bildirilmiştir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında MEB'in toplumsal cinsiyet, kadın-erkek eşitliği, aile içi sorumlulukların paylaşımı konusunda seminerler düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir. Ayrıca kadınların yöneticiliğe yükselmelerinde fırsat eşitliğinin sağlanması ve kadınların yöneticiliğe teşvik edilmesi için pozitif ayrımcılıklar uygulanması gerektiği önerilmiştir.

12. TEZ

Tezin Adı: Eskişehir İli İlköğretim Okulları Kadın Okul Yöneticilerinin Kullandıkları Güç Kaynaklarına Göre Sergiledikleri Liderlik Davranışları Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gamze Özdil Sağ

Üniversite: Ankara Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Yasemin Karaman Kepenekçi

Yıl: 2010

Amaç: Araştırmanın amacı okul yönetiminde kadın yöneticilerin yönetiminde kullandıkları güç kaynaklarını ve liderlik davranışlarını belirlemektir.

Yöntem: Tarama modeli olarak tasarlanan araştırmanın evreni Eskişehir ilinde ilköğretim düzeyinde faaliyet yürüten devlet okulları olarak belirlenmiş olup, örneklem olarak bu okullardan kolayda örneklem olarak seçilmiş 10 okul yöneticisi ve 17 öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri toplam 27 katılımcı

ile gerçekleştirilen yarı yapılandırılmış mülakat formlarından elde edilmiştir. Mülakatlardan elde edilen araştırma verileri içerik analizi ile ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Araştırmanın dikkat çekici bulguları ise şöyledir; kadın yöneticiler genel anlamda güler yüzlü, samimi, içten ve sevecen bir yaklaşımla okulları idare etmektedir. Onların bu tarzı okul yönetiminin genel işleyişini kolaylaştırmaktadır. Kadın yöneticilerin ikili ilişkileri ve işleyişi iletişim ile çözme becerilerinin yüksek olduğu ifade edilmiştir.

Öneriler: Okullarda kadın yönetici sayısının artırılması için gerekli kolaylıkların sağlanması gerektiği önerilmiştir. Ayrıca okullarda ödül sisteminin daha adil kurulmasının tüm öğretmenlerin motivasyonunu artıracığı vurgulanmıştır.

13. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması: Kocaeli İli Örnekleme (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Neriman Yavuz

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Abdullah Işıklar

Yıl: 2011

Amaç: Araştırmanın amacı eğitim alanında yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların toplum içinde üstlendikleri farklı rolleri arasındaki çatışmayı incelemektir.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Bu yolla mevcut durum betimlenmeye çalışılmıştır. Araştırmanın evreni tüm Türkiye’de yönetici olarak görev yapan kadınlar olarak belirlenmiştir. Araştırma örnekleme olarak Kocaeli ilinde kamu okullarında çalışan yönetici kadınlar olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda Kocaeli’de görev yapan toplam 76 kadın yöneticinin tamamı ile yüz yüze anketler gerçekleştirilerek araştırmanın verileri toplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, korelasyon analizi ve Anova analizi uygulamak suretiyle bulgular ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Araştırmada Kocaeli’nde yönetici pozisyonunda çalışan kadınların çoğunun rol çatışması yaşamadığı ortaya koyulmuştur. Rol çatışması yaşayan

katılımcıların bu çatışmayı işten eve doğru yaşadığı belirlenmiştir. Ayrıca katılımcılar aile yaşamlarının iş hayatlarını etkilemediği yönünde görüş bildirmişlerdir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında MEB'in kadın öğretmenleri yönetici olma konusunda teşvik etmesinin gerekliliği ifade edilmiştir. Kadınların okul yönetimine gelmesinin idarecilik anlayışına farklı bir bakış açısı kazandıracağı vurgulanmıştır.

14. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Örgütlerinde Kadınların Yönetimsel Konuma Yükselmelerinde Cam Tavan Etkisi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Başak Eroğlu Toraman

Üniversite: Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aysun Erginer

Yıl: 2011

Amaç: Araştırma kadın öğretmen ve yöneticilerin erkek meslektaşlarına kıyasla yönetici pozisyonuna yükselme süreçlerinde karşılarına çıkan cam tavan engellerinin sebeplerini belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma nitel araştırma deseni ile yürütülmüştür. Araştırmanın evreni Tokat ilinde yönetici ve öğretmen olarak görev yapan tüm kitle olarak belirlenmiştir. Araştırma örnekleme ise maksimum çeşitlilik yöntemi ile belirlenmiştir. Araştırma verileri katılımcılara uygulanan yarı yapılandırılmış mülakat formlarından elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen verilere içerik analizi uygulamak suretiyle bulgular ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre eğitim kurumlarının yönetim süreçlerine kadınların dâhil edilmesinin gerekliliği ortaya koyulmuştur. Ancak kadınların görevlerinde yükselirken görünmez engellerle karşılaştığı da kabul edilmektedir. Bu görünmez engeller toplumun erkek egemen yapıda olması ve aile-iş çatışması şeklinde sıralanmıştır.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında MEB'in toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kavramının önemi hakkında seminerler düzenlenmesi gerektiği ifade edilmiştir.

Ayrıca kadınların okul yönetimine gelmesi için velilerin de görüşlerinin alınması gerektiği ifade edilmiştir.

15. TEZ

Tezin Adı: İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Elif Atan

Üniversite: Marmara Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Münevver Çetin

Yıl: 2011

Amaç: Araştırmanın amacı ilköğretim okullarında çalışan kadın yöneticilerin cam tavan ile ilgili algılarını belirlemek ve kadınların okul yönetimine yükselme ile ilgili görüşlerini incelemektir.

Yöntem: Çalışmanın amaçlarına uygun olarak genel tarama modeli benimsenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın evreni 2010-2011 eğitim yılında İstanbul’un Anadolu yakasında ilköğretim okullarında görev yapan kadın yöneticiler olarak belirlenmiştir. Araştırma örneklemi ise tesadüfi olarak belirlenen 60 okuldaki 120 kadın yöneticidir. Araştırma verileri 5’li likert şeklinde oluşturan anket formunun uygulanması ile elde edilmiştir. Anket formu yüz yüze uygulanmış ve araştırmada elde edilen veriler frekans ve yüzde dağılımı, Anova, Kruskal Wallis ve t testi analiz yöntemleri ile test edilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın en önemli bulgusu kadın yöneticilerde var olan cam tavan algısının, yöneticilik yapan kadınların kariyer planlamalarını olumsuz etkileyecek düzeyde olduğu belirlenmiştir.

Öneriler: Kadın yöneticilere mentorlük konusunda eğitim verilmesi faydalı olabilir. Bunun yanında kadın yöneticilerde medeni duruma dayalı ayrımcılığın etkisinin kaldırılması için çalışmalar yapılabilir.

16. TEZ

Tezin Adı: Ortaöğretim Kurumlarındaki Kadın Öğretmenlerin Yöneticilik Engelleri: Kırıkkale İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gülşen Yılmaz

Üniversite: Hacettepe Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Gülsün Atanur

Yıl: 2011

Amaç: Araştırmanın amacı ortaöğretim düzeyindeki öğretmenlerin yöneticilik kariyerlerini engelleyen unsurları belirlemek ve bu engellere çözüm önerileri geliştirmektir.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelindedir. Araştırma evreni Kırıkkale merkez ilçede faaliyet yürüten 23 ortaöğretim kurumunda çalışan kadın öğretmenlerdir. Kırıkkale merkez ilçede toplam 202 kadın öğretmen görev yapmakta ve bunların tamamı örneklem olarak seçilmiştir. Araştırmada nicel yöntemle gerçekleştirilmiş, bu bağlamda katılımcılara yüz yüze uygulanan, 5’li likert ölçekten oluşan anket formu kullanılmıştır. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, Kruskal Wallis analizleri ve t testi uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kadınların yönetici olma durumlarının önündeki engeller başlıca 5 grupta incelenmiştir. Bunlar; Aile kaynaklı, toplum kaynaklı, okul ve çevre kaynaklı, ekonomik kaynaklı ve çalışma koşulları kaynaklı şeklinde belirtilmiştir. Özellikle aile kaynaklı engeller ev işlerinin kadınlara aitmiş gibi olmasından, çocuklarla annelerin daha fazla ilgilenmesi, erkeklerin evin sorumluluğunda fazla inisiyatif almaması gibi unsurlarla açıklanmıştır.

Öneriler: Kadınların kariyer engellerinin başında çocuk bakım sorumlulukları olduğu gerçeğinden yola çıkarak, kadın yöneticilerin bu konuda zihinlerini rahatlatmak için çalıştıkları kuruma yakın yerlerde çocuk bakım hizmetleri gibi kolaylıklar fayda sağlayacaktır. Kadınlara yönetici olma konusunda pozitif ayrımcılık uygulanması diğer bir öneri olarak dikkat çekmektedir.

17. TEZ

Tezin Adı: Ankara’daki Devlet İlköğretim ve Ortaöğretim Okulları Yönetici ve Öğretmenlerinin Eğitimin Yapısal Dönüşümü Sürecine ve Öğretmenlerin İstihdamına Yönelik Görüşleri Örneği (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Tarık Soydan

Üniversite: Ankara Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Hasan Hüseyin Aksoy

Yıl: 2012

Amaç: Araştırmanın amacı ilköğretim ve ortaöğretim okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, eğitim sisteminin yapısal dönüşüm sürecinde öğretmen istihdamına yönelik görüşlerini incelemektir.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelinde kurgulanmıştır. Araştırma evreni Ankara merkez ilçelerde ilk ve orta öğretim düzeyindeki devlet okullarında çalışan okul yöneticileri ve öğretmenler olup örneklem ise tabakalı örnekleme tekniği ile seçilmiş 419 katılımcı olarak belirlenmiştir. Araştırma verileri yüz yüze uygulanan anket formlarından elde edilmiştir. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, Anova, t testi, Scheffe ve LSD post hoc analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Eğitim alanındaki değişiklikleri destekleyen nedenler konusunda: Eğitimciler, eğitim alanındaki değişimin nedeninin ekonomik kriz ve krizle bağlantılı ulusal ve uluslararası ekonomik ve siyasi güçler olduğu görüşünde kısmen aynı fikirde olmuşlardır. Sendika üyeliği olan eğitimciler, sendika üyeliği olmayanlara göre bu düşünceye daha fazla katılmaktadırlar. Atama- terfi gibi süreçlerin objektif kriterlere göre yapıldığına inanan öğretmen sayısı oldukça az bulunmakla birlikte özellikle kadınların kariyerleri önünde görünmez engeller olduğu vurgulanmıştır.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında Türk Eğitim Sisteminin yeniden yapılanma sürecinde kadınlara öncelik verilmesinin gerektiği, kadınların kariyer gelişimleri önündeki engellerin kaldırılarak, yönetim süreçlerine daha fazla katılımlarının teşvik edilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

18. TEZ

Tezin Adı: Okul Yöneticisi Olarak Görev Almada Bayan Öğretmenlerin Yeri Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Pınar Kıyıcı

Üniversite: Yeditepe Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Semra Ünal

Yıl: 2012

Amaç: Araştırmanın amacı okul yöneticisi pozisyonlarına yükselmede kadın öğretmenlerin yerini belirlemektir.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelinde nicel yöntemle tasarlanmıştır. Araştırma evreninin İstanbul'un Kadıköy ilçesinde faaliyet yürüten lise düzeyindeki devlet ve özel okullarının oluşturduğu çalışmada araştırma örneklemini ise bu evreninden basit tesadüfi yöntemle seçilmiş toplam 214 kadın öğretmen ve yönetici oluşturmuştur. Araştırma verileri yüz yüze uygulanan 5'li likert ölçekten oluşan anket formu ile elde edilmiştir. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, Anova, t testi ve Kruskal Wallis analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre öğretmenlerin yaşı, kıdem yılı ve eğitim düzeyi arttıkça kadın yöneticiye olan olumlu algıları da artmaktadır. Ayrıca kadın yöneticilere yönelik olumlu algıların sayısal grubu öğretmenlerde daha olumlu olduğu ve hatta yönetici düzeyindeki katılımcıların tamamına yakını sayısal grubu branş öğretmenliğinden terfi etmiştir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmeleri için sosyo-kültürel değişimle birlikte, yönetmelik değişikliği ve MEB düzeyinde desteklemelerin gerekliliğinden bahsedilmiştir. Kadın öğretmenlerin kız öğrencilere rol model olmaları ve kadınların yöneticiliğine ilişkin toplumsal önyargıyı kırmak için yöneticilik pozisyonlarına daha hevesli olmaları gerekmektedir.

19. TEZ

Tezin Adı: Öğretmen Adaylarının Okul Yöneticiliğine Yönelik Tutumları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Nezahat Türkmen

Üniversite: Uşak Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet Akif Helvacı

Yıl: 2012

Amaç: Eğitim fakültelerinde öğrenim gören öğretmen adaylarının yöneticiliğe yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırmanın evreni Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesinde 2011-2012 Eğitim Öğretim yılında öğrenimini sürdüren öğretmen adaylarıdır. Araştırmanın örneklemini tabakalı örnekleme yöntemi ile seçilen 562 öğrenci oluşturmaktadır. Yüz yüze yapılan anketler ile elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı Tukey ve Anova analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Öğretmen adayları gelecekte meslek hayatları içerisinde yöneticiliğe orta düzeyde olumlu bakmaktadır. Katılımcılar öğretmenlik mesleğinin sosyal saygınlık, kişisel alaka ve çalışma şartları ile ilgili boyutlara olumlu tutumlar beslemektedir. Öğretmen adaylarının okul yöneticiliğe tutumları cinsiyete göre anlamlı olarak farklılaşmaktadır. Erkek öğrenciler kızlara göre yöneticilik pozisyonuna daha ılımlı bakmaktadır.

Öneriler: Kadın yönetici sayısının az olması eğitim fakültesi süreçlerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle daha eğitim fakültesinde iken kadın öğretmen adaylarına yöneticilik konusunda olumlu yönde teşvikler yapılmalıdır. Öğretmen adayı kadınların özellikle staj dönemlerinde de okul idaresi ile iletişimleri sağlanıp, okul yöneticiliğine ilişkin sohbetlerin yapılması faydalı olacaktır.

20. TEZ

Tezin Adı: Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Öz Yeterlik Arasındaki İlişki Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: İsrail Özçifçi

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Mustafa Çelikten

Yıl: 2013

Amaç: Araştırma yönetici ve öğretmen düzeyindeki katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının belirlenmesi ve bu tutumların öz yeterlik düzeyi ile ilişkilerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma evreni Nevşehir’de faaliyet yürüten devlet okullarında kadın yöneticilerin bulunduğu okullardaki öğretmenler ve yöneticiler olarak belirlenmiştir. Evrenin tamamına ulaşım mümkün olduğu için örneklem belirlenmemiştir. Katılımcılara yüz yüze uygulanan anket formlarından elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, Anova, Kruskal Wallis, t testi, Mann Whitney ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Kadın yöneticilere yönelik tutumlar değerlendirildiğinde erkeklerin kadınlara kıyasla, sınıf öğretmenlerinin de branş öğretmenlerine kıyasla, kadın yöneticilere karşı daha olumlu tutumlara sahip olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan öğretmenlerin öz yeterlilik algısı ile kıdemlerinin arasında anlamlı bir ilişki olduğu, kıdemi fazla olan öğretmenlerin daha yüksek öz yeterlilik algısına sahip olduğu belirlenmiştir.

Öneriler: MEB’in okul müfredatlarına toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinçlendirmeye yönelik dersler koymasının yeni nesil açısından faydalı olacağı vurgulanmıştır. Ayrıca öğretmenlerin öz yeterlilik algılarını yükseltmeleri için MEB’in gerekli seminer ve eğitimleri düzenlemesi gerekmektedir.

21. TEZ

Tezin Adı: Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olma Taleplerini Etkileyen Etkenler: Adana İli Araştırması Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Burcu Binen

Üniversite: Çağ Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Deniz Aynur Güler

Yıl: 2013

Amaç: Araştırmanın amacı devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin yönetici pozisyonuna yükselme istekliliğine etki eden unsurları belirlemektir.

Yöntem: Araştırmanın evreni Adana’da merkez ilçelerde 2012-2013 eğitim yılında faaliyet yürüten toplam 1317 kadın sınıf öğretmeninden oluşmuştur. Örneklem ise bu evren içinden tabakalı örnekleme yöntemi ile belirlenmiş toplam 222 kadın sınıf öğretmeninden oluşmuştur. Araştırmanın verileri yüz yüze

uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Verilere frekans ve yüzde dağılımı, korelasyon, t testi ve Anova analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Kadınların yönetici olma istekliliğini etkileyen kişisel etkenleri ile sosyo-kültürel etkenler arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadınların kişisel etkenleri olumlu yönde geliştirilse bu durum sosyo-kültürel etkenlerin de olumlu etkilenmesine, böylece kadınların yönetici olma istekliliğinin artmasına neden olacaktır. Ayrıca kadınların kişisel etkenleri ile mesleki etkenler arasında da anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Kişisel ve mesleki etkenlerin olumlu yönde geliştirilmesi, kadınların yönetici olma istekliliğini artıracaktır.

Öneriler: Kadınların kişisel etkenlerini ve mesleki etkenlerini olumlu yönde geliştirecek faaliyetlerin belirli aralıklarla düzenlenmesi fayda sağlayacaktır. Kadınların öncelikle kendi iç dünyalarında her işi en iyi düzeyde yapabileceklerine dair inancı oluşturmaları gerekmektedir.

22. TEZ

Tezin Adı: Kadın ve Erkek Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İstanbul İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Tezcan Yılmaz

Üniversite: Maltepe Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Yrd. Doç. Dr. Ali Temel

Yıl: 2013

Amaç: Araştırmanın amacı eğitim sektöründe çalışan kadın ve erkek yöneticilerin yaşadıkları cam tavan sendromu algılarının belirlenmesidir.

Yöntem: Araştırmanın evreni İstanbul Milli Eğitim Müdürlüğü ve ilçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde yönetici pozisyonunda görev yapan bireylerin tümü olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örnekleme seçkisiz yöntem ile belirlenmiş 132 yöneticidir. Yüz yüze yapılan anketlerden elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, Kruskal Wallis ve Mann Whitney analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmanın bulgular kısmında milli eğitim müdürleri ve şube müdürlerinin orta seviyede cam tavan algılarının olduğu belirlenmiştir. Cam tavan sendromunun cinsiyete göre farklılık testleri incelendiğinde, kadınların örgüt

kültür politikaları ve resmi olmayan iletişim alt boyutlarında daha fazla cam tavan engelleri ile karşılaştıkları söylenebilir.

Öneriler: Kadınların yönetici olmaları için daha fazla teşvik ve desteklenmesi gerekmektedir. Yöneticilik kariyerinde erkek meslektaşları ile benzer başarılar sergileyen kadınların kariyer gelişimlerinin teşvik edilmesi önemlidir.

23. TEZ

Tezin Adı: Okul Yönetiminde Cinsiyet Etkeni ve Kadın Öğretmenlerin Yöneticiliğe Bakış Açıları: Küçükçekmece İlçesi Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Olcay Yılmaz

Üniversite: Hasan Kalyoncu Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Gül Tuncel

Yıl: 2013

Amaç: Bu araştırmanın amacı ilköğretim düzeyindeki okullarda çalışan kadınların (öğretmen ve yönetici pozisyonunda) okul yöneticiliğine bakış açılarını belirlemek ve kadın yönetici sayısının erkeklere göre az olmasının nedenlerini ortaya çıkarmaktır.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma evreni İstanbul'un Küçükçekmece ilçesinde ilköğretim düzeyinde faaliyet yürüten kamu okullarında görev yapan kadın yöneticilerdir. Küçükçekmece'de bu kriterlere uyan 62 okul vardır Bu okullarda görevli olan kadın yönetici sayısı 34'tür. Veriler kolayda örnekleme yöntemi ile seçilen araştırmacılarla yüz yüze gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiştir. Toplanan verilere frekans ve yüzde dağılımı, Kruskal Wallis, t testi ve ki kare analiz yöntemleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre okul yöneticiliği genel olarak erkekler tarafından tercih edilmektedir; kadınlar yöneticilik mesleğini çok fazla tercih etmemektedir. Kadın yönetici sayısı erkeklere göre oldukça az olmakla birlikte mevcut kadın yöneticilerin büyük çoğunluğu da müdür yardımcısı olarak görev yapmaktadır. Yöneticiliğinin fazla mesai ve fedakârlık gerektirmesi sebebiyle kadınların yöneticiliğe sıcak bakmadıkları belirlenmiştir

Öneriler: Rol model kadın yöneticilerin belirlenmesi ve bunların belirli aralıklarla genç kadın öğretmenlerle kaynaştırılması faydalı olabilir. Kadınların yöneticilik konusunda daha istekli olabilmeleri için yöneticiliğin ekonomik açıdan daha cazip hale getirilebilir. Okul yöneticilerinin mesai saatlerinde esneklik sağlamak faydalı olabilecek diğer bir uygulama olarak önerilmiştir.

24. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi: Ankara İli Örneği (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Emel Tüzel

Üniversite: Gazi Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Temel Çalık

Yıl: 2014

Amaç: Araştırmanın amacı eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin kariyerlerine engel olan faktörlerin belirlenmesidir.

Yöntem: Nicel ve nitel yöntemlerin aynı anda kullanıldığı bu araştırma genel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırmanın örneklemi Ankara merkez ilçelerde görev yapan 340 kadın okul yöneticisi ile 423 erkek okul yöneticisi olmuştur. Araştırmanın nitel kısmında ise aynı kadın yöneticilerden gönüllü olarak mülakat yapan 10 kadın okul yöneticisi olmuştur. Araştırmada elde edilen nicel veriler Yüzde ve frekans dağılımı, Anova, Kruskal Wallis, t testi korelasyon ve analizleri ile, nitel veriler ise içerik analizi ile incelenmiştir.

Bulgular: Araştırmaya göre kadınların yöneticiliği kendilerine uygun bir görev olarak görmedikleri tespit edilmiştir. Erkekler yöneticiliğin kendilerine statü kazandıracağı düşüncesinde iken kadınlar bunun herhangi bir statü kazandıracağına inanmamaktadır. Kadınlar yönetici olduklarında aileleri ve işleri arasında denge sağlayamayacaklarını düşünmektedirler.

Öneriler: Kadınların yöneticilik konusunda daha istekli olabilmeleri için yöneticiliğin ekonomik açıdan daha cazip hale getirilebileceği önerilmiştir. Kadın yöneticilere pozitif ayrımcılık yapılarak daha esnek mesai saati uygulaması yöneticiliği kadınlar için cezbedici hale getirebilir.

25. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Ramazan Asar

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Mustafa Çelikten

Yıl: 2014

Amaç: Öğretmen ve okul yöneticilerinin, kadın yöneticilere karşı tutum ve davranışlarını belirlemek için gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Genel tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın evreni 2012-2013 eğitim yılında Yozgat İl Milli Eğitim Müdürlüğünde yöneticisi kadın olan okullarda görev yapan öğretmen ve okul yöneticilerinden oluşmuştur. Araştırma örneklemini ise bu evrenden tesadüfi olarak belirlenen 290 eğitim çalışanından oluşmuştur. Araştırma verileri yüz yüze anketlerden elde edilmiş olup, verilere frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Anova, Kruskal Wallis ve Kolmogorov Smirnov analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmada kamu okullarında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin, kadın okul yöneticilerine karşı herhangi bir olumsuz tutumlarının olmadığı, orta düzeyde olumlu tutumlarının olduğu belirlenmiştir. Yönetici pozisyonunda görev yapan kadınlara ilişkin en olumlu tutum puanları “insanlar arası ilişkiler” boyutunda elde edilmiştir. Ayrıca cinsiyet ile “profesyonel çalışma davranışları”, “çalışma ahlakı” ve “insanlar arası ilişkiler” boyutları ile “kadın yöneticilere karşı tutum” boyutları arasında anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler: Tüm toplumlar tarafından annelik gibi yüce bir makam ile özdeşleştirilen öğretmenlik mesleği içerisinde kadın yöneticilere yönelik takınılan olumsuz tutumlar hiçbir şekilde kabul edilemez ve istenmeyen bir durumdur. Bu sebeple öncelikle eğitim kurumlarında bu olumsuz tutumların ortadan kaldırılmasına yönelik adımların atılması gerekmektedir. Bunun yanında kadınların yönetici konumuna gelmesini özendirici, teşvik edici uygulamaların hayata geçirilmesi önemlidir.

26. TEZ

Tezin Adı: Yükseköğretimdeki Kadın Yöneticilerin Dönüşümsel ve Sürdürümcü Liderlik Özellikleri ve Metaforları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Neşe Aylin Siyli

Üniversite: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Hasan Arslan

Yıl: 2014

Amaç: Çalışmanın amacı yükseköğretim birimlerinde görev yapan kadın yöneticilerin dönüşümcü ve sürdürümcü liderlik özelliklerine yönelik algılarını katılımcı görüşlerine göre belirlemektir.

Yöntem: Araştırma tarama modeli çerçevesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma evreni Türkiye çapında toplam 130 üniversitede (devlet ve vakıf üniversiteleri) yönetici pozisyonunda görev yapan 631 kadın oluşturmuştur. Araştırma örneklemini ise 631 kadın yönetici arasından seçilmiş ve tüm evreni temsil edeceği düşünülen toplam 102 katılımcıdan oluşmuştur. Araştırma verileri, Demografik Bilgiler ve Çok Faktörlü Liderlik Ölçeğinin yer aldığı anket formu ile elde edilmiştir. Araştırmanın anketleri çevrimiçi olarak gerçekleştirilmiştir. Araştırma verileri frekans ve yüzde dağılımı t testi, Mann Whitney, ki kare, ve varyans analizleri ile test edilerek bulgular ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Katılımcılar dönüşümsel liderlik davranışlarını sıkça sergilediklerini ifade etmişlerdir. Kadın yöneticiler toplumsal cinsiyet rolleri ile liderlik özelliklerini sentezleyerek idaresi altındaki çalışanları olumlu, birleştirici ve örgüt kültürünü benimsetici davranışları ile etkilemekte ve çalışma ortamında barışçı ve işbirliğine dayalı bir yönetim sergilemektedir. Katılımcıların sürdürümcü liderlik davranışlarını da sık sık sergiledikleri belirlenmiştir.

Öneriler: Kadın yöneticilerin telkinle güdüleme boyutunda izleyicilere daha çekici gelmesi ve bunları açıkça dile getirebilmeleri için bu faaliyeti daha sık bir şekilde uygulamaları faydalı olabilir. Gelecekteki araştırmalar için getirilen öneride ise dönüşümcü liderlik çalışmalarının genellikle 1. ve 2. Derece yöneticiler ile yürütüldüğü ifade edilmiştir. Ancak çalışmaların okulun diğer

paydaşları (öğrenci, veli, diğer personel) ile de yürütülerek sonuçların karşılaştırılmasının daha faydalı olabileceği belirtilmiştir.

27. TEZ

Tezin Adı: Kadın Eğitim Yöneticilerinin Çalışma Ortamları ve Kariyer Engellerine İlişkin Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Songül Yiğit

Üniversite: İstanbul Aydın Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Somayyeh Radmard

Yıl: 2014

Amaç: Eğitim alanında yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların çalışma ortamları ve kariyer engellerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma betimsel bir nitel çalışma şeklinde tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubu İstanbul'un Başakşehir İlçesi'nde görev yapan öğretmenler arasından amaçlı örneklem tekniğiyle seçilen eşit sayıda kadın ve erkekten oluşan 20 kişi olarak belirlenmiştir. Araştırma verileri bu 20 katılımcı ile yüz yüze gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilmiştir. Bulgular, verilere içerik analizi uygulanmak suretiyle ortaya konulmuştur.

Bulgular: Erkek katılımcıların yarısı eşlerini kariyerlerini ilerletme konusunda destekleyici yönde görüş bildirmişlerdir. Bunun yanında yönetici olarak çalışan erkeklerin tümü mesai arkadaşı olarak kadın yöneticilere olumsuz bakmadıklarını belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerle çalışan erkekler bu işbirliğinden memnun olduklarını, kadın yöneticilerin farklı bakış açıları ile yönetim süreçlerine olumlu katkılar sunduklarını ifade etmişlerdir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında kadınların kariyer engellerinin başında aile sorumluluklarının geldiği vurgulanmış ve bu noktada erkek eşlerin kadınlara destek olarak onları kariyer yolunda desteklemelerinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca idarecilik mesleğinin mesai saatlerinin uzunluğunun kadınları, yöneticilik yolunda olumsuz etkileyen bir diğer unsur olduğu, bu nedenle uzun mesai saatlerinin özellikle kadınlar için daha makul seviyelere düşürülerek teşvik edici hale getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

28. TEZ

Tezin Adı: Öğretmen ve Yöneticilere Göre Liselerde Çalışan Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliği Taleplerini Etkileyen Faktörler (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Filiz Alican

Üniversite: Karadeniz Teknik Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Akın Çelik

Yıl: 2015

Amaç: Lise düzeyinde faaliyet yürüten okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin yöneticiliğe yükselme isteklerini etkileyen unsurların belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Genel tarama modeli ile gerçekleştirilen araştırmanın evreni, Trabzon'da faaliyet yürüten lise düzeyindeki devlet okullarında çalışan öğretmen ve yöneticilerdir. Araştırma örneklemi ise evren içerisinde seçilmiş toplam 340 eğitim çalışanıdır. Katılımcıların 133'ü kadın ve 207'si erkektir. 5'li likert ölçek şeklinde hazırlanan anket formunun katılımcılara uygulanması ile elde edilen araştırma verileri frekans ve yüzde dağılımı, Anova ve t testi istatistik yöntemleri ile test edilmiştir.

Bulgular: Bu araştırmanın en önemli bulgularından birisi; yasalar önünde tüm haklar bakımından eşit şartlara sahip kadınların okul yönetimlerinde bulunma oranlarının oldukça düşük düzeyde olduğudur. Katılımcılar cinsiyetlere yönelik toplum içerisinde kalıp haline gelmiş ön yargıların ve cinsiyet ayrımcılığının, kadınların yönetici olmalarına engel olan en önemli faktörler olduğunu ifade etmişlerdir. Erkek katılımcıların çoğu kadınların yönetici olmaları önündeki en önemli engellerin mesleğin kendi doğasından kaynaklanan etmenler olduğunu bildirmiştir.

Öneriler: Birçok çalışmada vurgulandığı üzere, bu çalışmada da kadınların kariyerleri önündeki en önemli engellerden birinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığı olduğu ifade edilmiştir. Bunu azaltmak için devlet organlarının ülke çapında faaliyetler gerçekleştirmesinin gerekliliği vurgulanmıştır. Ayrıca ülkemizde süregelen ataerkil yapıdan dolayı erkeklerin aile içerisinde kadınlar kadar

sorumluluk üstlenmediği belirlenmiş bu nedenle erkeklere ev içerisindeki sorumluluğun paylaşılması hususunda gerekli bilgilendirmelerin yapılması önerilmiştir.

29. TEZ

Tezin Adı: Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin ve Yöneticilerin, Kadın Yöneticilerin Yeterliliklerine İlişkin Görüşleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Filiz Tat

Üniversite: Fırat Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Necmi Gökyer

Yıl: 2015

Amaç: Araştırmanın amacı kadın yöneticilerle çalışan bireylerin görüşlerine göre kadın yöneticilerin yeterliliklerinin incelenmesidir.

Yöntem: Araştırmanın yürütülme sürecinde tarama modeli benimsenmiştir. Araştırma evreni Elazığ'da kadın yöneticilerin çalıştığı tüm okullar olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda kadın yöneticilerle çalışan toplam 401 öğretmen ve kadın yöneticinin tamamının görüşlerine başvurulmuştur. Ancak izinde olan veya raporlu olan görevliler sebebiyle 262 katılımcıya ulaşılabilmektedir. Araştırma verileri yüz yüze anketler vasıtası ile toplanmıştır. Araştırma verileri frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Mann Whitney, Anova, t testi ve Kruskal Wallis analizleri ile bulgular ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre öğretmenler kadın yöneticilerin yeterliliklerini hem insani ilişkiler boyutunda hem de kavramsal yeterlilikler boyutunda genellikle iyi düzeyde olarak değerlendirmişlerdir. Öğretmenlerin branşlarına göre yapılan değerlendirmelerde, genel olarak anasınıfı öğretmenlerinin kadın yöneticilerin yeterliliği konusunda daha yüksek değerlendirmeler yaptığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Öneriler: Kadın yöneticilerin en önemli sorunlarından birisi çocuk bakımında kendilerini yalnız hissetmeleridir. Bu nedenle okul bünyesinde kreş tarzı bir bakımevi imkânı sağlanırsa kadın yöneticiler ve yönetici adayları çocukları ile ilgili endişeleri giderilmiş olacaktır. Kadın yöneticilerin maaşlarına ilaveten

bakıcı ücreti benzeri destek verilerek çocukları ile ilgili endişelerinden kurtulmuş olacaklardır.

30. TEZ

Tezin Adı: Türk Eğitim Sisteminde Yöneticilikte Kadın Paradigmaları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Saniye Elmas

Üniversite: İstanbul Aydın Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Uğur Tekin

Yıl: 2015

Amaç: Bu araştırma Türk eğitim alanında resmi ve özel okullarda yönetici olarak görev alan bireyler içerisinde kadınların düşük oranda kalmasının sebeplerini incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Nitel araştırma deseni ile gerçekleştirilen bu araştırmanın evreni 2014-2015 yılında İstanbul İlinde yer alan okullarda görev yapan yöneticilerin tümüdür. Araştırmanın örneklem yöntemi ise rastlantısal kartopu tekniği ile belirlenmiş olan okullardan seçilen 10 kadın yönetici oluşturmuştur. Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilmiştir. Mülakat formları yarı yapılandırılmış bir şekilde tasarlanmıştır. Araştırma kapsamında toplanan veriler dört aşamada incelenen veriler önce kodlanmış; sonrasında temalar belirlenmiş; daha sonra temalar ve kodlar düzenlenmiş; en sonunda da bu kodlar üzerinden raporlama yapılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın en dikkat çekici bulgusu; katılımcıların tamamı yönetim kadrolarına yükselmede cinsiyet ayrımcılığı yapıldığını ifade etmişlerdir. Araştırmada yöneticiliğin bir erkek mesleği olduğu, bu nedenle kadınlara cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı, kamu kurumlarında kadınların yönetici makamına yükselme konusunda sıkıntılar yaşadığı vurgulanmıştır. Daha açık bir ifade ile kadın kamusal alandan özel bir alana sınırlandırılmıştır.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında, öncelikle kadınlara önerilerde bulunulmuştur. Kadınların erkek egemen toplumda karşılaştıkları engelleri aşmak için yönetici olmak konusunda daha istekli olmaları ve kendilerine güven

duymaları gerekmektedir. Ayrıca erken dönemlerde yapılan kariyer planlamasının hedeflere ulaşmada etkisinin olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle kadın öğretmenlerin meslek hayatlarının başlarında kendilerine kariyer planlaması yapmalarının faydalı olacağı düşünülmektedir.

31. TEZ

Tezin Adı: Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Duygu Çelikesir Ünal

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Yrd. Doç. Dr. İzzettin Yılmaz

Yıl: 2015

Amaç: Araştırma devlet okullarında 2014-2015 Eğitim Öğretim yılında görev yapan yönetici ve öğretmenlerin kadın yöneticiler hakkındaki düşüncelerini ortaya koymak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma evrenini Kayseri'nin Bünyan ilçesinde 2014-2015 Eğitim Öğretim yılında faaliyet yürüten devlet okullarında görev yapan tüm yönetici ve öğretmenler oluşturmuştur. Anket çalışmasında evrenin tamamına ulaşılabilceği düşünülmüş örneklem yöntemi kullanılmamıştır. Dolayısıyla çalışma toplam 261 katılımcı ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiştir. Demografik bilgilerden ve katılımcıların kadın yöneticiler hakkındaki görüşlerini yansıtacak sorulardan oluşan anketlerden elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı ki kare ve t testi analiz yöntemleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmanın bulgular kısmında, kadın öğretmenlerin toplumsal baskı nedeniyle yöneticilik görevine yükselmede çok da istekli olmadığı vurgulanmıştır. Yönetici olarak görev yapan kadınların önemli kararlar alma aşamasında mantıktan ziyade duygusal kararlar aldığı ifade edilmiştir. Yine kadınlara göre yöneticilik mesleği zor ve fedakârlık gerektirmektedir. Öğretmenlik yöneticiliğe göre daha kolay olduğu için kadınlar yönetici olmak istememektedir

Öneriler: Araştırmanın önerileri gelecekte yapılacak çalışmalara yöneliktir. Gelecek çalışmalarda araştırma evreninin daha geniş tutularak daha fazla katılımcının görüşlerine başvurulmasının sonuçlarını incelemekte fayda olacağı ifade edilmiştir. Ayrıca bu çalışma devlet okullarında gerçekleştirilmiş, bunun yanında özel okullarda yürütülecek bir çalışma yapılarak ulaşılabacak bulguların ve sonuçların, bu çalışma ile karşılaştırılmasının faydalı olacağı düşünülmektedir.

32. TEZ

Tezin Adı: Kadın Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açısıyla Okul Yönetimi ve Kadın Yöneticiler Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Hilal Erkol

Üniversite: Düzce Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Engin Aslanargun

Yıl: 2015

Amaç: Araştırmada eğitim alanında görev alan kadın yöneticilerin görüşlerine göre, kadın yönetici sayısının az olmasının sebeplerini belirlemek amaçlanmıştır.

Yöntem: Nitel araştırma yöntemlerinden birisi olan yorumlayıcı olgu bilim araştırma modelinin kullanıldığı bu çalışmada, verileri toplamak için kadın okul müdürleri amaçlı örneklem yöntemi ile seçilmiştir. Katılımcılar en az 10 yıldır yöneticilik yapan kadınlar arasından seçilmiştir. Araştırma verileri yüz yüze yapılan mülakat görüşmelerinden elde edilmiştir. Mülakatlarda katılımcıların görüşleri kaydedilerek içerik analizi ile incelenmiş ve araştırma bulgularına ulaşılmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kadınların yöneticilik makamında sayıca az olmalarının en önemli sebebi toplum içerisindeki cinsiyet rolleridir. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği kadınlar çalışma hayatının dışında aile hayatında da çocuk bakımı, yemek, temizlik gibi ev işleri ile fazlaca sorumluluk üstlenmektedir. Bu nedenle kadınların fiziksel ve mental yorgunluğu erkeklere göre daha fazla olmaktadır. Dolayısıyla kadınlar yönetici kadrolarına talip olmamaktadır. Kadınların yöneticilik makamına istekli olmamasının bir diğer sebebi kişisel özellikleridir. Kadınlar yöneticiliği fazladan sorumluluk üstlenmek olarak

görmekte ve mesai saatlerinin uzun olduğunu düşünmektedir. Bu nedenle yönetici olma konusunda istekli davranmamaktadırlar.

Öneriler: Yöneticilik mesleğinin bir erkek mesleği olarak algılanmasının değiştirilmesi gerekmektedir. Kadınların yöneticiliğe talip olması için esnek mesai, çocuk bakımında destek ve yöneticiliğe yükselmeye pozitif ayrımcılık gibi uygulamaların getirilmesi gerekmektedir.

33. TEZ

Tezin Adı: Kadın Öğretmenlerin Eğitim Yöneticisi Olmalarını Engelleyen Nedenler: İstanbul İli Sancaktepe İlçesi Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Ömer Faruk Okçuoğlu

Üniversite: Okan Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Mustafa ÇELİKTEN

Yıl: 2015

Amaç: Eğitim alanında yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların çalışma ortamları ve kariyer engellerinin belirlenmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Genel tarama modelinde tasarlanmış betimsel bir çalışma olan bu araştırmanın evrenini İstanbul'un Sancaktepe ilçesinde 2013-2014 öğretim yılında faaliyet yürüten ilk ve orta dereceli toplam 51 devlet okulundaki görevli öğretmenler oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme ise evren içinden tabakalı random örneklem tekniği ile seçilmiş toplam 316 katılımcı oluşturmuştur. Araştırmanın verileri yüz yüze uygulanmış anketlerden elde edilmiştir. Araştırma verileri frekans ve yüzde dağılımı, Anova, Mann Whitney ve t testi analizleri ile test edilerek bulgular ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Araştırmanın bulgular kısmında cinsiyete göre yapılan karşılaştırmalarda kişisel faktörler, kültürel faktörler ve meslektan kaynaklanan faktörler boyutlarında kadınların daha fazla olumlu cevaplar verdikleri gözlenmiştir. Ayrıca genç yaş gruplarındaki öğretmenler kadınların yönetici olmaları için engeller oluşturulmadığını belirtirken daha yaşlı gruptaki öğretmenler kadınlara yöneticilik yolunda engeller oluşturulduğunu belirtmektedir.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında kadınların yönetici olabilmesi için toplum içerisinde var olan önyargıların yıkılmasının gerekliliği ifade edilmiştir. Bunun yanında kadınların da yöneticilik yapabileceği konusundaki algıların toplum içerisinde oluşabilmesi için faaliyetler yürütülmesi gerekmektedir. Kadınların kendilerine güvenerek yöneticilik mesleğine talip olmaları, böylelikle yönetici kadın sayısı arttıkça toplum içerisinde kadınlara yönelik var olan önyargıların ortadan kalkabileceği ifade edilmiştir.

34. TEZ

Tezin Adı: Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarını Engelleyen “Cam Tavan Sendromuna” İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Burcu Kara

Üniversite: Ankara Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Yasemin Karaman Kepenekci

Yıl: 2015

Amaç: Kadınların üst düzey yöneticilik görevlerine yükselmelerini engelleyen etkenler ve cam tavan sendromuna ilişkin algıların öğretmen görüşlerine göre belirlenmesi amacıyla yapılmıştır.

Yöntem: Genel tarama modelinde tasarlanmış bu araştırma, betimsel bir çalışma olup nitel araştırma deseni ile yapılmıştır. Araştırmanın evreni Niğde ilindeki okullarda görev yapan yöneticilerdir. Örneklem ise maksimum çeşitlilik tekniği ile belirlenen toplam 31 yönetici olarak belirlenmiştir. Araştırma nitel olarak tasarlandığı için verileri yarı yapılandırılmış mülakat formlarından elde edilmiştir. Görüşme kayıtları içerik analizine tabi tutularak araştırmanın bulguları ortaya koyulmuştur.

Bulgular: Araştırmanın en önemli bulgusu olarak, katılımcıların tamamı kadınların yönetici pozisyonuna yükselme konusunda cam tavan engellerle karşılaştığı konusunda hemfikirdirler. Katılımcılar cam tavan engellerinin çoğunlukla bireysel etkenler, toplumsal etkenler ve örgütsel etkenler olarak ifade etmişlerdir.

Öneriler: Her ne kadar yöneticiliğe yükselme konusunda yasal zeminde fırsat eşitliği tanınsa da kadınların yöneticiliğe talip olmaması sebebiyle yeterli sayıda kadın yönetici yoktur. Kadınların yöneticiliği talep etmesi konusunda teşvik edilmesi ve özendirilmesi gerekmektedir. Bunun için kadınlara pozitif ayrımcılık uygulanıp mesai esnekliği, ücret desteği ve çocuk bakım desteği gibi faaliyetlerin yürürlüğe sokulması faydalı olacaktır.

35. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Filiz Tanrısevdi

Üniversite: Adnan Menderes Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Ruhi Sarpkaya

Yıl: 2015

Amaç: Bu araştırma Aydın'ın Efeler ilçesinde faaliyet yürüten kamu okullarında yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların mesleki kariyerlerinde karşılaştıkları engelleri belirlemek için gerçekleştirilmiştir

Yöntem: Genel tarama modelinde tasarlanmış betimsel bir çalışma olan araştırmanın evreni Aydın'ın Efeler ilçesinde kamu okullarında görev yapan kadın yöneticiler olmuştur. Araştırma sürecinde yapılan incelemelerde bu kriterlere uyan 26 kadın yönetici olduğu belirlenmiştir. Bu yöneticilerden 22 tanesi çalışmaya gönüllü olarak katılmıştır. Araştırmanın verileri nitel araştırmalarda tercih edilen yarı yapılandırılmış mülakat şeklinde gerçekleştirilmiştir. Mülakat formları daha sonra tema analizi uygulanarak araştırmanın bulguları ortaya dökülmüştür.

Bulgular: Araştırmaya katılan kadın yöneticiler Kariyerlerini belirli bir kalıp çerçevesinde hareket ederek planlamışlardır. Katılımcıların bazıları yönetici olma sebeplerini başka şehirlere tayin olabilme kolaylığı sağladığı için tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Araştırmanın bir diğer önemli bulgusu kadın yöneticilerin görev yaptıkları hizmet birimine önemli faydalar sağladığı belirlenmiştir. Yöneticilerin

sayısının yetersiz oluşunda toplumsal etkenlerin diğer etkenlere göre daha ön planda olduğu belirlenmiştir

Öneriler: Rol model niteliği taşıyan kadın yöneticilerin eğitim kurumlarında ve medyada daha ön plana çıkarılması olumlu sonuçlar getirecektir. Ayrıca bu rol model kadın yöneticilerin mesleğinin henüz başlarında olan genç öğretmenlerle buluşturulup kaynaştırılması gençler için önemli bir tecrübe olabilir.

36. TEZ

Tezin Adı: Antalya Devlet Okullarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Hakkında Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Burcu Erot

Üniversite: Akdeniz Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Süleyman Karataş

Yıl: 2016

Amaç: Bu çalışma ile Antalya’da devlet okullarında istihdam edilmiş kadın yöneticilerin cam tavan sendromunun ile ilgili düşüncelerini belirlemektir.

Yöntem: Eğitim kurumlarında yönetici pozisyonunda yükselmiş kadınların cam tavan sendromuna yönelik düşünceleri nitel bir yaklaşımla değerlendirilmiştir. Çalışma tarama modelinde yürütülmüştür. Araştırmanın evreni Antalya ilinde görev yapan yönetici kadınlar olarak belirlenmiş, örneklem yöntemi ise maksimum çeşitlilik ve kolayda erişilebilirlik yöntemiyle seçilmiştir. Bu bağlamda araştırma evreni içerisinden toplam 19 kadın yönetici ile mülakat yapılmıştır. Araştırma verileri bu mülakatlardan elde edilmiş olup, bulgulara içerik analizi ile ulaşılmıştır.

Bulgular: Araştırma sonuçlarına göre kadın yöneticilerin tamamı bulundukları pozisyonu kendi istekleriyle tercih etmişlerdir. Ayrıca kadın yöneticilerin yarısından fazlası bulundukları pozisyonu daha önce planlamadıklarını beyan etmiştir. Katılımcıların ifadelerine göre kariyerlerindeki yükselme süreçlerinde en çok toplumsal rolleri nedeniyle engellerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Yine

katılımcıların yüzde 25'i yükselme süreçlerinde herhangi bir engelle karşılaşmadığını bildirmiştir.

Öneriler: Öğretmen adaylarına üniversite eğitim süreçlerinde kariyer planlama ve kariyer gelişimi konularında ders verilmesi faydalı olacaktır. Benzer şekilde mesleğe yeni başlamış öğretmenlere de aynı konularda hizmet içi eğitimler verilebilir. Yönetici pozisyonunda görev yapan annelerin çocuklarına bakım hizmeti verilebilir. Yöneticilerin maddi koşulların iyileştirilmesi kadınların yöneticiliği tercih etmesi için bir etken olabilir.

37. TEZ

Tezin Adı: Okul Yöneticileri ve Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyetçiliğe ve Kadın Yöneticilerin Liderlik Becerilerine Yönelik Görüşleri (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Seda Yılmaz

Üniversite: Anadolu Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Esmahan Ağaoğlu

Yıl: 2016

Amaç: Bu araştırmanın amacı kamu okullarında yönetici ve öğretmen olarak görev yapan bireylerin kadın yöneticilerin liderlik becerilerine ve toplumsal cinsiyetçiliğe ilişkin görüşlerinin değerlendirilmesidir.

Yöntem: Araştırmada nicel ve nitel araştırma yöntemlerinden ikisinin de kullanılmasıyla oluşan karma modeli ile yapılmıştır. Araştırmanın evreni Gaziantep'in Şahinbey ve Şehitkamil ilçelerinde görev yapan toplam 15.000 civarındaki öğretmen ve yöneticiden oluşmuştur. Araştırma örneklemi ise bu evren içinden seçilmiş 724 yönetici ve öğretmenden oluşmuştur. Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilmiş anketlerden ve yarı yapılandırılmış mülakat formlarından oluşmuştur. Araştırmanın nicel verileri frekans ve yüzde analizi, varyans, faktör analizi, t testi ve korelasyon ile test edilirken, nitel veriler içerik analizi ile çözümlenmiştir.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre erkek katılımcılar kadınlara kıyasla, kadın yöneticilerin zekâsı, olaylara bakış açısı ve yöneticilik becerileri bakımından daha yüksek puanlar vermiştir. Kadınlar toplumdaki ataerkil yapının varlığını ve

cinsiyet ayrımcılığını daha yüksek oranda kabul etmektedir. Bekâr katılımcılar evlilere göre kadınlara daha fazla yardım etme ve daha koruyucu olma konusunda daha duyarlı oldukları belirlenmiştir. Meslek hayatlarının başlarındaki katılımcılar kadınları koruma ile ilgili maddelere daha yüksek cevaplar vermişlerdir.

Öneriler: Kadın yöneticilerin karar alma süreçlerinde bazen mantıksal zekâdan ziyade duygusal özellikleri ön plana çıkmaktadır. Bu nedenle duygusal kararlar almamak için liderlik ile ilgili seminerlere katılmaları faydalı olacaktır. Kadınların yönetimdeki sayılarını arttırabilmek için çalışma koşullarının iyileştirilmesi bir seçenek olarak düşünülebilir. Kadın yönetici sayısını arttırabilmek için yönetici atamalarında kadınlara pozitif ayrımcılık yapılabilir.

38. TEZ

Tezin Adı: İlköğretim Kurumlarında Çalışan Kadın Yöneticilerin Duygusal Zekâ Düzeyleri ile Otantik Liderlik Özellikleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Hayrettin Akıncı

Üniversite: İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Turgay Şirin

Yıl: 2016

Amaç: Araştırmanın amacı ilköğretim okullarında yönetici olarak çalışan kadınların otantik liderlik özellikleri ile duygusal zekâ düzeyleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu iki değişken arasındaki ilişki öğretmen ve okul yöneticilerinin algılarına göre değerlendirilmiştir.

Yöntem: İlişkisel tarama modelinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evreni İstanbul'un Büyükçekmece ve Esenyurt ilçelerinde 2014-2015 öğretim yılında çalışan kadın okul yöneticileri ve öğretmenlerden oluşmuştur. Araştırmanın örneklemini tesadüfi olarak seçilmiş 34 okul yöneticisi kadın ve bu yöneticilerle çalışan toplam 257 kişilik öğretmen katılımcı grubu oluşturmuştur. Yüz yüze yapılan anketlerden elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, kruskal wallis, t testi, Spearman ve Anova korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmada kadın yöneticilerin duygusal zekâ düzeylerinin ve otantik liderlik özellikleri yüksek olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenlerin duygusal zekâsı

ile kıdemi, branşı, çalıştıkları okulun türü ve hizmet verdikleri sektör (resmi-özel) arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kıdem, yaş, medeni hal gibi demografik değişkenlerin otantik liderlik özelliğini etkilediği belirlenmiştir. Duygusal zekâ unsurlarının otantik liderlik özelliklerinin yordayıcısı olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler: Çalışmada sadece ileride yapılacak araştırmalar için öneriler bulunmaktadır. Gelecekteki çalışmalarda erkek yöneticilerin de örnekleme dâhil edilmesi ve sonuçlarının bu çalışma sonuçları ile karşılaştırılmasının faydalı olabileceği bildirilmiştir. Benzer şekilde öğrenci ve velilerin de örnekleme dâhil edilebileceği farklı bir çalışma tasarlanabilir. Bu çalışma ilköğretim düzeyinde gerçekleştirilmişti. Aynı veriler lise düzeyindeki öğretmenlere de uygulanabilir.

39. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Yöneticiliğinden Ayrılmış Kadınların Yaşadığı Sorunlara İlişkin Görüşleri: Fenomenolojik Bir Çalışma (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Fatoş Yücedağ

Üniversite: Akdeniz Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. İlhan Günbayı

Yıl: 2017

Amaç: Bu çalışma devlet okullarında yönetici olarak görev yapmış ve görevlerinden ayrılmış kadın öğretmenlerin yaşadıkları sorunları ve görevlerinden ayrılma sebeplerini belirlemek için yapılmıştır.

Yöntem: Nitel araştırma modellerinden biri olan fenomenolojik çalışma deseniinde gerçekleştirilen bu araştırmanın evreni Antalya'nın Merkez ilçelerinde 2014-2015 eğitim yılında öğretmen olarak çalışan ve geçmişte yöneticilikten ayrılmış kadınlar olarak tespit edilmiştir. Bu kritere uyum sağlayan toplam 9 kadın bulunmuş ve tamamına ulaşıldığı için örneklem tekniği kullanılmamıştır. Yüz yüze yapılan yarı yapılandırılmış mülakatlarda yapılan görüşmeler ses kaydına alınmıştır. Alınan ses kayıtları içerik analizin ile incelenerek araştırmanın bulguları ortaya konulmuştur.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre katılımcıların tamamı bir sorunla karşılaştıkları için yöneticilikten ayrıldığını belirtmiştir. Kadınların yaşadıkları bu sorunlar başlıca 5 ana temada kodlanmıştır. Bu temalar; aileden kaynaklanan sebepler, sosyal sebepler, yönetim işleyişi kaynaklı, problemleri çözme metotları ve bireysel özellikler olarak sıralanmıştır. Araştırmada kadınların kariyerleri önündeki en büyük engellerden birisi toplumdaki cinsiyet ayrımcılığı olarak dikkat çekmiştir.

Öneriler: Kadınların meslek hayatında yaşadıkları sorunlar ve kariyer engellerinin temelinde geleneksel, ataerkil düşünce yapısı bulunmaktadır. Bu yapıdan sıyrılmak için toplum içerisinde kadın erkek eşitliğini dile getirip farkındalık yaratmak gerekmektedir. Erkeklerin aile içerisinde daha fazla sorumluluk alıp kadınların yükünü hafifletmeleri de bir diğer öneri konusudur. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığının kadınların yönetici olmalarını daha fazla teşvik etmesi ve pozitif ayrımcılık uygulaması gerekmektedir.

40. TEZ

Tezin Adı: Kadın ve Erkek Okul Müdürlerinin Fraktal Liderlik Uygulamalarının Karşılaştırmalı Bir Analizi: Mbale, Uganda Örneği (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Muhammadi Bisaso Ssalı

Üniversite: Hacettepe Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Şefika Şule Erçetin

Yıl: 2017

Amaç: Araştırma öğretmenlerin görüşleri esas alınarak kadın ve erkek okul yöneticilerinin fraktal liderlik uygulamalarına yönelik algılarını belirlemek ve mukayese etmek için gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Tarama modelinde gerçekleştirilen araştırmanın evreni Mbale ilinde 6 lisede okul müdürlüğü yapan 3 kadın ve 3 erkek okul müdürü ile onların okullarında çalışan 419 öğretmen olarak belirlenmiştir. Tüm evrene ulaşılabildiği için örnekleme yöntemi kullanılmamıştır. Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiştir. Öğretmenlerin fraktal liderlik özelliklerine ilişkin görüşlerini alabilmek için araştırmacının geliştirdiği fraktal

liderlik uygulamaları anketi ile elde edilen veriler frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Anova ve LSD test yöntemleri ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Kadın okul müdürlerinin fraktal liderlikle ilgili uygulamaları düşük düzeyde, erkek okul müdürlerinin fraktal liderlikle ilgili uygulamaları orta düzeyde etkili bulunmuştur. Erkek ve kadın okul müdürlerinin fraktal liderlikle ilgili uygulamalarına ilişkin öğretmenlerin yanıtları, okul türü, yaş, eğitim/akademik nitelik ve mesleki deneyime göre bazı boyut veya unsurlarda anlamlı farklılıklar göstermiştir. Öte yandan, kadın ve erkek okul müdürlerinin fraktal liderlikle ilgili uygulamalarına ilişkin öğretmenlerin yanıtları, medeni durum ve cinsiyet değişkenlerine göre tüm boyut veya unsurlarda anlamlı bir farklılık göstermemiştir.

Öneriler: Mesleki kıdem olarak henüz kariyerlerinin başlangıcında olan öğretmenlerin liderlik kavramından beklentileri daha yüksek olduğu için göreve yeni başlayan öğretmenlere liderlik sorumluluklarının yüklenmesi gelecekte faydalı olabilir. Okul müdürlerine fraktal liderlik uygulamaları konusunda hizmet içi eğitimler düzenlenebilir Okul müdürlerinin performanslarının belirli aralıklarla denetlenmesi faydalı olacaktır.

41. TEZ

Tezin Adı: Kadınların Okul Yöneticisi Olmasının Önündeki Engeller (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Feride Meriçelli

Üniversite: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Semra Kıranlı Güngör

Yıl: 2017

Amaç: Kadınların yöneticilik kariyerlerini engelleyen unsurları belirlemek ve bu engellere çözüm önerileri geliştirmektir.

Yöntem: Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji modelinde desenlenen bu araştırmanın evreni Bilecik ilinde faaliyet yürüten ilköğretim düzeyindeki okullarda çalışan okul yöneticileri olarak belirlenmiştir. Bu bağlamda 14 kadın ve 16 erkek olmak üzere toplam 30 okul yöneticisine ulaşılmıştır

Araştırmanın verileri katılımcılarla gerçekleştirilen mülakatlardan elde edilmiştir. Mülakatların analizinde içerik analizinden faydalanılmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kadınların yönetici olma durumlarının önündeki engeller başlıca 5 grupta incelenmiştir. Bunlar; toplum kaynaklı, aile kaynaklı, ekonomik kaynaklı, çalışma koşulları kaynaklı, okul ve çevre kaynaklı şeklinde belirtilmiştir. Özellikle aile kaynaklı engeller ev işlerinin kadınlara aitmiş gibi olmasından, çocuklarla annelerin daha fazla ilgilenmesi, erkeklerin evin sorumluluğunda fazla inisiyatif almaması gibi unsurlarla açıklanmıştır.

Öneriler: Kadınların kariyer engellerinin başında çocuk bakım sorumlulukları olduğu gerçeğinden yola çıkarak, kadın yöneticilerin bu konuda zihinlerini rahatlatmak için çalıştıkları kuruma yakın yerlerde çocuk bakım hizmetleri gibi kolaylıklar fayda sağlayacaktır. Kadınlara yönetici olma konusunda pozitif ayrımcılık uygulanması diğer bir öneri olarak dikkat çekmektedir.

42. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin Yıldırma (Mobbing) Kavramına İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gökçe Yıldırım

Üniversite: Gaziantep Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Aykar Tekin Bozkurt

Yıl: 2017

Amaç: Çalışmada temel amaç eğitim kurumlarında yöneticilik yapan kadınların yıldırma (mobbing) kavramına dair görüşlerinin belirlenerek onların bakış açısından eğitim kurumlarındaki yıldırma davranışları, taraflar ve süreçler ile ilgili kapsamlı bir inceleme yapmak ve algılayış geliştirmektir.

Yöntem: Nitel araştırma yöntemi olan olgu bilim yaklaşımının kullanıldığı bu çalışmanın katılımcıları Gaziantep ili Şahinbey ve İslâhiye ilçelerinde 2016-2017 döneminde görevli kadın yöneticiler arasından örnekleme yöntemleri ile belirlenmiştir. Çalışma grubunu 20 kadın okul yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma esnasında bilgiler yarı-yapılandırılmış görüşmeler tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Yapılan görüşmeler de yarı yapılandırılmış görüşme formunda

bulunan 5 ana ve 21 alt soru katılımcılara sorulmuştur. Nitel araştırma yaklaşımı uygulanan çalışmada elde edilen bilgiler dört aşamada incelenmiştir. Sırasıyla verilerin kodlanması, kodlanan verilerin temalarının belirlenmesi, kodların ve temaların düzenlenmesi ile bulguların tanımlanması ve yorumlanması olarak bu dört aşama uygulanmıştır.

Bulgular: Çalışma bulgularına göre yöneticiliğin kadınların özel hayatlarında ki sorumluluklarının üzerine ilave yük getirdiği belirtilmiştir. Yöneticilikte gerekli olan çok yönlü düşünebilme yeteneğinin kadınlarda doğuştan var olan bir yetenek olduğu, yöneticiliğe talip olan kadınların, kadın olmaları sebebiyle yıldırma eylemlerine maruz kaldıkları ve hatta kadınların yöneticilik yapamayacağı yönündeki önyargılara yıkmak için olmayı istedikleri belirtilmiştir. Çalışmada katılımcıların önemli bir çoğunluğunun çalışma hayatları içerisinde yıldırmaya maruz kaldıkları ya da tanık oldukları belirtilmiştir.

Öneriler: Çalışmada öneriler kısmında yıldırmaya maruz kalan yöneticilere destek sağlayacak birimlerin kurulması gerektiği, yönetici atamalarında liyakat ile atanmanın gerektiği ve yıldırma eylemlerine karşı önleyici tedbirlerin alınmasının gerekliliği ile yıldırmaya karşı yaptırımların uygulanması, caydırıcı hale getirecek yasal altyapının hazırlanmasının gerektiği ve bürokrasiden arındırılmasının gerektiği önerilmiştir.

43. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Davranışlarının Öğretmen Görüşlerine Göre Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Ahmet Yıldırım

Üniversite: Erciyes Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Mustafa Çelikten

Yıl: 2017

Amaç: Bu çalışmanın amacı eğitim kurumlarında görev yapan kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına dair öğretmenlerin görüşlerini tespit etmektir.

Yöntem: Araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini Erzinan ilinde görevli kadın okul müdürü, kadın müdür başyardımcısı

ve kadın müdür yardımcısı 22 okul yöneticisi oluşturmaktadır. Kadın yöneticilerin altında çalışan 289 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Değerlendirmeye tabi tutulan anket sayısının 193 olduğu belirtilmiştir. Araştırma sonucunda toplanan bilgiler dijital ortama aktararak örneklem grubunun demografik farklılıklara göre dağılımının incelendiği belirtilmiştir. Verilerin analizi esnasında bağımsız grup t testi, homojen olan değişkenler tek yönlü varyans analizi (ANOVA), homojen olmayan değişkenler için Kruskal Wallis-H testi, LSD testleri, Mann Whitney-U testi ve Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizinin kullanıldığı belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışmanın sonuçlarına göre; kadın yöneticilerin okuldaki dönüşümcü ve etkileşimci liderlik davranışlarının öğretmenlerde cinsiyete göre farklılık göstermediği, yaşa göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, medeni duruma göre anlamlı farklılık göstermediği ve bransa göre ise anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir. Çalışmanın bir diğer bulgusuna göre ise sınıf öğretmenleri branş öğretmenlerine göre kadın yöneticileri daha lider olarak görmektedirler.

Öneriler: Çalışmada yöneticilere liderlik kuramları ve türlerine ilişkin hizmet içi eğitim seminerlerinin verilmesi, öğretmenlik eğitimi verilen fakültelerde liderlik davranışlarını geliştirecek derslerin verilmesi, eğitim yöneticiliği özendirilmesinin gerekliliği ve yöneticilere sağlanan imkânların iyileştirilmesi önerilmiştir.

44. TEZ

Tezin Adı: İlköğretimde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engeller İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Emre Bodur

Üniversite: Yüzüncü Yıl Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Mustafa Erdem

Yıl: 2017

Amaç: Araştırmada ilköğretim düzeyinde eğitim öğretimde görevli kadın öğretmenlerin karşı karşıya kaldıkları cam tavan engelleri ile tükenmişlik seviyeleri arasında bulunan ilişkininin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Çalışmada ilişkisel tarama modeli kullanıldığı belirtilmiştir. Çalışmanın evrenini Bursa ilinde bulunan Yıldırım ilçesinde görevli 2938 kadın öğretmen oluşturduğu belirtilmiştir. Çalışmada 7 bölgede bulunan okullardaki öğretmen sayısı ile orantılı olacak şekilde 7 tanesi kadın müdür yardımcısı olan toplam 357 kadın öğretmenin rasgele belirlendiği, verilerin ölçek kullanarak elde edildiği belirtilmektedir. Çalışmada verilerin analiz aşamasında aritmetik ortalama, frekans, standart sapma ve yüzde, Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri, karşılaştırmalar için Mann Whitney U ve Kruskal-Wallis, Bağımsız t testi ve Anovanın kullanıldığı, ilişki analizlerinde ise Pearson-Correlation kullanılarak katsayı hesaplamalarının yapıldığı belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışmada, kadın öğretmenlerin kişisel tercih algıları ve informal iletişim ağları alt boyutlarında sınıf öğretmenlerinin, branş öğretmenlerine göre daha yüksek düzeyde cam tavan algısına sahip olduğu belirlenmiştir. Yine kişisel tercih algılarında yüksek lisans yapan öğretmenler ile lisans eğitim düzeyinde kalan öğretmenler arasında anlamlı farklılığın bulunduğu belirtilmiştir. Çalışmada mesleki deneyimi az olan öğretmenlerin kişisel tercih algıları ve çoklu rol üstlenme alt boyutlarında cam tavan algısının düşük düzeyde olduğu sonucuna varıldığı altı çizilmiştir. Ayrıca medeni durumun ve sahip olunan çocuk sayısını kadın yöneticilerin cam tavan algısını etkilemediği belirlenmiştir.

Öneriler: Çalışmada, yönetici konumunda evli kadın öğretmenlere çalışma saatlerinde esneklik sağlanmasının faydalı olacağı belirtilmiştir. Kadın öğretmenlerin yüksek lisans ve doktora yapmalarına teşvik edilmesi, 5 yıl ve üzeri süre öğretmenlik yapan öğretmenlere cam tavan engeller ve tükenmişlik ile ilgili kurs ve seminerlerin verilmesi ve tükenmişlik seviyesini en aza indirmek için cinsiyet ayrımcılığı konusunda toplumun bilinçlendirilmesi çalışmalarının yapılması önerilmektedir.

45. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri Açısından İncelenmesi (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Hatice Kılınç

Üniversite: Gazi Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Necati Cemaloğlu

Yıl: 2017

Amaç: Çalışmada kadın okul yöneticilerinin liderlik tarzlarının belirlenmesi ve liderlik davranışlarının ortaya çıkışında etkili olan faktörlerin analizi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırmanın nicel ve nitel verilerin kullanıldığı karma modelde kurgulandığı belirtilmiştir. Çalışmada, kadın okul yöneticilerinin liderlikleri hakkında öğretmenlerin görüşlerine nicel, kadın okul yöneticilerinin liderlik ile ilgili görüşlerine ise nitel yöntem ile ulaşılmaya çalışıldığı, araştırmanın evreninin ise 2014-2015 döneminde Ankara Çankaya’da bulunan 161 devlet okulunda görevli okul müdürü kadın olan 28 okulun yönetici ve öğretmenlerinden oluştuğu belirtilmiştir. Nicel veriler toplanırken Çok Faktörlü Liderlik Ölçeği ve Dokuz Tip Mizaç Ölçeğinin kullanıldığı, nitel verilerin ise yapılandırılmış sorular ile elde edildiği belirtilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın sonuçlarına göre; kadın okul yöneticilerinin dönüşümcü liderlik davranışları gösterdikleri belirlenmiştir. İdealistlik, iyimserlik, kurallara uyma, sabır gibi davranışların yöneticilerden beklenen, içe dönük, soğuk, mesafeli, kıskançlık gibi davranışların ise yöneticilerden beklenmeyen davranışlardan olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlere göre dönüşümcü liderlik davranışları olarak ortaya çıkan davranışların kadın okul yöneticilerinin kendi ifadelerinin de benzer olarak ortaya çıktığı belirtilmiştir. Dönüşümcü liderlik davranışı gösterdikleri yönünde olduğu görülmüş kadın yöneticilerin verdiği cevaplarla eşleştiği belirtilmiştir.

Öneriler: Araştırmada okul yönetici sayısının artırılması amacıyla öğretmenlerin seminer, hizmet içi eğitimler gibi yollarla bilgilendirmesinin gerektiği, kadın öğretmenlerin yönetici olmaları için teşvik edilmesi gerektiği önerilmiştir. Kadınların uyumlu ve enerjik özelliklerinden faydalanılması maksadıyla okul müdür yardımcı kadrolarından en az birinin kadın yöneticiler için ayrılması önerilmektedir. Öğretmen adaylarının üniversite eğitimi sırasında veya mesleğin ilk yıllarında kariyer gelişimine yönelik eğitimler alması özellikle önerilmiştir.

46. TEZ

Tezin Adı: M.E.B. Mensubu Kadın Yöneticilerin Mesleki Yeterlilik Algısı Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Türkan Çankaya

Üniversite: İstanbul Aydın Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Nesrin Kale

Yıl: 2017

Amaç: Çalışmada okul yönetiminde kadınların yaşadıkları zorlukların ve önlemlerin belirlenmesi, kadınların yönetime olan katkısının belirlenmesi, kadın yöneticilerin yönetime dair algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırmanın çalışma evreninin İstanbul'da bulunan resmi okullarda çalışan kadın yöneticilerden oluştuğu belirtilmiştir. Araştırmada verilerin nitel araştırma yöntemi benimsenerek gönüllülük esaslı yüz yüze görüşmeler, kuramsal araştırma ve literatür taraması ile elde edildiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada elde edilen bazı verilerin nitel değerlendirmeye uygun olarak herhangi bir yorum yapılmadan aktarıldığı belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışmada görüşülen 72 kadın yöneticinin yaşlarının 30 ila 64 yaş aralığında olduğu, 30 yaşından daha önce yönetici olma imkânı bulamadıkları veya tercih etmedikleri belirlenmiştir. Çalışmanın bir diğer bulgusu ise emekliliği yaklaşan kadın öğretmenlerin yöneticilik düşünmedikleridir.

Öneriler: Çalışmada yöneticilerin görev ve yetkilerinin günümüz koşullarına göre güncellenmesi, kadın iş gücü oranının artırılması, kamuda var olan düzenlemelerin etkileri ve algılanması üzerine kapsamlı akademik araştırmaların yapılması önerilmektedir. Kamuda yöneticilerin yerel veya genel sorunlarının çözülmesi için gereken kaynakların artırılarak yeni politikaların oluşturulmasının gerekli olduğu belirtilmektedir.

47. TEZ

Tezin Adı: Kamu ve Özel Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınlara Uygulanan Mobbingin İncelenmesi Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Tuğçe Gökarp

Üniversite: Ufuk Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Türkmen Derdiyok

Yıl: 2018

Amaç: Bu çalışmada eğitimde kadınlara uygulanan mobbingin kamu eğitim kurumları ve özel eğitim kurumlarındaki farklılığının ve kadın çalışanlar üzerindeki etkilerinin gözlemlenmesi ve değerlendirilmesi amaçlanmaktadır.

Yöntem: Çalışmada anket yöntemi kullanıldığı, anketlerin e-posta yoluyla ve yüz yüze görüşmeler ile elde edildiği belirtilmiştir. Çalışmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim döneminde Ankara’da bulunan bazı resmi ve özel okullar ile üniversiteler oluşturmaktadır. Çalışmanın açıklayıcı bir araştırma niteliğinde olduğu belirtilmektedir.

Bulgular: Çalışmada mobbing ortamının oluşmasında çalışma ortamının doğası, yönetici cinsiyeti ve yaklaşımları ile ekonomik koşulların önemli rolünün olduğu belirtilmektedir. Çalışmaya katılımda bulunan kadınların çalıştığı sektör ve yönetici cinsiyeti ile iş yerinde çalışanın dini, siyasi düşüncesi, özel hayatı ve uyruğuyla alay edilip edilmemesi ile mesai sonrasında telefon ile rahatsız edilip edilmemesi arasında anlamlı bir ilişkilerin bulunduğu vurgulanmıştır.

Öneriler: Eğitim kurumlarının bireye ve ülke geleceğine etkisi sebebiyle taşıdığı önemden dolayı eğitimcilerin yaşam ve çalışma koşullarının bozulmasının önüne geçilerek iyileştirilmesinin gerektiği önemle vurgulanmıştır. Çok fazla baskıya maruz kalan eğitimcilerin iş yerlerinde mobbinge de maruz kalmaları eğitim sürecinin işleyişini etkilemekte ve bu sebeple konu üzerinde duyarlı ve titiz çalışmaların sayılarının artırılması özellikle önerilmektedir.

48. TEZ

Tezin Adı: Kadın Eğitim Yöneticilerinin Eğitim Yöneticiliğine İlişkin Görüşleri: Tokat İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Sevilay Ağaoğlu

Üniversite: Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Nail Yıldırım

Yıl: 2018

Amaç: Bu çalışmada son dönemde eğitimde kadın yöneticisi sayısındaki artışın gözlenmesi sebebiyle, kadın yöneticilerinin ankete verdikleri cevaplarla, lisansüstü

tez çalışmalarının sonuçlarının tartışılması ve değerlendirilmelerin yapılması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmış, durum çalışması ve literatür taraması yapılmıştır. 2016-2017 döneminde Tokat İlinde merkezde bulunan eğitim kurumlarında çalışan 30 kadın okul yöneticisi yapılan görüşmeler ile gerçekleştirildiği belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışmada kadın yöneticilerin %73'ünün 1 ila 5 yıl arasında yöneticilik yaptıkları belirlenmiştir. Çalışma sonucunda kadın yöneticilerin en çok anaokulu ve kız meslek liselerine yönetici olarak yakıştırıldığının öne çıktığı vurgulanmış ayrıca kadın yöneticilerin, yöneticiliği zor ve sorumlulukları fazla, yetkinin ve sorumluluğun dengesinin olmadığı görev olarak gördükleri belirtilmiştir. Çalışmada kadın yöneticiler kadınların yöneticiliği tercih etmeme sebepleri olarak, çalışma ve görevlendirme şartlarının zorluğu, aile önceliği, cinsiyet ayrımcılığı, ev sorumluluğu fazlalığı, örnek alınacak kadın yönetici sayısının az oluşu şeklinde sıralamışlardır.

Öneriler: Çalışmanın öneriler kısmında kadın yöneticilerin, kadın yöneticilerin perspektifinden değerlendirilmesi gerektiği ifade edilmiştir. Rol model olacak kadınların daha fazla ön plana çıkarılmasının gerektiği, 0-2 yaş arası çocuğu olan kadın yöneticilere esnek çalışma saati düzenlenmesinin gerektiği ifade edilmiştir.

49. TEZ

Tezin Adı: Ortaokul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algılarının Demografik Değişkenlere Göre Farklılaşma Durumunun İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: İlkay Orbay

Üniversite: İstanbul Kültür Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Münevver Mertoğlu

Yıl: 2018

Amaç: Çalışmada ortaokul yöneticilerinin cam tavan sendromuna olan bakış açılarının belirlenmesi ve belirlenen bu bakış açılarının bazı demografik etkenlerle olan ilişkisinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırmada genel tarama modeli kullanıldığı, yapılan anket sonuçlarının ve daha önce konu ile ilgili yapılmış çalışmalardan elde edilmiş bilgilerle birlikte değerlendirildiği belirtilmiştir. Araştırmanın evreninin, 2016-2017 İstanbul Avrupa yakasındaki devlet ortaokulları ve imam hatip ortaokullarında görev yapan okul yöneticilerin olduğu, toplam okul sayısı 591, okul yöneticisi sayısının toplamının ise 2.364 olduğu belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışmanın sonuçlarına göre, eğitim sektöründe kadın yönetici sayısının erkeklerden az olduğu, kadın yöneticilerin çoklu rol üstlenimi, kişisel tercih ve algılar, meslek ayrımı boyutlarında ve cam tavan engeli boyutunda erkek yöneticilere göre daha dezavantajlı olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca cam tavan algısının eğitim düzeyi, unvan, mesleki deneyim ve yöneticilik süresi ile çok anlamlı düzeyde değişmediği belirtilmektedir.

Öneriler: Toplumda cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinçlendirmeye yönelik faaliyetlerin artırılması, yönetici pozisyonlarında cinsiyet dengesinin sağlanması, kadın yöneticilerin ev ve iş yaşamlarını dengede tutmaları, cam tavan engelleri ile baş etme konusunda eğitim, kurs veya seminerlerin düzenlenmesi önerilmektedir.

50. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gülseda Kirişçi

Üniversite: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Niyazi Can

Yıl: 2018

Amaç: Araştırmada, Kahramanmaraş il merkezindeki okullarda görevli erkek yöneticiler ile kadın yöneticilerin okullarda yönetici olmalarını engelleyen cam tavan sendromu ile ilgili görüşlerinin ortaya konması amaçlanmıştır.

Yöntem: Betimsel olarak tasarlanan bu çalışmanın nitel araştırma yöntemi olan olgubilim desenine göre kurgulandığı belirtilmiştir. Çalışmanın evreni, Kahramanmaraş ili merkez ilçelerdeki resmi okullarda görevli erkek yöneticiler ile merkez ve merkez ilçelere bağlı resmi okullarda görevli kadın müdürlerden

oluşmaktadır. Çalışmada nitel yöntemin veri toplama tekniği olan yarı yapılandırılmış görüşme tekniğinin kullanıldığı belirtilmiştir. Verilerin analiz aşamasında ise içerik analizi yönteminin kullanıldığı belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışmada, erkeklerin yönetimde erkeklerin hâkim olduğunu düşündükleri, kadınların ise yönetimde cinsiyetin hâkim olmadığını düşündükleri, katılımcıların tamamının eğitim sisteminde kadın yönetici sayısının yetersiz olduğunu düşündükleri, kadınların yönetimde başarılı olarak değerlendirdikleri, kadınların anne ve eş olarak rollerinin yönetim performanslarını olumsuz etkilediğinin belirlendiği belirtilmiştir. Ayrıca çalışmada tüm katılımcılar kadınların kariyer yapma ve yöneticilik hedeflerini sınırlayan faktörlerin var olduğunu kabul etmişlerdir.

Öneriler: Çalışmada, kadın çalışanlara motivasyon sağlamak ve yönetici olabilmelerini teşvik etmek amacıyla başarılı kadın yöneticilerin katıldığı kariyer toplantıları veya seminerler düzenlenmesi önerilmiştir. Ayrıca okullardaki yönetimde kadınların dezavantajını ortadan kaldırmak için Norveç'te uygulanmaya başlayan yasal zorunlu kadın yönetici kadrosu uygulamasına benzer bir uygulamanın ülkemizde de uygulanması önerilmiştir.

51. TEZ

Tezin Adı: Öğretmenlerin Kadın Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Yeterliliklerine İlişkin Algıları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Elif Şar

Üniversite: İstanbul Okan Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Ali İlker Gümüşeli

Yıl: 2018

Amaç: Araştırmada, kadın yöneticilerin dönüşümcü liderlik yeteneklerine dair öğretmenlerin algılarının belirlenmesi ve algıların demografik özellikler ile değişip değişmediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Yöntem: Araştırmanın çalışma evreninin, İstanbul ili Avrupa Yakasında 2014-2015 döneminde kadın yöneticiye sahip ilkokullarda görev yapan 1168 öğretmenden oluştuğu belirtilmektedir. Araştırmada örneklem sayısının seçkisiz

olmayan örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen ilçelerde görev yapan 184 öğretmenden oluştuğu belirtilmiştir. Çalışmada dönüşümcü liderlik ölçeğinin kullanıldığı, elde edilen verilerin SPSS programı kullanılarak analiz edildiği, verilerin analiz edilmesi esnasında betimsel istatistikler, tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ve T- Testinin kullanıldığı belirtilmiştir.

Bulgular: Araştırmada, katılım sağlayan öğretmenlerin, kadın yöneticilerde bulunması gereken dönüşümcü liderlik özelliklerine sahip olup olmadıklarına dair net bir fikre sahip olmadıkları belirlenmiştir. Cinsiyet ile dönüşümcü liderlik yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, yaş ile dönüşümcü liderlik yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı, medeni durum ile dönüşümcü liderlik yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ifade edilmiştir. Öğrenim durumu değişkeni ile dönüşümcü liderlik yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve çalışma süresi ile dönüşümcü liderlik yeterliliği arasında anlamlı bir ilişkinin olmadığı belirlenmiştir.

Öneriler: Araştırmada, kadın yöneticilere, etkili liderlik yapabilmeleri için sahip oldukları dönüşümcü liderlik özelliklerinin farkında olmaları ve bu farkındalığı oluşturmak için eğitim almaları ve kendilerini geliştirmelerinin önemli olduğu ifade edilmiştir. Ayrıca birlikte çalıştığı öğretmenlere kendilerini geliştirmeleri için teşviklerde bulunmaları, çalışma arkadaşı olan öğretmenlere karşı daha özverili davranmaları, birlikte çalıştığı öğretmenlerin kendilerini özel ve motive hissetmeleri için güven duygusunu okulun her kademesinde eşit olarak hissettirmesi, ilham veren ve rol model olarak öğretmenlere örnek olmaları önerilmektedir.

52. TEZ

Tezin Adı: Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromuna İlişkin Okul Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Zehra Aslan

Üniversite: Gazi Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Murat Gürkan Gülcan

Yıl: 2018

Amaç: Bu araştırmanın amacı, eğitim kurumlarında kadın yöneticilerin, yönetici olma sürecinde karşı karşıya kaldıkları ailesel, kurumsal, cinsiyetçi ve toplumsal ön yargılardan kaynaklanan, kariyer engelleri ve cam tavan engelleri ile karşılaştıkları engelleri aşmak için kullandıkları yöntemleri incelemektir.

Yöntem: Araştırmanın evrenini, Diyarbakır ili merkez ilçesinde resmi okullarda görevli okul yöneticileri oluşturmaktadır. Bu kapsamda resmi okul sayısı toplamı 1522 adettir. Örneklem seçiminde maksimum çeşit örneklemesi yöntemi kullanılarak, 20 kadın ve 20 erkek yönetici seçilerek örneklem oluşturulduğu belirtilmiştir.

Bulgular: Çalışma bulgularında, erkek katılımcıların yöneticilik deneyimlerinin kadın katılımcılara göre daha fazla olduğu, yöneticilerin evlilik ve çocuk bakımı gibi rolleri kadınların kariyer sürecinde engel olarak gördüğü vurgulanmıştır. Cam tavan algısının kadınlara verilen yetersiz destekten kaynaklandığı, katılımcıların büyük çoğunluğunun politika ve uygulamalarda öne çıkarılan eşitliğin gerçekte ortaya konmadığını düşündükleri belirlenmiştir. Kadınların yönetsel alanlarda erkeklere göre iş disiplini açısından daha yetenekli olmalarına rağmen güçsüz olarak gösterildikleri için yönetsel becerilere sahip olmadıklarını düşündükleri ve kadın yöneticilere dair büyük bir ön yargının bulunduğu belirlenmiştir.

Öneriler: Öneriler kısmında, çalışan kadınların çocuk sahibi olduktan sonra kariyer ilerlemelerinde olumsuzluk yaşamamaları için tüm kurumlarda çocuk bakım merkezlerinin açılması önerilmiştir. Ayrıca kadınların çalışma hayatlarının sektöre uğramaması adına kadınlara yönelik gerekli kolaylıkların sağlanması, hukukta var olan eşitliğin gerçek hayatta uygulanması, cinsiyetçiliğin nedeni ve sonuçlarına dair toplumda algı oluşturulması, meslek seçimi, yönetim ve liderliğin sadece erkeğin hakkı olduğuna dair toplumsal algıların değiştirilmesi adına çalışmalar yapılması önerilmektedir.

53. TEZ

Tezin Adı: Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Pınar Mert

Üniversite: Marmara Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. A. Faruk Levent

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmadaki genel amaç, Milli Eğitim Bakanlığı bünyesinde devlet ve özel okullarda eğitim öğretim-öğretim çalışmalarına katılan kadın öğretmenlerde yönetici olma durumlarını etkileyen konulardan biri olan “Cam Tavan Sendromuna” ilişkin olarak bireylerin algılarının incelenmesidir.

Yöntem: Bu çalışmada araştırmanın hedeflerine uygun olarak tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın bulguları ise Nicel ve Nitel araştırma tekniklerinin birlikte kullanıldığı karma yöntem ile elde edilmiştir. Bu çalışmanın evrenini eğitim kurumlarında 2015-2016 öğretim yılında görev yapan öğretmenlerden oluşturmaktadır. Çalışma 41 kadın öğretmen ile yapılmıştır. Örneklem seçiminde ise kartopu örnekleme yöntemi belirlenmiştir. Çalışmanın nitel bölümünde ise görüşme yönteminden yarı yapılandırılmış görüşme yaklaşımı kullanılmıştır. Çalışmanın nicel bölümünde iki araç kullanılmıştır; birincisi demografik bilgiler elde etmek için geliştirilen form, ikincisi ise nitel araştırmadan elde edilen verilerle içerik analizi yapılarak elde edilen ifadelerin araştırmacı tarafından oluşturulan ölçek formudur.

Bulgular: Araştırmanın en önemli bulgusu olarak, kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki en büyük engelin bireysel isteksizlik olduğu dikkat çekmektedir. Bireysel isteksizliğin keyfi bir durum olmaktan öte öğrenilmiş çaresizlikten ve kadın öğretmenlerin anne ve eş olma gibi sorumluluklarından kaynaklandığı görülmektedir. Ayrıca, yönetici olma konusunda ki bir başka engel, kadın öğretmenlerin yönetici olduklarında öğretmenlere göre çalışma saatlerinin oldukça fazlalaşacağı fakat aynı oranda maaş ve statülerinde herhangi bir değişiklik olmayacağı düşüncesidir. Bir diğer önemli bulgu ise toplumsal baskıdır.

Öneriler: Kurumlara yapılacak en önemli öneri, yönetici olarak alınan ücret farkının arttırılması yönünde olabilir. Eğer yöneticilere verilen ücret öğretmenlikten alınan ücrete göre tatmin edici ve güdüleyici bir miktarda olursa kadın öğretmenlerin yönetici olmaya istekleri konusunda olumlu anlamda katkı sağlayabilir. Kadın öğretmenlerin çalışma hayatında en çok zorlandıkları konunun okul saatleri olduğu anlaşılmaktadır. Özellikle çocuk sahibi olan kadınların mesai

saatlerinde evlatlarını güvenli bir şekilde kime bırakacakları konusu onların en büyük sorunudur. Bu sorunun çözümüyle alakalı gelişmiş ülkelerdeki örnekler araştırılarak kreş imkânları sunulması ve yöneticilik yapmaları hususunda desteklenmeleri önerilir.

54. TEZ

Tezin Adı: Millî Eğitim Bakanlığı Taşra Örgütündeki Üst Düzey Yöneticilerin Algılarına Göre Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Öğretmenlerin Örgütsel Stres Düzeyleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gizem Dak

Üniversite: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. İlknur Maya

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmanın temel amacı Milli Eğitim Bakanlığı taşra örgütünde çalışan üst düzey yöneticilerin algılarında kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını ve kadın yöneticilerin çalıştıkları kurumlarda çalışan öğretmenlerin örgütsel stres düzeylerinin belirlenmesidir.

Yöntem: Bu çalışma, tarama modelinde nicel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı bir çalışmadır. Bu çalışma, İstanbul ilinin 39 ilçesinde bulunan 283 üst düzey yönetici, 113 kadın okul yöneticisi ve 3390 öğretmen evreninde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın örneklemini ise İstanbul İli MEB taşra örgütünde görev yapan 252 üst düzey yönetici, 424 öğretmen, 23 kadın okul yöneticisi oluşturmaktadır. Çalışmada Örneklem seçilirken çalışmada bilgileri doğru olarak elde etmeyi ve evrenin daha güçlü temsil edilmesini sağlayabilmek için, tabakalı örnekleme seçilerek İstanbul'da Asya ve Avrupa kıtasından çalışılacak ilçeler eşit olacak şekilde belirlenmiştir. Çalışmada 252 üst düzey yönetici ve 424 öğretmene ölçekler uygulanmıştır. Analiz aşamasında; güvenirlik analizi, betimsel analizler, parametrik analizler (varyans analizi (ANOVA) ve ilişkisiz örneklem t testi) uygulanmıştır. Analiz sonuçlarını yorumlamak için $p < 0.05$ değerleri anlamlı kabul edilmiştir.

Bulgular: Çalışmada elde edilen bulgulara, MEB taşra örgütündeki üst düzey yöneticilerin algılarına göre kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını oldukça yüksek düzeyde ortaya koydukları anlaşılmıştır. Çalışmada kadın yöneticilerin iş-yapı odaklı liderlik davranışını, personel- kişi odaklı liderlik davranışına nazaran daha fazla sergiledikleri anlaşılmıştır. Bir başka önemli bulgu ise, kadın yönetici ile çalışan öğretmenlerin örgütsel stresi oldukça yüksek düzeyde algıladıkları görülmüştür. Kadın yönetici ile çalışan öğretmenlerde sosyoekonomik durumlarına göre örgütsel stres düzeylerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler: Bu çalışma, İstanbul gibi metropol bir ilde gerçekleştiğinden aynı çalışmanın hem farklı büyüklükteki illerdeki erkek yöneticiler üzerinden de yapılması önerilir. Bu durumda erkek yöneticilerinde liderlik davranışları üst düzey yöneticilerin algılarına göre değerlendirilme fırsatı yaratır. Bu durumda, erkek yönetici ile çalışan öğretmenlerin örgütsel stres düzeyi de ölçülerek kadın-erkek yöneticilerin liderlik davranışlarının karşılaştırılması yapılabilir.

55. TEZ

Tezin Adı: Kadın Öğretmenlerin Kariyer Süreçlerinde Karşılaştıkları Engellerin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Elvina Süleymanova

Üniversite: İstanbul Kültür Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Birsen Tütüniş

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmadaki genel amaç, eğitim-öğretim kurumlarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer süreçlerinde karşılaştıkları zorluklar ve engellerin incelenmesidir.

Yöntem: Bu çalışmada betimsel nitelikte olan genel tarama modeli kullanılmıştır. Çalışma evrenini, İstanbul ili Avrupa yakasında 2018-2019 Eğitim ve Öğretim yılında çeşitli eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler ve eğitim kurumlarındaki yöneticiler oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklemi 320 öğretmenden oluşmaktadır. Çalışma verilerinin toplanmasında Köstek (2007)

tarafından geliştirilen “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır. Bu çalışmada katılımcılara uygulanan anketle ulaşılan bütün bilgiler SPSS 22.0 ile değerlendirilmeye tabi tutularak analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmadan elde edilen en önemli bulgu, kadın öğretmenlerin kariyer elde edebilmek için karşılaştıkları en büyük engel olarak “Aileden Kaynaklı Kariyer Engelleri” ile karşılaştıklarıdır. Ayrıca kariyer engelleri boyutları karşılaştırıldığında “Aile Kaynaklı Kariyer Engelleri” ile cinsiyet, eğitim ve medeni durumlar arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olduğu anlaşılmaktadır. Şöyle ki, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre, lisans mezunu olanlar lisansüstü mezunu olanlara göre, boşanmış olanlar evli olanlara göre aile ile ilgili sebeplerin kadın öğretmenlerin kariyer yapmalarına daha fazla engel teşkil ettiği düşünülmektedir.

Öneriler: Bu çalışma İstanbul ilindeki yönetici ve öğretmenlerle nicel yöntemler uygulanarak yapıldığından, farklı araştırma yöntemleri birlikte kullanılarak farklı ülkelerdeki kadın öğretmenler ile gerçekleştirilerek ülke karşılaştırmaları yapılabilir. Çalışma, kadın öğretmenlerle yapıldığından aynı çalışma erkek öğretmenlerle de yapılabilir. Kadın eğitimcilerin bu konuda kendilerini daha fazla geliştirmek için daha bu konuyla alakalı olarak liderlik ve yöneticilik eğitimlerine katılmaları, konferansları takip etmeleri onlar için olumlu anlamda fark yaratacaktır.

56. TEZ

Tezin Adı: Devlet Liselerindeki Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları: İstanbul İli Büyükçekmece İlçesi Örneği (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gizem Ersoy

Üniversite: İstanbul Kültür Üniversitesi

Enstitü: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Şebnem Günay

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmanın amacı, liselerde çalışan okul yöneticilerinin “Cam Tavan Sendromuna” yönelik algıları ve bu algıların demografik değişkenlerle ilişkilerinin incelenip değerlendirilerek ortaya çıkarılmasıdır.

Yöntem: Yapılan bu çalışmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Bu çalışma İstanbul İli Büyükçekmece İlçesindeki devlet liselerinde ki okul yöneticileri ile yapılmıştır. Çalışmanın evrenini 2017-2018 eğitim öğretim yılında İstanbul ili Büyükçekmece ilçesinde Milli Eğitime bağlı 23 resmi devlet lisesinde görev yapan 96 müdür, müdür yardımcıları ve müdür başyardımcılarından oluşturmaktadır. Örneklem ise 87 okul yöneticisinden oluşmaktadır. Ölçek aracılığıyla toplanan veriler IBM SPSS Statistics Subscription programıyla analiz edilmiştir.

Bulgular: İstanbul İli Büyükçekmece İlçesindeki devlet liselerindeki okul yöneticileri ile yapılan bu araştırma sonucu elde edilen en önemli bulgu, kadınların yönetici olma yolunda cam tavan sendromu yaşadıkları anlaşılmıştır.

Öneriler: Cam tavan sendromunu aşma konusunda kadınlara yardımcı olmak maksatlı devlet kurumları tarafından çeşitli eğitimler düzenlenebilir. Bu sendromu hisseden kadınlarla, benzer duyguları hissetmiş ve yönetim pozisyonlarında yükselerek başarı kazanmış olan kadın yöneticiler seminerlerde buluşturularak sendromu yaşayanların cesaretlendirilmesi sağlanabilir. Yönetici olmak isteyen fakat çeşitli nedenlerden dolayı, yönetim pozisyonu için kendini yetersiz gören kadınların bu psikolojik süreçleri daha rahat atlatabilmesi için uygun lisansüstü eğitimlere katılarak kendilerini dezavantajlı gördükleri durumlarda geliştirebilirler.

57. TEZ

Tezin Adı: Yükseköğretimde Kadın Akademik Yöneticilerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Çözüm Önerileri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Zeynep Aktaş

Üniversite: Karabük Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Ali Çağatay Kılınç

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmayla yükseköğretimde kadın akademik yöneticilerin karşılaştıkları sorunların tespit edilmesi ve bu sorunlara çözüm önerileri getirilip,

araştırmadan elde edilen veriler doğrultusunda konu ile ilgili literatüre katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Yöntem: Bu araştırma nitel araştırma yöntemi ve fenomenolojik çalışma deseninde tasarlanmıştır. Bu araştırmanın çalışma grubunu ise Türkiye'deki devlet üniversitelerinde 2018- 19 akademik yılında yönetici pozisyonunda görev alan toplam 11 yönetici kadın akademisyen oluşturmaktadır. Bu araştırmada araştırmacı örneklemini belirlerken amaçlı örneklem yönteminden ölçüt örnekleme tercih etmiştir. Çalışmanın verileri katılımcılarla yüz yüze yapılan görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sorularının çözümüne yönelik önerilerin belirlenmesinde yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Araştırmanın verilerinin analizinde Creswell (2018) tarafından önerilen veri analizi basamakları takip edilmiştir.

Bulgular: Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara, akademinin erkek egemen olduğu, yönetici kadın akademisyenlerin cinsiyet rollerinden dolayı çeşitli problemler yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın yöneticilerde eş desteğinin oldukça önemli olduğu, kadın yöneticilerde birden fazla rol etkisinin iş ve özel hayatlarını özellikle olumsuz anlamda etkilediği, iş ve aile hayatında denge kurulmasının ve dengeli bir yönetim anlayışının yönetim sürecinin anlamlı bir şekilde deneyimlenmesine katkı sağladığı bulgularına ulaşılmıştır.

Öneriler: Yükseköğretimde kadın akademik yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerilerine yönelik yapılan bu çalışmanın sonucunda akademilerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin artmasını destekleyecek politika ve uygulamaların geliştirilmesi konularında önerilerde bulunulmuştur.

58. TEZ

Tezin Adı: Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Kraliçe Arı Sendromu (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Elif Feza Tekyazman

Üniversite: Manisa Celal Bayar Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Yavuz Yıldız

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışma, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerin çalışma hayatlarında yönetim pozisyonlarına ulaşan ve kazandıkları pozisyonla rekabet ortamı oluşmasına izin vermeyip, yetkisini ve kişisel çabalarını kullanarak diğer kadınların kariyer hedeflerinin gerçekleşmesini engellemeye çalışan kadın yöneticiler sebebiyle, kariyerlerinin ilerlemesinde engellerle karşılaşmış kadınların yaşadıkları belirlenmesini amaçlamaktadır.

Yöntem: Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi uygulanmıştır. Veriler yüz yüze görüşme yöntemi ile elde edilmiştir. Çalışmanın örneklem grubu Spor Bilimleri Fakültesi ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu'nda çalışan kadın akademisyenler ölçüt örneklem seçme yolu ile belirlenmiş ve araştırmaya katılmaya gönüllü olan 29 kadın akademisyen ile görüşmeler yapılmıştır. Elde edilen veriler Nvivo programı ile analiz edilmiştir.

Bulgular: Araştırmanın sonucunda, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun ön yargıları sebebiyle “Cam Tavan Sendromu” yaşadıkları ayrıca çalıştıkları kurumlardaki kadın yöneticiler tarafından kraliçe arı sendromu yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Öneriler: Bu çalışmayla elde edilen bulguların daha geniş perspektife yayılması amacıyla, kraliçe arı sendromunun gerçekten spor alanında var olup olmadığının yaygın biçimde araştırılması için sporcular, Gençlik Spor Genel Müdürlükleri'nde çalışan kadın personeller, hakemler ve antrenörler gibi sporla alakalı diğer bireylerin de dâhil edildiği akademik çalışmaların yapılması önerilebilir.

59. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarına İlişkin Algıları (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Hanife Özel

Üniversite: Akdeniz Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Türkan Aksu

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmada bakanlığa bağlı devlet okullarında ve özel okullardaki iş ile aile yaşamı arasındaki denge kuramayan kadın yöneticilerin yaşadığı iş-aile çatışması ve bu sorunlarla başa çıkma yollarının neler olduğunun araştırılarak özel ve devlet okullarında çalışan kadın yöneticilerin iş yaşam çatışması algılarının karşılaştırmalı olarak ortaya konulması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi ve fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Araştırmanın esnekliği açısından yarı yapılandırılmış görüşme tekniği uygulanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu Antalya ilindeki özel okullar ve devlet okullarında çalışan dört ilkokul, dört ortaokul ve dört lise olmak üzere on iki özel okulda aynı şekilde dört ilkokul, dört ortaokul ve dört lise olmak üzere on iki devlet okulunda çalışan kadın müdür ve müdür yardımcıları toplamda 24 yönetici oluşturmuştur. Verileri analizinde ise içerik analiz yöntemi kullanılmıştır.

Bulgular: Araştırmanın sonucunda, hem devlet okullarında hem de özel okullarda çalışan kadın yöneticilerin çalışma saatlerini verimsiz ve uzun buldukları bulgusuna ulaşılmıştır. Yine hem özel hem devlette çalışan kadın yöneticiler ailelerinin işlerini olumsuz etkilemesine izin vermediklerini fakat işlerinin aile düzenleri üzerinde olumsuz etkiler yarattığını dile getirmiştir. İş ve aile çatışmasıyla baş edemeyen kadın yöneticilerin sıklıkla yöneticiliği bıraktıkları görülmüştür.

Öneriler: Çalışmada elde edilen bulgulardan en çok dikkat çeken konunun kadın yöneticilerin zaman konusunda yaşadıkları sıkıntıdır. Bu konu ile alakalı olarak iş ve aile arasındaki dengeyi sağlayabilmek adına zamanlarını doğru ve verimli kullanmaları gerekmektedir. Kurum yöneticilerine bu konu ile ilgili olarak, verimli zaman yönetimi eğitimi verilebilir.

60. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Sisteminde Kadınların Yönetici Olma Sürecinde Karşılaştığı Engeller ve Çözüm Önerileri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Süheyla Lülecı

Üniversite: Kocaeli Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Soner Polat

Yıl: 2019

Amaç: Bu araştırmadaki temel amaç, eğitim sistemindeki kadın çalışanların yönetici olma süreçlerinde karşılaştıkları engellerin neler olduğu ve bu engelleri aşabilmek için uyguladıkları yöntem ve tekniklerin ortaya çıkarılarak bu sorunların aşılmasına yönelik önerileri ortaya koymaktır.

Yöntem: Bu araştırmada nitel araştırma yöntemi ve fenomenoloji deseni kullanılmıştır. Çalışmanın evrenini Kocaeli ilinde Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi devlet okullarında çalışan kadın yöneticiler ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın çalışma grubunu ise 2018-2019 eğitim-öğretim yılında Kocaeli ili merkez ilçelerindeki devlet okullarında görev yapan 20 kadın oluşturmuştur. Çalışmada amaçlı örneklem yöntemi, amaçlı örneklem yöntemlerinden ise ölçüt örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Çalışmada alanyazın taraması yapıldıktan sonra araştırmacı tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde ise içerik analizi tekniği kullanılmıştır.

Bulgular: Kadınların yönetici olma konusunda karşılaştıkları engellerin bireysel engeller ve toplumsal olarak iki nedenden kaynaklandığı görülmüştür. Bireysel engeller konusunda ise en çok vurgu, cam tavan sendromu, özgüven eksikliği, başarısızlık- yalnızlık korkusu konularında yoğunlaşmaktadır. Toplumsal engeller konusunda ise, kalıp yargılar, anne-eş rolü, cinsiyete dayalı önyargı, kraliçe arı sendromu, toplumsal baskı, tutum ve atfedilen cinsiyet roller konularında engeller olduğu görülmektedir.

Öneriler: Çalışmada elde edilen bulgulardan ortaya konabilecek önerilerde ise, kadınların yönetici olma konusunda karşılaşılan sorunlara yönelik yasal düzenlemeler, sosyal düzenlemeler ve bireysel düzenlemelerin yapılması bu sorunu ortadan kaldırabilmek ya da etkisini azaltabilmek için önerilebilir.

61. TEZ

Tezin Adı: Kadın Yöneticilerin Mesleki Motivasyon Düzeyinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Zeynep Tunay Gül

Üniversite: Marmara Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. Ozana Ural

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmadaki temel amaç, kadın yöneticilerin mesleklerindeki motivasyon düzeylerinin incelenmesidir.

Yöntem: Bu araştırmada genel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini İstanbul ilinde farklı sektörlerde çalışan 53 kadın yöneticiden oluşmuştur. Araştırmanın verileri, 5 sorudan oluşan “Kişisel Bilgiler Anketi”, 24 soru ve 5 alt boyuttan oluşan “Mesleki Motivasyon Ölçeği” ile toplanmıştır. Veriler analiz edilirken standart sapma, yüzde oranı, aritmetik ortalama, Kruskal Wallis analizi ve Mann Whitney U analizi yöntemleri kullanılmıştır.

Bulgular: Çalışma sonucunda elde edilen en önemli bulgu olarak, mesleki motivasyon düzeyleri değerlendirildiğinde evli olan kadın yöneticilerin bekârlara oranla yöneticiliği daha çok sevdikleri ve motivasyon düzeylerinin daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Öneriler: Çalışma İstanbul ilinde yapıldığından farklı illerde ve daha büyük örneklem gruplarıyla yapılması araştırmanın kapsamının genişletilmesi açısından önerilebilir.

62. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin Lider Davranış Düzeyi İle Öğretmenlerin İş Doyumu Arasındaki İlişkinin İncelenmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Sema Taşkesenoğlu

Üniversite: Yıldız Teknik Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Somayyeh Radmard

Yıl: 2019

Amaç: Bu çalışmadaki genel amaç, kadın yöneticilerin lider davranışı sergilemeleri ile iş tatmini düzeyleri arasındaki ilişkinin varlığı öğretmen görüşlerine bağlı kalarak ortaya çıkarılmasıdır.

Yöntem: Bu çalışmada genel tarama modellerinden ilişkisel tarama yöntemi ve örneklem seçiminde ise basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Çalışmanın evrenini İstanbul ili Küçükçekmece ilçesinde çalışan, resmi ilköğretim ve lise öğretmeni 5885 öğretmenden, örneklem ise 230 kişiden oluşmaktadır. Veriler analiz edilirken standart sapma, aritmetik ortalama, t-testi, anova, scheffe, tamhanes, t testi, korelasyon analizi ve regresyon analizi kullanılmıştır.

Bulgular: Yapılan çalışmada, kadın yöneticilerin lider davranışı gösterme algıları ile iş doyumları arasında olumlu anlamda bir ilişkinin olduğunu görülmüştür.

Öneriler: Bu çalışma kadın yöneticiler üzerine yapıldığından dolayı benzer bir çalışmada, cinsiyet farkı gözetmeksizin lider davranış ölçeği hem kadın hem erkek yöneticilere uygulanarak öğretmenler tarafından, erkek idarecilerin mi yoksa kadın idarecilerin mi liderlik yönlerinin güçlü olduğunu ortaya çıkarmak için farklı bir araştırma yapılabilir.

63. TEZ

Tezin Adı: Eğitim Örgütlerinde Çalışan Bayan Yöneticilerin Kariyer Yönetimine İlişkin Görüşleri: Bir Durum Çalışması (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gülşah Ateş

Üniversite: Akdeniz Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Prof. Dr. İlhan Günbayı

Yıl: 2019

Amaç: Araştırmanın amacı eğitim kurumlarında görev yapan kadın yöneticilerin kariyer yönetim süreçlerinin değerlendirilmesi ve bu süreçlerde karşılaştıkları engelleri belirlemektir.

Yöntem: Çalışma Nitel araştırma deseninde tasarlanmış olup, bütüncül çoklu durum deseni benimsenmiştir. Araştırmanın evreni Antalya ilinde görev yapan kadın okul yöneticileri olarak belirlenmiştir. Araştırmanın örneklemi kolayda örneklem yöntemi ile belirlenmiş olan 14 kadın yöneticidir. Araştırmanın verileri katılımcılara uygulanan yarı yapılandırılmış mülakat formları ses kayıt cihazına kaydedilmesi ile elde edilmiştir. Görüşme kayıtları içerik ve döküman analizi yapılarak bulgular betimleyici bir anlatımla sunulmuştur

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kadınlar kariyer yolculuklarında erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmaktadır. Dolayısıyla kadınların yöneticilik pozisyonuna yükselmek için erkeklerden daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir. İçinde bulunduğumuz ataerkil toplum yapısı kadına cinsiyetçi bir yaklaşımla farklı roller çizmiştir. Bu yapıda yöneticilik erkek mesleği olarak görülmektedir. Dolayısıyla toplum içerisinde kadın yöneticilere karşı bir önyargı vardır. Bu dezavantajlara rağmen yöneticilik şansı tanınan kadınların hizmet ettikleri okullara önemli katkılar sundukları belirlenmiştir

Öneriler: Eğitim kurumlarında çalışan kadın ve erkek yöneticilerin tecrübelerini paylaşabilecekleri platformların kurulması gerekmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın kadın çalışanlarının her birini bir yönetici adayı olarak görmeli ve kişisel gelişimleri için uygun ortamı sağlamalıdır. Kadınların kariyer yolunda karşılaştıkları engelleri azim ve kararlılıkla açmaları gerekmektedir. Erkeklerin ise eşlerine aile içi sorumlulukları paylaşarak, eşlerini yöneticilik konusunda teşvik edici söylemlerde bulunması gerekmektedir.

64. TEZ

Tezin Adı: Özel Okul Ve Devlet Okullarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Seda Ciğer

Üniversite: İstanbul Okan Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Ebru Oğuz

Yıl: 2019

Amaç: Bu araştırma idareci konumunda çalışan bireyler ve öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarını belirlemek maksadıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Araştırma tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma evreni ve örneklemini İstanbul'un Beykoz ilçesinde faaliyet yürüten okullarda görev alan toplam 100 yönetici ve öğretmen oluşturmuştur. Araştırma verileri katılımcılara yüz yüze uygulanan anket formlarından elde edilmiştir. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Anova ve Mann Whitney analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Kadın yöneticilere yönelik tutumlar incelendiğinde erkeklerin kadınlara göre, sınıf öğretmenlerinin branş öğretmenlerine göre kadın öğretmenlere daha olumlu tutumlara sahip olduğu görülmüştür. Öte yandan cinsiyet, yaş, okul türü ve eğitim düzeyi açısından gruplar arasında anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Ancak öğretmenlerin kıdeme göre gruplar arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır.

Öneriler: MEB'in okul müfredatlarına toplumsal cinsiyet ayrımcılığı konusunda bilinçlendirmeye yönelik dersler koymasının yeni nesil açısından faydalı olacağı vurgulanmıştır. Kadın yönetici sayısının az olması eğitim fakültesi süreçlerinden kaynaklanmaktadır. Bu nedenle daha eğitim fakültesinde iken kadın öğretmen adaylarına yöneticilik konusunda olumlu yönde teşvikler yapılmalıdır.

65. TEZ

Tezin Adı: Okul Yöneticisi Olma Sürecinde Kadınların Karşılaştığı Cam Tavan Sendromu ve Karşılaştıkları Sorunlara İlişkin Görüşleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Ayşe Aksu

Üniversite: Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erkan Hasan Atalmış

Yıl: 2019

Amaç: Araştırma ilk, orta ve lise düzeyindeki okullarda görev yapan kadınların yönetici olma süreçlerinde önlerine gelen cam tavan engelleri belirlemek için yürütülmüştür.

Yöntem: Nicel ve nitel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma bir model kullanılmıştır. Nicel kısımda genel tarama, nitel kısımda ise fenomenoloji modeli benimsenmiştir. Araştırmanın evrenini 2017-2018 eğitim döneminde Kahramanmaraş'ın Onikişubat ve Dulkadiroğlu ilçelerinde faaliyet yürüten ilk orta ve lise düzeyindeki devlet okullarında görev yapan öğretmenler ve kadın yöneticiler oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleme basit seçkisiz örnekleme tekniği ile belirlenen 388 öğretmen ve 13 kadın yönetici oluşturmuştur. Araştırmanın verileri yüz yüze uygulanan anketlerden ve yarı yapılandırılmış mülakat formlarından elde edilmiştir. Araştırmada elde edilen nicel verilere

frekans ve yüzde dağılımı, t testi, anova ve Kruskal Wallis testleri uygulanmıştır. Nitel veriler ise içerik analizine tabi tutulmuştur

Bulgular: Araştırmanın nicel bulgularına göre kadınların kariyer süreçlerinde cam tavan engellerle karşılaştıkları ve bu nedenle yönetici olma konusunda isteksiz davrandıkları belirlenmiştir. Araştırmanın nitel bulgularına göre yönetici pozisyonundaki kadınların yöneticilik mesleğinin iş yükü fazla olduğu için, mesai saatlerinin fazla olması ve ekonomik karşılığının olmaması gibi sebeplerden dolayı sorunlar yaşadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca erkek öğretmenlerin kadın yöneticiden emir veya talimat almak istememesi mesai saatlerinde sıkça karşılaştıkları sorunlardan biridir

Öneriler: Öğretmen adaylarına üniversite eğitim süreçlerinde kariyer planlama ve kariyer gelişimi konularında ders verilmesi faydalı olacaktır. Benzer şekilde mesleğe yeni başlamış öğretmenlere de aynı konularda hizmet içi eğitimler verilebilir. Yönetici pozisyonunda görev yapan annelerin çocuklarına bakım hizmeti verilebilir. Yöneticilerin maddi koşulların iyileştirilmesi kadınların yöneticiliği tercih etmesi için bir etken olabilir. Ayrıca rol model kadın yöneticilerin genç öğretmenlerle buluşturucu organizasyonlar düzenlenebilir.

66. TEZ

Tezin Adı: Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri İle Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Berivan Hazal Güney

Üniversite: Dokuz Eylül Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Ali Aksu

Yıl: 2019

Amaç: Çalışmanın amacı kadın öğretmenlerin kariyerlerindeki yükselme süreçlerinde karşılaştıkları cam tavan engelleri belirlemek ve bununla ilgili bir ölçek geliştirmektir.

Yöntem: Araştırmanın evreni 2018-2019 eğitim yılında İzmir ilinde faaliyet yürüten 25 okuldaki öğretmenler olarak belirlenmiştir. Örneklem yöntemi olarak

tabakalı örnekleme tekniği kullanılmış ve çalışma evrenini temsilen 422 öğretmen seçilmiştir. Araştırmanın verileri yüz yüze uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Anket uygulamasında iki ayrı ölçek kullanılmıştır. Bunlardan ilki kadın öğretmenlerdeki cam tavan sendromunu belirlemeye yönelik sorular içermekte, ikincisi ise okul yöneticilerine uygulanan çok faktörlü liderlik ölçeğidir. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Anova, Kruskal Wallis, Mann Whitney ve korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre cam tavan sendromunun alt boyutlarından kişisel faktörler ile serbestlik veren liderlik değişkenleri arasında negatif yönlü korelasyon belirlenmiştir. Dönüşümcü liderlik ile toplumsal faktörler değişkenleri arasında ise pozitif korelasyon belirlenmiştir. Cam tavan sendromu ölçeğinin sonuçlarına göre serbestlik tanıyan liderlik özelliği ile negatif yönlü ilişki vardır.

Öneriler: Alanyazındaki pek çok araştırmadan kadın yöneticilerin kariyer süreçlerinde engellilerle karşılaştıkları kanıtlanmıştır. Yetkili kurumlar bu engelleri eksiksiz belirleyerek ortadan kaldırmanın yollarına bakmalıdır. Okul yönetimine yükselmede kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde görevlendirilmesi için gerekli politikaların oluşturulması gerekmektedir. Kadınların en önemli kariyer engellerinden birisi toplumsal cinsiyet eşitsizliğidir. Toplum içerisinde bunu azaltacak toplumda farkındalık oluşturacak faaliyetlere ihtiyaç vardır.

67. TEZ

Tezin Adı: İlkokul ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmen ve Yöneticilerin Kadınların Yöneticilik Talepleri ile Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumların Değerlendirilmesi (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Rasime Erdoğan

Üniversite: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Zafer Kiraz

Yıl: 2020

Amaç: Bu araştırmanın amacı ilk ve ortaokul düzeyindeki okullarda görev yapan okul yöneticileri ve öğretmenlerin görüşleri temelinde kadın yöneticilerin tutumlarını belirlemektir.

Yöntem: Araştırma genel tarama modelinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın evreni Amasya'da görev yapan toplam 855 eğitim çalışanıdır. Bu eğitim çalışanlarına okul yöneticileri ve öğretmenler dâhil edilmiştir. Araştırmanın verileri yüz yüze gerçekleştirilen anketlerden elde edilmiştir. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, t testi, Anova, Kruskal Wallis ve Korelasyon analizleri uygulanmıştır.

Bulgular: Araştırmanın bulgular kısmında toplum algılarından kaynaklanan engellerin başında kadınların annelik rolü ile yöneticilik rolü arasındaki çatışmadır. Katılımcıların görüşlerine göre kadın öğretmenlerin yöneticiliği istemelerinin en önemli sebebi yönetici kadınların diğer kadınlar için rol model olması isteğidir. Kadınların yöneticiliği isteme sebeplerinin arasında yöneticiliği sevmeleri ve yönetmeye ilgili olmaları maddelerinin etkisi çok düşüktür.

Öneriler: Araştırmanın öneriler kısmında kadınların kariyer engellerinin başında aile sorumluluklarının geldiği vurgulanmış ve bu noktada erkek eşlerin kadınlara destek olarak onları kariyer yolunda desteklemelerinin gerekliliğine vurgu yapılmıştır. Ayrıca idarecilik mesleğinin mesai saatlerinin uzunluğunun kadınları, yöneticilik yolunda olumsuz etkileyen bir diğer unsur olduğu, bu nedenle uzun mesai saatlerinin özellikle kadınlar için daha makul seviyelere düşürülerek teşvik edici hale getirilmesi gerektiği ifade edilmiştir.

68. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Stilleri ile Okul İklimi Arasındaki İlişki (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Gülsen Metin

Üniversite: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimler Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Ömür Çoban

Yıl: 2020

Amaç: Çalışma kadın okul yöneticilerinin yönetim süreçlerinde benimsedikleri liderlik biçimi ile okul iklimi arasındaki ilişkiyi test etmek amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Yöntem: Betimsel bir araştırma olan bu çalışmada ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. Araştırmanın evreni Karaman ilinde ilk orta ve lise düzeyinde faaliyet yürüten ve kadın yöneticilerin çalıştığı toplam 25 okul olarak belirlenmiştir. Bu okullarda kriterlere uyan toplam 651 katılımcı tespit edilmiştir evrenin tamamına ulaşma gayretine girilmiş ancak 325 kişi gönüllü olarak katılım sağlamıştır. Araştırmanın verileri yüz yüze uygulanan anketlerden elde edilmiştir. Elde edilen verilere frekans ve yüzde dağılımı, t testi, anova, doğrulayıcı faktör analizi ve regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları yorumlanarak bulgular dökülmüştür.

Bulgular: Araştırma bulgularına göre kadın yöneticilerin en fazla benimsedikleri liderlik stili otokratik liderlik ve serbestlik veren liderlik olarak belirlenmiştir. Kadın yöneticilerin görev aldıkları okullardaki okul iklimi, genel anlamda yöneticilerin liderliği ve çalışanlar arasındaki etkileşim iyi düzeyde bulunmuştur. Çalışmanın dikkat çekici bulgularından birisi de kadın yöneticilerin liderlik stillerinin okul ikliminin yordayıcısı olduğu belirlenmiştir.

Öneriler: Araştırmada öğretmen sayısı bakımından cinsiyete göre dağılımı dengeli olmasına rağmen okul yöneticileri kadrosunda kadın sayısının az olduğu gözlenmiştir. Kadınların okul yönetimindeki oranını arttırmak için yasal düzenlemeler getirilmesi faydalı olabilir. Çalışmada okul iklimi üzerine liderlik biçiminin etkisinin olduğu gözlenmiştir. Kadın yöneticilere okul iklimini daha iyi hale getirecek liderlik biçimi biçimleri hakkında eğitimler düzenlemek faydalı olacaktır.

69. TEZ

Tezin Adı: Cam Tavan Sendromu: Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Ergül Yıldız

Üniversite: Bahçeşehir Üniversitesi

Enstitü: Sosyal Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Ceyda Aysuna Türkyılmaz

Yıl: 2020

Amaç: Bu çalışmadaki genel amaç, çalışma hayatında önemli bir sorun olan ve çalışan kişilerin yaşadıkları problemleri yansıtan “Cam Tavan Sendromu” konusunda uygulama yaparak literatüre katkı sağlamaktır.

Yöntem: Araştırmada nicel araştırma yönetim ve literatür taraması olmak üzere iki yöntem kullanılmıştır. Araştırmanın evreni İstanbul ilinde ikamet eden özel bir eğitim kurumunda çalışan öğretmenler, örnekleme ise bu eğitim kurumundan seçilen 1442 katılımcı oluşturmaktadır. Veri toplamak için anket yöntemi kullanılmıştır. Faktör ve korelasyon analizleri yapılarak eğitim kurumlarında cam tavan algısının var olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır.

Bulgular: Çalışmanın sonucunda elde edilen verilere dayanarak eğitim kurumlarında cam tavan sendromunun katılımcıların demografik özelliklerine göre değişiklik gösterdiği görülmüştür.

Öneriler: Bu çalışmada anne olmanın cam tavan sendromunda önemli bir etken olduğu ortaya konmuş ve bu sorunun çözümü için, birçok gelişmiş ülkede örneklerine rastladığımız annenin çalışırken çocuğuyla daha rahat bir şekilde bakabileceği aynı zamanda anne çalışırken çocuğa bakan kişinin de çalışılan kuruma rahatlıkla gelebileceği, izin saatlerinin çocukla ilgili olarak düzenlenebileceği uygun politika ve yasal düzenlemelerin yapılması önerilebilir.

70. TEZ

Tezin Adı: Kadınların Okul Yöneticiliğine İlişkin Motivasyon Kaynakları: Özel Okul-Devlet Okulu Karşılaştırması (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Tuğçe Bulut Boz

Üniversite: İstanbul Medeniyet Üniversitesi

Enstitü: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. İbrahim Hakan Karataş

Yıl: 2021

Amaç: Çalışmadaki temel amaç, kadın yöneticilerin okul yöneticiliği anlamındaki motivasyon kaynaklarının özel ve devlet karşılaştırması yaparak ortaya çıkarılmasıdır.

Yöntem: Bu çalışmada yöntem olarak nitel betimsel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ise 10 özel 16 devlet olmak üzere

toplam 26 katılımcı oluşturmaktadır. Örneklemde ise amaçlı örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmada veriler yarı yapılandırılmış görüşme formları ile görüşme tekniği kullanılarak toplanmıştır. Katılımcılarla yapılan görüşmelerden elde edilen veriler içerik analizine tabi tutularak analiz edilmiştir.

Bulgular: Çalışmada elde edilen en önemli bulgu olarak devlet eğitim kurumlarında çalışan kadın yöneticilerde yöneticilik kariyer olarak görülmezken özel okullarda çalışan kadın yöneticiler yöneticiliği bir kariyer olarak gördükleri anlaşılmış olup özel okullarda çalışan kadın yöneticilerin okul yöneticiliğine devlet okullarında çalışan kadın yöneticilere göre daha sıcak baktıklarını tespit edilmiştir.

Öneriler: Bu çalışmayla bakanlık tarafından kadın yönetici sayısının artırılmasına yönelik uygulamaların kadın yöneticiler tarafından olumlu karşılandığı ortaya çıkarıldığından benzer uygulamaların devletin diğer kurumlarında da planlanarak uygulamaya geçirilmesi önerilebilir.

71. TEZ

Tezin Adı: Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Kariyer Gelişimi Deneyimlerinin İncelenmesi (Doktora Tezi)

Hazırlayan: Dünya Baz

Üniversite: İstanbul Üniversitesi

Enstitü: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Erkan Hasan Atalmış

Yıl: 2021

Amaç: Bu araştırmada üst düzey kadın yöneticilerinin kariyer gelişimlerinde elde ettikleri deneyimlerinin neler olduğunun ortaya çıkarılması amaçlanmıştır.

Yöntem: Bu araştırmada gömülü teori yöntemi kullanılmıştır. Katılımcılar amaçlı örnekleme yöntemi ile belirlenmiştir. Veriler katılımcılarla görüşülerek ve yüz yüze yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılarak elde edilmiştir. Veriler analiz edilirken sırası ile önce kodlama biçimi ve kodlama birimi belirlenip ardından sırasıyla açık kodlama, seçici kodlama ve kuramsal kodlama işlemleri gerçekleştirilmiştir.

Bulgular: Araştırmada üst düzey kadın yöneticilerinin kariyer edinme süreçlerinde elde ettikleri tecrübeler sayesinde yöneticiliğe anlam yükleyerek karşılaştıkları zorlukları aştıkları, her aşılın zorlukta yöneticiliğe daha derin anlamlar yükleyerek bir sonraki kariyer basamağına motive oldukları ve bu şekilde yöneticilikte başarıyı yakaladıkları görülmüştür.

Öneriler: Yapılan araştırma ile üst düzey kadın yöneticilerin yöneticilik kariyerlerinde karşılarına çıkan en önemli sorunun toplumsal cinsiyet rollerinden beklentiler olduğu anlaşıldığından bu durumun önlemesine yönelik pozitif ayrımcılığı arttırmaya yönelik uygulamaların ve politikaların yürütülmesi önerilebilir.

72. TEZ

Tezin Adı: Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olma Süreçlerine İlişkin Görüşleri (Yüksek Lisans Tezi)

Hazırlayan: Arzu Adıgüzel Sarper

Üniversite: Akdeniz Üniversitesi

Enstitü: Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Danışman: Doç. Dr. Ramazan Gök

Yıl: 2021

Amaç: Bu araştırmadaki temel amaç eğitim kurumlarındaki kadın yöneticilerin yönetici olurken yaşadıkları ve karşılaştıkları olumlu ve olumsuz tecrübelerin yöneticilik sürecindeki görüşlerini ortaya çıkararak gelecekte benzer durumlara ışık tutmaktır.

Yöntem: Araştırma nitel araştırma modellerinden durum çalışması ile yapılmıştır. Çalışma grubunu Antalya ilinde devlet okullarında çalışan 15 kadın yönetici oluşturmaktadır. Veriler yüz yüze görüşme yoluyla toplanmış ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır. Verilerin analizinde bilgisayar destekli nitel veri analiz süreci yürütülmüştür.

Bulgular: Araştırma sonucunda elde edilen en önemli bulgu ise, kadınların yönetici olma süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığıyla, toplumsal statünün oluşturduğu engellerle, hemcinslerinin yarattığı engellerle ve aile içi engellerle karşılaştıkları görülmüştür. Bunlarla beraber kadın yöneticilerden bu süreçleri

toplumun olumsuz yaklaşımı olmadan ve ailelerinden destek görerek yaşayan yöneticilerin de bulunduğu görülmüştür.

Öneriler: Kadınların yöneticilik konusundaki engellerin ortadan kaldırılması konusunda çalışmalar yapılabilir. Bunun için idari düzenlemeler ve yasalar gözden geçirilerek ve Milli Eğitim Bakanlığı tarafından ilgili ve gerekli mevzuat değişiklikleri yapılabilir.



ÖZGEÇMİŞ

Fatma YILMAZ

Eğitim

Derece	Yıl	Üniversite, Enstitü, Anabilim/Anasanat Dalı
Lisans	2005	Gazi Üniversitesi Eğitim Fakültesi

İş/İstihdam (Varsa)

Yıl	Görev
2005 -2008	Dilovası İlkokulu (İlk Atama)
2008-2012	Kaptan-ı Derya İlkokulu (Öğretmen)
2012-2015	Mimar Sinan İlkokulu (Öğretmen)
2015- 2017	Battalgazi İlkokulu (Öğretmen)
2017-2019	Battalgazi İlkokulu (Görevde Yükselme-Müdür Yardımcısı)
2019-2021	Paşaköy İlkokulu (Görevde Yükselme-Okul Müdürü)
2021-	Maltepe TEV Abdullah Nezahat Erboz İlkokulu (Öğretmen)

Alınan Burs ve Ödüller (Varsa)

Yıl	Burs/Ödül
2012	M.E.B. Başarı Belgesi
2016	M.E.B. Üstün Başarı Belgesi
2020	M.E.B. Başarı Belgesi

2021	M.E.B. Üstün Başarı Belgesi
2021	M.E.B. Aylıkla ödüllendirme
2022	M.E.B. Başarı Belgesi
2022	M.E.B. Başarı Belgesi



