



**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**2010-2020 YILLARI ARASINDA EĞİTİM
ÖRGÜTLERİNDEKİ KADIN YÖNETİCİLERLE İLGİLİ
YAPILAN YÜKSEK LİSANS TEZLERİNİN ANALİZİ**

Başak DOĞAN

DENİZLİ- 2022

**T.C.
PAMUKKALE ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
EĞİTİM BİLİMLERİ ANABİLİM DALI
EĞİTİM YÖNETİMİ BİLİM DALI
TEZSİZ YÜKSEK LİSANS PROJESİ**

**2010-2020 YILLARI ARASINDA EĞİTİM ÖRGÜTLERİNDEKİ
KADIN YÖNETİCİLERLE İLGİLİ YAPILAN YÜKSEK LİSANS
TEZLERİNİN ANALİZİ**

Başak DOĞAN

Danışman

Doç. Dr. Özen YILDIRIM

TEŐEKKÖR

Yüksek lisans eğitiminin boyunca ve bu araştırmanın her aşamasında bana destek olan ve moral veren hocam Sayın Doç. Dr. Özen YILDIRIM'a enstitü hocalarıma, araştırmanın her aşamasında bana destek olan ve güç veren aileme,

TEŐEKKÖR EDERİM...

Başak DOĞAN

ETİK BEYANNAMESİ

Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, tez yazım kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; proje içindeki bütün bilgi ve belgeleri akademik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, görsel, işitsel ve yazılı tüm bilgi ve sonuçları bilimsel ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda ilgili eserlere bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunduğumu, Atıfta bulunduğum eserlerin tümünü kaynak olarak gösterdiğimi, Kullanılan verilerde herhangi bir tahrifat yapmadığımı, Bu tezin herhangi bir bölümünü bu üniversitede veya başka bir üniversitede başka bir tez çalışması olarak sunmadığımı beyan ederim.

İmza

Başak DOĞAN

ÖZET

2010-2020 Yılları Arasında Eğitim Örgütlerindeki Kadın Yöneticilerle İlgili Yapılan Yüksek Lisans Tezlerinin Analizi

DOĞAN, Başak

Tezsiz Yüksek Lisans Projesi, Eğitim Bilimleri ABD,
Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi

Danışman: Doç. Dr. Özen YILDIRIM

Ocak 2022, 45 Sayfa

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de 2010-2020 yılları arasında eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerle ilgili yapılan yüksek lisans tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapmak ve ulaşılan bulguları raporlaştırarak bir sonuca ulaşmaktır. Araştırma, nitel desende yürütülmüştür. Araştırmanın amacı doğrultusunda incelen tezlerin; yayın türü, yayımlandıkları yıllara göre dağılımı, yayımlandıkları üniversitelere göre dağılımı, tezlerde ele alınan problem durumları, kullanılan araştırma türüne göre dağılımları, üzerinde çalışılan örneklemin özellikleri ve verilerin nasıl toplandığıyla ilgili bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgulardan ulaşılan sonuçlara bakıldığında;

Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerin çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde yapıldığı ve doktora düzeyinde bu alanın çok fazla değer görmediği anlaşılmıştır. Tezlerdeki problem durumlarının genellikle; kadın yöneticilere yönelik tutumlar, kadın yöneticilerin yeterlilikleri, kadın yöneticilerin liderlik davranışları, kadın yöneticilerin önündeki kariyer engelleri, kadın yöneticilerin ihtiyaç duyduğu sosyal destekler ve kadın yöneticilerin motivasyonu alanlarında yapıldığı tespit edilmiştir. Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerde en fazla profesör doktor unvanında danışmanlık yapıldığı, ilgili alanda yapılan tezlerin en fazla 2019 yılında yapıldığı ve son yıllarda yapılan tez sayılarında artışın gözlemlendiği tespit edilmiştir. İlgili alanın çeşitli üniversitelerde araştırılması, bu alanda bir kamuoyunun oluştuğunu göstermektedir. Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerde, problemlerin tamamının gerekçeleriyle yazılmış olması ve literatür taraması ile ilgili kaynaklardan yeterli, güncel tarama yapılarak problemlerin desteklenmiş olması, araştırma alanının araştırmaya değer olduğunu gösterdiği sonuçlarını ortaya çıkarmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın yönetici, eğitim yönetimi, okul yönetimi, liderlik.

İÇİNDEKİLER

PROJE ONAY SAYFASI	iii
TEŞEKKÜR.....	iv
ETİKBEYANNAMESİ	v
ÖZET	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.1.1. Problem Cümlesi	2
1.1.2. Alt Problemler	2
1.2. Araştırmanın Amacı	3
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4. Araştırmanın Sayıltıları	4
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	4
1.6. Tanımlar	4
İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR	6
1.1. Kuramsal Çerçeve.....	6
2.1.1. Eğitim Yönetimi	6
2.1.2. Okul Yönetimi.....	7
2.1.3. Yönetim ve Kadın	8
2.1.4. Liderlik ve Kadın	8
2.1.5. Eğitim Yönetiminde Kadınların Yaşadığı Sorunlar	9
2.2. İlgili Araştırmalar	11
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM	13
3.1. Araştırma Deseni	13
3.2. Çalışma Grubu	13
3.3. Veri Toplama Araç ve Teknikleri	15
3.4. Veriler ve Toplanması	15
3.5. Verilerin Analizi	15
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM	16
4.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	16
4.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	17

4.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular	17
4.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	18
4.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	19
4.6. Altıncı Alt Probleme İlişkin Bulgular.....	20
4.7. Yedinci Alt Probleme İlişkin Bulgular	21
BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....	23
5.1. Sonuç ve Tartışma	23
5.2. Öneriler.....	26
KAYNAKÇA	27
EKLER	32
Ek 1. Tez İnceleme Formu	32
ÖZGEÇMİŞ	35

TABLULAR LİSTESİ

Tablo 3.1. <i>Araştırma Kapsamına Dahil Edilen Lisansüstü Tez Çalışmaları</i>	13
Tablo 4.1. <i>Tezlerin Yayın Türüne Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.2. <i>Tezlerde Danışmanların Unvanlarına Göre Dağılımı</i>	16
Tablo 4.3. <i>Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı</i>	17
Tablo 4.4. <i>Tezlerin Yayınlandıkları Üniversitelere Göre Dağılımı</i>	18
Tablo 4.5. <i>Tezlerin Yayınlandıkları Üniversitelere Göre Dağılımı</i>	19
Tablo 4.6. <i>Tezlerdeki Araştırma Türü/Modeli/Deseni Dağılımı</i>	20
Tablo 4.7. <i>Tezlerde Örneklemin Özelliklerine İlişkin Dağılım</i>	20
Tablo 4.8. <i>Tezlerdeki Veri Dağılımı</i>	21

BİRİNCİ BÖLÜM: GİRİŞ

Birinci bölümde; araştırmanın problem durumuna, araştırmanın amacına, önemine, sınırlılıklarına, varsayımlarına ve tanımlarına yer verilmiştir.

1.1. Problem Durumu

Sosyal ve ekonomik yönden gelişmişlik gösteren toplumların başarı kaynakları analiz edildiğinde; kadınlara değer verildiği tespit edilmiş olup, kadınların iş hayatına dahil olduğu, yönetici konumlarına yükselebildikleri ve sosyal hayatla entegre oldukları görülmektedir (Yavuz ve Uzun, 2019). Bu tespit, toplumların kadınlara olan bakış açısını olumlu yönde değiştirmiş ve kadına verilen haklarda eskiye nazaran artış gözlemlenmiştir (Yörükoğlu, 2000). Bu durum, kadınların iş hayatında başarıyı yakalayarak yükselmelerinin önünü açmıştır (Kütükçü, 2018). Yapılan araştırmalarda; kadın yöneticilerin performanslarının yüksek olduğu ve örgütlere daha fazla ekonomik getiri sağladıkları (Dezsö ve Ross, 2012); yeniliklere daha hızlı entegre olabilen ve değişimi sağlayan örgütlerin, bu başarıyı daha çok kadın yöneticilerle yakaladıkları (Lyngsie ve Foss, 2016); kadın yöneticilerin vizyonlarının daha geniş olduğu, işleri kolaylaştıran ve değişime açık olan bir yapılarının olduğu (Bulut Boz, 2021) ve kadınların örgütsel adanmışlıklarının daha yüksek olduğu ortaya konmuştur.

Kadınların iş hayatının bütün kademelerinde bu denli yer alması, bazı problemlerle karşılaşmalarına da neden olabilmektedir. Terfi alamamak veya kariyerlerinde yaşadıkları sıkıntılar, bu sorunların en başında gelmektedir (İpek ve Yazar 2010). İş hayatında çalışan kadınların sayısında artış yaşanırken, yönetici kademelerindeki artışın istenilen düzeyde olmaması, kadınların iş yaşamındaki kariyerlerinde yükselme sorunları yaşadıklarını göstermektedir (Özel Bilim ve Bülez, 2018). Bu sorunların temelinde; negatif ayrımcılık, cinsiyet rollerindeki önyargılar ve toplumun ataerkil yapısı gibi nedenlerin olduğu değerlendirilmektedir (Kördeve, 2017).

Eğitim örgütlerinde çalışan öğretmenlerin yarısından fazlasını kadınların oluşturmasına rağmen, eğitim kurumlarındaki kadın yöneticilerin sayısının bu orana göre çok az olması, eğitim alanında da kadın yöneticilerle ilgili problemlerin olduğunu ve bazı sorunların yaşandığını göstermektedir (Gül ve Oktay, 2009). Öğretmenliğin, kadınlar için en uygun mesleklerden birisi olduğu ancak yöneticiliğin daha çok erkekler tarafından yapılabileceği önyargısı, yöneticilik anlamında kadınları dezavantajlı duruma getirmekte ve bu alanda kadınların kendilerini yetersiz görmelerine neden olabilmektedir (Asar, 2014).

Buraya kadar anlatılanlar, kadınların iş hayatında cinsiyet ayrımcılığına uğradığını ve yaşadıkları güçlükleri göz önüne sermektedir. Bu durum, bilimsel araştırmalara sıkça konu olmuş ve literatüre bakıldığında hala tazeliğini koruyan bir araştırma alanı olmaya devam ettiği görülmektedir (Akgöl, 2020; Besler ve Oruç, 2010; Ciğer, 2019; Erdoğan, 2020; İnandı ve Tunç, 2012; Kabasakal, 1991; Koray, 2011; Laymann, 1990; Tutar, 2004; Mercanlıoğlu, 2009; Öğüt, 2006; Öztürk ve Bilkay, 2016; Özeyer ve Azizoğlu, 2014; Türkkahraman ve Şahin, 2010; Taşkın ve Çetin, 2012; Tüzel, 2014; İşler ve Şentürk, 2017.) Bu alanda yapılan araştırmaların konu eğilimleri; kadın yöneticilerin azlığı ve yönetici alanında yeterince yer almamalarının nedenleri, kadın yöneticilere yönelik algı ve tutumlar ile kadın yöneticilerin önündeki kariyer engellerine yöneliktir. Tüm dünyada evrensel bir problem olan bu durumun, bilimsel araştırmalarda ve Türk toplumunun dinamikleri içerisinde nasıl değerlendirildiğinin bilinmesi, bu soruna dikkat çekme ve çözüm oluşturma noktasında katkı sağlayacaktır.

Kadınların, okullardaki yönetim kademelerinde rahat görev alabilmeleri için kariyer gelişiminin sağlanması, politikalar geliştirilmesi, destekleyici ortamların oluşturulması ve kadınların cesaretlendirilmesi gerektiği değerlendirilmektedir (Tüzel, 2014). Dolayısıyla okullarda yönetici konumunda yer alan kadınların, eğitim sistemine katacakları önemli değerler göz önüne alındığında, yönetici pozisyonuna gelmelerini engelleyen faktörlerin neler olduğunun bilinmesi ve bu faktörlerin ortadan kaldırılmasına yönelik güncel önerilerin getirilmesi oldukça önemlidir. Bu düşünce; bu çalışmanın ortaya çıkış noktasını oluşturmuş ve kadın yöneticilerle ilgili yapılan bilimsel araştırmaların analiz edilmesinin gerekliliğini ortaya koymuştur. Araştırma ile eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerle ilgili yapılan bilimsel araştırmaların detaylı bir analizi yapılmış ve ilgili konu alanındaki gelişimin ve eğilimlerin neler olduğu ortaya çıkarılarak, konuların tekrar edilme sıklığı ve hangi türde güncel araştırmalara ihtiyaç duyulduğu belirlenmiştir.

1.1.1. Problem Cümlesi

Bu araştırmanın problemini; 2010-2020 yılları arasında eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerdeki eğilimler nelerdir? sorusu oluşturmuştur.

1.1.2. Alt Problemler

Araştırmanın amacını gerçekleştirmek için aşağıdaki alt problemlere cevap aranmıştır.

Eğitim örgütlerindeki; kadın yöneticilerle ilgili yapılan yüksek lisans tezlerinde

1. Yayının Türü nedir? (Yüksek lisans tezi, doktora tezi)
2. Yayınlandıkları yıllara göre dağılım nasıldır?
3. Yayınlandıkları Üniversitelere göre dağılım nasıldır?
4. Tezlerin ele aldıkları problem durumları nedir ve dağılımları nasıldır?
5. Kullanılan araştırma türüne göre dağılım nasıldır?
6. Üzerinde çalışılan örneklemin özellikleri nelerdir?
7. Verilerin toplanmasında hangi yöntemler tercih edilmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de 2010-2020 yılları arasında eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerle ilgili yapılan yüksek lisans tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapmak ve ulaşılan bulguları raporlaştırarak bir sonuca ulaşmaktır.

1.3. Araştırmanın Önemi

Bilim alanı, bütün disiplinlerde çeşitli yöntem ve teknikler kullanılarak sürekli kendisini yenileyen bir alandır. Bu alan, yapılan güncel akademik çalışmalarla, tartışma ve yeni fikirlerle sürekli olarak kendisini yenileyen bir özelliğe sahiptir. Ortaya çıkan ürünler ise akademik iletişimi sağlamaktadır. Dolayısıyla her bilim dalında, sistematik yöntemler izlenerek güncel, geçerliliği olan ve güvenilir bilgilerin üretilmesi amaçlanmaktadır (Güvenç, 1994). Bu bakımdan mevcut araştırma ile eğitim örgütlerindeki kadın yöneticiler alanında yapılan araştırmalarda üretilen bilimsel bilgilerin niteliğinin, geçerliliğinin ve güvenilirliğinin yine bilimsel bir yolda ortaya çıkarılması; bilgilerin bilimsel niteliğinin ortaya konmasına yönelik bir çaba olması bakımından ve literatüre önemli katkılar sunması bakımından önemlidir.

Eğitim örgütlerindeki kadın yöneticiler alanı, özellikle son yıllarda araştırmacıların ilgilendiği bir konu alanıdır (Kütükü, 2018). Bu çalışma ile ilgili alanda yapılan lisansüstü çalışmaların, ana ve alt bölümlerinin incelenerek kapsamlı bir raporlamanın yapılması, ilgili alanın yeterliliğinin sorgulanmasını ve bu alanın geleceğine ilişkin çıkarımlar yapılmasını sağlayacaktır. Bilimsel çalışmaların var olan sorunlarının, yine bir bilimsel çalışmayla ortaya çıkarılması ve çözüm önerilerinin getirilmesi, bilime katkı sağlaması yönüyle önemli görülmektedir (Karakütük, 1990). Araştırma bu yönüyle, kadın yöneticilerle ilgili yapılan çalışmaların eğilimini ortaya koyması açısından önemlidir. Diğer taraftan ilgili alanda

yapılan literatür taramasının sonucunda, kadın yöneticiler ile ilgili yönetim alanında yapılan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Bu bağlamda, yapılan bu çalışma yönetim alanında yapılan ilk çalışma olma özelliğini taşıdığından dolayı önemlidir.

Özgün, nitelikli, katkı sağlayıcı araştırmalar alanların gelişimini önemli ölçülerde etkilemektedir. Bilimsel araştırmalarla ortaya konulan ürünlerin sayısı kadar bu ürünlerin niteliği de önemlidir. Lisans üstü çalışmalarda dikkat edilen diğer bir hususa göre; yüksek lisans eğitimi alan öğrencilerin tez konularını kişisel ilgileri yönünde belirledikleri saptanmıştır (Karakütük, Soydan ve Özen, 2007). Bu çalışma ise son yıllarda popülerliği olan bir alanda yürütülmüş ve kadın yöneticiler ile ilgili yönetim alanında yapılan çalışmalardaki eğilimleri ortaya koyması yönüyle de değerli bir hale gelmiştir. Araştırma bu yönüyle kadın yöneticilerle ilgili yönetim alanına katkı sağlayacaktır.

1.4. Sayıtlar

Bu araştırmanın dayandığı temel varsayım; analizleri yapılacak olan lisansüstü tezlerinin Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı'nda indeksleme çalışmalarının hatasız ve eksiksiz olarak yapılmasıdır.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırma; literatürde 2010-2020 yılları arasında eğitimdeki kadın yöneticiler üzerine yapılan çalışmaların taranmasıyla sınırlı olacaktır. Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı tez merkezinde erişime açık olan veya tam açık olmayan tezlerin özet kısımlarından yararlanılan tezlerle sınırlı olacaktır.

1.6.Tanımlar

Kadın Yönetici: Bu araştırmanın çeşitli bölümlerinde kadın yönetici kavramı, kadın okul müdürleri, kadın okul müdür yardımcıları olmak üzere farklı kurum ve kuruluşlardaki yönetici kadınları tanımlamak için kullanılmıştır.

Eğitim Yönetimi: yönetim biliminin eğitim alanına uygulanmış şekli olan eğitim yönetimi (Bursalıoğlu, 2010), araştırma kapsamında; erkek kültürü olarak tanımlanan eğitim yönetimi alanında, kadın yöneticilerin yöneticiliğe ulaşma çabasını ve sürecini ifade eder.

Okul Yönetimi: Kadın yöneticilerin kendilerinden beklenen eğitim yöneticiliği rollerini etkili bir şekilde sergilemesidir. Araştırma kapsamında kadınların eğitim örgütünün amaçlarının tam olarak gerçekleştirme yeterliliği olarak değerlendirilmektedir.

Liderlik: Kadınların, okul yöneticiliği süreçlerinde diğer insanlar ile çalışma yeteneği, onları güdüleme, etkileme ve yönlendirme gibi faaliyetleri kapsayan yöneticilik özellikleridir.

İKİNCİ BÖLÜM: KURAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ARAŞTIRMALAR

2.1. Kuramsal Çerçeve

Araştırmanın bu bölümünde öncelikle eğitim yönetimi, okul yönetimi, yönetim ve kadın, liderlik ve kadın, eğitim yönetiminde kadınların yaşadığı sorunlar başlıklarına yer verilmiştir. Son olarak yurtiçinde ve yurt dışında yapılan araştırmalara değinilmiştir.

2.1.1. Eğitim Yönetimi

Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerinde bir uzmanlık alanı olarak nitelendirilen eğitim yönetimi, yönetim biliminin eğitim alanına uygulanmış şeklidir (Bursalıoğlu, 2010). Bu şekliyle eğitim yönetimi; öğrencilerde istendik davranış değişikliğini oluşturmak için personel, insan gücü ve diğer tüm kaynakların amacına uygun kullanılmasının planlanması sürecidir. Okul müdürleri ise eğitim yönetimi sürecini, eğitim örgütlerinde yöneten ve yönlendiren konumundaki yöneticilerdir (Çelik, 2000). Eğitim örgütlerinin belirlenen yakın ve uzak amaçlara ulaşabilmesi için insan kaynaklarının ve diğer bileşenlerin etkin olarak sürece dahil edilerek, politikaların ve kararların uygulanması durumu, eğitim yönetiminin asıl amacını oluşturmaktadır (Akçay, 1996).

Eğitim yönetiminin sınırları eğitim alanının içerisindeki politikalar, kararlar, hedefler ve planlamaların belirlenen sistematiklik içerisinde gerçekleştirilme süreciyle belirlenir (Alberalar, 2015). Bu sınır içerisindeki yöneticiler, insan kaynaklarının ve maddi kaynakların amacına uygun kullanılmasıyla eğitimde yönetimi gerçekleştirmiş olurlar. Bu kapsamda eğitim yönetimini; insan kaynaklarını ve maddi kaynakları, belirlenen ilkeler ve yöntemlerle amacına uygun kullanarak, eğitim alanında yürütülen faaliyetlerin tamamı şeklinde tarif etmek mümkündür (Keskinkılıç, 2011).

Eğitim sistemlerinin içerisindeki bütün faaliyetler ile ilişkisi olan eğitim yönetimi kavramı; bireylerin her yönüyle gelişmesini, ekonomiye nitelikli insan gücünün yetiştirilmesini ve gelecekteki ihtiyaçlara göre planlama yapılmasını hedeflemektedir. Bu süreçte üst düzey eğitim politikalarının belirlenmesi, planların hazırlanması ve yorumlanarak uygulanmasını sağlama görevi eğitim yöneticilerine aittir. Eğitim sistemi politikalarını özelden uygulayan okul müdürlerinin, üst düzey eğitim yöneticilerine göre görevleri sınırlandırılmıştır (Taymaz, 2007). Eğitim yönetimiyle, okullar tek tek değil de

bütün okulları ilgilendiren sistem çözümlenmeleriyle bir birleşim konu alanı olarak alınmaktadır. Dolayısıyla eğitimdeki amaç; yapı ve görevlerin gözden geçirilerek, eğitim felsefinin değerlerini inceleme ve uygulayıcıların nasıl davranacağıyla ilgili belirlemelerin yapılmasıdır. Bu belirlemeler neticesinde, yapılması gereken görevlerin okul düzeyinde uygulanması, okul yöneticisinin bilgisine ve uygulama becerisine bırakılmıştır (Bursalıoğlu, 2010).

2.1.2. Okul Yönetimi

Okullar, bireylerin yeteneklerinin gözetilerek toplumsal normların, ihtiyaçların ve beklentilerinin doğrultusunda istendik insan modelinin yetiştirildiği devlet birimidir (Çelikesir Ünal, 2005). Okullar, belirli bir sistem ve plan dahilinde, alanında uzman olan öğretmenlerin yöntem ve teknikleriyle eğitim öğretimin gerçekleştirildiği kurumlardır. Bu bakımdan okulların, bireyin ve toplumun hayatında, anasınıfı eğitiminden en yüksek kademedeki eğitim kurumlarına kadar önemi oldukça büyüktür. (Urlu, 2002). Bu önemli noktadan hareketle, eğitim yönetimi sisteminin uygulanmasıyla ilgili süreçler, okul yönetiminin kapsamını oluşturmaktadır (Başaran, 2000).

Eğitim sisteminin amaçlarının, eğitim yönetiminin belirlediği sınırlar çerçevesinde okulda uygulanması, okul yönetiminin ana yapısını oluşturmaktadır. Bu bakımdan, yönetsel süreçlerin eğitim alanına uygulanması nasıl eğitim yönetimini meydana getiriyorsa, okula uygulanması da okul yönetimini meydana getirmektedir (Bursalıoğlu, 2010). Bu kapsamda eğitim yönetimi, sistemi ilgilendirirken, okul yönetimi ise okulda yoğunlaşılan sorunları ilgilendirmektedir. Diğer bir ifadeyle; eğitim sisteminin uygulanmasında makro düzeyde eğitim yönetimi, mikro düzeyinde ise okul yönetimi ilgilenebilir (Erdoğan, 2000). Eğitim ile ilgili politikaların, alınan kararların ve ulaşılması gereken amaçların uygulanmasında okul yönetimi görevlidir. Yöneticiler, insan ve madde kaynaklarının koordinesinde, karar verilmesinde, grup çalışmalarının yönlendirmesinde çeşitli bilgi, teknik ve becerilerden yararlanırlar (Kaya, 1999).

Eğitim sisteminde meydana gelen değişim ve dönüşümlerin uygulama merkezinin okullar olması nedeniyle, okul yönetimlerinin belli bir vizyona sahip olması, başarıya odaklanması, inanması ve yönetim becerilerine sahip olması en temel bir zorunluluktur. (Çelikten, 2001). İnsan kaynaklarının ve eğitime yardımcı diğer kaynakların, etkin bir şekilde kullanılabilmesi için öğretmenlerin beklentilerinin okul yönetimlerinde dikkate alınması ve bu duruma göre davranılması gerekmektedir (Çalık ve Şehitoğlu, 2006).

2.1.3. Yönetim ve Kadın

Kadın yöneticilerin, yöneticilik alanında kendilerini kanıtladıkları ve konumlarını güçlendirdikleri bazı sektörler öne çıkmaktadır. Son yıllarda insan kaynakları, müşteri hizmetleri, halkla ilişkiler, finans, bilişim ve reklamcılık sektörlerinde daha çok kadın yöneticilerin tercih edildiği görülmektedir (Yavuz, 2011). Bu duruma rağmen, üst düzey yöneticiliklerde kadınların sayısının daha az olduğu ve daha çok orta kademelerdeki yönetim basamaklarında görev aldıkları istatistiklere yansımaktadır (Pamukoğlu 2004).

Geleneksel bakış açısının ve ataerkil yapının kadına öncelikle aile sorumluluğunu yüklemesi durumu, kadınların bu bakış açısından etkilenmesine ve kariyerlerinden vazgeçme veya erteleme eğilimi göstermesine neden olmaktadır. Bu bakımdan kadınların yöneticilik pozisyonlarında görev alabilmesi için erkeklere göre daha çok çalışması ve gayret göstermesi gerekmektedir (Tat, 2015). Yönetim kademesindeki az sayıda kadının ise ya çok çalıştığı ya da üst sınıf bir aileden geldiği görülmektedir. Türkiye’de üst düzey yönetim kademesindeki kadın yöneticilerin, sosyal ve ekonomik yönden üst sınıf ailelerden geldikleri bilinmektedir. Türkiye’deki üst düzey kadın yöneticilerden %6’sının ailesi yönetici, %53’ünün ailesi ise bürokrat ve siyasetçidir. Bu yöneticilerden çoğu yabancı okulları okumuş ve lisansüstü eğitim almıştır (Yavuz, 2011).

Kadınların iş ve aile hayatı arasındaki rol karmaşalarını aşması için, toplum tarafından önlerindeki engellerin kaldırılması gerekmektedir. Bu bakımdan kadınların baskılanmaması ve kendi başlarına bırakılması, onları bu rol karmaşasından kurtaracaktır. Farklıkların yönetilmesi, esnek davranma, uyum sağlama, zorluklarla baş etmek ve duygularının farkında olma noktasında kadınlar, erkeklere göre daha başarılıdırlar. Günümüzdeki değişen yönetim anlayışlarının gereklerini kadınlar, daha iyi yerine getirmektedir. Özellikle iletişim alanlarında, ekip çalışmasında, sürece odaklanmada, etkili dinlemede, empatik davranmada, müzakere becerilerinde, stres süreçlerinin yönetilmesinde, değişim hareketlerinde ve farklılıkların yönetilmesinde kadınlar daha başarılıdırlar. Fakat, toplumsal rol paylaşımlarındaki yaşanan sorunlar, kadınların yönetici kademelerine gelmelerini büyük ölçüde engellemektedir (Yavuz, 2011).

2.1.4. Liderlik ve Kadın

Çoğunlukla, bilgi birikimine ihtiyaç olmayan alanlarda kadınların, yönetimle ilgili iş alanlarında ise genellikle erkeklerin çalıştığı bilinmektedir. Çalışma hayatındaki bu durum,

kadınların karar vericilikten ziyade alınan kararların uygulandığı işlerde çalışmasına neden olmaktadır (Yıldız, 1998). Kadınların geniş bir çalışma alanı bulunmaktadır. Kadınlar, iş hayatına bilgi birikiminin gerekli olmadığı yerlerde başlamış ve zaman içerisinde kendilerini geliştiren kadınlar liderli yaparak az sayıda da olsa yönetici olmaya başlamışlardır (Sefer, 2006).

Liderlik ve yöneticilik ile ilgili kadınların başarılı olamamalarının bir nedenini de kadın yöneticilerin sayıca az olması oluşturmaktadır. Nicel olarak az olan kadın yöneticilerin desteklenmesi ve başarıyı yakalamaları için; ilk önce kendine güvenmeleri ve kariyerlerinde kararlı olmaları, hedeflerine ulaşmaktan vazgeçmemeleri, daha sonra ailelerin ve çalışma örgütlerinin destek olması ve en önemlisi de kadın hakkındaki ataerkil yapının değişmesi ve cinsiyet ayrımcılığının ortadan kaldırılması gerekmektedir. (Aycan, 2004).

Liderler; çevresindeki kişileri etkileyen, beraberinde olduğu bir kesimi veya başkalarını yönlendirerek faaliyetlerini etkileyerek iş yaptıran ve bunu yaparken de zorla değil de isteyerek yaptıran kişilerdir (Koçel, 2011). Bu bakımdan örgütüne ruh katabilen, motivasyonu yüksek olan, iletişim becerilerine sahip, cesaretli, öngörüsü olan, vizyonunu benimseten, özgüvenli ve tecrübeli olan kişiler liderlik özelliklerini taşımaktadır (Şencan, İbicioğlu ve Karabekir, 2015). Bu liderlik özelliklerine sahip olan kadın liderlerin, bu özelliklere ek olarak sevecen ve duygusal olma, etkin dinleme, yüksek önsezi ve annelik duygusu gibi olumlu cinsiyet rolleriyle de erkek liderlerden ayrıştığı ve daha başarılı oldukları (Gökalp, 2008).

2.1.5. Eğitim Yönetiminde Kadınların Yaşadığı Sorunlar

Kadınlar için bazı meslek alanları ve iş kolları, çalışabilecekleri geleneksel alanlar halini almıştır. Bu mesleklerden eğitim sektörü önceliği almaktadır (Sefer, 2006). Özellikle ana sınıf öğretmenliği ve sınıf öğretmenliği alanlarında annelik rolünün ağır basması ve cinsiyet özelliklerine uygun meslek alanları olmaları kabul edildiğinden bu iki dalda daha çok kadınların çalıştığı bilinmektedir. Kadınların cinsiyet rollerine, öğretmenlik mesleğinin herhangi bir engelinin olmaması ve toplumsal algıya göre öğretmenliğin kadınlara daha çok yakıştırılması, bu çalışma alanının kadınlar tarafından daha çok tercih edilmesine neden olmuştur (Tüzel, 2014). Öğretmenlik mesleğinde kadınların sayıca fazla olması söz konusu olsa da müfettişlik, okul müdürlüğü ve Millî Eğitim Bakanlığı'nın merkez teşkilatı gibi yöneticilik konularında kadınlar azınlıkta kalmıştır (Ünal, 2003).

Kadınlar, yönetici olmak ve olmamak arasında kararsızlık durumları yaşamaktadırlar. Bu kararsızlıkta erkek öğretmenlerin de etkisi bulunmaktadır. Erkek öğretmenlerin kadınlara yönelik cinsiyetçi tutumları ve basmakalıp yargılarla kadınları duygusal ve pasif görmeleri, ayrıca liderlik ve girişimcilik gibi yöneticilik özelliklerini taşımadıkları noktasındaki tutumları nedeniyle kadınlar, yöneticilik konusunda geri adım atmaktadırlar. Hatta bazı erkek öğretmenlerde, kadınların yöneticilikte disiplin sağlayamayacağı, objektif olamayacağı ve baskılara karşı direnemeyeceği görüşü de hakimdir (Usluer, 2000).

Millî Eğitim Bakanlığı'nın 2021 yılı eğitim öğretim istatistiklerine göre; 2020-2021 eğitim öğretim yılında görevli 1.112.305 öğretmenin 453529'u erkek, 658776'sı kadınlardan oluşmaktadır. Yine bakanlıkta görevli üst düzey 1299 yöneticinin yalnızca 25'i yani %1,92'sinin kadın olduğu belirtilmiştir. Türkiye'de sadece iki ilde kadın Milli Eğitim Müdürü bulunurken, okul müdürlüğündeki kadın yönetici oranı ise %7'de kalmıştır (Millî Eğitim Bakanlığı, 2021). Öğretmenlerin yarısından fazlasını kadın öğretmenlerin oluşturmasına rağmen yöneticilik alanındaki kadın sayısı ve erkek yöneticilere göre yöneticilik oranları çok düşük seviyelerdedir. Hukuk anlamında herhangi bir sorun olmamasına rağmen, merkez ve taşra yöneticileri tarafından genellikle erkelerin yöneticiliğe tercih edilmesi bu durumun başlıca nedenidir. Bu durum, kadınların yöneticilik alanında sosyal ve kültürel nedenlerden dolayı engellendiğinin örneğini göstermektedir (Ünal, 2003).

Toplumun eğitimle ilgili ataerkil yapısı; kadını evde anneliğe, eğitimde ise öğretmenliğe uygun görmektedir. Bu yapı, eğitim alanında erkekleri, yöneticiliğe daha uygun görmektedir. Toplum tarafından kadınlar, yöneticilikte değil daha çok öğretmenlikte benimsenmektedir. Yöneticilikte cinsiyet kriterinin olması ve cinsiyet ile böyle bir bağlantının kurulması, yöneticilik alanında kadınların karşılaştığı toplumsal bir engeldir. Bu düşünceler ve engellemeler, kadın öğretmenlerin yönetici olma kararlılığını sarsmakta, karar vermesini zorlaştırmakta ve motivasyonlarının düşmesiyle yönetici olmaktan vazgeçmelerine neden olmaktadır (Sefer, 2006).

Kadın öğretmenlerin cinsiyet rolleri ve bireysel düşünceleri de yönetici olma yolunda karşılaştıkları sorunlardandır. Kadın öğretmenlerin enerjilerini daha çok evine ve ailesine ayırması, zamanı ve sorumluluğu olan işlere karşı geri durmaları da yönetici olmalarının önündeki engellerdendir (Tan, 1996). Kadınların, içselleştirdikleri ve toplum tarafından kendilerine biçilen rollerden dolayı, ev ve çalışma yaşamlarının birlikte zor

devam edeceği ve yöneticiliğin kendilerine yükleyeceği sorumluluğu kaldıramayacakları düşüncesi de kadınları yöneticilikten uzaklaştırmaktadır (Sağlam ve Bostancı, 2012)

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde kadın yöneticilere yönelik yurtiçi ve yurtdışında yapılan bilimsel çalışmalara yer verilmiştir.

Köstek'in (2007), araştırmasına göre; ilkokullarda görev yapan kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin ortaya çıkarılması amacıyla, ilköğretim okulu yöneticileri ve öğretmenleriyle görüşmeler yapılmıştır. Genel tarama modelinde yürütülen çalışmada, İstanbul-Bahçelievler'deki ilkokullarda görevli 140 yönetici ve 1990 öğretmen, araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Araştırmacının geliştirdiği ölçeğin, geçerlik ve güvenirlik testleri yapılarak, 39 yöneticiyle ve 467 öğretmenle ölçek uygulanmıştır. Araştırmanın sonucuna göre; cinsiyet değişkeninde, ailesel nedenler boyutunda kadınların ve erkeklerin görüşleri arasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkarken; kıdem, hizmet içi eğitim, konum, eğitim durumu, medeni durum, çalışma saati ve çocuk sayısı değişkenlerinde anlamlı bir fark ortaya çıkmamıştır.

Erdoğan (2020) araştırmasında, ortaokul ve ilkokullarda görevli öğretmen ve yöneticilerle, kadınların yöneticilik talepleri ile kadın yöneticilere yönelik tutum arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmayı amaçlamıştır. Nicel desende gerçekleştirilen araştırmanın çalışma grubu, Amasya'nın merkezinde ve ilçelerinde görevli 32 yönetici, 53 müdür yardımcısı ve 770 öğretmenden oluşmuştur. Yönetici ve öğretmenler, kadınların yöneticilik isteklerine etki eden toplumsal kaynaklı engellere yönelik boyutta kısmen katılmışlar ve en önemli engel olarak annelik ile yöneticilik arasında rol çatışması yaşanması değişkeninde görüş belirtmişlerdir. Kadın yöneticilere ilişkin tutumlarla kadınların yöneticilik talebinin yakından ilişkili olduğu ve kadınların yöneticilikte kendilerine yer edinebilmesi için yöneticilik taleplerini etkileyen olumsuz durumların ortadan kaldırılarak kadın yöneticilere karşı olumlu tutum geliştirilmelidir.

Sarper (2021) araştırmasında, okullarda çalışan kadın yöneticilerin yönetici olma süreçlerinde yaşadıkları olumlu ya da olumsuz tecrübelerini ve bu sürece dair görüşlerini analiz etmeyi ve çözümlenmeyi amaçlamıştır. Nitel desende durum çalışması olarak yürütülen çalışmanın çalışma grubu, Antalya il merkezindeki resmi okullarda görev yapan 15 kadın yöneticiden oluşmaktadır. Araştırmanın sonuçlarına göre; kadın yöneticilerin yönetici olma süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal engeller, hemcinslerinin yarattığı engeller ve

aile içi engellerle karşılaştıkları tespit edilmiştir. Kadın yöneticiler için yöneticiliğin; lider olmak, rol model olmak, kararlı davranmak, personeline destek olmak ve problemlere karşı çözüm odaklı olmak anlamlarını içerdiğinin tespiti yapılmıştır. Kadınların, toplumsal açıdan evliliğin getirdiği iş yükünün erkek tarafından paylaşılmaması, kadın yöneticileri kariyer yapma sürecinde olumsuz etkilemektedir. Çevresel baskılar da kadınların yöneticilik süreçlerine engel olmakta ve kadın yöneticilerin kariyerlerini olumsuz etkilemektedir.

Gökyer ve Çiçek (2016) araştırmalarında, kadın yöneticiler ile çalışan öğretmenlerin, kadın yöneticilerin yeterliklerine yönelik görüşlerini belirlemeyi amaçlamışlardır. Araştırmanın çalışma grubunu; Elazığ'ın merkez ilçelerinde, 2015/2016 eğitim-öğretim yılında kadın yöneticilerle birlikte çalışan 262 öğretmen ile 19 kadın yönetici oluşturmuştur. İnsani yeterlikler ve karar yeterlikleri boyutlarında yürütülen araştırmada katılımcıların görüşlerine göre; kadın yöneticilerin insani yeterlikler faktöründe ve kavramsal yeterlikler faktörlerinde genellikle etkili oldukları sonucu ortaya çıkmıştır.

Chen, Toprak ve Karakuş'un (2019) araştırmalarında, cinsiyet faktörünün öğretmenlerin görev süresine, algıladıkları yönetimsel adalete ve yöneticilere olan güven ile bağlılığa etkisini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu ilköğretim okullarında görev yapan 430 öğretmen oluşturmuştur. Araştırmanın sonucunda; cinsiyet faktörünün öğretmenlerin görev süresi, yönetimsel adalet ve yöneticiye bağlılık konularında yönlendirici etkiye sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır. Diğer bir sonuca göre; kadınların, cinsiyet faktöründen dolayı örgütlerin yönetsel kademeye katılımlarının düşük olduğu sonucu ortaya çıkmıştır.

Jagt ve Jean'in (2000) araştırmalarında, okul yöneticilerinin diğer kadın yöneticilere yönelik algı ve tutumlarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Ayrıca araştırmada; kadın yönetici sayısının azınlıkta olmasının nedenlerine değinilmiştir. Araştırmanın sonuçları; kadın ve erkek yöneticilerin, okul müdürü olan kadın yöneticilere karşı tutumlarında fark olmadığını ortaya çıkarmıştır.

Schmuck, (1976) halk okullarında yapmış olduğu araştırmada, kadın yöneticilerin yeterliliğini saptamayı amaçlamıştır. Araştırmanın bulguları; kadın yöneticilerin daha demokratik olduğu, kadın yöneticilerin buldukları okulların öğretmen, öğrenci ve velilerinde eğitime karşı daha olumlu yargıların olduğu, kadın yöneticilerin yüksek derecede profesyonellik gösterdiği ve okullarındaki öğrencilerin başarılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM: YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama aracı, veri toplama süreci ve veri analizi başlıkları yer almıştır.

3.1. Araştırmanın Deseni

Bu çalışma, kadın yöneticilere yönelik eğitim yönetimi alanında yapılmış lisansüstü tezlerin tematik ve metodolojik açıdan doküman incelemeye dayalı analizinin içeren ve nitel desende yürütülen bir çalışmadır.

3.2. Evren

Araştırmanın evrenini; 2010-2020 “YÖK” veri tabanında arşivlenen ve kadın yöneticiler ile ilgili yapılan lisansüstü tezler oluşturmuştur. Güncellik ve yöntem bilim alanındaki gelişmeler göz önünde bulundurularak 21 lisansüstü çalışmaya ulaşılmıştır. Listelenen bütün tezlerle araştırma yürütülmüştür. Araştırmaya dahil edilen lisansüstü çalışmalara yönelik bilgiler Tablo 3.1’de gösterilmiştir.

Tablo 3.1. *Araştırma Kapsamına Dahil Edilen Lisansüstü Tez Çalışmaları*

Çalışmanın Adı	Yazar	Yıl
Kamu Kurumlarında Görev Yapan Kadın Yöneticiler (Kayseri İli Örneği)	Sezen KORKMAZ MORALIOĞLU	2010
Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması (Kocaeli İli Örneği)	Neriman YAVUZ	2011
İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları İle Kadın Yöneticilerde Algıladıkları Liderlik Stilleri Arasındaki İlişki (İstanbul İli Kadıköy İlçesi Örneği)	Meryem UÇAN	2012
Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Özyeterlik Algıları Arasındaki İlişki	İsrafil ÖZÇİFTÇİ	2013
Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Ankara İli Örneği) (Doktora Tezi)	Emel TÜZEL	2014
Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi	Ramazan ASAR	2014
Yüksek Öğretimdeki Kadın Yöneticilerin Dönüşümsel ve Sürdürümcü Liderlik Özellikleri ve Metaforları	Neşe Aysın SİYLİ	2014

(Devamı Arkadadır)

Tablo 3.1. Araştırma Kapsamına Dahil Edilen Lisansüstü Tez Çalışmaları (Devamı)

Çalışmanın Adı	Yazar	Yıl
Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu	Filiz TANRISEVDİ	2015
Kadın Eğitim Yöneticilerinin Bakış Açısıyla Okul Yönetimi Ve Kadın Yöneticiler	Hilal ERKOL	2015
Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin ve Yöneticilerin, Kadın Yöneticilerin Yeterliklerine İlişkin Görüşleri	Necmi GÖKYER	2015
Okul Yöneticileri Ve Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyetçiliğe Ve Kadın Yöneticilerin Liderlik Becerilerine Yönelik Görüşleri (Doktora Tezi)	Seda YILMAZ	2016
M.E.B. Mensubu Kadın Yöneticilerin Mesleki Yeterlilik Algısı	Türkan ÇANKAYA	2017
Öğretmenlerin Kadın Yöneticilerin Dönüşümcü Liderlik Yeterliliklerine İlişkin Algıları	Elif ŞAR	2018
Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromuna İlişkin Okul Yönetici Görüşlerinin İncelenmesi	Zehra ASLAN	2018
Özel Okul ve Devlet Okullarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar	Seda CİĞER	2019
Kadın Yöneticilerin Liderlik Uygulamalarının Keşfedilmesi	Asiye GÜNEŞ	2019
Kadın Yöneticilerin Mesleki Motivasyon Düzeyinin İncelenmesi	Zeynep Tunay GÜL	2019
Ortaöğretim Okullarındaki Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Zorluklarla Baş Etmede İhtiyaç Duydukları Sosyal Desteğin İncelenmesi	Salime FIRAT	2019
Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi (Edirne İli Örneği)	Ayşegül AVCULAR	2020
İlkokul Ve Ortaokullarda Görev Yapan Öğretmen Ve Yöneticilerin Kadınların Yöneticilik Talepleri İle Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumların Değerlendirilmesi	Rasime ERDOĞAN	2020
Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi	Kübra AKGÖL	2020

3.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmanın verileri, tez inceleme formu aracılığıyla elde edilmiştir. Tez inceleme formu ilgili alan yazın taraması yapılarak (Özkal, 2020; Tavşancıl ve diğ.,2010) araştırmanın alt problemlerinin kapsamında ihtiyaç olan bilgilere göre geliştirilmiş ve uzman desteğiyle son halini almıştır.

Tez inceleme formu 7 bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler araştırmanın alt problemleriyle eşleştirilmiştir. Buna göre tez inceleme formunda sırasıyla; yayının türü, yayınlandıkları yıl, yayınlandıkları üniversite, problem durumları, araştırmanın türü/modeli/deseni, evren-örneklem/çalışma grubu, veriler ve toplanması bölümleri oluşturulmuştur.

3.4. Veri Toplama Süreci

Araştırma için gereksinim duyulan veriler, araştırmacı tarafından Türkiye’de yapılmış lisansüstü tezlerinin Yüksek Öğretim Kurulu Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı’nda indeksleme çalışmaları derlenerek yapılmıştır. Verilerin toplanmasına, YÖK Yayın ve Dokümantasyon Daire Başkanlığı’nın web sitesinde (<https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>) araştırma kapsamında yer alan araştırmaların bilgisayar ortamına aktarılmasıyla başlamıştır. Daha sonra, bilgisayar ortamına aktarılan her araştırma için, tez inceleme formunda yer alan ilgili bölümler kodlanmış, elde edilen veriler sayısal olarak ifade edilmiş ve dağılımları hesaplanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Bu araştırma, nitel araştırma tekniklerinden doküman incelemeye dayalı verilerin betimsel analizi yapılarak yürütülmüştür. Tez inceleme formuyla derlenen bu veriler sayısal verilere dönüştürülmüştür. Tez inceleme formunun bölümlerinde ulaşılan veriler tablo şeklinde gösterilmiş, dağılımları hesaplanmış ve bulgular yorumlanmıştır. Betimsel analiz sürecinde elde edilen değerlerin frekans ve yüzde dağılımları raporlanmıştır.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM: BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde; araştırma kapsamında ulaşılan bulgulara ve yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Birinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi kapsamında tezlerin yayın türleri ve danışma unvanı incelenmiştir. Tezlerdeki yayın türlerinin dağılımına ilişkin dağılım Tablo 4.1. de verilmiştir.

Tablo 4.1. *Tezlerin Yayın Türüne Göre Dağılımı*

Tür	Frekans (f)
Yüksek Lisans	19
Doktora	2
Toplam	21

Tablo 4.1.'de görüldüğü gibi analiz edilen 21 lisansüstü çalışmanın 19'u yüksek lisans tezleri oluştururken 2 tanesi doktora tezlerinden oluşmuştur. Kadın yöneticilere yönelik eğitim yönetimi alanında yapılan çalışmaların, yüksek lisans tez türünde daha fazla tercih edildiği görülmektedir. Doktora türü düzeyindeki dağılım oldukça düşüktür.

Yüksek lisans tezlerindeki danışmanların unvanlarına göre dağılımı Tablo 4.2.'de verilmiştir.

Tablo 4.2. *Tezlerde Danışmanların Unvanlarına Göre Dağılımı*

Danışma Ünvanı	Frekans (f)
Profesör Doktor	9
Doçent Doktor	7
Yardımcı Doçent Doktor	2
Doktor	3
Toplam	21

Tablo 4.2. incelendiğinde, tezlerdeki danışman unvanları 9 çalışmada “Profesör Doktor”; 7’inde “Doçent Doktor”; 2’inde “Yardımcı Doçent Doktor”; 3’ünde ise “Doktor” unvanına sahip oldukları görülmektedir.

4.2. İkinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi kapsamında tezlerin yayınlandıkları yıllara göre dağılımı incelenmiştir. Tezlerin yayın yıllarına ilişkin dağılım Tablo 4.3.'de verilmiştir.

Tablo 4.3. *Tezlerin Yayın Yıllarına Göre Dağılımı*

Yıl	Frekans(f)
2010	1
2011	1
2012	1
2013	1
2014	3
2015	3
2016	1
2017	1
2018	2
2019	4
2020	3
Toplam	21

Tablo 4.3. incelendiğinde kadın yöneticilere yönelik eğitim yönetimi alanında yapılan tezlerin 2010-2020 yılları arasında gerçekleştiği ve en fazla çalışmanın 4 çalışmayla 2019 yılında yapıldığı görülmektedir. 2019 yılını 2014, 2015 ve 2020 yılları 3 çalışmayla takip etmektedir. 2010, 2011, 2012, 2013, 2016, 2017 ve 2018 yıllarındaki çalışmaların azlığı dikkat çekmektedir.

4.3. Üçüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt problemi kapsamında tezlerin yayınlandıkları üniversitelerin dağılımı incelenmiştir. Tezlerin yayınlandıkları üniversitelere ilişkin dağılım Tablo 4.4.'de verilmiştir.

Tablo 4.4. *Tezlerin Yayınlandıkları Üniversitelere Göre Dağılımı*

Sıra	Üniversite	Frekans(f)
1	Gazi Üniversitesi	3
2	Marmara Üniversitesi	1
3	Gaziosmanpaşa Üniversitesi	1
4	Gaziantep Üniversitesi	1
5	İstanbul Okan Üniversitesi	2
6	İstanbul Aydın Üniversitesi	1
7	Adnan Menderes Üniversitesi	1
8	Düzce Üniversitesi	1
9	Fırat Üniversitesi	1
10	Anadolu Üniversitesi	1
11	Trakya Üniversitesi	1
12	Erciyes Üniversitesi	4
13	Mersin Üniversitesi	1
14	İstanbul Yeditepe Üniversitesi	1
15	Çanakkale 18 Mart Üniversitesi	1
	Toplam	21

Tablo 4.4. incelendiğinde kadın yöneticilerle ilgili tezlerin, yayınlandıkları üniversitelere göre dağılımı çeşitlilik göstermektedir. Bu alanda en fazla tez, 4 çalışmayla Erciyes Üniversitesi'nde yayınlanmıştır. Erciyes Üniversitesi'ni sırasıyla Gazi üniversitesi 3 çalışmayla, İstanbul Okan Üniversitesi 2 çalışmayla takip etmiştir. Diğer üniversitelerde ise birer çalışma yapıldığı tespit edilmiştir.

4.4. Dördüncü Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi kapsamında tezlerin ele aldıkları problem durumlarının dağılımı incelenmiştir. Dördüncü alt problem kapsamında incelenen tezlerde; “problem, gerekçeleriyle yazılmış mı?”, “Literatür taraması ilgili kaynaklardan yeterli, güncel tarama yapılarak problem desteklenmiş mi?”, Çalışılmak istenen problemin konusu nelerdir? Sorularına ilişkin dağılım Tablo 4.5.’de verilmiştir.

Tablo 4.5. Tezlerin Yayınlandıkları Üniversitelere Göre Dağılımı

Kodlama Kategorisi	Kod	Frekans(f)
Literatür taraması ilgili kaynaklardan yeterli, güncel tarama yapılarak problem desteklenmiş mi?	Desteklenmiş	21
	Desteklenmemiş	-
Toplam		20
Çalışılmak istenen problemin konusu nelerdir?	Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar	9
	Kadın Yöneticilerin Yeterlilikleri	4
	Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları	2
	Kadın Yöneticilerin Önündeki Kariyer Engelleri	3
	Kadın Yöneticilerin İhtiyaç Duyduğu Sosyal Destekler	1
	Kadın Yöneticilerin Talepleri	1
	Kadın Yöneticilerin Motivasyonu	1
Toplam		21

Tablo 4.5.'e göre; kadın yöneticilerle ilgili yayınlanan tezlerin tamamında problem, gerekçeleriyle yazılmıştır. Yine tezlerin tamamında literatür taraması, ilgili kaynaklardan yeterli ve güncel tarama yapılarak problem desteklenmiştir. Tezlerde, çalışılmak istenen problemin ortak gerekçeleri, çeşitlilik göstermiştir. Tablo 4.5.'e göre; tezlerde en fazla ele alınan ortak problem 9 çalışmada “Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar kod başlığında ortaya çıkmıştır. Bu başlığı ikinci sırada 4 çalışmayla “Kadın Yöneticilerin Yeterlilikleri” başlığı takip etmiştir. En az çalışılan problemler ise birer çalışmayla “Kadın Yöneticilerin İhtiyaç Duyduğu Sosyal Destekler”, “Kadın Yöneticilerin Talepleri” ve “Kadın Yöneticilerin Motivasyonu” başlıkları olmuştur.

4.5. Beşinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın beşinci alt problemi kapsamında “kullanılan araştırma türüne göre dağılım nasıldır?” sorusunun cevabı aranmış ve tezlerdeki araştırma türlerinin dağılımı incelenmiştir. Tezlerdeki “Araştırma Türü/Modeli/Deseni’ne ilişkin dağılım Tablo 4.6.’da verilmiştir.

Tablo 4.6. *Tezlerdeki Araştırma Türü/Modeli/Deseni Dağılımı*

Kodlama Kategorisi	Kod	Frekans (f)
Araştırmanın Modeli	Nicel Araştırma	13
	Nitel Araştırma	6
	Nicel-Nitel	2
Toplam		21

Tablo 4.6.'ya göre; Araştırmalarda model olarak 13 çalışmayla en fazla Nicel yöntem kullanılmıştır. Nitel yöntem ile yapılan çalışma sayısı ise 6'dır. 2 çalışmada hem nicel hem de nitel yöntemin kullanıldığı anlaşılmıştır.

4.6. Altıncı Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın altıncı alt problemi kapsamında “Üzerinde çalışılan örneklemin özellikleri nelerdir?” sorusunun cevabı aranmış ve tezlerde, üzerinde çalışılan örneklemin özelliklerine göre dağılımı incelenmiştir. Tezlerdeki örneklemin özelliklerine ilişkin dağılım Tablo 4.7.'de verilmiştir.

Tablo 4.7. *Tezlerde Örneklemin Özelliklerine İlişkin Dağılım*

Kodlama Kategorisi	Kod	Frekans (f)
Başlık-içerik Tutarlılığı	Başlık İçerikle Tutarlıdır	9
	Evren-Örneklem Başlığı Altında Çalışma Grubu İfadesi Yer Almıştır	5
	Evren-Örneklem Başlığı Altında Çalışma Grubu, Örneklem Olarak Anlatılmıştır	2
	Evren-Örneklem Başlığı Altında Sadece Örneklem Ait Bilgi Verilmiştir	5
	Belirtilmemiş	-
Toplam		21

Tablo 4.7. incelendiğinde tezlerdeki örneklem başlıklarının tamamının doğru yazıldığı görülmektedir. İncelenen tezlerde “Evren-Örneklem, Çalışma Grubu, Araştırma Grubu” gibi başlıkların kullanıldığı görülmüştür. Yine Tablo 4.6.'ya göre; başlık içerik

tutarlılığı incelendiğinde “Başlık İçerikle Tutarlıdır” kodunda 9 tezin olduğu görülmektedir. Örneklem başlığı ile içerik tutarsızlığının gözlemlendiği tezlerde bu tutarsızlığın nedenleri olarak; 5 tezde, “evren-örneklem başlığı altında çalışma grubu” ifadesi yer almıştır. Yine 5 tezin “evren-örneklem başlığı altında sadece örnekleme” ait bilgi verilmiştir. 2 tezin ise evren-örneklem başlığı altında çalışma grubu, örneklem olarak anlatılmıştır.

4.7. Yedinci Alt Probleme Yönelik Bulgular

Araştırmanın yedinci alt problemi kapsamında “Veriler nasıl toplanmıştır?” sorusunun cevabı aranmış ve tezlerde, verilerin dağılımı incelenmiştir. Tezlerdeki veri dağılımı Tablo 4.8.’de verilmiştir.

Tablo 4.8. *Tezlerdeki Veri Dağılımı*

Kodlama Kategorisi	Kod	Frekans (f)
Ölçme Aracı Sayısı	1adet	19
	2 adet	2
Toplam		21
Veri toplama Aracı	Araştırmacı Geliştirmiştir	14
	Başka bir araştırmacı geliştirmiştir	7
Toplam		21
Veri Toplama Araçlarının Kullanım Amacı	Ön Çalışmalar	-
	Araştırmanın Amaçlarına Cevap	21
Toplam		21
Uygulama İzni	Belirtilmiş	16
	Belirtilmemiş	5
Toplam		21
Geliştirme Adımları	Belirtilmiş	20
	Belirtilmemiş	1
Toplam		21

Tablo 4.8. incelendiğinde tezlerde en az 1 ölçme aracı kullanılan tez sayısı 19; 2 ölçme aracı kullanılan tez sayısı ise 2’dir. 14 araştırmacı, veri toplama araçlarını kendisi geliştirmiştir. 7 araştırmacı ise başka bir araştırmacının geliştirdiği veri toplama aracını

kullanmıştır. Tezlerdeki veri toplama araçlarının tamamının, araştırmanın amaçlarına cevap alabilmek için kullanılmıştır. Veri toplama araçlarıyla araştırma yapma izni 16 tezde belirtilmiş, 5 tezde belirtilmemiştir. Veri toplama araçlarını geliştirme adımları, 20 tezde belirtilirken 1 tezde belirtilmemiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM: TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmanın bu bölümünde tartışma, sonuç ve öneriler yer almaktadır.

5.1. Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmanın amacı; Türkiye’de 2010-2020 yılları arasında eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerle ilgili yapılan yüksek lisans tezlerindeki eğilimlere ilişkin bir alan yazın taraması yapmak ve ulaşılan bulguları, nitel ve nicel yönden raporlaştırarak bir sonuca ulaşmaktır. Bu amaç doğrultusunda incelen tezlerin; yayın türü, yayımlandıkları yıllara göre dağılımı, yayımlandıkları üniversitelere göre dağılımı, tezlerde ele alınan problem durumları, kullanılan araştırma türüne göre dağılımları, üzerinde çalışılan örneklemin özellikleri ve verilerin nasıl toplandığıyla ilgili bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgulardan ulaşılan sonuçlara bakıldığında;

Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerin çoğunlukla yüksek lisans düzeyinde yapıldığı ve doktora düzeyinde bu alanın çok fazla değer görmediği anlaşılmıştır. Günümüzde kadına ve kadın yöneticilere verilen önem değerlendirildiğinde, bu alanın doktora düzeyinde az incelenmiş olması düşündürücüdür ve alanyazın için bir eksikliklerdir. Bu alanda yapılan akademik çalışmalarda; kadın yöneticilere yönelik tutumlar, kadın yöneticilerin yeterlilikleri, kadın yöneticilerin liderlik davranışları, kadın yöneticilerin önündeki kariyer engelleri, kadın yöneticilerin ihtiyaç duyduğu sosyal destekler, kadın yöneticilerin talepleri ve kadın yöneticilerin motivasyonu alanlarında çalışılmıştır (Ağaoğlu, 2018; Çelikten, 2004; Gül ve Oktay, 2009; Pınar, 2008; Ünal, 2003; Yavuz, 2011; Yıldız, 1998; Yücedağ ve Günbayı, 2016). Bu alan son yıllarda sıklıkla araştırılan bir konu olsa da literatürde sayıca az olması ve araştırılması gereken güncel bir alan olduğu düşünüldüğünden, doktora çalışmalarına daha fazla konu olması gerektiği düşünülmektedir.

Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerin danışman unvanları değerlendirildiğinde; profesör doktor unvanında danışmanlık yapılan tez sayısının fazla olduğu ve doçent doktorluk unvanına sahip olan tez danışmanlarının ikinci sırada olduğu görülmüştür. Tezler için olumlu görülen bu durum, ilgili alanının en yüksek unvana sahip akademisyenler tarafından takip edildiğini ve dikkate alındığını göstermektedir.

Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerin yüksek lisans düzeyinde en fazla 2019 yılında yapıldığı görülmektedir. Son yıllarda bu alanda yapılan tezlerin sayısında artış gözlenmektedir. Son yıllarda insan kaynakları, müşteri hizmetleri, halkla ilişkiler, finans,

bilişim ve reklamcılık sektörlerinde daha çok kadın yöneticilerin tercih edilmesi (Yavuz, 2011), bu artışın nedenini oluşturmuş olabilir.

İlgili alanın çeşitli üniversitelerde araştırılması, bu alanda bir kamuoyunun oluştuğunu göstermektedir. Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezler toplam 15 üniversitede araştırılmıştır. Bu tezlerden, en fazla Erciyes Üniversitesi'nde yapıldığı görülmektedir. Daha sonra Gazi Üniversitesi ve İstanbul Okan Üniversitesi takip etmiştir. Bu üç üniversitenin bulunduğu illerde, ekonomik ve sosyal gelişmişlik durumunu ileri seviyede olması ve kadınların çalışma hayatında daha çok yer alıyor olması, tez sayısının bu illerde daha fazla olmasının nedenini açıklayabilir. Araştırmanın bu sonucunu, Kütükçü'nün (2018); ekonomik olarak gelişmiş şehirler, kültürel anlamda da hızlı geliştikleri için kadına bakış açısı da bunun beraberinde gelişim göstermektedir bulgusuna ulaşması, araştırmanın bu sonucunu desteklemektedir.

Kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerde, problemlerin tamamının gerekçeleriyle yazılmış olması ve literatür taraması ile ilgili kaynaklardan yeterli, güncel tarama yapılarak problemin desteklenmiş olması, araştırma alanının araştırmaya değer olduğunu göstermektedir. Arseven'e (2001) göre; bir bilimsel araştırmada en güç, en önemli ve planlı bir çalışmayı gerektiren bölümün problem durumu olduğunu ifade etmesi bakımından, incelenen araştırmalarda problemlerin tamamının gerekçeleriyle yazılmış olması ve literatür taraması ile ilgili kaynaklardan yeterli, güncel tarama yapılarak problemin desteklenmiş olması problem durumu alanının sağlam bir zemine oturtulduğunu göstermektedir.

Yine kadın yöneticilerle ilgili yapılan tezlerdeki problemlerin gerekçelerinin çeşitlilik göstermesi olumludur. Literatür incelendiğinde araştırma desteklenmektedir. Kütükçü (2018) çalışmasında; 1991-2005 yılları arasında kadın yöneticilerle yapılan tezlerde çoğunlukla kariyer sorunları, kadın liderlik, cam tavan, kraliçe arı sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, işsel engeller, iş-aile çatışması ve toplumsal cinsiyet rolü gibi konu alanlarının problem konusu edilerek araştırıldığı ve bu konu alanlarının desteklendiği görülmektedir. Bu yönüyle araştırma sonuçları benzerlik göstermektedir. Bu araştırmada da ilgili alanın kadın yöneticilere yönelik tutumlar, kadın yöneticilerin yeterlilikleri, kadın yöneticilerin liderlik davranışları, kadın yöneticilerin önündeki kariyer engelleri, kadın yöneticilerin ihtiyaç duyduğu sosyal destekler, kadın yöneticilerin talepleri ve kadın yöneticilerin motivasyonu gibi gerekçelerde incelenmiş olması bu alanda bir sorun olduğunun kabul edildiği ve bu alandaki sorunların farklı boyutlarda ele alındığını

göstermektedir. Ancak, araştırmalarda ele alınan konuların ve problemlerin, benzer veya birbirinin tekrarı niteliğinde olmamasına dikkat edilmesi gerektiği de unutulmaması gereken bir durumdur.

Araştırmalarda daha çok kadın yöneticilere yönelik tutumlar, kadın yöneticilerin yeterlilikleri ve kariyer sorunları konu olarak ele alınmıştır. İncelenen araştırmalarda bu konuların nedeni olarak; kadın yöneticilere olumsuz bakış açıları, kadınların iş hayatında yaşamış oldukları sendromlar, cinsiyet ayrımcılığı, iş ve aile çatışması ile kadınlara atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri gibi nedenlerden dolayı kaynaklandığının tespitleri yapılmıştır. Ortaya çıkan bu konu alanları, tezlerde ele alınmış ve kadın yöneticilerin yönetici olmadan önce ve olduktan sonra yaşadıkları sorunları ortaya koymuştur. Tezlerdeki bu eğilimler, kadınların yöneticilik alanında yaşamış oldukları engelleri tespit ederek ortadan kaldırılmasında etkili olabilir.

İncelenen araştırmaların tamamında, araştırmanın türü ve modeli başlıklarına yer verildiği ve araştırmanın modeli hakkında bilgi verildiği tespit edilerek, araştırmaların teoriğinin desteklendiği anlaşılmıştır. Bu durum, araştırmalarda bilgi ve yöntem eksikliği yaşanılmadığını ve araştırmaların teorik anlamda sağlam temellere oturtulduğunu göstermektedir.

Araştırma yöntemi olarak ise incelenen araştırmalarda, çoğunlukla nicel desen tercih edilmiştir. Karma yöntem ise çok az tercih edilmiştir. Nicel yöntemin nitel yönetime göre daha fazla tercih edilmesinde; geçerliliğin ve güvenilirliğin daha kolay sağlanıyor olması, nicel araştırmanın daha kısa ve kolay bir yöntem olması ve nicel araştırmalardaki verilerin analizinin ve yorumunun daha basit olması etkili olmuş olabilir. Ancak ilgili alanın nitel araştırmalarla ve çeşitli kademelerdeki katılımcılarla durum analizlerinin yapılması, kadın yöneticiler alanının geliştirilmesi bakımından önem arz etmektedir.

İncelenen tezlerin tamamında, evren-örneklem, çalışma grubu ve araştırma grubu gibi başlıkların belirtildiği ancak başlık-içerik tutarlılığının tam sağlamadığı tespit edilmiştir. İlgili başlıklara yer verilmesi araştırmaların geçerlik ve güvenilirliğinin sağlanması bakımından önemlidir. Ancak başlık-içerik alanında; “Evren-Örneklem Başlığı Altında Çalışma Grubu İfadesi Yer Almıştır”, “Evren-Örneklem Başlığı Altında Çalışma Grubu, Örneklem Olarak Anlatılmıştır”, “Evren-Örneklem Başlığı Altında Sadece Örnekleme Ait Bilgi Verilmiştir” gibi tutarsızlıkların tespit edilmesi, araştırmacıların dikkatsizliğiyle ve kavram karmaşasının yaşanmasıyla açıklanabilir. Araştırmacılar, ulaştıkları bulguları geniş

bir evrene genellemek isteyebilirler. Bu bakımdan; genelleme yapabilmek için ve araştırmaların gerçekçi olabilmesi için, evren-örneklem ve çalışma grubu gibi bölümlerin araştırmacılar tarafından gerçekçi bir şekilde belirlenmesi ve daha dikkatli yazılması gerektiği düşünölmektedir.

Tezlerdeki veri dağılımını incelendiğinde, başlıkların doğru yazıldığı ve verilerin elde edilmesinde çoğunlukla 1 ölçme aracının kullanıldığı tespit edilmiştir. Nicel araştırmalarda veri araçlarının genellikle anket, nitel araştırmalarda ise genellikle görüşme formunun kullanıldığı saptanmıştır. Veri toplama araçları, genellikle araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Veri toplama araçları, araştırmaların amaçlarına cevap vermek için kullanılmıştır. Yine araştırmalarda uygulama izinleri belirtilmiş ve veri toplama araçlarının tamamına yakınında geliştirme adımları belirtilmiştir. Bilimsel araştırmaların nitelik kazanabilmesi, geçerli olması, uygulamaya ve kuramsal bilgi birikimine katkı getirebilmesi için sağlam verilere ve dolayısıyla etkili ölçme araçlarına sahip olması gerekmektedir. Ölçme araçlarının uygulama veya kullanma izninin belirtilmemiş olması, etik bir problem olmakla birlikte, izin durumlarının araştırmalarda belirtilmesi gerektiği değerlendirilmektedir.

5.2. Öneriler

- Araştırma kapsamında çalışmaların aynı konular üzerinde tekrarlandığı tespit edilmiştir. Bu nedenle gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı konu alanlarının araştırılması ilgili alana daha fazla katkı sağlayabilir.
- Araştırma kapsamında kadın yöneticiler alanında, doktora çalışmalarının sayısının azlığı dikkat çekmiş olup, ilgili alanda doktora düzeyinde yapılan akademik çalışmaların sayısı artırılmalıdır.
- İncelenen araştırmalarda genellikle nicel desenlerin kullanıldığı ortaya çıkmıştır. Gelecekte bu alanda yapılacak çalışmalarda nitel yöntem ve karma yöntemler tercih edilebilir.

KAYNAKÇA

- Adıgüzel Sarper, A. (2021). *Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olma Süreçlerine İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Antalya.
- Ağaoğlu, S. (2018). *Kadın eğitim yöneticilerinin eğitim yöneticiliğine ilişkin görüşleri: Tokat ili örneği*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Akçay, C. (1996). *Okul Yönetimi*. Ankara: 72 Ofset Tesisleri.
- Akgöl, K. (2020). *Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarının İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep.
- Alberalar, L. (2015). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arseven, A. (2001). *Alan araştırma yöntemi*. Ankara: Gündüz Eğitim ve Yayıncılık.
- Asar, R. (2014). *Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumların Değerlendirilmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Aycan, Z. (2004). Key Success Factors For Women İn Management İn Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53(3), 453-477.
- Başaran, İ. E. (2000). *Eğitim Psikolojisi: Eğitimin Psikolojik Temelleri*. Ankara: Nobel Yayınevi.
- Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). Türkiye’de ve yazılı basında kadın yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17–38.
- Bulut Boz, Tuğçe. (2021). *Kadınların okul yöneticiliğine ilişkin motivasyon kaynakları: özel okul-devlet okulu karşılaştırması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Medeniyet Üniversitesi Eğitim Kurumları İşletmeciliği, İstanbul.
- Bursalıoğlu, Z. (2010). *Okul Yönetiminde Yeni Yapı ve Davranış*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Ciğer, S. (2019). *Özel Okul Ve Devlet Okullarında Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlar*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çalık, C. ve Şehitoğlu E.T. (2006). Okul Müdürlerinin İnsan Kaynakları Yönetim İşlevlerini Yerine Getirebilme Yeterlikleri. *Milli Eğitim Dergisi*, 170, 94-109.
- Çelik, V. (2000). *Okul kültürü ve yönetimi*. (2.Baskı). Ankara: Pegem A Yayıncılık.

- Çelikesir Ünal, D. (2015). *Okul Yöneticisi ve Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında Kadın Yöneticiler*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Çelikten, M. (2001). Okul Müdürlerinin Değişim Yönetimi Becerileri. *Eğitim ve Bilim*, 26(19), 14-19.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 91-118.
- Dezsö, C. L., & Ross, D. G. (2012). Does female representation in top management improve firm performance? A panel data investigation. *Strategic management journal*, 33(9), 1072-1089.
- Erdoğan, İ. (2000). *Okul yönetimi ve öğretim liderliği*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erdoğan, R. (2020). *İlkokul ve ortaokullarda görev yapan öğretmen ve yöneticilerin kadınların yöneticilik talepleri ile kadın yöneticilere ilişkin tutumların değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Tokat.
- Gökalp, E. Ğ. (2008). *Türkiye’de Kadın Girişimciler ve Kadın Yöneticiler*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Gökyer N, Çiçek F. (2016). Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin, Kadın Yöneticilerin Yeterliklerine İlişkin Görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)* 17(3), 747-766.
- Gül, H, Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9 (18), 421-436
- Güvenç, B. (1994). *Dünya’da ve Türkiye’de bilim, etik ve üniversite*. Ankara: TÜBA Bilimsel Toplantılar Serisi-1.
- İnandı, Y. ve Tunç, B (2013). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri ile İş Doyumları Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(2), 203-222.
- İpek, C. ve Yarar, S. (2010). Sınıf öğretmeni ve sınıf öğretmeni adaylarının okul yöneticiliğinde cinsiyet ayrımcılığına yönelik tutum ve görüşleri. *E-İnternational Journal of Educational Research*, 1(1), 58-76.
- İşler, R. ve Şentürk, C. (2017). Tarihsel açıdan uluslararası kurum/kuruluşlarda ekonomik kalkınma ve kadın üzerine bir değerlendirme. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(22), 375-388.
- Kabasakal, H. (1991). Yöneticilik, Kadınlar ve Toplumsal Tutumlar. *Journal of Economics and Administrative Studies*, 5(1), 25-35.

- Karakütük, K. (1990). Yaygın eğitim harcamalarının değerlendirilmesi. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 23(1), 195-211.
- Karakütük, K., Soydan, T., ve Özen, F. (2007). *Lisansüstü öğretim ve Araştırma gündemlerinin akademik kültür bağlamında değerlendirilmesi: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü örneği*. III. Lisansüstü Eğitim Sempozyumu'nda sunulmuş bildiri. Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Kaya, Y. K. (1999). *Eğitim Yönetimi Kuram ve Türkiye'deki Uygulama*. Ankara: Bilim Yayıncılık.
- Keskinkılıç, K. (2011). *Türk Eğitim Sistemi ve Okul Yönetimi* (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayınları.
- Koray, M. (2011). Avrupa birliği ve Türkiye' de cinsiyet eşitliği politikaları. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(1), 13-54.
- Koçel, T. (2011). *İşletme Yöneticiliği*. İstanbul: Beta Basım.
- Kördeve, M. K. (2017). Kadın Çalışanların Önündeki Engel: Cam Tavan Sendromu, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 125.
- Köstek, H. (2007). *Resmi ilköğretim okullarında çalışan yönetici ve öğretmen görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kariyer engelleri*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Kütükcü, A. (2018). Türkiye'de Kadın Liderlik Alanında Yapılan Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (15), 26-47.
- Leymann, H. (1990). Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence and Victims*, 5(2), 119-126,
- Lyngsie, J., & Foss, N. J. (2016). The more, the merrier? Women in top-management teams and entrepreneurship in established firms. *Strategic Management Journal*, 38(3), 487-505.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009, Mart). *Cinsiyete Dayalı EĞİTİSİZLİK; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri*. Uluslararası-Disiplinler arası Kadın Çalışmaları Kongresi, s.35, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Özel Bilim, İ. ve Bülez, A. (2018). Cam Tavandan Yansımalar, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, C. VII, 1, 56.
- Özkal, N. (2020). Eğitim Programları ve Öğretim Alanında Yapılan Doktora Tezlerinin İncelenmesi: 2015-2019. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15 (25), 3415-3442.

- Öztürk, Z., ve Bilkay, A. (2016). Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları, *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6, 92-101
- Özyer, K. ve Azizoglu, Öznur, (2014), GG Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri Ğle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki ĞliĞki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, C. X, S. 10: s.103-105.
- Pamukoĝlu, E. (2004). *Duygusal Zekanın Yönetici Etkinliĝindeki Rolünün Kadın Yöneticiler Baĝlamında İncelenmesi ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pınar, F. (2008). *Barbara Frischmuth'ta Çalışan Kadının Sorunları ve Kültürel İlişkiler*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Pillay, S. (2001). *Women in educational management: Present and future challenges Unpublished master's thesis*. University of South Africa.
- Saĝlam, A. Ç., ve Bostancı, A. B. (2012). Milli eĝitim bakanlıĝı merkez ve taşra örgütleri yönetim pozisyonlarında kadınların temsil edilme düzeyine yönelik yönetici görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 140-155.
- Sefer, S. R. (2006). *Üsküdar ilçesindeki okullarda çalışan bazı kadın yöneticilerin mesleklerine ilişkin beklenti ve sorunları*. Yayınlanmamış Yüksel lisans tezi. Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- şencan, M.M., İbicioĝlu, H. ve Karabekir, M. (2015). Kadın yöneticilerin liderlik özelliklerinin incelenmesi: Türkiye'de kadın rektörler üzerine bir içerik analizi. Süleyman Demirel Üniversitesi, *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20 (1), 241-259.
- Tan, M. (1996). Eĝitim yönetiminde kadın azınlık. *Amme İdaresi Dergisi*. 29 (4), 33-35.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavani Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneĝi, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33.
- Tat, F. (2015). Kadın yöneticilerle çalışan öĝretmenlerin ve yöneticilerin kadın Yöneticilerin yeterliklerine ilişkin görüşleri. Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi. Fırat Üniversitesi Eĝitim Bilimleri Enstitüsü, Elazıĝ.
- Taymaz, H. (2007). *Okul Yönetimi*. (8. Baskı). Ankara: PegemA Yayıncılık.
- Tavşancıl, E., Çokluk Bökeoĝlu, Ö., şekerci, G., Gözen G., Baĝcan, E., Yıldırım, Ö, Bilican, S., Yalçın, N. Ve Kılıç, F. (14/05/2008 - 14/07/2011) *Eĝitim Bilimleri Enstitülerinde Tamamlanmış Lisansüstü Tezlerin İncelenmesi*, Ankara Üniversitesi tarafından destekli bilimsel araştırma projesi raporu.
- Türk Dil Kurumu (TDK) (2013a). *Cinsiyet*. Güncel Türkçe Sözlük.

- TDK (2013b). *Kariyer*. Güncel Türkçe Sözlük.
- Tutar, H. (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 101-128.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Tüzel, E. (2014). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin İncelenmesi: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Urlu, R. (2002). *Okul Yöneticilerinin Yönetimsel Yaklaşımları (Niğde İl Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Niğde.
- Ünal, I. (2003). İlköğretim Okullarında Demokratik Okul Ortamlarının Oluşturulmasına Kadın Yöneticilerin Katkısı. *Eğitim Bilim Toplum*, 1(2-3), 108-123.
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim Sektöründe Çalışan Kadın Yöneticilerin Rol Çatışması (Kocaeli İli Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kayseri.
- Yavuz, E., Uzun, A. (2019). Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı ile İlgili Çalışmaların İncelenmesi ve Yorumlanması. *Avrasya Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 697-718.
- Yıldırım, A., Şimsek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yörükoğlu, A. (2000). *Değişen Toplumda Aile Ve Çocuk*. (6.bs.). İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yıldız, E. (1998). Türkiye’de ücretli kadın emeğinin toplumsal cinsiyet temelinde analizi. A. B. Hacımirzaoğlu (Ed.), *75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*. İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.
- Yücedağ, F. ve Günbayı, İ. (2016). Eğitim yöneticiliğinden ayrılmış kadınların yaşadığı sorunlara ilişkin görüşleri: fenomenolojik bir araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 86-99.

EKLER

Ek.1: Tez İnceleme Formu

ALT PROBLEMLER		
1. Yayının Türü	2. Yayınlandıkları Yıl:	3. Yayınlandıkları Üniversite
a. Derleme		
b. Araştırma Tezi		
Çalışmanın Adı:		
Danışman Unvanı :		
4. Problem / Problem Durumu		
Problem Cümlesi	<p>Problem neye odaklanmış, gerekçeleriyle yazılmış mı?</p> <p>(tezlerde ortak bir problem durumu var mı bu ortaya konulmalı?)</p> <p>Neden bu problem çalışılmak istenmiş gerekçeleri neler? Betimsel analizi yapılacak</p>	
Literatür taraması ilgili kaynaklardan yeterli, güncel tarama yapılarak problem desteklenmiştir.	Evet	
	Hayır	
KODLAMA KATEGORİSİ	KODLAMA	AÇIKLAMA
5. Araştırma Türü / Modeli / Deseni		
Başlık	Yok Doğru yazılmış Farklı yazılmış	
Araştırma Modeli	Belirtilmemiş Belirtilmiş	
Nicel Araştırma	Hayır Evet	
Tarama	Hayır Evet	
Tarama türü	Belirtilmemiş Belirtilmiş Yanlış belirtilmiş Kullanılmadığı için değerlendirilememiştir.	
Deneme	Hayır Evet	

Deneme türü	Belirtilmemiş	
	Belirtilmiş	
	Yanlış belirtilmiş	
	Kullanılmadığı için değerlendirilememiştir.	
Nitel Araştırma	Hayır	
	Evet	
Türü	Belirtilmemiş	
	Belirtilmiş	
	Yanlış belirtilmiş	
	Kullanılmadığı için değerlendirilememiştir.	
EK AÇIKLAMA:		
6. Evren- Örneklem / Çalışma Grubu/ Araştırma Grubu/ Denekler		
Başlık	Doğru yazılmıştır.	
	Farklı yazılmıştır.	
	Yok	
Başlık- içerik tutarlılığı	Başlık içerikle tutarlıdır.	
	Evren-örneklem başlığı altında <i>çalışma grubu</i> ifadesi yer almıştır.	
	Evren-örneklem başlığı altında çalışma grubu, örneklem olarak anlatılmıştır.	
	Evren-örneklem başlığı altında sadece evrene ait bilgi verilmiştir.	
	Evren-örneklem başlığı altında sadece örnekleme ait bilgi verilmiştir.	
	Diğer	
	Başlık belirtilmediği için değerlendirilememiştir.	
Tezde yer alan Evren Örneklem / Çalışma Grubunun <u>doküman</u> olması durumunda doldurulacaktır.		
Evren	Sadece evren üzerinde çalışılmıştır.	
Tanım	Evren tanımı verilmiştir.	
Dağılım	Evren dağılımı verilmiştir.	
Örneklem	Evrenden olasılığa dayalı örneklem alınmıştır.	
Tanım	Evren tanımı verilmiştir.	
Dağılım	Evren dağılımı verilmiştir.	
Örnekleme	Örnekleme türü belirtilmiştir.	
Örneklem büyüklüğü	Örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır.	
Yansızlık	Yansızlık kuralı belirtilmiştir.	
Dağılım	Örneklem dağılımı verilmiştir.	
Dağılım	Örneklem dağılımı verilmiştir.	
Örnekleme türü	Örnekleme türü verilmiştir.	

7. Veriler ve Toplanması		
Başlık	Yok	Farklı yazıldıysa belirtiniz.
	Doğru yazılmış	
	Farklı yazılmış	
Yazılı Veri Toplama Tekniği (Bireylerin cevapladığı ölçme araçları)	Kullanılmamış	
	Kullanılmış	
Ölçme aracı toplam sayısı:		
Görüşme Formu	Kullanılmamış	
	Kullanılmış	
Görüşme formu toplam sayısı:		
Gözlem Formu	Kullanılmamış	
	Kullanılmış	
Gözlem formu toplam sayısı:		
Hazır Veri	Kullanılmamış	
	Kullanılmış	
Hazır veri türü toplam sayısı:		
Belgesel Tarama	Kullanılmamış	
	Kullanılmış	
Belge türü toplam sayısı:		
EK AÇIKLAMA:		
Yazılı Veri Toplama Araçları (birden fazla ölçme aracı var ise bu kısım her biri için ayrı doldurulacaktır.) Açıklama		
Araştırmacı geliştirmiştir ve başka bir araştırmacı geliştirmiştir.	Hayır	İlgili bilgiyi yazınız.
	Evet	
Araçın adı:		
Araçın kategorisi:		
Araçın yapısı:		
Araçın konusu:		
Ölçme aracının adı ile yapısı tutarlılık göstermektedir.	Hayır	
	Evet	
Kullanım Amacı	Ön çalışmalar (Denek seçimi, madde havuzu oluşturma vb.)	
	Araştırma amaçlarına cevap vermek	
Uygulama İzni	Belirtilmemiş	
	Belirtilmiş	
Geliştirme Adımları	Belirtilmemiş	
	Belirtilmiş	

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı	
Soyadı	
Doğum Yeri ve Tarihi	
Uyruğu	
İletişim Adresi ve Telefonu	
İlkokul	
Ortaokul	
Lise	
Üniversite	
Yükseköğretim (Lisans)	
Yabancı Dil Adı – SINAV ADI – Sınavın Yapıldığı ay ve yıl	
2012-2016	
2016-2017	
2017-2022	