

Kadın Okul Yöneticilerinin Liderlik Rollerini¹

DOI: 10.26466/opus.468441

*

Ahmet Yıldırım* - Mustafa Çelikten

* Doktora Öğr., The Bohdan Khmelnitsky National University, Cherkassy/Ukrayna

E-Posta: aahmetyil@hotmail.com

ORCID: [0000-0001-9755-3645](https://orcid.org/0000-0001-9755-3645)

* Prof. Dr., Erciyes Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Kayseri / Türkiye

E-Posta: celikten@erciyes.edu.tr

ORCID: [0000-0001-7966-3912](https://orcid.org/0000-0001-7966-3912)

Öz

Sanayi İnkılabı ile çalışma hayatına giren kadınlar cumhuriyetin ilanı ile Türkiye’de çalışma hayatının devamlılığını sağlamış, özellikle 2000’li yıllarda ise yönetim birimlerinde aktif rol oynamaya başlamışlardır. Türk Milli Eğitim sisteminde de kadınlar sayıca fazla olmasına karşın yönetimdeki rolleri erkeklere oranla çok azdır. Okullarda görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere bakış açısının ve kadın yöneticileri lider olarak görüp görmemelerinin, kadın öğretmenlerin yöneticiliğe yönelmelerini, bu kademlerde yer almalarını ve ilerlemelerini doğrudan etkilediği düşünülmektedir. Bu çalışmada, öğretmenlerin eğitim kurumlarındaki kadın yöneticilere yönelik algıladıkları liderlik davranışları, öğretmenlerin cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim düzeyi, branş, medeni durum, mezun olduğu okul, öğretmenin kadın yöneticisiyle çalıştığı süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırma evrenini, 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Erzincan ili ve ilçelerinde MEB’e bağlı 250 okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, kadın yöneticinin görev yaptığı 22 okul ile bu okullarda görevli 289 öğretmen oluşturur. Çalışmada Liderlik Davranışları Ölçeği kullanılmıştır. Ayrıca kişisel bilgi formu ile öğretmenlerin istenilen demografik özellikleri tespit edilmiştir. Verilerin çözümlenmesinde SPSS 17.0 paket programı kullanılarak demografik özelliklerin frekans ve yüzde değerleri incelenmiş, ölçeklerden alınan puanların aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmış, fark testlerinde t testi, varyans analizi (One-Way ANOVA), Kruskal Wallis-H testi yapılmıştır. Araştırma sonucunda, öğretmenlerin kadın yöneticilerde algıladıkları liderlik davranışları çeşitli faktörlerden etkilenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Lider, Kadın, Kadın Yöneticiler, Kadın Lider.

¹ Bu çalışma, Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü’nde Prof. Dr. Mustafa ÇELİKİTEN danışmanlığında tamamlanan yüksek lisans tez çalışmasının kısmi bir parçası olarak hazırlanmış, 25-29 Ekim 2017 tarihlerinde Muğla Fethiye’de düzenlenen “II. Uluslararası Gençlik Araştırma Kongresi” adlı kongrede sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

Leadership Roles of Women School Administrators

*

Abstract

The women who entered the working life with the Industrial Revolution enabled the continuity of working life in Turkey with the declaration of the republic, especially in the 2000s they started to play an active role in the management units. Although the number of women in the Turkish National Education system is high, the roles in management are very small compared to men. It is thought that the viewpoints of teachers who work in schools towards women managers and whether they should see women managers as leaders directly influence the orientation of women teachers to management. In this study, it was investigated whether the leadership behaviors perceived by teachers about female managers in educational institutions differed according to gender, age, seniority, level of education, branch, marital status, school and graduate school and the duration of working with female manager. The research population consists of 250 pre-school elementary school, junior high school and high school teachers in Erzincan province and districts in 2015-2016 educational. In the sample of the research, 289 teachers from 22 school administrations, in which the female manager works. A Likert scale consisting of 2 subcategories was used from 22 questions that was developed. In addition, the desired demographic characteristics of the teachers were determined by the personal information form. Frequency and percentage values of demographics, the arithmetic mean and standard deviation of scores obtained from the calculated scale, the difference tests of t test, analysis of variance (One- Way ANOVA), Kruskal-Wallis H-test were analyzed using SPSS 17.0 package program in analyzing the data. As a result of the research, the leadership behaviors teachers perceive in female managers were influenced by various variables

Keywords: Leader, Women, Women Managers, Women Leader.

Giriş

Kadınların nüfus bakımından oranları erkeklere yakın olmasına karşın iş hayatında kadınlar erkekler kadar etkin olamamıştır. Bu durumdan kadınlar kadar organizasyonlarda zarar görmüştür. Bütün yönetimler, çalışma alanında en etkili ve en verimli kişilerle çalışmak istemektedirler. Bu nedenle bilinçli ya da bilinçsiz bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılığa izin veren yönetimler, erkeklerle kadınlara eşit dağıtılmış yetenek zenginliklerinin önemi bir kısmından vazgeçme lüksünü yaşamışlardır. Toplumda erkek ve kadın hemen hemen aynı oranda olmasına rağmen kadınların yönetimde erkeklerin gerisinde kaldığı görülmektedir (Barutçugil, 2002).

Toplumsal yapıda meydana gelen değişim ve gelişmelerle kendine yeni ve farklı roller yükleyen kadın, eğitim almaya, kendi konumunun farkına varmaya, hizmet sektörü ve diğer sektörlerde çalışmaya kısaca bilinçlenmeye başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s.195)

Eğitim düzeyi artan kadınların doğru orantılı olarak özellikle yönetim gücüne katılımları artmaktadır. Buna rağmen kadınların eğitim her seviyesinde aynı oranda temsil ettiği söylenemez. Toplumsal algının erkek işleri ve kadın işleri olarak ayrımın içinde olduğu düşünüldüğünde kadınlar toplumun kabul gördüğü mesleklere, erkekler ise erkek işleri olarak adlandırılan işlere yönelmektedirler (Şahin, 2007, s.2).

Kadınların seçtikleri mesleklere yükselmekte, erkek meslektaşları karşısında aynı kararlılıkla ayakta durabilmekte güçlük çekmektedirler. Bu meslek guruplarının başında yöneticilik gelmektedir. Yönetimin kendine özgü ilkerleri, değerleri ve normları vardır. Genellikle erkeklerin hakim olduğu ve yöntemlerin onlar tarafından çizildiği görülmektedir (Bakioğlu ve Özcan, 2001).

Günümüzde toplumsal baskıdan kurtulan kadın her ne kadar yönetim alanında kendilerini geliştirip gün geçtikçe bu alandaki sayıları yükselse de karşılıklarına yöneticilik ve liderlik kavramları çıkmaktadır.

Liderlik

Eski zamanlardan günümüze kadar bir bilim olarak ilerlemeye başlayan yönetim biliminin öncüleriyle birlikte liderlikle ilgili çeşitli tanımlar

yapılmış, bazı varsayımlar ve modeller zenginleştirilmiş ve çeşitli liderlik fikirleri gündeme gelmiştir. Liderlik, İngilizce "leadership" kelimesinden çevrilmiş olup kelimenin aslı fiil olarak "lead" şeklindedir. Başka dillerde, İngilizce' deki yönetimle ilgili "management" ve "administration" kelimelerini tam olarak yansıtan bir kelime olmadığı gibi, liderliği karşılayan bir kelime olmadığı için gerekli ve önemli bir çalışma konusudur. Türkçe' de ise liderliği karşılayan kelime "önderlik" ve "yederlik" kelimeleri ön plana çıkıp önerilmişse de, genel olarak "liderlik" kelimesi kullanılmaktadır (Şişman, 2014).

Liderlik kavramı ile ilgili birçok araştırma yapılmış, bu kavramın tanımından çok yaklaşım, tür ve etkililiğinin tartışıldığı görülmüştür. Liderliğin genel bir tanımı yapılacak olursa; belirli hedefler çevresinde insanı toplayabilme ve bu hedeflere ulaşmak için onları harekete geçirme yeteneklerini ortaya çıkaracak bilgilerin toplamıdır (Eren, 1998, s.357).

Karip' e (1998) göre, liderlik ile ilgili birçok araştırma yapılması karşın, okullarda ve diğer örgütlerde liderlik ile ilgili yapılan araştırmalarda liderlik, bireylerin yaptıkları bir takım iş ve eylemler olarak değerlendirilmiştir. Halbuki liderlik; bireylerin ne yaptıklarından çok, bu yapının gelişmesi, etkililiğini sürdürebilmesi için gerekli görevlerin ve liderlik fonksiyonlarının neler olduğu açısından incelenir (Can, 2014, s.2). Bass' a (1985) göre, liderlik grup etkinliklerini grup hedeflerine ulaşma doğrultusunda etkileme sürecidir.

Liderlik Yaklaşımları

Liderlik kavramı yönetim biliminde çok fazla tartışılmış ve üzerinde çok fazla araştırma yapılan konulardan biridir. Hemen hemen her meslek dalında lider ve yönetici olduğunda sadece eğitimde değil tüm meslek dallarını barındırmaktadır. Lider kimdir? Hangi özelliklere sahiptir? Liderlik davranışları nelerdir? Liderlik sonradan mı kazanılır yoksa doğuştan mı gelen bir özelliktir? gibi sorularla araştırmacıların zihinlerini işgal etmiştir. Bu kadar çok tartışılan ve özellikle örgütler için önemli olan liderlik kavramının tarihsel gelişimi incelendiğinde, liderlik kavramının gelişimi için sıralama yapmak mümkündür. Kippenberger (2002, s.21-22), özetle liderlik teorilerinin tarihi gelişimini şöyle sıralamaktadır:

- 1900'lü yılların ortalarına kadar Büyük Adam Teorisi
- 1900-1948 Özellikler Teorisi
- 1930'lar, Levin' in araştırmalarına dayalı Otokratik, Demokratik ve Laissez Faire Liderlik Stilleri
- 1945-1960'lar Davranışçı Teorileri (Ohio, Michigan ve Texas)
- 1957-1970'ler Durumsallık Teorileri
- 1967- günümüze kadar Durumsallık Teorisi
- 1970'ler - günümüze kadar Karizmatik Liderlik
- 1970'ler - günümüze kadar Takım Liderliği
- 1970'ler - günümüze kadar Hizmetkar Liderlik
- 1978'ler - günümüze kadar Dönüşümcü Liderlik
- 1982 - günümüze kadar Mükemmellik arayışı ve liderlik ile ilgili binlerce kitap ve araştırma (Akt. Bulunç, 2016. S.41-68).

Kadın Lider

1900'lü yılların başından günümüze kadar yazılan kitap ve makalelerde araştırılan konuların başında örgütsel davranış ve sosyal psikoloji konuları gelmektedir. Buna karşın liderlik ile ilgili çalışmalar tam anlamıyla bitmemiştir. Bunun sebebi insan davranışlarının önceden bilenebilir olmaması ve Sosyal Bilimler araştırmalarında kesin sonucun olmamasıdır (Uçan, 2012, s.81).

Turan ve Ebiçlioğlu' a göre (2002), liderlik konusunda yapılan ilk araştırmalar, liderlerin demografik ayrıntılarını saptamaya çalışmış aynı zamanda da liderlerin görevi üzerinde durmuştur. 1970'lerden sonra yapılan araştırmalarda ise, lideri etkileyen davranışları ve bu davranışları belirleyen faktörleri araştırmaya başlamışlardır. 1990' lı yıllardan sonra yapılan çalışmalar ise, liderliğin başarisını belirleyen faktörleri ve liderliğin etkililiğini belirlemeye çalışılmıştır (Akt. Uçan, 2012, s.81).

Koray' a (1997) göre, kadınlar; doğuştan gelen yapıları, yetiştirilme tarzları ve toplumun yüklediği roller gereği daha yapıcı ve ılımlılardır. Bundan dolayı sağlıklı ilişkiler kurabilmek, insancıl duyguların ön plana çıkarılması ve çözüm yolunda daha mantıklı hareket edebilmek için yönetimde kadınlara ihtiyaç duyar hale gelinmiştir (Tunalı, 2006, s.174).

Cinsel rol, toplumun cinsler için önceden belirlediği davranışlar ve rollerdir. Bugün liderliğin erkeklere daha uygun görölmesinin, cinsel

rollerin farklı olmasından ve cinsel role bağlı iş bölümünden kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenle erkek ve kadın özellikler kavramlarını tanımlamak cinsiyet ve liderlik arasındaki ilişkinin kavranmasını kolaylaştırır. Erkek bireyler kadınların aksine sonuca odaklanmış, duygulara pek önem vermeyen, daha çok maddesel ve araçsal değerlere önem verirken, kadınlar ise, duygularını ön plana çıkaran, daha sıcak ilişkiler kuran bireyler olarak değerlendirilmektedir (Gökalp, 2008, s.65).

Yavuz'a (2011) göre, kadın liderden öğrenilecek durumlar aşağıda verilmiştir:

- Görüş Birliğine Dayalı Kararlar ve Katılımcılık: Kadınlar, daha çok örgütün merkezindeki lidere bağlı, birbirleriyle yakın ilişkiler kuran ekiplerle çalışmayı seven ve çeşitli kaynaklardan bilgi alınmasını sağlayan bir yapıyı tercih ederler.
- Erk: Kadınlar için erk, üzerlerinde denetim oluşturmaktan çok paylaşarak çoğalacak bir güçtür.
- Bilgi ve Beceriyi Paylaşmak: Bilgi ve uzmanlığa sahip olan kadınlar, sürekli paylaşım yaparlar.
- Çatışma Yönetimi: Erkeklerin algıladıkları çatışma işinden farklı olarak kadınlar, çatışma yönetimini problemlerini çözmek için kullanırlar.
- Destekleyici İş Ortamı: Kadınlar iş ortamına destekleyici unsurlar (anlama, dinleme, empati, karşılıklı güven, sıcaklık vb.) katarak verimli bir çalışma ortamı oluştururlar.

Geçmiş yaşantıdan günümüze kadar gelen erkekler ve kadınlar arasında kabul edilen bedensel ve zihinsel farklılıklar sebebiyle toplumsal olarak cinslere farklı roller yüklenmiştir. Hayatın birçok alanını etkileyen bu roller, zamanla başkalaşım ve değişimler geçirerek gündelik yaşamda çeşitli evreler geçirmiştir. Gökalp'e (2008) göre, dişilik ve erillik, erkek ya da kadın olmaktan öte psikolojik bir süreçtir. Bireylerin dişil veya eril özellikler göstermesi onların kesin olarak farklı cinsiyete sahip olmalarını gerektirmemektedir. Ancak toplumlar dişil özellikleri kadınlardan, eril özellikleri ise erkeklerden beklemektedir. Kadın ve erkeklerden beklenen özellikler Tablo 1'de gösterilmiştir:

Tablo 1. Eril ve Dişil Özellikler

Dişil (Kadınsı) Özellikler	Eril (Erkeksi) Özellikler
Demokratik	Otokratik
Bağımlılık	Bağımsızlık
Duygusalılık	Rasyonellik
Riskten kaçınma	Risk alma
Empati	Baskın olma
Çekimserlik	Atılganlık
İşbirlikçi	Bireysel
Pasiflik	Aktiflik
Başarı peşinde koşmama	Başarı peşinde koşma
Kendini fazla göstermemek	Rekabetçi olma
Yumuşak	Sert
Uyum gösterme	Hükmetme
Kabullenici olma	Yargılayıcı olma
Çaresizlik	Çözüm üreten
Edilgen	Etken
Güçlü bir korunma ihtiyacı duyan	Güçlü bir korunma ihtiyacı olmayan
Ev eğilimli	Sokak eğilimli

Gökalp (2008, s.66)

Yöntem

Araştırma Modeli

“Bu araştırma, Milli Eğitim Bakanlığına bağlı Erzincan ilindeki okullarda görev yapan öğretmenlerin, kendi okulundaki kadın yöneticilerdeki algıladıkları liderlik davranışlarına ilişkin algılarını saptamaya yönelik tarama model ile yapılan bir çalışmadır.

Evren

Araştırma çalışma evrenini; 2015-2016 eğitim-öğretim yılında Erzincan ili sınırları içinde bulunan ve Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı resmi eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır.

Erzincan ilinde; kadın okul müdürü, kadın müdür başyardımcısı ve kadın müdür yardımcısı olarak görev yapan 22 okul (okul öncesi, ilköğretim, ortaokul ve lise) bulunmaktadır. Bu okulların 11' inde kadın müdür, 10' unda kadın müdür yardımcısı ve 1' inde kadın müdür başyardımcısı bulunmaktadır. Araştırma evrenini kadın yöneticilerle çalışan öğretmen

görevini yürüten 289 kişi oluşturmaktadır. Anket formunu doldurmayı kabul etmeyen ve doldurduğu halde eksik veya hatalı dolduran anketler çalışmaya dahil edilmemiştir. İstatistiksel değerlendirmeye uygun bulunan ve değerlendirmeye tabi tutulan anket sayısı 193'tür.

Grubun kişisel özelliklerini (cinsiyet, yaş, medeni durum, kıdem, öğrenim durumu, mezun olduğu okul, branş, kadın yöneticiyle çalışılan süre) tasvir edici frekans ve yüzde dağılımları ortaya koyulmuştur:

Tablo 2. Katılımcıların Demografik Özellikleri (N=193)

Seçenekler	Alt Boyutlar	f	%
Cinsiyet	Kadın	116	60,10
	Erkek	77	39,90
Yaş	21-30	60	31,08
	31-40	79	40,93
	41-50	41	21,24
	51 ve üzeri	13	6,73
Medeni Durum	Evli	48	24,90
	Bekar	145	75,10
Kıdem	1-5	70	36,27
	6-10	40	20,73
	11-15	24	12,44
	16-20	21	10,88
	21 ve üzeri	38	19,69
Öğrenim Durumu	Yüksekokul	12	6,22
	Lisans	158	81,87
	Yüksek Lisans	23	11,92
Mezun Olduğu Okul	Fen-Edeb. F.	38	19,70
	Eğitim F.	121	62,70
	Diğer	34	17,60
Branş	Sınıf Öğr.	9	4,66
	Okul Öncesi Öğrt.	34	17,62
	Branş Öğr.	147	76,17
	Rehber Öğr.	3	1,55
Kadın Yöneticiyle Çalışılan Süre	0-4	161	83,42
	5-8	24	12,44
	9-12	2	1,04
	13-16	4	2,07
	17 ve üzeri	2	1,04

Veri Toplama Araçları

Araştırmada bilgi edinmek amacıyla kullanılan form, iki kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısımda, gruba ait demografik bilgilerin sorulduğu

form yer almaktadır. İkinci kısımda ise 22 (yirmi iki) maddelik liderlik davranış ölçeği bulunmaktadır.

1. Kişisel Bilgi Formu: Araştırma da veri toplamak maksadıyla araştırmacı tarafından geliştirilen form, öğretmenlerin cinsiyetini, yaşını, kıdemini, öğrenim düzeyini, branşını, medeni halini, mezun olduğu fakülteyi, öğretmenin kadın yöneticiyle çalıştığı süreyi, öğrenmeye yönelik 8 (sekiz) sorudan oluşmaktadır.

2. Liderlik Davranış Ölçeği: Liderlik ile ilgili ölçek maddeleri, Bass'ın (1985) geliştirdiği çok faktörlü liderlik ölçeğidir. Veri girişi sırasında ölçekteki olumsuz maddeler tersten kodlanmıştır. Liderlik Davranışları Ölçeği'nin olumsuz maddeleri; 2, 7, 11, 12, 18'dir. Ölçek maddelerinin tümü için; 1-Hiç Katılmıyorum, 2-Biraz Katılıyorum, 3- Orta Düzeyde Katılıyorum, 4-Katılıyorum, 5-Tamamen katılıyorum, şeklinde derecelendirilmiş likert tipi kullanılmıştır. Yapılan çalışmada ölçeğin tümü için elde edilen Cronbach alfa değeri 0,81 olarak bulunmuştur.

Çalışma için Erzincan İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden izin alındıktan sonra araştırmacı tarafından liderlik davranışları ölçeği ve demografik değişkenleri ölçen kısa bir anket 289 adet çoğaltılarak 2015-2016 eğitim-öğretim yılının 2. döneminde Erzincan ili merkez ve ilçelerde çalışan öğretmenlere, araştırmacı tarafından uygulanmıştır. Araştırmada ölçeklerin bir kısmı geri dönmediği için, bir kısmı da tam olarak doldurulamadığından araştırmada kullanılamamıştır. Araştırmada kullanılabilir ölçek sayısı, toplam sayının % 67' sine eşittir. Ölçekler uygulanmadan önce bireylere; isimlerinin kesinlikle istenmediği, çalışmaya katılmanın tamamen gönüllülük esasına dayandığı, katılımcıların soruları içtenlikle cevaplamalarının araştırmacının doğru sonuçlar vermesi açısından önemli olduğu, araştırma sonucunda elde edilecek bilgilerin bilimsel amaçlarla kullanılacağı ve araştırmacının amaçları dışında başka amaçlar için kullanılmayacağı açıklanmıştır.

Verilerin Analiz Edilmesi

Araştırma sonucunda toplanan bilgiler dijital ortamda kodlanarak SPSS 17.0 (Statistical Pack age for the Social Sciences) programından

yararlanılarak yapılmıştır. Öncelikle kişisel bilgi formu anketinde yer alan cinsiyet, yaş, kıdem, öğrenim düzeyi, branş, medeni durum, mezun olduğu fakülte, öğretmenin kadın yöneticiyle çalıştığı süre cevaplarına göre frekans ve yüzde dağılımları çıkarılmıştır. Bu şekilde demografik farklılıklara göre örneklem grubunun dağılımı incelenmiştir. Bu çerçevede:

1. Grubun liderlik davranışları ölçeği alt boyutlarından aldıkları puanların öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre etkililiğini saptamak için *bağımsız grup t testi*,
2. Her bir değişkenin liderlik, dönüşümcü ve etkileşimci liderliğe etkisi incelenirken homojenlik testi yapılmıştır. Homojen olan değişkenler için parametrik test olan *tek yönlü varyans analizi (ANOVA)*, homojen olmayan değişkenler için *non-parametrik Kruskal Wallis-H test* yapılmıştır.
3. Non-parametrik Kruskal Wallis testi sonucunda farklılık tespit edildiğinde, farklılığın hangi gruplar arasında olduğunu saptamak üzere *non parametrik Mann Whitney-U testi* uygulanmıştır.

Bulgular

Aşağıda öğretmenlerin liderlik davranışlarına ilişkin algılarına yönelik bulgular verilmiştir.

Tablo 3. Liderlik Davranışları Ölçeği Toplam Puanlarına Ait Değerler

Boyut	N	x	ss	Sh
Liderlik Davranışı	193	3,18	0,62	0,04

Tablo 3' te görüldüğü gibi öğretmenlerin Liderlik Davranışları Ölçeği'nden almış oldukları toplam puanlarının aritmetik ortalaması 3,18, standart sapması 0,62 ve standart hatası 0,04 olarak hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin liderlik davranışları ölçeğinden aldıkları puanların; cinsiyet değişkenine göre anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız gruplar t testi analizi kullanılmıştır.

Tablo 4. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Analiz Sonuçları

Boyut	Cinsiyet	N	x	ss	sh	t Testi			
						t	Sd	F	p
Liderlik Davranışları	Kadın	116	3,25	0,59	0,05	1,798	191	1,839	,177
	Erkek	77	3,07	0,66	0,07				

Tablo 4' te görüldüğü gibi Liderlik Davranışları Ölçeği puanları arasında cinsiyet değişkenine göre bağımsız t testi verilerinde grupların ortalamaları arasında farklılık anlamlı bulunmamıştır ($t=1,798$; $p>,05$).

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının öğrenim durumu değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,606 çıkmıştır. Homojen değer çıkmadığı için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi Tablo 5' te verilmiştir.

Tablo 5. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Öğrenim Durumu Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Analiz Sonuçları

Boyut	Öğrenim Durumu	N	Sıralar Ort	χ^2	sd	p
Liderlik Davranışları	Yüksekokul	12	100,00	1,601	2	,449
	Lisans	158	98,47			
	Yüksek Lisans	23	85,30			
	Toplam	193				

Tablo 5' te Liderlik Davranışları Ölçeğini puanlarının öğrenim durumu değişkenine göre Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır ($\chi^2=1,601$; $p>,05$).

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının mezun olduğu okul türü değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,595 çıkmıştır. Homojen değer çıkmadığı için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi Tablo 6' da verilmiştir.

Tablo 6' da Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının mezun olduğu okul türü değişkenine göre Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır ($\chi^2=0,447$; $p>,05$).

Tablo 6. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Mezun Olduğu Okul Türü Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Analiz Sonuçları

Boyut	Mezun Olduğu Okul	N	Sıralar Ort	χ^2	sd	p
Liderlik Davranışları	Fen-Ede. F.	38	92,92	0,447	2	,800
	Eğitim Fk.	121	97,37			
	Diğer	34	100,24			
	Toplam	193				

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının yaş değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,035 çıkmıştır. Homojen değer çıktığı için parametrik ANAVO testi Tablo 7' de verilmiştir.

Tablo 7. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre ANOVA Analiz Sonuçları

Boyut	Yaş	N	x	ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	P
Liderlik Davranışları	21-30	60	3,26	0,57	G. Arası	1,75	3	0,58	1,503	,215
	31-40	79	3,22	0,63	G. İçi	73,53	189	0,38		
	41-50	41	3,02	0,72	Toplam	75,28	192			
	51 ve +	13	3,07	0,27						
	Toplam	193	3,19	0,62						

Tablo 7' de Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının yaş değişkenine göre ANOVA testi sonucunda grupların ortalamaları arasında istatistiksel olarak herhangi bir fark saptanmamıştır ($F=1,503$; $p>,05$).

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının branş değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,340 çıkmıştır. Homojen değer çıkmadığı için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi Tablo 8' de verilmiştir.

Tablo 8. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Analiz Sonuçları

Boyut	Branş	N	$X_{sıra}$	χ^2	sd	p
Liderlik Davranışları	Sınıf Öğrt.	9	137,67	10,150	3	,017
	Okul Ö.Öğ.	34	108,24			
	Branş Öğ.	147	91,76			
	Rehber Öğ.	3	107,33			
	Toplam	193				

Tablo 8' de Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların ortalama-

ları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık hesaplanmıştır ($\chi^2=10,150$; $p<,05$).

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre yapılan Kruskal Wallis-H sonucunda hangi gruplar arasında anlamlı farklılık çıktığını incelemek için Mann Whitney U testi yapılarak Tablo 9' da gösterilmiştir.

Tablo 9. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Branş Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Branşlar	N	Sıralar Ort.	Sıralar Toplamı	U	p
Gruplar (1-2)					
Sınıf Öğrt.	9	28,83	241,50	109,50	,146
Okul Ön. Öğr.	34	20,72	704,50		
Gruplar (1-3)					
Sınıf Öğrt.	9	112,83	1015,50	352,50	,005
Branş Öğrt.	147	76,40	11230,50		
Gruplar (1-4)					
Sınıf Öğrt.	9	7,00	63,00	9,00	,332
Diğer	3	5,00	15,00		
Gruplar (2-3)					
Okul Ön. Öğr.	34	103,49	3518,50	2074,50	,067
Branş Öğrt.	147	88,11	12952,50		
Gruplar (2-4)					
Okul Ön. Öğr.	34	19,30	647,50	50,00	,950
Diğer	3	18,67	56		
Gruplar (3-4)					
Branş Öğrt.	147	75,25	11062,00	194,00	,548
Diğer	3	87,67	263,00		

Tablo 9' da görüldüğü gibi Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının branş değişkenine göre Mann Whitney-U testi sonucuna göre sınıf öğretmeni ile branş öğretmenliği arasında sınıf öğretmeni lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($U=352,50$; $p<,05$).

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,744 çıkmıştır. Homojen değer çıkmadığı için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi Tablo 10' da verilmiştir.

Tablo 10. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Medeni Durum	N	Xsıra	x ²	sd	p
Liderlik Davranışları	Bekar	48	99,83	0,228	1	,633
	Evli	145	96,06			
	Toplam	193				

Tablo 10' da Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının medeni durum değişkenine göre Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmamıştır ($x^2=0,228$; $p>,05$).

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının kıdem değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,744 çıkmıştır. Homojen değer çıkmadığı için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi Tablo 11' de verilmiştir.

Tablo 11. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Kıdem	N	Xsıra	x ²	sd	p
Liderlik Davranışları	1-5	70	103,70	13,115	4	,011
	6-10	40	111,00			
	11-15	24	71,67			
	16-20	21	88,29			
	21ve üzeri	38	90,74			
	Toplam	193				

Tablo 11' de Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının kıdem değişkenine göre Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=13,115$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek için Mann Whitney U analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 12' de verilmiştir.

Tablo 12' de görüldüğü gibi Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının kıdem değişkenine göre Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın 1-5 yıl ve 11-15 yıl arasında 1-5 yıl lehine, 6-10 yıl ve 11-15 yıl arasında 6-10 yıl lehine ve 6-10 yıl ve 21 ve üzeri yıl arasında 6-10 yıl lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p<,05$).

Tablo 12. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Kıdem Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Kıdem	N	Sıralar Ort.	Sıralar Toplamı	U	p
Gruplar (1-2)					
1-5	70	54,50	3785,00	1300,00	,471
6-10	40	58,00	2320,00		
Gruplar (1-3)					
1-5	70	51,39	3597,50	567,50	,007
11-15	24	36,15	967,50		
Gruplar (1-4)					
1-5	70	47,68	3337,50	617,50	,198
16-20	21	40,40	848,50		
Gruplar (1-5)					
1-5	70	57,06	3994,00	1151,00	,177
21 ve +	38	49,79	1092,00		
Gruplar (2-3)					
6-10	40	37,38	1495,00	285,00	,002
11-15	24	24,38	585,00		
Gruplar (2-4)					
6-10	40	33,56	1342,50	317,50	,061
16-20	21	26,12	548,40		
Gruplar (2-5)					
6-10	40	43,56	1742,50	597,50	,049
21 ve +	38	35,22	1338,50		
Gruplar (3-4)					
11-15	24	21,02	504,50	204,50	,195
16-20	21	25,26	530,50		
Gruplar (3-5)					
11-15	24	27,63	663,00	363,00	,104
21 ve +	38	33,95	1290,00		
Gruplar (4-5)					
16-20	21	29,50	619,50	388,50	,834
21 ve +	38	30,28	1150,50		

Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının kadın yöneticiyle çalışılan süre değişkenine etkisini incelerken homojenlik testi yapılmış ve bu değer 0,983 çıkmıştır. Homojen değer çıkmadığı için non-parametrik Kruskal Wallis-H testi Tablo 13' te verilmiştir.

Tablo 13. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Kadın Yöneticiyle Çalışılan Süre Değişkenine Göre Kruskal Wallis-H Testi Analiz Sonuçları

Boyut	Kadın Yöneticiyle Çalışılan Süre	N	X _{sıra}	x ²	sd	p
Liderlik Davranışı	0-4	161	98,57	10,595	4	,032
	5-8	24	94,33			
	9-12	2	122,80			
	13-16	4	25,00			
	17 ve +	2	122,00			
	Toplam	193				

Tablo 13' te Liderlik Davranışları Ölçeği puanlarının kadın yöneticiyle çalışılan süre değişkenine göre Kruskal Wallis-H testi sonucunda grupların ortalamaları arasındaki farklılık anlamlı bulunmuştur ($x^2=10,595$; $p<,05$). Farklılıkların kaynaklarını belirlemek için Mann Whitney U analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 14' te verilmiştir.

Tablo 14. Liderlik Davranışları Ölçeği Puanlarının Kadın Yöneticiyle Çalışılan Süre Değişkenine Göre Mann Whitney U Testi Analiz Sonuçları

Kadın Yöneticiyle Çalışılan Süre	N	Sıralar Ort.	Sıralar Toplamı	U	p
Gruplar (1-2)					
0-4	161	93,53	15059,00	1846,00	,676
5-8	24	89,42	2146,00		
Gruplar (1-3)					
0-4	161	81,75	13162,50	121,50	,480
9-12	2	101,75	203,50		
Tablo 4.32'nin devamı					
Gruplar (1-4)					
0-4	161	84,52	13608,00	77,00	,002
13-16	4	21,75	87,00		
Gruplar (1-5)					
0-4	161	81,75	13162,50	121,50	,480
17 ve +	2	101,75	203,50		
Gruplar (2-3)					
5-8	24	13,21	317,00	17,00	,421
9-12	2	17,00	34,00		
Gruplar (2-4)					
5-8	24	16,00	384,00	12,00	,007
13-16	4	5,50	22,00		
Gruplar (2-5)					

5-8	24	13,21	317,00		
17 ve +	2	17,00	34,00	17,00	,421
Gruplar (3-4)					
9-12	2	5,25	10,50		
13-16	4	2,63	10,50	0,50	,095
Gruplar (3-5)					
9-12	2	2,50	5,00		
17 ve +	2	2,50	5,00	2,00	1,000
Gruplar (4-5)					
13-16	4	2,63	10,50		
17 ve +	2	5,25	10,50	0,50	0,95

Tablo 14' te görüldüğü gibi Liderlik Davranışları Ölçeğinin puanlarının kadın yöneticiyle çalışılan süre değişkenine göre Mann Whitney-U testi sonucuna göre farklılığın 0-4 yıl ile 13-16 yıl arasında 0-4 yıl lehine ve 5-8 yıl ile 13-16 yıl arasında 5-8 yıl lehine anlamlı farklılık bulunmuştur ($p < ,05$).

Sonuç ve Tartışma

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları, cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmamıştır. Kültür (2006) ve Uçan (2012), yaptıkları araştırmada öğretmenlerin algılarına göre erkek ve kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını incelemişlerdir. Hem Kültür (2006) hem de Uçan'a (2012) göre, liderlik davranışlarının cinsiyet değişkeni üzerinde anlamlı bir farkı bulgusuna rastlanmamıştır. Yapılan araştırmanın bu sonucu Kültür (2006) ve Uçan'ın (2012) araştırma sonucuyla örtüşmektedir. Araştırma sonucunda istatistiksel olarak anlamlı farklılığın çıkmaması kadın dayanışmasının olmadığını yapılmadığının göstergesi olabilir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları öğrenim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneti-

cilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları mezun olduğu okul değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Cemaloğlu'nun (2007) kadın ve erkek yöneticilerinin liderlik stillerini araştırdığı, örneklemi oluşturan öğretmenlerin de mezun olduğu okul değişkenine göre anlamlı farklılıklar göstermesi, araştırmanın bu sonuçları ile çelişmektedir. Bu çelişkinin sebebi araştırmaya katılan kişilerin az olduğu olarak adlandırılabilir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Uçan (2012) yaptığı çalışmada, okul yöneticilerinin okulda göstermiş oldukları liderlik davranışlarının, öğretmenlerin yaş faktörüne göre anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırmanın bu sonucu Uçan'ın araştırması ile örtüşmektedir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları branş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir. Araştırmanın bu sonucuna göre sınıf öğretmenleri kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını yerine getirdiklerini düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık bulunmamıştır. Uçan (2012) yaptığı araştırmasında, yöneticilerde algılanan liderlik davranışları ölçeği puanlarının öğretmenlerin medeni durum faktörüne göre anlamlı farklılık göstermediği görülmüştür. Araştırmanın bu sonucu Uçan'ın çalışmasını destekler niteliktedir. Fakat Cemaloğlu'nun (2007) yılında yaptığı araştırmasında öğretmenlerin medeni durumlarına göre kadın ve erkek yöneticilerinin liderlik davranışlarına ilişkin algılarında farklılık olması araştırmanın sonucu ile çelişmektedir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları kıdem değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($p < ,05$). Araştırmanın bu sonucu

mesleğine yeni başlayan öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını sergilediklerini düşündükleri söylenebilir.

Öğretmenlerin, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını saptamak için yapılan araştırmanın bulgularına göre; öğretmenlerin kadın yöneticilerin liderlik davranışlarına ilişkin algıları kadın yöneticiyle çalışılan süre değişkenine göre istatistiksel olarak farklılık bulunmuştur ($p<,05$). Araştırmanın bu sonucu, öğretmenin kadın yöneticiyle çalışılan süre değerlendirildiğinde kadın yöneticiyle az çalışmış olan öğretmenler, kadın yöneticilerin liderlik davranışlarını gösterdiklerini düşünüyor olabilirler.

Yapılan çalışmaya öneri olarak, özellikle eğitimde kadın yöneticilere fırsat verilebilir. Ayrıca liderlik ile ilgili araştırmalar sadece okulla sınırlı kalmayıp tüm eğitim ortamlarında yapılabilir. Eğitimcilere görevlerine başlamadan önce liderlik ile ilgili hizmetiçi eğitimler verilerek yönetimde daha etkili sonuçlara ulaşılabilir.

EXTENDED ABSTRACT

Leadership Roles of Women School Administrators

*

Ahmet Yıldırım - Mustafa Çelikten

The Bohdan Khmelnytsky National University - Erciyes University

Although the rates of women were close to men in terms of population, women were not as effective as men in business life. This situation has been damaged in organizations as well as women. All administrations want to work with the most effective and efficient people in the field of work. For this reason, governments that knowingly or unconsciously allow gender-based discrimination have the luxury of giving up some of the importance of the wealth of talent that is equally distributed to men and women. The woman who has installed new and different roles with the changes and developments in the social structure has started to be aware of her own position, to be aware of her own position, to be aware of the fact that she has started to work in the service sector and in other sectors. They have difficulty standing up in the professions chosen by women and their male counterparts with the same determination. Management is one of these professional groups. Management has its own principles, values and norms.

Although the women who have survived social oppression today develop themselves in the management field and their numbers increase day by day, they are faced with the concepts of management and leadership. Many researches on leadership concept have been done and it has been seen that approach, type and effectiveness are discussed rather than the definition of this concept. If a general definition of leadership is to be made, it is the sum of information that will reveal the ability to gather people around specific goals and to mobilize them to achieve those goals. Although many studies have been carried out on leadership, we were leaders in leadership research in schools and other organizations, and it was evaluated as a set of actions and actions by individuals. Women are more constructive and temperate in terms of their innate

structures, their ways of raising, and the roles of society. Therefore, in order to establish healthy relationships, to bring human emotions to the fore and to act more logical in the way of solutions, women need in management has become necessary. Carnal roles are the behaviors and roles that society has predetermined for the Sexes. It is believed that leadership is more appropriate for men today, because sexual roles are different and due to sexual role-related business. Therefore, defining the concepts of male and female traits makes it easier to understand the relationship between gender and leadership. In contrast to women, male individuals are considered to be individuals who focus on the result, do not attach much importance to emotions, pay more attention to material and instrumental values, and women put their feelings into the forefront and establish warmer relationships.

This study was carried out with a screening model to determine the perceptions of teachers in schools in Erzincan, which is affiliated to the Ministry of National Education regarding leadership behaviors perceived by women managers in their school.

The research working universe is composed of teachers working in the official educational institutions affiliated to the Ministry of national education within the borders of Erzincan province during the 2015-2016 academic year.

In Erzincan province, there are 22 schools (pre-primary, primary, secondary and high school) that serve as women's school manager, women's principal assistant manager and women's deputy manager. In 11 of these schools, there are women managers, 10 women managers and 1 women managers. The research universe is composed of 289 people who work as teachers working with women managers. Surveys that do not agree to fill out the questionnaire and fill in the questionnaire are not included in the study. The number of questionnaires that are suitable for statistical evaluation and evaluated is 193. The personal characteristics of the group (gender, age, marital status, seniority, education status, School, branch, length of time worked with the female manager) were determined: 116 (60.10%) of the teachers were female, 77 (39.90%) were male. 60 of the teachers (31.08%) are in the group of 21-30 years, 79 (40.93%) 31-40 years, 41 (21.24%) 41-50 years and 13 (6.73%) 51 years and above. 48 of the teachers (24,90%) are married and 145 (75,10%) are in the

single group. 70 (36.27%) of the teachers have 1-5 years of seniority, 40 (20.73%) 6-10 years of seniority, 24 (12.44%) 11-15 years of seniority, 21 (10.88%) 16-20 years of seniority and 38 (19.69%) 21 years and above. 12 of the teachers (6,22%) are in the school, 158 (81,87%) are in the graduate and 23 (11,92%) are in the Graduate Group. 38 (19.7%) of the teachers are in the Faculty of Arts and Sciences and 121 (62.7%) in the Faculty of education and 34 (17.60%) in the other group. 9 (4.66%) of the teachers are in primary education, 34 (17,62%) in pre-school education, 147 (76.17%) in branch teaching and 3 (1,55%) in guidance teaching groups. The teachers were 161 (83.42%) 0-4 years, 24 (12.44%) 5-8 years, 2 (1.04%) 9-12 years, 4 (2.07%) 13-16 years and 2 (1.04%) 17 years and more.

As a result, according to the findings of the study conducted to determine leadership behaviors of teachers and women managers, there was no statistically significant difference in the perceptions of teachers about leadership behaviors of women managers compared to gender variables. The absence of statistically significant difference as a result of the research may indicate that there is no female coherence. According to the findings of the research conducted to determine leadership behaviors of teachers, women managers; teachers ' perceptions of leadership behavior of female managers do not differ significantly from the learning status variable. In this study, we found that teachers ' perceptions of women's leadership behaviors do not differ significantly from the school variable in which they graduated. In this study, we found that teachers ' perceptions of leadership behaviors differ significantly from those of women managers. In this study, it can be said that the teachers of the classroom think that women managers are fulfilling leadership behaviors. According to the findings of the research conducted to determine leadership behaviors of teachers, women managers; teachers ' perceptions of leadership behaviors of female managers were not statistically different from the marital status variables. The results of the study showed that teachers ' perceptions of women's leadership behaviors were statistically different from those of women's leadership behaviors. As a result of this study, it can be said that teachers who have just started their careers think that women managers exhibit leadership behaviors. The results of the study showed that teachers 'perceptions of women

managers' leadership behaviors were statistically different from those of women managers.

Kaynakça/References

- Bakioğlu, A. ve Özcan, K. (2001). İlköğretim okul yöneticilerinin kariyer gelişimleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 1(1), 39-57.
- Barutçugil, İ. (2002). *Organizasyonlarda duyguların yönetimi*. Kariyer Yayıncılık.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectations*. FreePress; CollierMacmillan.
- Buluç, B. (2016). Geleneksel liderlik yaklaşımları. *Pegem Atıf İndeksi*, 41-68.
- Can, N. (2014). *Öğretmen liderliği*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cemaloğlu, N. (2007). Okul yöneticilerinin liderlik stillerinin farklı değişkenler açısından incelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 5(1), 73-114.
- Demir, H. ve Okan, T. (2008). Etkileşimsel ve Dönüşümsel Liderlik: Bir Ölçek Geliştirme Denemesi. *İstanbul İktisadi Enstitüsü Dergisi*, 61, 72-90.
- Eren, E. (2000). *Yönetim ve organizasyon*. İstanbul: Beta Basım.
- Gökalp, İ. E. (2008). *Türkiye'de kadın girişimciler ve kadın yöneticiler*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Karip, E. (2004). Yönetim biliminin alan ve kapsamı. Y. Özden. *Eğitim ve Okul Yöneticiliği El Kitabı*, 1-39.
- Kippenberger, T. (2002). *Liderlik stilleri: Leading 08.04* (Cilt 8). John Wiley & Sons.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kültür, Y. Z. (2006). *Ortaöğretim kurumlarındaki yöneticilerin liderlik stilleri ve kişilik özelliklerinin karşılaştırılması*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Milli Eğitim Bakanlığı, Erzincan İl Milli Eğitim Müdürlüğü, (2015). 2015-2016 İdarecilik Bilgi Formu, Erzincan

- Şahin, G. (2007). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin yeri ve kariyer sorunları*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Şişman, M. (2014). *Öğretim liderliği*. Pegem A Yayıncılık.
- Şişman, M. ve Turan, S. (2005). *Eğitim ve okul yönetimi. Eğitim ve okul yöneticiliği el kitabı*. Pegem A Yayıncılık, Ankara.
- Tunalı, A. (2006). *Kadın kamu yöneticilerinin liderlik özellikleri: Türkiye'deki kadın kaymakamlar örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Turan, S. ve Ebiçlioğlu, N. (2002). Okul müdürlerinin liderlik özelliklerinin cinsiyet açısından değerlendirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 31, 444-458.
- Uçan, M. (2012). *İlköğretim Okullarında görev yapan öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları ile kadın yöneticilerde algıladıkları liderlik stilleri arasındaki ilişki:İstanbul ili Kadıköy ilçesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Yedi Tepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Yavuz, N. (2011). *Eğitim sektöründe çalışan kadın yöneticilerin rol çatışması: Kocaeli ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü, Kayseri.

Kaynakça Bilgisi / Citation Information

Yıldırım, A. ve Çelikten, M. (2018). Kadın okul yöneticilerinin liderlik rolleri. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1042-1065. DOI: 10.26466/opus.468441