Educational Administration: Theory and Practice
2013, Vol. 19, Issue 4, pp: 543-574

Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi
2013, Cilt 19, Sayı 4, ss: 543-574

w w w . k u e y . n e t



Eğitim Denetmenliğinde Kadın Olmak: Mesleğe İlişkin Düşünceler ve Sorunlar*

Being a Female Education Supervisor: Thoughts on the Profession and Problems

Suzan Canlı[1], Hasan Demirtaş[2], Ahmet Bozak[3], Serpil Doruk[4]

Öz

Bu araştırmanın temel amacı, kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine ilişkin düşüncelerini ve sorunlarını belirlemektir. Araştırmada genel tarama modeline dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Araştırma verileri nitel araştırma yöntemiyle elde edilmiş olup, nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseniyle yürütülmüştür. Veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formunda kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine ilişkin düşüncelerini ve sorunlarını belirlemek amacıyla cevaplayacakları 6 soru yer almıştır. Elde edilen verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi yöntemleri kullanılmıştır. Türkiye'de 2011-2012 eğitim-öğretim yılında toplam 142 kadın eğitim denetmeni görev yapmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, amaçlı örnekleme yöntemine göre, kolay ulaşılabilir durum örneklemesi tekniği ile belirlenmiştir. Çalışma grubunu, görüşmeyi kabul eden 23 kadın eğitim denetmeni oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda; kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliğine yönelmelerinde farklı etkenler olmakla birlikte en sık vurgulanan etkenin "Öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutum" olduğu belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinin çoğu eğitim denetmenliğine giriş aşamasında herhangi bir olumsuzluk yaşamadığını ifade ederken, bazıları cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmiştir. Araştırmada kadın eğitim denetmenlerinin çoğunun günlük mesleki çalışmalar sırasında sorunlar yaşadıkları ve en sık vurgulanan sorunun "Denetlenenlerin olumsuz tutum ve davranışları" olduğu belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinin çoğu öğretmen denetiminde herhangi bir sorun yaşamadıklarını ve kadın eğitim denetmeni olmanın herhangi bir avantaj sağlamadığını belirtmişlerdir. Yine kadın eğitim denetmenlerinin çoğu mesleklerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Diğer yandan kadın eğitim denetmenlerinin en sık vurguladıkları etkenlerin, mesleki memnuniyet açısından "Faydalı olmak", memnuniyetsizlik açısından ise "Maddi yetersizlik" olduğu belirlenmiştir.

Anahtar sözcükler: Denetim, eğitim denetimi, kadın eğitim denetmeni, eğitim denetmenlerinin sorunları

Abstract

What is mainly intended here in is to ascertain the female education supervisors' opinions about the profession of education supervising, and to ascertain their problems as well. Descriptive method, based on the descriptive screening method, was utilized in the research. Having obtained the research data by means of qualitative research method, the research was conducted by means of phenomenological design, as being among the designs of the qualitative research. Semi-structured interview form was used as being the means of data collection. There were 6 questions being asked in the semi-structured interview form so as to be answered by the female education supervisors, with the intent of ascertaining their opinions about, and their problems arising from the profession of education supervising. Descriptive and content analysis methods were used in the analysis of the obtained data. A total of 142 female education supervisors are serving in Turkey throughout the educational-teaching term of 2011-2012. Study group of the research was nominated by means of the easily accessible condition sampling technique, according to the purposeful sampling method. Study group is consisted of the 23 female education supervisors, having accepted the interview. Consequently, despite various factors having orientated the female education supervisors towards education supervising, the mostly emphasized factor among them was found to be "the negative attitude towards teaching profession". While most of the female education supervisors spoke of no negativity they had encountered throughout the stage of their introduction to the education supervising, some of them spoke of having undergone gender-based occupational discrimination in the meantime. It was further found out in the research that, most of the female education supervisors were encountering problems while doing their daily professional routines, and the "negative attitudes and behaviors of those under supervision" was the mostly cited among the aforementioned problems. While most of the female education supervisors spoke of no problem they had encountered during their supervision of the teachers, they also told that, being female education supervisors did not provide any advantage for them. Most of the female education supervisors further told that, they were content with their professions. On the other hand, it was further ascertained that, among the factors having mostly been cited by the female education supervisors, "being helpful" was the mostly cited one in terms of occupational satisfaction, while "financial insufficiency" was the mostly cited one in terms of occupational dissatisfaction.

Keywords: Supervision, education supervision, female education supervisors, education supervisors' problems

[1] Millî Eğitim Müdürlüğü, Adıyaman, canlisuzan@gmail.com, [2] Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Malatya, hasan.demirtas@inonu.edu.tr, [3] Millî Eğitim Müdürlüğü, Malatya, [4] Millî Eğitim Müdürlüğü, Şanlıurfa

Atıf için/Please cite as:

Canlı, S., Demirtaş, H., Bozak, A., & Doruk, S. (2013). Eğitim denetmenliğinde kadın olmak: Mesleğe ilişkin düşünceler ve sorunlar. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice], 19*(4), 543-574.

Örgütler amaçlarını gerçekleştirdikleri sürece varlıklarını sürdürebilmektedir. Bu nedenle, örgütsel amaçların gerçekleştirilme derecesine ilişkin sürekli olarak dönüt alınmalıdır. Bu ise örgütün girdilerinin, örgütsel sürecin ve örgüt çıktılarının planlı ve programlı olarak sürekli biçimde kontrol edilmesi ve değerlendirilmesi ile olanaklı olup tüm bu işlevleri içeren denetimin örgüt açısından önemini ve zorunluluğunu göstermektedir. Denetimin temel amacı, örgütün amaçlarının gerçekleştirilme derecesini saptamak, daha iyi sonuç alabilmek için gerekli önlemleri almak ve süreci geliştirmektir (Aydın, 2000, s. 11). O halde, denetim kontrol etmekten öte geliştirme odaklı bir işlev görmektedir. Bu açıdan, öğretimin denetimi ve geliştirilmesi eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında en gerekli unsurlardan biridir (Aydın, 2008, s. 3).

Eğitimde denetim anlayışı, yönetim yaklaşımlarına ve kuramlarına uygun bir değişim ve gelişim göstermiştir (Aydın, 2008, s. 3). Klasik denetim anlayışı okuldaki tüm faaliyetleri ölçme ve değerlendirme anlamına gelirken, çağdaş denetim anlayışı öğretmenlere mesleki destek ve rehberlik etmeyi sağlayan bir süreç olarak görülmektedir (Tyagi, 2010, s. 113). Ayrıca, öğretmenlerin bu sürece katılması sağlanarak onlarla işbirliği yapılması vurgulanmaktadır (Glickmann, Gordon ve Ross-Gordon, 2004; Hoy ve Forsyth, 1986; Sharma, Yusoff, Kannan ve Baba, 2011). Kısacası önceleri kurallara uygunluğun sağlanması ve yetersizliklerin aranması amacına sahip denetim türleri vurgulanırken; zamanla öğretimin iyileştirilmesi, öğretmen doyumunun arttırılması ve öğrenen toplumun yaratılması gibi insan kaynakları ve işbirliğine dayalı denetim türleri vurgulanmıştır (Aydın, 2008, s. 11).

Eğitim denetimi büyük ölçüde öğrenci ile ilgili değil öğretimle ilgilidir. Denetim okulun işleyişinde önemli bir fonksiyondur; bir görev, özel bir meslek ya da yöntemler seti değildir (Harris, 1985, s. 10). Hoy ve Forsyth'a (1986, s. 3) göre denetim, öğretme-öğrenme sürecini geliştirmek için tasarlanan faaliyetler; Glatthorn'a (1990, s. 84) göre, okulun amaçlarının daha iyi gerçekleşmesi amacıyla öğretmenlerin mesleki gelişmelerine olanak sağlayan hizmetler ve uygulanan işlemler; Taymaz'a (2005, s. 31) göre ise, kurumda çalışan personelin görevlerini yapma şekillerini gözlemek, hataları ve eksiklikleri ortaya koymak, bunları düzeltmeleri için gerekli önlemleri almak, sorunları çözümlemek, yenilikleri tanıtmak ve yöntemleri geliştirmelerini sağlamaktır. Kısacası, eğitim denetimi okuldaki öğretme-öğrenme sürecinin geliştirilmesine ve sürdürülmesine yöneliktir (Harris, 1985, s. 10).

Denetimin eğitim-öğretim açısından önemini göz önüne aldığımızda, eğitim denetiminin etkili bir biçimde gerçekleştirilmesi önemli görülmektedir. Eğitim denetiminin etkiliği ise büyük oranda eğitim denetmenlerinin kendilerinden beklenilen görevleri gerçekleştirmelerine bağlıdır. Çünkü eğitim denetmenleri denetim sisteminin önemli bir kesimini oluşturmaktadır (Terzi, 1996, s. 32). Eğitim denetmenleri, eğitim kurumlarının amaçlarının gerçekleştirilmesi için yönetici, öğretmen ve diğer personelin çalışmalarını yönlendirir, belirlenen

kurallara uygun çalışıp çalışmadıklarını denetler ve iş başında yetişmelerini sağlarlar. Kurumdaki personel arasında birlik ve dayanışmaya, hizmetin yürütülmesinde planlamaya, eşgüdüme ve uygulamaya katkı sağlarlar. Eğitim öğretimle ilgili sorunları belirler, sorunların çözümü konusunda öneriler sunarak eğitim-öğretim sürecinin geliştirilmesine katkıda bulunurlar (Millî Eğitim Bakanlığı [MEB], 2001). Bu bağlamda eğitim denetmenlerine eğitim sisteminin amaçlarına ulaşmasında, çağdaş bir yapı ve işleyişe kavuşturulmasında işlevsel bir sorumluluk yüklenmiştir (Terzi, 1996, s. 32).

Eğitim denetmenleri, ildeki her derece ve türdeki örgün ve yaygın eğitim kurumları ile il ve ilçe millî eğitim müdürlüklerinin rehberlik, işbaşında yetiştirme, denetim, değerlendirme, inceleme, araştırma ve soruşturma hizmetlerini yürütmektedirler (Resmî Gazete, 2011). Eğitim denetmenleri kurumun amacına ulaşması için çalışan personele yardım etme, yol gösterme, personelin mesleki gelişimine katkıda bulunma işlevlerinin yanı sıra personelin çalışmalarını da değerlendirir. Ayrıca yasa dışı eylemlerde bulunan personellerin soruşturmasını da eğitim denetmenleri yapmaktadır (Taymaz, 2005, s. 68). Bu durumda, eğitim denetmenlerinin farklı roller oynamaları gerekmekte ve denetmenlerin rolleri giderek karmaşıklaşmaktadır (Burnham, 1976, s. 303). Taymaz (2005), denetim sürecinde denetmenlerin rollerini; yöneticilik, liderlik, öğreticilik, rehberlik, araştırma uzmanlığı ve sorgu yargıçlığı olarak ifade ederken, Beach ve Reinhartz (2000) denetmenlerin rollerini; liderlik, planlamacı/düzenleyici, kolaylaştırıcı, değerlendirici, cesaretlendirici/motive edici, iletişimci, karar verici, koçluk/mentorlük ve değişim ajanlığı olarak belirtmektedir.

Eğitim denetmenleri, denetim işlevlerini her türlü etkiden uzak, sıkıntısız ve huzur içerisinde yerine getirebildikleri ölçüde kendilerinden beklenilen rolleri gerçekleştirebilirler (Taymaz, 2005, s. 50). Bu bakımdan eğitim denetmenlerinin yaşadığı sorunlar çeşitli açılardan ele alınarak çözümlenmelidir. Alanyazında eğitim denetmenlerinin yaşadıkları sorunları inceleyen pek çok araştırma yapılmasına (Beyhan, 2008; Dağlı, 2006; Erdem, 2010; Özmen ve Şahin, 2010; Sarpkaya, 2004; Söbü, 2005; Şenyüz, 2006; Taymaz, 1995; Terzi, 1996) rağmen kadın eğitim denetmenlerinin cinsiyetleri nedeniyle mesleki süreçte yaşadıkları sorunları inceleyen bir araştırma yapılmamıştır. Diğer yandan yapılan bazı araştırmalarda kadın eğitim denetmenlerinin iş doyumunun erkek meslektaşlarına oranla düşük olduğu (Kayıkçı, 2005) ve duygusal tükenme boyutu açısından erkek meslektaşlarından daha fazla tükenmişlik duygusu yaşadıkları belirlenmiştir (Engin, 2006). Bunun nedeni kadın eğitim denetmenlerinin cinsiyetleri nedeniyle mesleki süreçte karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların yaşamlarına olumsuz yansıması olabilir. Nitekim çalışma yaşamında kadınlar erkeklerden farklı sorunlar yaşamaktadır (Helms ve Guffey, 1997; Kara, 2006; Kocacık ve Ayan, 2011; Kocacık ve Gökkaya, 2005; Liu ve Wilson, 2001; Yılmaz, Bozkurt ve İzci, 2008).

Tarihsel süreç içinde kadınlar, her dönemin koşullarına ve niteliklerine göre farklı şekillerde ekonomik faaliyetlere katılmışlardır. Ancak kadınların bir ücret karşılığı çalışması Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 196). Kadının çalışma yaşamına girmesine rağmen ev işlerinin cinsiyetçi dağıtımında bir değişim yaşanmamış ve kadınlar açısından çalışma olgusu ikinci etkinlik olarak görülmeye devam etmiştir (Kumaş ve Fidan, 2005, s. 510). Çünkü kadın ve erkeğin çalıştığı durumlarda, erkeğin mesleği önemli görülmekte, bu erkeklere ev işlerinden ve çocuk bakımından muaf olma hakkını vermektedir (Cooper ve Lewis, 1995, s. 29). Bu nedenle, çalışan kadınlar aile içi geleneksel işlerini yerine getirmek zorunda kalmış (Kocacık ve Ayan, 2011) ve kendisine yüklenen bu asli görevlerini aksatmamak şartıyla daha az üretken, fazla sorumluluk gerektirmeyen ve zaman almayan sektörlerde çalışmaya itilmişlerdir (Besler ve Oruç, 2010, s. 24). Böylelikle, bazı mesleklerin kadınlara bazılarının ise erkeklere uygun olduğu görüşü benimsenerek cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ortaya çıkmıştır (Preston, 1999). O halde, cinsiyet rollerine ilişkin toplumsal tutumlar erkeklerin ve kadınların meslek seçimini etkilemektedir (Wootton, 1997, s. 1).

Mesleki cinsiyet ayrımının yanı sıra, işyerinde de cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır. Uzmanlar işyerinde kadınlara karşı uygulanan ayrımcılığına genellikle cinsiyete ilişkin kültürel inançların temel olduğunu belirtmektedir (Ridgeway ve England, 2007, akt. Bobbitt-Zeher, 2011). Toplumsal cinsiyet özellikleri örgütsel cinsiyet özellikleri üzerinde belirleyici bir rol oynamakta (Mercanlıoğlu, 2009, s. 41), işyerindeki erkek-kadın ilişkilerinin içine işlemekte, her bir cinsiyetten beklenilen davranışları ve davranışların yorumlanmasını etkilemektedir (Cooper ve Lewis, 1995). Ayrıca toplumsal cinsiyete ilişkin özellikler temel alınarak işyerinde cinsiyet ayrımcılığına yol açan birtakım örgütsel uygulamaların, politikaların ve örgütsel yapıların oluşmasına neden olmaktadır (Ridgeway ve England, 2007, akt. Bobbitt-Zeher, 2011). Cinsiyete ilişkin özellikler ile başarılı yöneticilerin özellikleri arasında ilişki olduğu ve erkeklerin kadınlara oranla başarılı yönetici özelliklerine daha uygun olduğu görüşü benimsenmektedir. Bu görüş, kadınların yönetim pozisyonları için erkeklerden daha az nitelikli olduğunun algılanmasına ve yönetim pozisyonlarına girmelerinin olumsuz olarak etkilenmesine neden olabilmektedir (Brenner, Tomkiewicz ve Schein, 1989, s. 662).

Yukarıda yapılan açıklamalar ışığında, toplumsal cinsiyet özelliklerinin örgütlere yansıması ve kadınların toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine bakış açılarının ve mesleki süreçte yaşadıkları sorunların erkek meslektaşlarından farklı olabileceği düşünülmektedir. Kadın eğitim denetmenlerinin kendilerinden beklenilen denetim hizmetlerini etkili bir şekilde gerçekleştirebilmeleri için eğitim denetmenliği mesleğine ilişkin düşüncelerinin ve sorunlarının belirlenerek ortaya çıkan sorunların çözümlenmesi önemli görülmektedir.

Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın temel amacı, kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine ilişkin düşüncelerini ve sorunlarını belirlemektir. Araştırmanın diğer bir amacı, bulgulardan yola çıkılarak uygulayıcılara ve araştırmacılara öneriler sunmaktır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır:

1. Kadın eğitim denetmenlerini eğitim denetmenliği mesleğine yönelten etkenler nelerdir?
2. Kadın eğitim denetmenlerinin kadın olmaları nedeniyle eğitim denetmenliği mesleğine giriş aşamasında yaşadıkları olumsuzluklar nelerdir?
3. Kadın eğitim denetmenlerinin kadın olmaktan ötürü mesleki süreçte yaşadıkları sorunlar nelerdir?
4. Kadın eğitim denetmeni olmanın avantajları nelerdir?
5. Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri nelerdir?

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada genel tarama modeline dayalı betimsel yöntem kullanılmıştır. Tarama modeli, mevcut durumu olduğu gibi açıklanmaktadır (Karasar, 2007, s. 77). Araştırma verileri nitel araştırma yöntemiyle elde edilmiş olup, nitel araştırma desenlerinden olgubilim deseniyle yürütülmüştür. Olgubilim deseni, bize tümüyle yabancı olmayan ve tam olarak anlamını kavrayamadığımız olguları araştırmayı amaçlayan çalışmalar için uygundur. Farkında olduğumuz ancak; derinlemesine ve ayrıntılı bir anlayışa sahip olmadığımız olgulara odaklanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 72).

Çalışma Grubu

Araştırmanın katılımcılarının belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemlerinden kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniği kullanılmıştır. Kadın eğitim denetmeni sayısının azlığı ve farklı illerde bulunması kadın eğitim denetmenlerine ulaşmayı güçleştirdiğinden araştırmaya hız ve pratiklik kazandırması amacıyla kolay ulaşılabilir durum örneklemesi tercih edilmiştir. Kolay ulaşılabilir durum örnekleme tekniğinde, araştırmacı yakın olan ve erişilmesi kolay olan bir durumu seçer (Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 113),

kolaylıkla ulaşılabilen bireyler araştırmanın çalışma grubunu oluşturur (Fraenkel, Wallen ve Hyun, 2012, s. 99).

Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası (TEMSEN) aracılığı ile 22/02/2012 tarihinde Milli Eğitim Bakanlığı'ndan alınan bilgilere göre, Türkiye'de 142 kadın eğitim denetmeni bulunmaktadır. Araştırmanın çalışma grubu, görüşmeyi kabul eden 23 kadın eğitim denetmeninden oluşmaktadır. Katılımcılara ilişkin bilgiler Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1

Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Değişkenler	Düzey	*n*	%
Branş	Sınıf Öğretmenliği	8	34.78
	Okulöncesi	3	13.04
	Türkçe	3	13.04
	Matematik	4	17.39
	Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi	2	8.70
	Teknoloji ve Tasarım	1	4.35
	Rehber Öğretmen	2	8.70
Kıdem	4 yıl	12	52.17
	7 yıl	5	21.74
	10 yıl	6	26.09
Görev Yapılan İl	Adıyaman	2	8.70
	Ankara	9	39.13
	Iğdır	1	4.35
	Muş	1	4.35
	Şanlı Urfa	5	21.73
	Mersin	3	13.04
	Yozgat	2	8.70

Veri Toplama Aracı

Bu araştırmada veri toplama aracı olarak yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formu hazırlanmadan önce, ilgili alanyazın taraması yapılmış, 1 erkek ve 1 kadın eğitim denetmeni olan araştırmacılar tarafından görüşme formunda yer alacak sorular oluşturulmuştur. Görüşme formunun kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine ilişkin düşüncelerini ve sorunlarını saptama amacına uygunluğunu belirlemek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Görüşme formu Şanlı Urfa ilinde görev yapan 3 kadın eğitim denetmenine uygulanmış ve ifade bozukluğu olan, anlaşılmayan 2 soruda gerekli

değişiklikler yapılarak 6 soruluk görüşme formu oluşturulmuştur. Görüşme formunda yer alan sorular aşağıda belirtilmiştir:

1. Bir kadın olarak eğitim denetmenliği mesleğini tercih etme sebebiniz nedir?
2. Kadın olmanız nedeniyle, eğitim denetmenliği mesleğine giriş aşamasında yaşadığınız güçlükler nelerdir?
3. Günlük mesleki çalışmalarınız sırasında, kadın olmanız sebebiyle yaşadığınız sorunlar nelerdir?
4. Özellikle öğretmen denetiminde kadın olmanız sebebiyle ne tür sorunlar yaşamaktasınız?
5. Kadın eğitim denetmeni olmanızın olumlu yanları nelerdir?
6. Bu mesleği seçmiş olmaktan memnun musunuz? Neden?

Verilerin Toplanması

Bu araştırmanın verileri 08/03/2012-10/04/2012 tarihleri arasında toplanmıştır. Veriler, görüşme imkânı olan denetmenlerle yüz yüze görüşme yapılarak, diğerlerine ise görüşme formunun e-mail yoluyla gönderilmesiyle toplanmıştır. Adıyaman ilinde bulunan 2 kadın eğitim denetmeni ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Şanlı Urfa ilinde görev yapan 1 kadın, 1 erkek eğitim denetmeni aracılığıyla 13 görüşme formu onların tanıdıkları kadın eğitim denetmenlerine e-mail yoluyla gönderilmiştir. Diğer 8 görüşme formu ise, farklı illerin İl Eğitim Denetmenleri Başkanlıkları ile telefon görüşmesi yapılarak alınan kadın eğitim denetmenlerinin e-mail adreslerine gönderilmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinin e-mail adreslerini vermek istemeyen İl Eğitim Denetmenleri Başkanlıklarının e-mail adreslerine görüşme formları gönderilmiş ve doldurulan görüşme formları posta aracılığıyla araştırmacıya ulaştırılmıştır. Adıyaman ilinde görev yapan 2 kadın eğitim denetmeni ile yapılan görüşmeler yaklaşık olarak 30 dk. sürmüştür. Bu görüşmeler sırasında veriler katılımcılardan izin alınmak suretiyle ses kaydı yapılarak ve not alınarak toplanmıştır (Mack, Woodsong, MacQueen, Guest ve Namey, 2005, s. 36; Yıldırım ve Şimşek, 2011, s. 147).

Verilerin Çözümlenmesi ve Yorumlanması

Araştırmada elde edilen verilerin analizinde betimsel ve içerik analizi kullanılmıştır. Betimsel analiz içerik analizine göre daha yüzeyseldir ve daha çok araştırmanın kavramsal yapısının önceden açık biçimde belirlendiği araştırmalarda kullanılmaktadır. Betimsel analizde görüşülen bireylerin görüşlerini çarpıcı bir biçimde yansıtmak amacıyla doğrudan alıntılara sık sık yer verilir. İçerik analizi, verilerin derinlemesine analiz edilmesini gerektirir ve önceden belirgin olmayan temaların ortaya çıkarılmasına olanak sağlar. İçerik analizinde yapılan işlem, birbirine benzeyen verileri belirli kavramlar ve temalar

çerçevesinde bir araya getirmek ve bunları okuyucunun anlayabileceği bir biçimde düzenleyerek yorumlamaktır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması iki araştırmacı tarafından aşağıdaki şekilde gerçekleştirilmiştir:

Öncelikle, her bir görüşme formu D1, D2… şeklinde kodlanmıştır. Görüşme formunda yer alan sorulara verilen yanıtlar araştırmacılar tarafından titizlikle irdelenmiş ve tümevarımcı bir yaklaşımla, önceden belirlenen bir kod içeriği olmadan ifadelerin özüne bağlı kalınarak kodlamalar yapılmıştır. Kodlama yapılırken ifade sıklığının belirlenmesine dikkat edilmiştir. Kodlar bir araya getirilerek benzerlikleri ve farklılıkları incelenmiş, birbirine benzer kodlar arasında ortak yönler bulunarak temalar oluşturulmuştur. Daha sonra, veriler tekrar gözden geçirilerek iki araştırmacının oluşturduğu kodlar ve temalar karşılaştırılmış, uzman görüşüne başvurularak kodların ve temaların son hali belirlenerek okuyucunun anlayabileceği bir dille tanımlanmıştır. Nitel verinin belirli düzeyde sayılara indirgenmesi mümkün olduğundan kodlara ve temalara ilişkin frekanslar hesaplanmıştır. Bulguların sunumunda katılımcıların bireysel olarak dile getirdiği ifadelerden bazıları verilmiştir. Elde edilen veriler neden-sonuç ilişkileri ile incelenerek birtakım yargılara ulaşılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2011).

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmalarda geçerlik, doğruluk anlamına gelmektedir (Neuman, 2010). Nitel araştırmalarda *"iç geçerlik"* yerine *"inandırıcılık", "dış geçerlik"* yerine *"aktarılabilirlik"* kavramlarının kullanılması tercih edilmektedir. Araştırma konusu hakkında genel bilgiye sahip ve nitel araştırma yöntemleri konusunda uzman kişilerden, araştırmayı çeşitli boyutlarıyla incelenmesinin istenmesi inandırıcılığı artıracak stratejilerden biridir. Ayrıca, araştırmacının ulaştığı sonuçların ve yorumların katılımcılar tarafından teyit edilmesi inandırıcılığı artıran bir başka stratejidir (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu araştırmada inandırıcılığı artırmak amacıyla hem görüşme formunun kadın eğitim denetmenlerinin mesleğe ilişkin düşüncelerini ve sorunlarını saptama amacına uygunluğunu hem de kodların ve temaların son halini belirlemek için uzman görüşüne başvurulmuştur. Ayrıca, araştırma sonuçları ve yorumları kadın eğitim denetmenleriyle paylaşılmış, yorumlarla katılımcı teyidi alınarak inandırıcılık artırılmaya çalışılmıştır.

Nitel araştırma sonuçlarının aktarılabilirliği, verilerin yeterli düzeyde betimlenmesine bağlıdır. Ayrıntılı betimleme, verilerin ortaya çıkan kavram ve temalara göre düzenlenmiş bir şekilde okuyucuya yorum katmadan ve verinin doğasına mümkün olduğunca sadık kalınarak aktarılmasıdır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu amaçla, araştırmada sık sık doğrudan alıntılara yer verilmiştir.

Nitel araştırmalarda güvenilirlik, tutarlılık veya sağlamlık anlamına gelmektedir (Neuman, 2010, s. 286). Nitel araştırmalarda *"iç güvenirlik"* yerine *"tutarlılık"*, *"dış güvenirlik"* yerine *"teyit edilebilirlik"* kavramlarının kullanılması tercih edilmektedir

(Yıldırım ve Şimşek, 2011). İç güvenirliğin sağlanması amacıyla araştırma verilerinin analizi iki araştırmacı tarafından birbirlerinden bağımsız olarak yapılmıştır. Sınıflandırma işleminin birden fazla kişi tarafından yapılması güvenilirliğin değerlendirilmesine olanak sağlar (Weber, 1990). Araştırmacılar arasındaki uyum yüzdesi araştırmanın güvenirliğini belirtir (Stemler, 2001). Bu bağlamda, Miles ve Huberman (1994) tarafından önerilen formül (güvenirlik = görüş birliği/görüş birliği + görüş ayrılığı) kullanılarak araştırmacılar arasındaki uyuşum oranı 0.91(186/186+18) olarak bulunmuştur. Dış güvenirliği sağlamak amacıyla tüm veri toplama araçları, ham veriler, verilerin analiz aşamasında yapılan kodlar, notlar ve çıkarımlar talep edilmesi durumunda veya gelecekte yapılacak benzer bir araştırma ile karşılaştırmaların yapılabilmesi amacıyla saklanmıştır.

Bulgular

Kadın Eğitim Denetmenlerini Eğitim Denetmenliği Mesleğine Yönelten Etkenler

Kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliği mesleğine yönelmelerinde etkili olan etkenlere ilişkin görüşleri Tablo 2'de verilmiştir.

Tablo 2

Kadın Eğitim Denetmenlerini Eğitim Denetmenliği Mesleğine Yönelten Etkenler

Mesleğe yönelten etkenler	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutum	4,6,8,11,13,19,22	7
Üstleri (yönetici ve denetmen) yeterli görmeme	9,10,16,19	4
Kariyer yapmak	5,7,11,17	4
Denetmenlik mesleğine ilişkin olumlu tutum	3,11,18,23	4
Çevreme faydalı olmak (eğitim sistemine ve öğretmenlere)	1,11,17	3
Daha iyi imkânlara sahip olmak (görev yeri ve statü)	1,15,21	3
Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa tepki	2,17,20	3
Kadın öğretmenlerle daha iyi iletişim kurarak yardımcı olmak	10	1
Kadınlara model olmak	16	1
Farklı bir alanda çalışmak	12	1
Ülkeme ve demokrasiye olan inanç ve güvencim	2	1
Tesadüf	14	1

Tablo 2 incelendiğinde, kadın eğitim denetmenlerini eğitim denetmenliği mesleğine yönelten etkenlerin "Öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutum, Üstleri (yönetici ve denetmen) yeterli görmeme, Kariyer yapmak, Denetmenlik mesleğine ilişkin olumlu tutum, Çevreme faydalı olmak (eğitim sistemine ve öğretmenlere), Daha iyi imkânlara sahip olmak (görev yeri ve statü), Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa tepki, Kadın öğretmenlerle daha iyi iletişim kurarak yardımcı olmak, Kadınlara model olmak, Farklı bir alanda çalışmak, Ülkeme ve demokrasiye olan inanç ve güvencim, Tesadüf" olduğu görülmektedir.

Kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliğine yönelmelerinde en sık vurguladıkları etken "Öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutum" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri öğretmenlik mesleğinde sürecin rutin hale gelmesi, öğretmenliğin yorucu olması, kendilerini kanıtlamaya yetmemesi ve verimlerinin giderek azaldığını düşünmeleri nedeniyle eğitim denetmenliğini tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Bu etkene ilişkin kadın eğitim denetmenlerinin bazı ifadeleri aşağıda verilmiştir.

> *"Öğretmenlik mesleğinin rutin hale gelmesinden sıkıldığım için böyle bir tercihte bulundum (D4)."*
>
> *"Öğretmen olarak kendimi yeterince kanıtladığımı bana artık yetmediğini düşünmem etkendir (D6)."*
>
> *"Branşım sınıf öğretmenliği. 15 yıl boyunca sınıf öğretmenliği yaptım. 15 yılın 6 yılı 1. Sınıfları okutmakla geçti. Çok titiz, sorumluluk sahibi, kaygılı bir öğretmendim. Öğrencilerimin hem eğitsel başarılarını yükseltmekten haz alır, hem de iyi bir insan olarak yetiştirme kaygısını duyar, olumsuz davranışları düzeltmek için çaba sarf ederdim. Ama bu iş bana giderek yorucu gelmeye başladı (D11)."*
>
> *"Öğretmenlikteki verimimin giderek azaldığını ve 33 yıl daha öğretmenlik yapamayacağımı düşünmem etkendir (D13)."*

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleği seçmelerinde ikinci sırada vurguladıkları etkenin "üstleri (yönetici ve denetmen) yeterli görmeme" olduğu belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri yöneticinin sorumsuzluğu, yöneticinin kendini geliştirmemesi, yönetici ve denetmenin yeterli bilgilendirme sağlamaması, sınıfa denetime gelen erkek eğitim denetmenini yetersiz görmeleri ve davranışlarını beğenmemeleri nedeniyle eğitim denetmenliğini tercih ettiklerini belirtmiştir. Bu etkene ilişkin kadın eğitim denetmenlerinin bireysel olarak dile getirdikleri ifadelerden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"Öğretmenlik mesleğini yaparken çalıştığım kurumlarda görev yapan yöneticilere göre daha fazla sorumluluk sahibi olduğumu, onlara göre kendimi geliştirmeye daha çok çaba sarf ettiğimi gördüm. Ayrıca bu tür yöneticilerin kendilerinin yapamadığı şeyleri benden istemesi de gücüme gidiyordu. Kendim idareci olmak istemediğim için denetmenliği seçtim" (D9).*
>
> *"Öğretmenlik yaparken sınıfıma teftişe gelen erkek denetmenini yeterli görmediğim ve davranışlarını beğenmediğim için seçtim (D10)."*
>
> *"Öğretmen iken bazı konularda yardıma ihtiyacım oluyordu. Okul müdürü ve denetmenler sorduğum sorulara yeterli cevap veremeyip beni bilgilendirmiyorlardı. Bu nedenle bu mesleği seçtim ki, diğer öğretmenler benim çektiğim sıkıntıları çekmesin (D16)."*

Kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliğine yönelmelerinde etkili olan diğer bir etkenin "cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa tepki" olduğu belirlenmiştir. Bu etkene ilişkin görüşünü katılımcılardan D17 *"… Bu mesleğin*

sadece erkek işi olmadığına, kadınların da gayet güzel yapabileceğine inandığım için bu mesleği seçtim." şeklinde ifade etmiştir.

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Kadın Olmaları Nedeniyle Eğitim Denetmenliği Mesleğine Giriş Aşamasında Yaşadıkları Olumsuzluklar

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleğe giriş aşamasında, kadın olmaları nedeniyle yaşadıkları olumsuzluklara ilişkin görüşleri Tablo 3'te verilmiştir.

Tablo 3

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Kadın Olmaları Nedeniyle Eğitim Denetmenliği Mesleğine Giriş Aşamasında Yaşadıkları Olumsuzluklar

Mesleğe Girişte Yaşanılan Olumsuzluklar	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Herhangi bir olumsuzluk yaşamadım	3,4,5,6,7,10,12,13,14,15,17,18,19,21	14
Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık	1,2,8,9,11,16,20,22,23	9

Tablo 3'e göre, kadın eğitim denetmenlerinin çoğunluğunun mesleğe giriş aşamasında herhangi bir olumsuzluk yaşamadıkları, bazılarının "Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa" maruz kaldıkları belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinin yakın çevrelerindeki kişiler, yetkili kişiler ve eğitim denetmenleri tarafından cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirten ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"Mülakat sınavında komisyon üyelerinden birisi 'İzmir'de yaşadığını, boşanmış olduğunu ve bir çocuğun olduğunu söyledin. Eğer denetmen olursan çocuğunla birlikte tek başına doğuda bir ilde görev yapabilecek misin?' diye sordu (D1)."*
>
> *"…mesleğin gezisi olması sebebiyle ne yapacaksın, başka işin yok mu, rahatını niye bozuyorsun gibi pek çok olumsuz iletişimle karşılaştığımı söyleyebilirim. Hatta mülakat sınavında komisyon başkanı bile 'kızım her nereye atanırsan gitmeyi göze alıyor musun' diye sormuştu (D2)."*
>
> *"Erkek denetmenlerin başlangıçta benim yanımda 'Bu meslek kadın için zor, kadın mesleği değil' gibi konuşmalarına üzülmüştüm (D9)."*
>
> *"Babam ve çevremdeki diğer kişiler öğretmenlik mesleğinin kadınlara daha yatkın bir meslek olduğunu söylediler. Hatta yetkili kişiler bile köy köy gezmenin kadın için uygun olmadığını ifade etmişlerdi (D16)."*

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Kadın Olmaktan Ötürü Mesleki Süreçte Yaşadıkları Sorunlar

Kadın eğitim denetmenlerinin kadın olmaktan ötürü mesleki süreçte yaşadıkları sorunlar "Günlük mesleki çalışmalarda yaşanılan sorunlar" ve "Öğretmen denetiminde yaşanılan sorunlar" olmak üzere iki başlık altında incelenmiştir.

Günlük Mesleki Çalışmalarda Yaşanılan Sorunlar

Kadın eğitim denetmenlerinin günlük mesleki çalışmaları sırasında, kadın olmaktan ötürü yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Günlük Mesleki Çalışmaları Sırasında Kadın Olmaktan Ötürü Yaşadıkları Sorunlar

Günlük mesleki çalışmalarda yaşanılan sorunlar	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Herhangi bir sorunla karşılaşmadım	3,5,7,8,17,18,19	7
Denetlenenlerin olumsuz tutum ve davranışları	6,10,11,14,15	5
Erkek eğitim denetmenlerin olumsuz tutum ve davranışları	1,12,20	3
Uzak ilçe ve birimlere gidip orada kalmak zorunda olmak	20,22,23	3
İşi eve taşımak	13,20,21	3
Kadın sayısının azlığı nedeniyle yalnızlığa sürüklenmek	2,4	2
Araç kullanımı ve bakımı konusunda erkekler kadar etkin olmamak	9,15	2
Çok yolculuk yapmak	12,16	2
Köy yollarını bilmemek	14,15	2
Başkanlık veya Başkan Yardımcılığı seçiminde tercih edilmemek	1	1

Tablo 4'teki bulgular değerlendirildiğinde, kadın eğitim denetmenlerinden bazılarının günlük mesleki çalışmalar sırasında herhangi bir sorun yaşamadıkları görülmektedir. Diğer yandan kadın eğitim denetmenlerinin günlük mesleki çalışmalar sırasında yaşadıkları sorunların "denetlenenlerin olumsuz tutum ve davranışları, erkek eğitim denetmenlerin olumsuz tutum ve davranışları, uzak ilçe ve birimlere gidip orada kalmak zorunda olmak, İşi eve taşımak, kadın sayısının azlığı nedeniyle yalnızlığa sürüklenmek, araç kullanımı ve bakımı konusunda erkekler kadar etkin olmamak, çok yolculuk yapmak, köy yollarını bilmemek, başkanlık veya başkan yardımcılığı seçiminde tercih edilmemek" olduğu belirlenmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin günlük mesleki çalışmalar sırasında en sık yaşadıkları sorun "Denetlenenlerin olumsuz tutum ve davranışları" olarak belirlenmiştir. Diğer yandan denetlenen kişilere ilişkin olarak sergilenen kendilerinin denetmen olduğuna inanmama, garipseme, tokalaşmama gibi bir takım olumsuz tutum ve davranışları sorun olarak belirtmişlerdir. Bu soruna ilişkin kadın eğitim denetmenlerinin ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"…okul idareleri ve öğretmenler biraz garip karşıladılar…. (D10)."*
>
> *"Özellikle ifade almak için birine randevu vermem gerektiğinde telefonla aradığımda kadın olduğumdan önce inanmama, işletildiğini sanma, bazen İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nden arkadaşları olanlar 'bizi bir kadın aradı, denetmenmiş gibi' araştırmalar yaptıkları oldu (D11)."*

> *"Bazı okullara gittiğimizde erkek yöneticilerin erkek denetmenlerle tokalaşması, kadın eğitim denetmenleriyle tokalaşmaması. Örneğin: Bir okula gittik. Erkek yönetici erkek denetmenlerle tokalaştı ama benimle tokalaşmadı. Ben de yöneticiye 'Biz burada yok muyuz?' dedim (D14)."*

Günlük mesleki çalışmalar sırasında kadın eğitim denetmenlerinin yaşadıkları ikinci sorun "Erkek eğitim denetmenlerin olumsuz tutum ve davranışları" olarak belirlenmiştir. Bu soruna ilişkin kadın eğitim denetmenlerinin ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"Bölgeye giderken, arabada kadın olmasından dolayı rahat konuşamadıklarını söylemekte diğer meslektaşlarımız. Her atandığım ilde, bölgede ya da teftiş grubunda benimle yeni çalışamaya başlayan erkek denetmenlerin ilk soruları 'Kadın denetmenler kadın öğretmenleri pek sevmezler, siz kadınlara nasıl davranıyorsunuz?' oluyor. Onlar erkek denetmen olarak her türlü espriyi yapabilir, gülebilir. Ancak siz kadın iseniz, konuşmalarınızın altından farklı anlamlar çıkarılma eğilimi genellikle yaşanıyor (D1)."*
>
> *"Her gün araba ile çıkıldığı için bazen arabayı ben kullanmak istiyorum ama erkek denetmenler nedense kadınlara bu konuda fazla güvenmediği için bazen olumsuz cevap verebiliyorlar (D12)."*

Kadın eğitim denetmenlerinin yaşadığı diğer bir diğer sorun "İşi eve taşımak" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri iş yoğunluğu nedeniyle çalışmaların evde yapılmasının aile içi yaşantıyı olumsuz etkilediğini, ailelerine yeterli zamanı ayıramadıklarını ve evde iş yapma kaygısı yaşadıklarını aşağıdaki ifadelerle belirtmişlerdir.

> *"Çoğu zaman soruşturma, inceleme, rehberlik ve teftiş tebliğleri için evde de çalışmam gerektiğinden aileme yeterli zaman ayıramamam sorun oluyor" (D13).*
>
> *"Günlük çalışmaların evde yapılıyor olması ev içi yaşantısında sorun yaratabiliyor" (D20).*
>
> *"En büyük sorun eve iş gitmesidir. Devamlı iş yapılacak kaygısıyla yaşanıyor. İş, iş yerinde bitmelidir" (D21).*

Kadın eğitim denetmenlerinin yaşadığı sorunlardan biri de "Kadın sayısının azlığı nedeniyle yalnızlığa sürüklenmek" olarak belirlenmiştir. Bu soruna ilişkin olarak kadın eğitim denetmenleri kadın sayısının azlığı nedeniyle paylaşımlarının olmadığını ve yalnızlık yaşadıklarını aşağıdaki ifadelerde belirtmişlerdir.

> *"Katıldığım kurs ve seminerlerde erkek denetmen sayısının çok fazla olması dönem dönem yalnızlığı sürükleyebilmektedir" (D2).*
>
> *"Her şeyden önce hemcinslerinizin olmamasından veya yeterince bulunmamasından dolayı paylaşımlarımız olmuyor" (D4).*

Kadın eğitim denetmenlerinden D1 ise yaşadığı sorunu aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

> *"Başkanlık ve başkan yardımcılığı görevlendirmelerinde karşı cins ile eşit şartlarda iseniz kadın denetmen olarak bu göreve tercih edilmeyen tarafta olacaksınızdır. Çünkü liyakat erkeklere Allah vergisiymiş (!) gibi görülmektedir"*

Öğretmen Denetiminde Yaşanılan Sorunlar

Kadın eğitim denetmenlerinin öğretmen denetiminde kadın olmalarından ötürü yaşadıkları sorunlara ilişkin görüşleri Tablo 5'te verilmiştir.

Tablo 5

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Öğretmen Denetiminde Kadın Olmalarından Ötürü Yaşadıkları Sorunlar

Öğretmen denetiminde yaşanılan sorunlar	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Herhangi bir sorun yaşamadım	2,3,4,5,6,7,8,9,11,13,15,16,17,18,22,23	16
Kadınların kaprisli olduğu inancı	12,20,21	3
Muhafazakar tutum ve davranışlar	14,19	2
Korumacı davranışlar	1	1
Öğretmenlerin kadın eğitim denetmeninden hoşlanmamaları	10	1

Tablo 5'teki verilere göre, kadın eğitim denetmenlerinin çoğunluğu öğretmen denetiminde kadın olmalarından ötürü herhangi bir sorun yaşamadığını ifade etmiştir. Diğer yandan öğretmen denetiminde kadın olmalarından ötürü yaşadıkları sorunlar ise "Kadınların kaprisli olduğu inancı, Muhafazakâr tutum ve davranışlar, Korumacı davranışlar, Öğretmenlerin kadın eğitim denetmeninden hoşlanmamaları" alarak belirtilmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin öğretmen denetiminde kadın olmalarından ötürü en fazla yaşadıkları sorun "Kadınların kaprisli olduğu inancı" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri öğretmenlerin kadın eğitim denetmenlerinin kaprisli olduğunu düşündüklerini, kadınlara kaprisli bakmanın toplumun kadına bakış açısıyla ilgili bir durum olduğunu ve hatta erkek eğitim denetmenlerinin bu fikri yaydıklarını belirtmişlerdir. Bu soruna ilişkin kadın eğitim denetmenlerinin bireysel olarak dile getirdikleri ifadeler aşağıda verilmiştir.

> *"Denetim esnasında derse girmeden önce bazen inşallah bana kadın denetmen gelmez gibi beklentiler oluyormuş, kaprisli olduğumuzu düşünüyorlarmış ama denetim sonrasında bu düşüncelerinin yanlış olduğunu ifade eden öğretmenler olmuştur" (D12).*
>
> *"Öğretmenler kadın denetmenden uzak durmaya çalışıyorlar. Bu konuda erkek denetmenler kadınların kaprisli olabilecekleri fikrini yayıyorlar" (D20).*
>
> *"Kısmen de olsa kadınlara kaprisli olarak bakmak hâkim. Toplumun kadına bakış açısıyla ilgili bu durum" (D21).*

Bazı kadın eğitim denetmenlerinin yaşadıkları sorun "Muhafazakâr tutum ve davranışlar" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri erkek öğretmenlerin tokalaşmama, göz teması kurmama gibi bir takım muhafazakâr tutum ve davranışlar sergilediğini aşağıdaki ifadelerde belirtmişlerdir.

> *"Muhafazakâr olan erkek öğretmenlerle görgü kurallarına ve iletişime ilişkin sorunlar yaşıyorum. Örneğin: Tokalaşmama, konuşurken göz teması kurmama vb. (D14)."*
>
> *"Yaşadığım sorunlar karşımdakinin dinsel tercihlerinden kaynaklandı. Örneğin, tokalaşmamak (D19)."*

Kadın eğitim denetmenlerinin yaşadığı sorunlardan biri de "Korumacı davranışlar" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinden D1 bu soruna yönelik görüşünü aşağıdaki şekilde ifade etmiştir.

> *"Genellikle tek öğretmenli köy okullarında eğer öğretmen kadın değil ise kurumda kadın olarak beni tek bırakmayı uygun görmüyor, karşı cinsteki (!) denetmenler. Ancak, kendileri tek öğretmenli olup, kadın çalışan okullarda kalabiliyorlar. Bu davranış korumaya (?) yönelik midir, bilemiyorum."*

Kadın eğitim denetmenlerinin yaşadığı sorunlardan bir diğeri de "Öğretmenlerin kadın eğitim denetmeninden hoşlanmamaları" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinden D10 hem kadın hem de erkek öğretmenlerin kadın eğitim denetmeni tarafından denetlenmenin hoşlarına gitmediğini aşağıdaki ifadede belirtmiştir.

> *"Öğretmenlerin çoğunluğu kadın denetmenden hoşlanmıyor. Bu erkeklerin güç probleminden kaynaklanıyor. Ayrıca, kadınların da bir kadın tarafından denetlenmeleri hoşlarına gitmiyor (D10)."*

Kadın Eğitim Denetmeni Olmanın Avantajları

Kadın eğitim denetmenlerinin kadın eğitim denetmeni olmanın avantajlarına ilişkin görüşleri Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6

Kadın Eğitim Denetmeni Olmanın Avantajları

Kadın Eğitim Denetmeni Olmanın Avantajları	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Herhangi bir avantajı yok	1,4,6,7,8,9,12,13,14,18,20,21,22	13
İletişim kurulan kişilerin davranışlarına dikkat etmesi	10,15,17,23	4
Kız öğrencilerle ve kadın öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabilme	2,5,16	3
Hemcinslerimin gıpta ile bakması	19	1
Erkek meslektaşlarımın yardımcı olması	16	1
Bazı kurumların sorunları çözmede yardımcı olması	19	1
Arabalara ilişkin işlerde görevlendirilmeme	11	1
Empati kurma ve rehberlik bakımından daha duyarlı olma	3	1

Tablo 6'daki verilere göre, kadın eğitim denetmenlerinin çoğunluğu kadın eğitim denetmeni olmanın herhangi bir avantaj sağlamadığını belirtmiştir. Kadın eğitim denetmeni olmanın sağladığı avantajlar ise "İletişim kurulan kişilerin davranışlarına dikkat etmesi, kız öğrencilerle ve kadın öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabilme, hemcinslerimin gıpta ile bakması, erkek meslektaşlarımın yardımcı olması, bazı kurumların sorunları çözmede yardımcı olması, arabalara ilişkin işlerde görevlendirilmeme, empati kurma ve rehberlik bakımından daha duyarlı olma" olarak ifade edilmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin en sık vurguladıkları avantaj "İletişim kurulan kişilerin davranışlarına dikkat etmesi" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri iletişim içerisinde bulundukları kişilerin daha ölçülü, saygılı resmi, nazik ve duyarlı davrandıklarını belirtmişlerdir. Kadın eğitim denetmenlerinin belirtilen bu avantaja ilişkin ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"İletişim içerisinde bulunulan kişiler daha nazik ve duyarlı davranmaya özen gösteriyorlar" (D10).*
>
> *"Karşı tarafla kurulan iletişimde daha saygılı ve ölçülü olma durumunda kalmaları" (D23).*

Kadın eğitim denetmenlerinin ikinci sık vurguladıkları avantaj "Kız öğrencilerle ve kadın öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabilme" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri kadın öğretmenlerin ve kız öğrencilerin kendilerine görüşlerini açıkça ifade edebildiklerini, kılık kıyafet konusunda kadın öğretmenleri uyarabildiklerini belirtmişlerdir. Kadın eğitim denetmenlerinin bu avantaja ilişkin görüşleri aşağıda verilmiştir.

> *"…soruşturmalarda özel hassasiyet isteyen konularda kız öğrencilerin ve kadın öğretmenlerin bizimle daha rahat ve açıkça konuşabildiklerini düşünüyorum (D2)."*
>
> *"Kılık kıyafete aykırı davranan kadın öğretmenlerin uyarılması konusunda bize ihtiyaç olduğunu düşünüyorum, grup arkadaşlarım da aynı fikirdeler (D5)."*
>
> *"Kız öğrenciler kadın denetmen de varmış diyerek bana yaklaşıyorlar ve sorunlarını daha rahat ifade edebiliyorlar (D16)."*

Kadın eğitim denetmeni olmanın avantajlarından biri de "Arabalara ilişkin işlerde görevlendirilmeme" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinden D11 erkek meslektaşlarının kendilerinden şoförlük, araba bakımı gibi konularda beklentilerinin olmadığını ve bunun bir avantaj olduğunu aşağıdaki şekilde belirtmiştir.

> *İlimizde grup arabalarıyla yollara çıkıyoruz. Kadın olduğumuz için şoförlük yapmamız ille de beklenmiyor. Özellikle arabaların bakım, sigorta, vergi, temizlik, tamir işleri, hesap kitap işleri vb. gibi işlerde görevlendirilmiyoruz"*

"Empati kurma ve rehberlik bakımından daha duyarlı olma" kadın eğitim denetmeni olmanın diğer bir avantajı olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinden D3 görüşünü *"İletişim ve sağ duyu anlamında daha hassas olduğumuzu düşünüyorum. Karşımızdakini anlama, empati kurma ve rehberlik anlamında, yol gösterme konusunda erkek arkadaşlarımıza oranla daha duyarlı olduğumuzu görüyorum."* şeklinde ifade etmiştir.

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Mesleki Memnuniyet ve Memnuniyetsizlikleri

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleklerinden memnun olup olmama durumları Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Mesleki Memnuniyet Durumları

Mesleki Memnuniyet Durumu	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Memnunum	1,3,7,6,8,9,11,15,16,17,18,23	12
Kararsızım	2,10,14,19,20,21,22	7
Memnun değilim	5,4,12,13	4

Tablo 7'de kadın eğitim denetmenlerinden %52.17'sinin mesleklerinden memnun olduğu, %30.44'ünün kararsız, %17.39'unun ise mesleklerinden memnun olmadıkları görülmektedir. Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyet durumlarına ilişkin görüşleri "Mesleki memnuniyetler" ve "Mesleki memnuniyetsizlikler" olarak iki başlık altında açıklanmıştır.

Mesleki Memnuniyetler

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetlerine ilişkin görüşleri Tablo 8'de gösterilmiştir.

Tablo 8

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Mesleki Memnuniyetleri

Mesleki Memnuniyet Etkenleri	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Faydalı olmak	2,3,6,9,10,15,17	7
Farklı kişilerle, mekânlarla ve uygulamalarla karşılaşmak	9,10,15,16,19,20	6
Mesai kavramının olmayışı	10,11,14,16	4
Tekdüzeliğin olmaması	19,20	2
Öğretmenliği sevmemek	7,21	2
Kadın öğretmenlere model olmak	1,2	2
Kişiliğime kattığı artı değerler	11	1
Yolculuk yapmayı sevmek	11	1
Mesleğini sevmek	18	1

Tablo 8'deki verilere göre, kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetleri "faydalı olmak; farklı kişilerle, mekânlarla ve uygulamalarla karşılaşmak; mesai kavramının olmayışı; tekdüzeliğin olmaması; öğretmenliği sevmemek, kadın öğretmenlere model olmak, kişiliğime kattığı artı değerler, yolculuk yapmayı sevmek, mesleğini sevmek" olarak belirlenmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin en sık vurguladıkları mesleki memnuniyet etkeni "Faydalı olmak" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri eğitim sistemine katkı sağlama ve kişilere faydalı olmak bakımından mesleklerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kadın eğitim denetmenlerinin bu memnuniyet etkenine ilişkin görüşlerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"Kurumlarda RTÜK gibi bir sürece katkımız olduğunu düşündüğümde memnun oluyorum" (D 2).*
>
> *"Birilerine yardımcı olmak, ışık olmak, model olmak, yanında olmak…hepsi bu meslekte var…daha ne olsun (D3)."*
>
> *"Çalıştığım ilde aday öğretmen sayısı oldukça fazla. Onlara yol göstermek, rehberlikte bulunmak, kısacası insanlara faydalı olduğumu düşünmek beni mutlu ediyor (D9)."*

> *"Çevreme faydalı olduğumu ve olacağımı, haksızlıklara izin vermeyeceğimden emin olduğum için iyi ki denetmenlik mesleğini seçmişim diyorum (D17)."*

Kadın eğitim denetmenlerinin ikinci sık vurguladıkları mesleki memnuniyet etkeni "Farklı kişilerle, mekânlarla ve uygulamalarla karşılaşmak" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri farklı kişilerle, mekânlarla, uygulamalarla karşılaşmalarının kendilerine katkı sağladığını ve bu durumun hoşlarına gittiğini belirtmişlerdir. Bu mesleki memnuniyet etkenine ilişkin kadın eğitim denetmenlerinin ifadelerinden bazıları aşağıda verilmiştir.

> *"Bir odaya bağımlı olarak çalışmıyorsunuz, farklı yerlerde çalışmak ve farklı kişilerle karşılaşmak deneyim ve bilgi anlamında bizleri zenginleştiriyor (D10)."*
>
> *"Faklı kişilerle iletişime geçme ve farklı projelerle karşılaşmak bilgimi artırdığından benim için avantaj (D16)."*
>
> *"Her gün farklı insan, mekân ve olaylarla karşılaşmak, bunlar üzerinde konuşmak, tartışmak çok yararlı (D19)."*

Kadın eğitim denetmenlerinin bir diğer mesleki memnuniyeti de "Kişiliğime kattığı artı değerler" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinden *D11* bu mesleki memnuniyet etkenine ilişkin *görüşünü "Bu iş bana müthiş bir şekilde kendime güven kazandırdı. Ben bu işlerin adamıymışım. Giyinişinizle, duruşunuzla, iletişiminizle, siz bambaşka bir insan oluyorsunuz."* şeklinde belirtmiştir.

Mesleki Memnuniyetsizlikler

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetsizliklerine ilişkin görüşleri Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9

Kadın Eğitim Denetmenlerinin Mesleki Memnuniyetsizlikleri

Mesleki Memnuniyetsizlik Nedenleri	Kadın Eğitim Denetmeni No	*n*
Maddi yetersizlik	13,14,20,21	4
Kadın eğitim denetmeni sayısının azlığı	4,12	2
Yargıçlık	2	1
Çok yorucu ve stresli bir çalışma temposu	13	1
Unvanla ilgili yasal haklara sahip olmamak	10	1
Rotasyon	5	1
Her gün yolculuk yapmak	5	1
Mesleğin kadınlara uygun olmadığını düşünmek	4	1
Mesleğin erkeklere kazandırdığı prestiji ve statüyü kadınlara kazandırmaması	21	1
Olumsuz ya da uygulanamayacağını düşündüğü emirleri uygulamak zorunda kalmak	19	1
Öğretmenlerle olan mesafeyi koruma zorunluluğu	21	1

Tablo 9'a göre; kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetsizlik nedenleri "Maddi yetersizlik, Kadın eğitim denetmeni sayısının azlığı, Yargıçlık, Çok yorucu ve stresli bir çalışma temposu, Unvanla ilgili yasal haklara sahip olmamak, Rotasyon, Her gün yolculuk yapmak, Mesleğin kadınlara uygun olmadığını düşünmek, Mesleğin erkeklere kazandırdığı prestiji ve statüyü kadınlara kazandırmaması, Olumsuz ya da uygulanamayacağını düşündüğü emirleri uygulamak zorunda kalmak, Öğretmenlerle olan mesafeyi koruma zorunluluğu" olarak belirlenmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin en sık vurguladıkları mesleki memnuniyetsizlik nedeni "Maddi yetersizlik" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri aldıkları maaşın yetersiz olduğunu, diğer kurumlardaki denetmenlere oranla parasal anlamda daha az kazandıklarını ve iş yüküne oranla kazançlarının yetersiz olduğunu belirtmişlerdir. Bu mesleki memnuniyetsizlik etkenine ilişkin kadın eğitim denetmenlerinden D21 görüşünü aşağıdaki şekilde belirtmiştir.

> *"Maddi yetersizlikler var. Bu taşra illerinde geçerli değil belki, orada yolluklar ekonomiye katkı yapıyor, ama …büyükşehir illerinde maaş yetersiz, yolluk yok. Oysa denetmen şehir merkezinde yaşamalı (şehrin en merkezi yerinde, okullara kolayca ulaşabilmesi için). Ayrı odası olmalı çalışabilmesi için. Evinde hizmet eden olmalı çünkü eve iş gidiyor."*

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetsizlik nedenlerinden biri de "Yargıçlık" olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinden D2 bu memnuniyetsizlik etkenine ilişkin görüşünü *"Bilhassa ön inceleme ve soruşturmalarda hakem olup karar vermek zorunda kaldığımda bin pişman oluyorum."* şeklinde belirtmiştir.

Mesleki memnuniyetsizliğin diğer bir nedeni de "Öğretmenlerle olan mesafeyi koruma zorunluluğu" olarak belirlenmiştir. Bu mesleki memnuniyetsizliğe ilişkin görüşünü *D21 "Artık öğretmenlerle samimi olmamak var, hayatımda. Bu, sosyal çevreyi kısıtlayan bir durumdur. Öğretmenle aradaki mesafeyi korumadığınız zaman saygınlığınızın zedelenmesi sonucuyla karşı karşıyasınız."* şeklinde belirtmiştir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu araştırma, kadın eğitim denetmenlerini eğitim denetmenliğine yönelten etkenleri, kadın eğitim denetmenlerinin kadın olmaları nedeniyle eğitim denetmenliğine giriş aşamasında yaşadıkları olumsuzlukları, kadın olmalarından ötürü mesleki süreçte yaşadıkları sorunları, kadın eğitim denetmeni olmanın avantajlarını, kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetlerini ve memnuniyetsizliklerini ortaya koymaktadır.

Kadın eğitim denetmenlerinin çoğunluğu öğretmenlik mesleğinde sürecin rutinleşmesi, öğretmenliğin yorucu olması, öğretmenlikte kendilerini kanıtlayamama ve öğretmenlikteki verimliliklerinin giderek azaldığını düşünmeleri nedeniyle eğitim denetmenliğine yöneldiklerini belirtmiştir. Bu durum, öğretmenlerin uzun bir süre aynı okulda görev yapmaları, okuldaki olanakların yetersizliği (dersin işlenişinde farklı materyal kullanma olanağının olmaması gibi) nedeniyle öğretmenlik mesleğinin rutin olabilmesi; yaş seviyesinin yükselmesiyle aktif olmayı gerektiren öğretmenlik mesleğinin yorucu hale gelebilmesi; öğretmenlerin kendilerini geliştirmeleri ve kanıtlamaları için gerekli olanakların sunulmaması ve öğretmenleri motive edici etkenlerin yetersizliği ile açıklanabilir. Nitekim, Karaman'ın (2008) yaptığı çalışmada öğretmenlerin çoğunun öğretmenliği yıpratıcı bir meslek olarak gördüğü; hizmet içi eğitimlerinin sayıca yetersiz ve içerik yönünden zayıf olduğu; mesleki açıdan yetişmeleri için gerekli imkanların sağlanamadığı; bilgilerini, görgülerini ve deneyimlerini artırmak için yeterince araştırma olanaklarının sunulmadığı; gelecekte mesleklerinde yükselebileceklerine inanmadıkları belirlenmiştir.

Bazı kadın eğitim denetmenleri cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa tepki olarak bu mesleği seçtiklerini ve erkekler gibi kadınların da bu mesleğin gereklerini yerine getirebileceğini ifade etmiştir. Bu bulgu, toplumumuzda eğitim denetmenliğinin erkeklere özgü bir meslek olarak görüldüğünün bir göstergesi olabilir. Nitekim bazı kadın eğitim denetmenleri mesleğe giriş aşamasında yakın çevrelerindeki kişiler, yetkili kişiler ve erkek eğitim denetmenleri tarafından cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Bir kadın eğitim denetmeninin ise, mesleki memnuniyetsizliğini eğitim denetmenliği mesleğinin kadına uygun bir meslek olmadığını belirterek ifade etmesi oldukça ilginç olmakla birlikte kadınların da böyle bir düşünceye sahip olma olasılığını gösterebilir. Benzer şekilde mesleğin erkeklere kazandırdığı prestiji ve statüyü kadınlara kazandırmadığının ifade edilmesi eğitim denetmenliği mesleğinin kadınlara uygun olarak görülmediği şeklinde değerlendirilebilir. Ancak Türkmen'in (1990) araştırmasında denetmenlerin, kadın ve erkek öğretmenlerin eğitim denetimi alanına istihdamında cinsiyet ayrımına kısmen karşı oldukları belirlenmiştir. Aynı araştırmada, kadın eğitim denetmenlerinin sayıca çok az olsa da (3 kişi) net biçimde cinsel ayrıma karşı oldukları belirlenmiştir. Bu araştırmaya katılan kadın ve erkek öğretmenlerle ilköğretim denetmenleri, % 90'nın üzerinde bir onayla kadınların da denetmenlik mesleğinde aranan nitelik ve özelliklere sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Bireyler, toplumda yerleşik cinsiyetçi değerler ve ideolojiler çerçevesinde nasıl davranacakları, nasıl düşünecekleri konusunda koşullanarak biyolojik cinsiyetlerinin üzerine toplumsal cinsiyetlerini edinirler (Gökçe, 2008). Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunların başında, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık gelmektedir (Parlaktuna, 2010, s. 1217). Eğitim denetmenliği

mesleğinin gerektirdiği hizmetleri ve iş yükünü düşündüğümüzde böyle bir düşüncenin oluşumu biyolojik cinsiyet olgusu ötesinde toplumsal cinsiyetlerin mesleğe ilişkin bir izdüşümü olarak görülebilir.

Kadın eğitim denetmenlerinin günlük mesleki çalışmalar sırasında yaşadıkları sorunlardan biri denetlenenlerin olumsuz tutumları ve davranışlarıdır. Bunlar arasında idarecilerin ve öğretmenlerin kadın eğitim denetmenlerini garipsemesi ve eğitim denetmeni olduğuna inanmamaları bulunmaktadır. Bu durum, kadınların denetmenlik mesleğine atılma geçmişinin çok da eski olmaması nedeniyle uzun yıllar erkekler tarafından yapılan eğitim denetmenliği mesleğinde kadınları görmeye alışık olmamanın sonucu olabilir.

Kadın eğitim denetmenlerinin günlük mesleki süreçte karşılaştıkları sorunlardan biri de erkek eğitim denetmenlerinin olumsuz tutumları ve davranışlarıdır. Kadın eğitim denetmenleri erkek meslektaşlarının kadın eğitim denetmenlerinin kadınları sevmediğini düşündüğünü belirtmektedir. Ayrıca öğretmen denetiminde kadın eğitim denetmenlerinin yaşadıkları sorunlarda kadınların kaprisli olduğuna ilişkin inançların olduğu ifade edilmiştir. Bu düşünceler kadın eğitim denetmenlerine karşı bir önyargı oluşumuna ve bunun sonucu olarak kadın eğitim denetmenlerine yönelik olumsuz tutumların oluşumuna (hoşlanmama, uzak durma vb.) sebep olabilir ki bu da kadın eğitim denetmenleri tarafından ifade edilmiştir. Bu tür düşünceler bir bakıma toplumunda var olan kadına yönelik önyargıların örgüte yansıması olarak görülebilir.

Kadın eğitim denetmenlerinden bazıları günlük mesleki çalışmalarda eğitim denetmenliği mesleğinde kadın sayısının azlığı nedeniyle yalnızlığa sürüklendiklerini ve paylaşımlarının olmadığını ifade etmişlerdir. Ayrıca bazı kadın eğitim denetmenleri mesleki memnuniyetsizlik nedenleri arasında meslekte kadın sayısının azlığını belirtmişlerdir. Yapılan araştırmalarda insanlarla ilgili olarak genellikle sosyal yalnızlık ve duygusal yalnızlık şeklinde iki tür yalnızlıktan söz edilmektedir. Sosyal yalnızlık, bireyler arasında sosyal ilişkilerin olmaması veya bireyin kendisini kabul edecek bir topluluk içinde yer almamasıdır. Duygusal yalnızlık ise insanlar arasında yakın, samimi duygusal ilişkilerin yokluğunu ifade etmektedir (Şişman ve Turan, 2004, s. 120). Kadınların kendi cinsleriyle paylaşımlarının erkeklerle olan paylaşımlardan farklı olabileceğini düşündüğümüzde kadın eğitim denetmenlerinin çalıştığı denetim gruplarında hemcinslerinin olmayışından veya yetersiz oluşundan ötürü sosyal yalnızlıktan öte duygusal yalnızlık yaşayabileceği söylenebilir.

Araştırmanın diğer bir önemli bulgusu da, kadın eğitim denetmenlerinin günlük mesleki çalışmalarda çalışmaların eve taşınmasını bir sorun olarak belirtmeleridir. Kadın eğitim denetmenleri iş yoğunluğu nedeniyle evde çalışmak zorunda olduklarından evde iş yapma kaygısı yaşadıklarını, ailelerine yeterli zaman ayıramadıklarını ve bu durumun ev içi yaşantısında sorun

oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Benzer şekilde, Altındağ'ın (2007) yaptığı araştırmada denetmenler iş yükü fazlalığı nedeniyle aile yaşamlarının olumsuz etkilendiğini belirtirken, Yıldırım'ın (2011) çalışmasında iş yükü yoğunluğu, eve iş getirme ve aileye yeteri kadar zaman ayıramama denetmenlik mesleğinin denetmenlere olumsuz katkıları olarak tespit edilmiştir. Bu, cinsiyete dayalı bir sorun olarak görünmese de kadının aile içindeki rolü düşünüldüğünde, kadın eğitim denetmenlerinin erkek meslektaşlarına oranla ailevi sorunlarının ve çatışmalarının olabileceği söylenebilir.

Araştırmada kadın eğitim denetmeni olmanın avantajlarından biri kız öğrencilerle ve kadın öğretmenlerle daha rahat iletişim kurabilmek olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri soruşturmalarda kız öğrencilerin ve kadın öğretmenlerin görüşlerini açıkça ifade edebildiklerini, kadın öğretmenleri kılık kıyafet konusunda uyarabildiklerini ve kız öğrencilerin sorunlarını daha rahat ifade edebildiklerini belirtmiştir. Nitekim bazı kadın eğitim denetmenleri kadın öğretmenlerle daha iyi iletişim kurarak yardımcı olmak amacıyla eğitim denetmenliğini tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Denetim sürecinde iletişimin önemini göz önüne alırsak denetimin etkililiği konusunda bu durumun önemli olduğu ifade edilebilir. Sabuncuoğlu ve Tüz'e (1996) göre denetim işlevi sonucunda ortaya çıkan sapmaların zamanında giderilerek gerekli önlemlerin alınması denetmenlerle denetlenenler arasında hızlı, sağlıklı ve doğru işleyen bir iletişim sürecini gerektirmektedir. Bu bağlamda, özellikle kadın öğretmenler ve kız öğrencilerle kurulan etkili iletişimin onların mevcut sorunlarına çözüm bulmak ve gerekli önlemleri almak açısından kadın eğitim denetmenlerine ihtiyaç duyulduğu söylenebilir.

Araştırmada faydalı olmak; farklı kişilerle, mekânlarla ve uygulamalarla karşılaşmak; mesai kavramının olmayışı kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetleri olarak belirlenmiştir. Benzer şekilde Şahin, Çek ve Zeytin'in (2011) yaptığı araştırmada eğitim denetmenleri mesleki memnuniyetlerini "deneyim aktarma ve yetiştirme fırsatının olması, çalışma koşullarının görece bağımsız olması, değişik yerler görme ve yeni insanlar tanıma, yararlı olma, vatana ve insanlara hizmet etme" olarak belirlenmiştir. Aynı çalışmada değişik kurumların tanınması ve kurumlar arası karşılaştırma yapılabilesi, değişik kişilerle etkileşime girilebilmesi, işten haz almayı sağlaması, kişisel gelişime katkı sağlaması, değişik kurumlarda çalışma olanağı sağlama olarak belirtmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetsizliklerinin bir nedeni maddi yetersizlik olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenleri maaşlarının yetersiz olduğunu ve diğer kurumlardaki denetmenlere oranla parasal açıdan kazançlarının daha az olduğunu belirtmiştir. Benzer şekilde, Şahin ve diğerlerinin (2011) çalışmasında eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetsizlikleri arasında maaş ve ücretlerin yeterli olmaması, bakanlık

denetmenlerine oranla daha az maaş ve ücret almaları bulunmaktadır. Söbü'nün (2005) yaptığı araştırmaya göre eğitim denetmenleri kamuda görev yapan diğer denetmenlere göre maaşlarının yetersiz olduğu görüşündeyken, Sarpkya'nın (2004) çalışmasında eğitim denetmenlerinin çoğunluğu aldıkları maaşın statülerine uygun olmadığını belirtmiş, Dağlı'nın (2006) çalışmasında ise eğitim denetmenleri gerek eğitim gerekse yaşam ile ilgili kendilerini en çok zorlayan sorunların başında sosyo-ekonomik yetersizliklerin olduğunu ifade etmiştir.

Kadın eğitim denetmenlerinin memnuniyetsizliklerden biri eğitim denetmenlerinin yargıçlık rolüdür. Eğitim denetmenleri, ön inceleme ve soruşturmalarda hakem olup karar vermek zorundadırlar. Altındağ'ın (2007) çalışmasında denetmenler, soruşturma rolünün eğitim denetmenlerini öğretmenlerin gözünde sevimsiz hale getirdiğini belirtmiştir. Ayrıca Şahin ve diğerlerinin (2011) çalışmasında maddi konularla ilgili soruşturma yapmanın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetsizlik nedenleri arasında olduğu belirlenmiştir. Özmen ve Şahin'in (2010) araştırmasında ise eğitim denetmenleri soruşturma görevi nedeniyle soruşturmasını yaptıkları kişilerle iletişim kopukluklarının olduğunu, bu kişilerin kendilerine karşı önyargı oluşturduklarını ve nadiren de olsa tehdit edildiklerini belirtmişlerdir.

Bir diğer mesleki memnuniyetsizlik; *"unvanla ilgili yasal haklara sahip olmamak"* olarak belirtilmiştir. Bu eğitim denetmenlerinin unvan sorununu gündeme getirmektedir. Eğitim denetmenlerinin *"ilköğretim müfettişi"* unvanının *"eğitim müfettişi"* olarak değiştirilmesi yerinde olmuştur. Çünkü eğitim denetmenleri sadece ilköğretim kurumlarını değil diğer kurumları da denetlemekle görevlidir. Ancak 652 Sayılı, Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararnameyle *"eğitim müfettişi"* unvanının *"eğitim denetmeni"* olarak değiştirilmesi, eğitim denetmenlerinin tepkisine yol açmıştır. *"Eğitim denetmeni"* unvanının istenmeme nedenleri; müfettişlerle denetmenlerin atanma şeklinin, statülerinin, ek göstergelerinin, yetkilerinin ve görevlerinin farklı olmasıdır (Dibek, 2011).

Sonuç olarak, kadın eğitim denetmenlerinin eğitim denetmenliğine yönelmelerinde farklı etkenler olmakla birlikte en sık vurgulanan etkenin "Öğretmenlik mesleğine ilişkin olumsuz tutum" olduğu belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinin çoğu eğitim denetmenliğine giriş aşamasında herhangi bir olumsuzluk yaşamazken bazıları cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz kalmıştır. Kadın eğitim denetmenlerinin çoğunun günlük mesleki çalışmalar sırasında sorunlar yaşadıkları ve en sık vurgulanan sorunun "denetlenenlerin olumsuz tutum ve davranışları" olduğu belirlenmiştir. Kadın eğitim denetmenlerinin çoğu öğretmen denetiminde herhangi bir sorun yaşamadıklarını ve kadın eğitim denetmeni olmanın herhangi bir avantaj sağlamadığını belirtmişlerdir. Kadın eğitim denetmenlerinin çoğu

mesleklerinden memnun olduklarını belirtmişlerdir. Kadın eğitim denetmenlerinin mesleki memnuniyetlerinde en sık vurguladıkları etken "Faydalı olmak", memnuniyetsizliklerinde ise "Maddi yetersizlik" olarak belirlenmiştir.

Yapılacak bazı uygulamalar ile kısmen de olsa kadın eğitim denetmenlerinin yaşadığı sorunların ve mesleki memnuniyetsizliklerinin giderilmesi sağlanabilir. Eğitim denetmenliği alımları yapılırken kadınlara erkeklerden daha fazla kontenjan ayrılarak veya değerlendirme ölçütlerinde kadınlara ek puan verilerek eğitim denetmenliğinde kadın-erkek sayısı eşitlenebilir. İl Milli Eğitim Müdürlüğü'nde, denetim görevlerine göre ayrı birimler oluşturularak eğitim denetmenlerinin iş yükünün azaltılması, işlerin eve taşınmasını önleyebilir. Kadın eğitim denetmenleriyle yönetici ve öğretmenleri bir araya getirecek etkinlikler sağlanarak etkileşimlerinin artması kadın eğitim denetmenlerine yönelik önyargıların oluşmasını önleyebilir. Eğitim denetmenlerinin maaşları arttırılarak maddi yetersizlik sıkıntısı çekmeleri önlenebilir. Ayrıca, görev yapılan şehir dikkate alınarak ek ödemeler verilebilir. Unvan değişikliğinde, eğitim denetmenlerin görüşüne başvurulabilir. Kadın ve erkek eğitim denetmenlerinin farklı rollerine yönelik yaşadığı sorunları araştıran karşılaştırmalı çalışmalar yapılabilir. Eğitim denetmenliği mesleğinin eğitim denetmenlerin farklı yaşam alanlarına olan etkilerini araştıran çalışmalar cinsiyet bazında yapılarak karşılaştırılabilir.

Being a Female Education Supervisor: Thoughts on the Profession and Problems

Suzan Canlı[1], Hasan Demirtaş[2], Ahmet Bozak[3], Serpil Doruk[4]

Background. Education supervisors, comprising a significant segment of the supervision system, have undertaken a functional responsibility for the educational system not only to achieve its goals, but also to introduce a modern structure and operation therein (Terzi, 1996, p. 32). Education supervisors may play their expected roles as long as they fulfill their supervising functions peacefully, while being away from all sorts of influences and troubles (Taymaz, 2005, p. 50). That is why, the problems being encountered by the education supervisors should be solved from various points of view. Despite numerous researches (Beyhan, 2008; Dağlı, 2006; Erdem, 2010; Özmen & Şahin, 2010; Sarpkaya, 2004; Söbü, 2005; Şenyüz, 2006; Taymaz, 1995; Terzi, 1996) were included in the literature, dealing with the problems being encountered by the education supervisors, no research has been made on the problems being encountered by the female education supervisors in their professional processes as a matter of their gender. Furthermore, in some of the researches having been made on the supervisors, female education supervisors have been found to have lower occupational satisfaction than that of their male colleagues (Kayıkçı, 2005), and to suffer the sense of burnout much more than their male colleagues in terms of emotional burnout (Engin, 2006). This may arise from the problems being encountered by the female education supervisors as a matter of their gender, and due to the negative reflection of such problems to their lives. Hence, in the business life, women encounter problems being different from those being encountered by men (Helms & Guffey, 1997; Kara, 2006; Kocacık & Ayan, 2011; Kocacık & Gökkaya, 2005; Liu & Wilson, 2001; Yılmaz, Bozkurt, and İzci, 2008). It may be said that, due to the reflection of the social gender features to the organizations the, and due to the social gender roles of the women, the points of view of the female education supervisors towards the occupation of supervising, as well as the problems they encounter in the professional processes may vary from those with regard to the male education supervisors.

Purpose. What is intended here in is to ascertain the female education supervisors' opinions about, and problems in the occupation of supervising, for the purpose of offering respective suggestions to the practitioners, and to the researchers as well. For this purpose, the answers to the following questions have been sought: 1. What are the factors orientating the female education

[1] Millî Eğitim Müdürlüğü, Adıyaman, canlisuzan@gmail.com, [2] Doç. Dr., İnönü Üniversitesi, Malatya, hasan.demirtas@inonu.edu.tr, [3] Millî Eğitim Müdürlüğü, Malatya, [4] Millî Eğitim Müdürlüğü, Şanlıurfa

supervisors towards the occupation of supervising? 2. What are the negativities being encountered by the female education supervisors at the onset of their careers as a matter of being a woman? 3. What are the problems being encountered by the female education supervisors throughout the professional processes as a matter of being a woman? 4. What are the advantages of being a female education supervisor? 5. What causes the occupational satisfaction and dissatisfaction of the female education supervisors?

Method. Descriptive method, based on the descriptive screening method, was utilized in the research. Having obtained the research data by means of qualitative research method, the research was conducted by means of phenomenological design, as being among the designs of the qualitative research. Easily accessible condition sampling technique among the purposeful sampling method was used in nominating the participants of the research.

Semi-structured interview form was used as the research's means of data collection. There were 6 questions being asked in the semi-structured interview form so as to be answered by the female education supervisors, with the intent of ascertaining their opinions about, and their problems arising from the profession of education supervising. Data of the research were collected either by way of face-to-face interviewing with the supervisors being eligible for interviewing, or by way of sending the interview form to the rest via e-mail in between the dates of 08/03/2012-10/04/2012.

Descriptive and content analysis methods were used in the analysis of the obtained data. Having the responses given to the questions within the interview form examined meticulously, researchers did encoding with an inductive approach by way of not making use of a predetermined coding content, but sticking to the essence of the respective expressions While encoding, attention was paid to determine the frequency of expressions. Getting the codes together, the similarities and differences thereof were examined, and themes were composed therefrom by way of finding the common aspects between the similar codes. While it was possible to reduce the qualitative data into figures at a certain level, frequencies related with the codes and themes were calculated. In the presentation of the findings, some of the expressions individually uttered by the participants were given. Certain results were obtained by way of having the attained data examined with the cause & effect relationships thereof (Yıldırım & Şimşek, 2011).

Findings and Conclusions. Despite various factors having orientated the female education supervisors towards education supervising, the mostly emphasized factor among them was found to be "the negative attitude towards teaching profession". Female education supervisors indicated their inclination towards education supervising as a consequence of the routine professional process in teaching occupation, lack of self-actualization, and ever-decreasing teaching efficiency.

While most of the female education supervisors spoke of no negativity they had encountered throughout the stage of their introduction to the education supervising, some of them spoke of having undergone gender-based occupational discrimination in the meantime. Female education supervisors indicated that, they had undergone gender-based occupational discrimination, committed by those from their inner circles, authorized persons, and by the male education supervisors as well. Gender-based occupational discrimination is in the lead among the problems being encountered by the women in their work lives (Parlaktuna, 2010, p. 1217). Taking the services required by the occupation of education supervising, and the workload thereof into consideration, development of such a thought may be seen as a reflection of the social genders on the occupation, rather than being a fact of biological gender.

It was further found out that, most of the female education supervisors were encountering problems while doing their daily professional routines, and the "negative attitudes and behaviors of those under supervision" was the mostly cited among the aforementioned problems. Among these committed by the administrators and teachers were finding female education supervisors strange, and not believing in them to be education supervisors. This may be due to the relatively recent embark of the women upon building career in education supervising, and on the men's part, due to being unaccustomed to see women in this occupational field long-occupied by men.

Most of the female education supervisors indicated that, they had no problem in teacher supervision. On the other hand, they mentioned of "the belief in women as being capricious" as the most frequently encountered problem during teacher supervision. Female education supervisors not only claimed that teachers were thinking about the female education supervisors as being capricious, and that viewing women as being capricious was something about the society's view on the women, they even claimed that it was the male education supervisors who were spreading this point of view. Such a thought may seem to be a reflection of certain prejudices within the society aiming at the women.

Most of the female education supervisors indicated that being female education supervisors did not provide any advantage for them. On the other hand, some of the female education supervisors cited "paying attention to the behaviors of the interacted persons, getting into contact with female students and teachers more easily" among the advantages of being a female education supervisor.

Out of the total of the female education supervisors, 52.17% thereof were found to be content with their jobs, 30.44% were found to be indecisive, and the remaining 17.39% were found to be discontent with their jobs. The factor most frequently cited by the female education supervisors for their contentment with their job was "being helpful", while the factor most frequently cited by the female education supervisors for their discontentment with their job was "financial insufficiency".

Kaynaklar/References

Altındağ, M. (2007). *İlköğretim müfettişlerinin rehberlik, değerlendirme ve soruşturma rolleri hakkında Ankara ili öğretmen ve müfettişlerinin görüşleri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Aydın, İ. (2008). *Öğretimde denetim: Durum saptama, değerlendirme ve geliştirme* (2. Baskı). Ankara: Pegem.

Aydın, M. (2000). *Çağdaş eğitim denetimi* (4. Baskı). Ankara: Hatipoğlu.

Beach, D. M., & Reinhartz, J. (2000). *Supervisory leadership: Focus on instruction*. Massachusetts: Allyn and Bacon.

Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). Türkiye'de ve yazılı basında kadın yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 10*(1), 17-38.

Beyhan, A. (2008). *İlköğretim müfettişlerinin disiplin soruşturması sürecinde karşılaştıkları sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender discrimination at work: Connecting gender stereotypes, institutional policies and gender composition of workplace. *Gender & Society, 25*, 764-786.

Brenner, O. C., Tomkiewicz, J., & Schein, V. E. (1989). The relationship between sex role stereotypes and requisite management characteristics revisted. *The Academy of Management Journal, 32*(3), 662-669.

Burnham, R. M. (1976). Instructional supervision: Past, present and future perspectives. *Theory into Practice, 15*(4), 301-305.

Cooper, C. L., & Lewis, S. (1995). Working together: men and women in organization. *Leadership & Organization Development Journal, 16*(5), 29-31.

Dağlı, A. (2006). İlköğretim denetmenlerinin eğitim ve yaşam ile ilgili karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunların çözümüne ilişkin öneriler. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, *6,* 1-8.

Dibek, T. (2011). *Eğitim müfettişlerinin sorunları meclis gündeminde.* http://www.mufettisler. net/dernek-duyurulari/494-egitim-mufettislerinin-sorunlari-meclis-gundeminde.html, adresinden 11 Nisan 2012 tarihinde alınmıştır.

Engin, A. (2006). *Milli Eğitim Bakanlığı ilköğretim müfettişlerinin tükenmişlik duygusu üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Harran Üniversitesi, Şanlı Urfa.

Erdem, H. B. (2010). *İlköğretim müfettişlerinin görevlerini yerine getirirken karşılaştığı sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Fraenkel, J., Wallen, N., & Hyun, H. H. (2012). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). Boston: McGraw Hill.

Glatthorn, A. A. (1990). *Supervisory leadership: Introduction to instructional supervision.* New York: Harper Collins.

Glickman, C. D., Gordon, S. P., & Ross-Gordon, J. M. (2004). *Supervision and instructional leadership: A developmental approach* (7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Gökçe, S. (2008). *Meslek ve cinsiyet*. http://www.kadinmuhendisler.org/sg_Meslekve Cinsiyet.aspx, adresinden 09 Nisan 2012 tarihinde alınmıştır.

Harris, B. M. (1985) *Supervisory behavior in education* (3rd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.

Helms, M. M., & Guffey, C. J. (1997). The role of women in Europe. *European Business Review, 97*(2), 80-84.

Hoy, W. K., & Forsyth, P. B. (1986). *Effective supervision: Theory into practice.* NY: McGraw-Hill. http://www.waynekhoy.com/pdfs/ supervision_book.pdf, adresinden 02 Nisan 2012 tarininde alınmıştır.

Kara, O. (2006). Occupational gender wage discrimination in Turkey. *Journal of Economic Studies, 33*(2), 130-143.

Karaman, N. (2008). *Öğretmenlerin mesleklerini algılama biçimleri ve gelecekten beklentileri nelerdir?* (Yüksek lisans dönem projesi) Trakya Üniversitesi, Edirne. http://193.255.140.18/Tez/0071006/METIN.pdf, adresinden 09 Nisan 2012 tarihinde alınmıştır.

Karasar, N. (2007). *Araştırmalarda rapor hazırlama.* Ankara: Nobel.

Kayıkçı, K. (2005). Milli Eğitim Bakanlığı müfettişlerinin denetim sisteminin yapısal sorunlarına ilişkin algıları ve iş doyum düzeyleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 44,* 507-527.

Kocacık, F. ve Ayan, S. (2011). Türkiye'de tekstil alanında çalışan kadınlar ve sorunları (İstanbul-Adana-Denizli-Sivas ve Tekirdağ ili örnekleri). *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, 8*(1), 464-483.

Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6*(1), 195-219.

Kumaş, H. ve Fidan, F. (2005). Akademisyen ve tekstil işçileri karşılaştırması örneğinde çalışan kadınların çalışma olgusuna bakış açıları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi, 50*, 507-532. http://www.iudergi.com/tr/index.php/sosyalsiyaset/article/ view/258, adresinden 27 Ağustos 2012 tarihinde alınmıştır.

Liu, J., & Wilson, D. (2001). The unchanging perception of women as managers. *Women in Management Review, 16*(4), 163-173.

Mack, N., Woodsong, C., MacQueen, K. M., Guest, G., & Namey, E. (2005). *Qualitative research methods: A data collector's field guide.* Research Triangle Park, North Carolina: Family Health International.

Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik; kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri. *Uluslararası-Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi, 05-07 Mart 2009* (ss. 35-44). Sakarya: Sakarya Üniversitesi Rektörlüğü.

Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expande sourcebook* (2nd ed.). London: Sage.

Milli Eğitim Bakanlığı [MEB] (2001). İlköğretim müfettişleri başkanlıkları rehberlik ve teftiş yönergesi. *Tebliğler Dergisi* (Şubat 2001, 2521), http://mevzuat. meb.gov.tr/html/54.html, adresinden 12 Mayıs 2013 tarihinde alınmıştır.

Neuman, W. L. (2010). *Toplumsal araştırma yöntemleri: Nitel ve nicel yaklaşımlar* (4. Baskı). (S. Özge, Çev.). İstanbul: Yayın Odası.

Özmen, F. ve Şahin, Ş. (2010). İlköğretim müfettişlerinin soruşturma görevini yerine getirirken karşılaştıkları sorunlar. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi, 15*, 92-109.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış,10*(4), 1217-1230.

Preston, J. A. (1999). Occupational gender segregation: Trends and explanations. *The Quarterly Review of Economics and Finance, 39*(5), 611-624.

Resmi Gazete, (2011b). *Milli Eğitim Bakanlığının Teşkilat ve Görevleri Hakkında Kanun Hükmünde Kararname,* (Eylül 2011, 28054), http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2011/09/20110914-1.htm, adresinden 10 Mayıs 2013 tarihinde alınmıştır.

Sarpkaya, R. (2004). İlköğretim denetmenlerinin denetim sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Burdur Eğitim Fakültesi Dergisi, 5*(8), 114-129.

Sabuncuoğlu, Z. ve Tüz, M. (1996). *Örgütsel psikoloji.* Bursa: Ezgi.

Sharma, S., Yusoff, M., Kannan, S., & Baba, S. B. (2011). Concerns of teachers and principals on instructional supervision in three Asian countries. *Social Science and Humanity, 1*(3), 214-217.

Söbü, A. (2005). *İlköğretim müfettişlerinin sorunları (IV. Hizmet bölgesi örneği)* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Cumhuriyet Üniversitesi, Sivas.

Stemler, S. (2001). An overview of content analysis. *Practical Assesment, Research & Evaluation, 7*(17), http://pareonline.net/getvn.asp?v=7&n=17, adresinden 19 Nisan 2013 tarihinde alınmıştır.

Şahin, S., Çek, F. ve Zeytin, N. (2011). Eğitim müfettişlerinin mesleki memnuniyet ve memnuniyetsizlikleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 17*(2) 221-246.

Şenyüz, H. (2006). *İlköğretim müfettişlerinin görevleri ile ilgili hizmetlerinin yürütülmesi sırasında karşılaştıkları sorunlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.

Şişman, M. ve Turan, S. (2004). Bazı örgütsel değişkenler açısından çalışanların iş doyumu ve sosyal-duygusal yalnızlık düzeyleri (MEB şube müdürü adayları üzerinde bir araştırma). *Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 5*(1), 117-128.

Taymaz, H. (1995). Teftişte karşılaşılan sorunlar ve öneriler. *Eğitim Yönetimi, 1*(1), 95, 109-112.

Taymaz, H. (2005). *Eğitim sisteminde teftiş: Kavramlar, ilkeler, yöntemler* (6. Baskı). Ankara: Pegem.

Terzi, A. R. (1996). *İlköğretim müfettişlerinin teftiş sorunları (Ankara ili örneği).* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.

Türkmen, M. (1990). *İlköğretim müfettişi istihdamında kadın ve ilgili tutumlar* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.

Tyagi, R.S. (2010). School based instructional supervision and effective Professional development of teachers. *Compare: A Journal of Comparative and International Education, 40* (1), 111-125.

Yıldırım, N. (2011). Müfettişlik mesleğinin eğitim müfettişleri üzerindeki etkileri. *e-International Journal of Educational Research, 2*(3), 35-51.

Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri* (8. Baskı). Ankara: Seçkin.

Yılmaz, A., Bozkurt, Y. ve İzci, F. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 9*(2), 89-114.

Weber, R. P. (1990). *Basic content analisys* (2nd ed.). Newbury Park, CA: Sage.

Wootton, B. H. (1997). Gender differences in occupational employment. *Monthly Labor Review, 120*(4), 15-24.

Received: 18/02/2013

Revision received: 10/04/2013

Second revision received: 17/10/2013

Approved: 21/10/2013

* Bu araştırma, 31 Mayıs-2 Haziran 2012 tarihleri arasında Muğla Üniversitesi ve Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası (TEMSEN) işbirliği ile düzenlenen IV. Uluslararası Katılımlı Eğitim Denetimi Kongresi'nde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.