



Temel Eğitimde Kadın Yöneticilerin Okul Yöneticiliğine Bakışı

Female Directors' Perspective To School Management In Basic Education

Metin Polat Zübeyde Polat İbrahim Çoban Ramazan Kılıç

Müdür Yardımcısı., MEB, Ordu, Türkiye
Öğretmen., MEB, Ordu, Türkiye
Okul Müdürü., MEB, Ordu, Türkiye
Müdür Yardımcısı., MEB, Ordu, Türkiye

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, temel eğitimde kadın yöneticilerin okul yöneticiliğine bakışı ile ilgili düşüncelerini belirlemektir. Araştırmada tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini ise basit seçkisiz yöntem ile oluşturulmuş olup, Ordu ili Fatsa ilçesinde altı kadın okul yöneticisi ile görüşme yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, kadın okul yöneticileri okul yöneticiliğinin zahmetli ve yasal sorumluluğunun fazla olduğunu belirtmişlerdir. Kadın yöneticilerinin mesleklerinde kıdem derecelerine bakıldığında öğretmenlikte tecrübeli oldukları ve 35-42 yıl yaş aralığında oldukları görülmektedir. Verilere bakıldığında kadın okul yöneticilerin çocuklarının belirli bir yaş üstünde olduğu; kendilerine bağımlılıklarının azaldığı ve öğretmen olarak artık yorulduklarını böylece sınıfta derslere girmek istemedikleri için okul yöneticiliğine geçtiklerini söylemektedirler.

Kadın olarak okul yöneticiliği zahmetli ve yoğun bir iş, yetkileri az sorumluluğu çok bir görev olarak yorumlanıyor. Okul yöneticiliğini kadınların doğasıyla uyumlu bir meslek olarak görenlerin sayısı bir hayli fazladır. Katılımcılar, görünen ve görünmeyen engellemeler nedeniyle kadınların okul yöneticiliğini tercih etmelerini engellediğini ifade ediyorlar. Mülakata katılan kadın yöneticiler cinsiyet eşitsizliği yaşamadıklarını söylemişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Okul Yöneticisi, Eğitim Yönetimi, Aile Hayatı

ABSTRACT

The purpose of this research is to determine the thoughts of Women Administrators in Basic Education about the Perspective of School Management. Scanning model was used in the research. The sample of the study was formed by a simple random method, and six female school administrators were interviewed in Fatsa district of Ordu province.

According to the results of the research, it has been stated that female school administrators have troublesome and legal responsibilities as school administrators. Looking at the seniority of female administrators in their professions, it is seen that they are experienced in teaching and they are in the age range of 35-42 years. When we look at this situation, it is seen that female school administrators have children over a certain age in their family life; they say that their dependence on themselves has decreased and they are now tired as teachers, so they do not want to attend classes in the classroom, so they move to school administrators.

As a woman, school management is interpreted as a laborious and intense job, with less authority and more responsibility. The number of those whose school management as a profession compatible with the nature of women is quite high. They state that they prevent women from choosing school management due to visible and invisible barriers. Female managers who participated in the interview said that they did not experience gender inequality.

Keywords: Female School Administrator, Educational Administration, Family Life

1. GİRİŞ

Kadınların yönetici olarak istihdamına bakıldığında sayılarının az olduğu görülmektedir. Okul yöneticisi olarak kadınların oranı ise daha azdır. Kadın yönetici sayısının az olmasının sebepleri arasında, cinsiyetin negatif etkisi, aile yaşantısına etkisi, yaşadığı çevrenin kadın yöneticiye bakışı gibi nedenleri sayabiliriz (Arıkan 2003).

Ülkemizde ve özellikle Batı toplumunda okul yöneticisi kadınların sayısı az olmakla birlikte öğretmenlerin çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Erkek öğretmenlerin sayısal durumu yönetim kademesinde tam tersi çoğunluk durumuna dönüşmektedir (Bridge 2003) .

2020-2021 eğitim-öğretim yılı Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) Strateji Geliştirme Başkanlığı verilerine göre; 95.049 okulöncesi eğitim öğretmenin %93,09'u (88,967), 306,937 ilkökul öğretmenin %64,07'si (196,777), 370,798 ortaokul öğretmenin %53,9'u (217,493) kadınlardan oluşmaktadır. MEB'in verilerine göre, bakanlığa bağlı 548 bin 858 kadın, 479 bin 27 erkek personel çalışmaktadır. Başka bir deyişle MEB'de her 100 personelden 53'ü kadınlardan oluşmaktadır. Personelin yarısından fazlasının kadınlardan oluşmasına karşın, bu durum yönetici kademesinde aynı orantısal dağılıma sahip değildir.

MEB'e göre, bakanlık bünyesinde bulunan 81 il içerisinde yalnızca 2 il milli eğitim müdürlüğünde kadın yönetici bulunuyor. İl milli eğitim müdür yardımcısı statüsünde görev yapan kadın sayısı ise 13 olurken, il milli eğitim müdürlüklerinde şube müdürü olarak görev yapan kadın sayısı da 25 ile sınırlı kalmıştır. Türkiye genelinde yaklaşık 950 ilçe bulunurken, ilçe milli eğitim müdürü olarak görev yapan kadın sayısı 12'de kalmaktadır. Türkiye genelinde bulunan 54 bin 36 devlet okulundan yalnızca 2 bin 904'ünde kadın müdür bulunuyor (<https://www.yenicaggazetesi.com.tr/-263239h.htm>).

Bu durum geleneksel kültürümüzün okul yöneticiliği tercihlerine yansımaları olarak kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği alanında çalışmak istemediklerini ya da kadınlara yeterince fırsat tanınmadığını göstermektedir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Modeli

Araştırma da var olan vakayı var olan şekliyle mükemmel yakın betimlemeyi hedefleyen tarama modeli yöntem olarak kullanılmıştır. Karasar'a (1999) göre tarama modeliyle var olan veya geçmişteki bir vakayı değiştirmeden ayrıntısıyla betimlemeye çalışan bir yaklaşıma denir. Bu çalışmada araştırma modeli olarak tarama modeli seçilmiştir.

Bu çalışmada kadın eğitim yöneticilerin okul yöneticiliğine bakışı anlayabilmek adına nitel araştırma yöntemi seçilmiştir. Nitel yaklaşımın bu çalışmanın doğasına daha uygun olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmada nitel çalışmada veri toplamak için yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanarak kullanılmıştır. Yarı-yapılandırılmış görüşme formları bireyin özünü ifade etmesine kolaylık oluşturan bir formdur (Büyüköztürk vd. 2012).

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini, Ordu ili Fatsa ilçesinde bulunan Kadın Okul Yöneticileri oluşturmaktadır. Araştırmanın örnekleme ise basit seçkisiz yöntem ile oluşturulmuş olup, Fatsa ilçesinde seçilen altı okul yöneticisi ile görüşme yapılmıştır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada verileri toplamak için tarama modelinde kullanılan yarı yapılandırılmış görüşme formları oluşturulmuştur. Araştırmacı beş adet soru belirleyerek belirlenmiş sorular altı kadın okul yöneticisine yöneltilmiş, görüşme sorularının kadın eğitim yöneticilerin okul yöneticiliğine bakışları ile ilgili sorulara cevap aranmıştır.

2.4. Geçerlilik ve güvenilirlik

Nitel araştırmalarda inandırıcılık, aktarılabirlik, tutarlılık ve teyit edebilirliği sağlayabilmek için bazı metotlar kullanılmaktadır (Lincoln ve Guba, 1985). İnandırıcılık için katılımcı görüşleri kağıda geçirildikten sonra, tekrar gözden geçirilmesi için katılımcıya geri gönderilerek doğruluğu teyit ettirilmektedir. Araştırmanın her aşaması şeffaf bir düzeyde katılımcı ile paylaşılmaktadır. Araştırmanın tutarlılığı için; görüş birliğinden yararlanılmaktadır.

Araştırma grubu görüşme sorularını cevapladıkları, verilen cevapların orijinaliği korunarak cevapların asılları araştırmacının kısaltması neticesine oluşturulmuştur. Mülakata katılan kadın okul yöneticilerin "F" kısaltması yapılmış ve mülakata katılan kişilere gizliliğin korunması amacıyla numaralandırma sistemi yapılmıştır. Elde edilen veriler geçerli boyutlara göre gruplara ayrılmış ve içeriğin analizi yapılmıştır.

3. BULGULAR

Araştırma sonucu ile varılan bulgu ve yorumlar bu bölümde ele alınmıştır. Araştırmacı verilen cevapları analiz ederek sunmuştur.

Çalışma Grubuna Ait Bulgular

Tablo 1.

Değişkenler	Gruplar	F	%
Medeni Durum	Evli	4	66,64
	Bekar	2	33,32
Okulunuzdaki İdareci Sayısı	Bir	4	66,64
	İki ve Üzeri	2	33,32
Yöneticilikte Kıdeminiz	1-5	1	16,66
	5-10	4	66,64
	10-	1	16,66
Eğitim Durumu	Lisans	5	83,30
	Yüksek Lisans	1	16,66
	Doktora	0	0

3.1 Çalışma grubuna ait demografik bilgiler tablosu

Tablo 1 'de 2021-2022 eğitim-öğretim yılında Ordu Fatsa'da çalışan Kadın Yöneticiler ile görüşme sonucunda betimsel istatistik görülmektedir. 6 Kadın yöneticinin 4'ü evli, 2'si bekar. Okuldaki idareci sayısına baktığımızda 4 katılımcı 1 idare, 2 katılımcı 2 idare olduğunu belirtmiştir. 6 katılımcının kıdem yılları incelendiğinde 1 kadın yöneticinin 1-5 yıl, 4 kadın yöneticinin 5-10 yıl, 1 kadın yöneticinin 10 ve yukarı olduğu görülmüştür. 6 katılımcının 5'i lisans, 1'i yüksek lisans mezunudur.

3.2 Alt Amaçlara İlişkin Bulgular

3.2.1 Mülakat Soruları

1.Okul yöneticiliğini seçmenize sebep olan en belirgin özelliğiniz nedir?

Mesleğim ile alakalı bilgi ve tecrübeye sahip olduğumu düşünüyorum. Yeniliklere ilgi duyarım konuma hakim olmak beni mutlu ediyor (F1)

Çalışmak bana huzur verir. Programımı yapar işleri kolaylaştırmayı severim (F3)

Meslektaşlarıma yardım ederek onların işlerini kolaylaştırmak yönetici olmamda etkili oldu(F5)

Kendimi değişime açık ve yenileşmeye ihtiyacı olan biri olarak tanımlayabilirim buda yönetici olmamda etkili olduğunu söyleyebilirim (F2)

İşimi severek yapıyorum yaptığım işlerde toplantı ve seminerlere katılmam öğrenmeye etki edeceğini düşünüyorum yöneticilik ile gelişimim daha hızlı olacağını düşünüyorum (F4,F6)

Okul yöneticiliğini mevcut yöneticilerden çok daha iyi yapacağıma inanıyorum (F6)

Katılımcıların okul yöneticisi olmaya karar vermede kişisel gelişimlerine katkı sağlayacağı düşüncesi başta belirleyici olmakla beraber yeni uygulamaları özümseyip bulunduğu okul kültürüne aktarma düşüncesi okul yöneticiliğini layığıyla yapma fikrini oluşturmuştur. Mevcut okul yöneticilerinin eksik ve hatalı uygulamaları okul yöneticisi olmakta isteklerini artırdığını ifade etmişlerdir.

2 Kadın yönetici olarak Temel Eğitimde okul yöneticiliğini nasıl yorumlarsınız?

Sorumluluğu çok fakat yetkileri az olma durumu olarak yorumluyorum (F3)

Yetkilerinin azlığı fakat sorumluluklarının çok fazla olması olarak yorumluyorum (F4)

Yöneticiliğin sorumluluğu ile kadın olarak aile sorumluluğunun fazla olması olarak yorumluyorum (F1,F2,F5,F6)

Katılımcıların temel eğitimde okul yöneticiliğinin yetki ve sorumluluk dengesinin olmadığını ; özellikle sorumluluğunun fazla olması okul yöneticiliğine bakışı olumsuz etkilediğini belirtmişlerdir.

3. Okul yöneticiliğini seçmenizdeki faktörler nelerdir?

En büyük etki temel eğitimde öğretmen olarak görev yaparken okul müdürünün mesleki bilgiye sahip olmayışı ve işleri zorlaştırması benim okul yöneticisi olmaya karar vermeme sağladı ve öğretmenlere yardımcı olmak okul yöneticisi olmamı sağladı (F6)

Çalıştığım ilçedeki yöneticilerin teşviki ve yönlendirmeleri etkili oldu (F2)

Bilgisiz ve yeniliğe kapalı erkek yöneticilerden kurtulma düşüncesi etkili oldu (F3)

Öğretmen olarak sınıfta ders vermek istememem yönetici olmamda etkili oldu (F4)

Görev yaptığım okulda bayan yönetici ihtiyacı ve öğrencilere yardım etme düşüncesi yöneticiliği seçmemde etkili oldu (F5)

Okulda ihtiyaç olması ve Müdür Beyin isteği üzerine yönetici oldum (F1)

Katılımcılar; okul yöneticisi olmakta mevcut okul yöneticilerinin geleneksel yönetim anlayışı ve okul kültürüne olumlu bir iklim getirme düşüncesi etkili olduğunu belirtmişlerdir. Okul yönetici ihtiyacı ve idari amirlerin tavsiyeleri de okul yönetici olmadaki fikirlerinin oluşmasında etkili olduğu söylenebilir.

4 Kadın okul yönetici olarak iş ile aile arasında uyum hakkında ne düşünüyorsunuz?

Çocuklarımın büyük oluşu sorun yaşamamı engelliyor. Çocuklarım küçük olsaydı sorun olurdu birilerinden aile büyüklerinden veya bakıcıdan yardım almak zorunda kalırdım çocuklarım anlayışlılar fakat bazen etkinliklerine bile gidemiyorum okul işlerine çok fazla zaman ayırıyorum (F4)

Kadınlar iş ile aile arasındaki yaşamda eşler anlayışlı ve eşlerinin arkasında olursa sorun olmayacağını düşünüyorum (F2)

Kadın yöneticilerinin farklı hikayeleri vardır eş, çocuk, ev işi, okul işi gibi farklı değişkenler kadın yöneticileri zor duruma düşürebilmektedir. Kadın yöneticilere aile bireyleri anlayışlı olmalı onun yükünü hafifletmelidir (F3)

Eşim ve annemden destek alarak süreci kolaylaştırmaya çalıştım. Zaman zamanda ev işleri için yardımcı temin ettim (F6)

Eşimden destek aldım aile konularında kadının rolü birleştirici ve toparlayıcı olarak görüyorum (F1)

Kadınlar aile hayatında dengeyi eşlerinden aile büyüklerinde veya yardımcı temin ederek sağlamaya çalışıyorlar (F5)
Katılımcılardan küçük yaşta çocukları olanların okul yöneticiliği ve aile arasında dengeyi kurmakta zorlandıkları çocukları lise ve üniversite de olanların ise herhangi bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Kadın okul yöneticileri ailenin özellikle eşlerin önemli olduğunu aksi durumda okul ve aile ikileminde çatışmaların fazla olduğunu belirtmişlerdir.

5.Kadın okul yöneticilerinin avantajlı olduğu konular hakkında düşünceleriniz nelerdir?

İnsan ilişkilerinde daha iyi olduklarını fakat duygusal davranışları da bazen olumsuz sonuçlar doğuruyor ikisini iyi dengelemek lazım (F5)

Kadın okul yöneticileri detay konusunda daha iyi oldukları için farklı düşünceleri de olumlu karşılıyorlar (F4)

Kadın yöneticilerin olduğu ortamlar daha nezaketli oluyor tertip düzen konusunda daha başarılıdır. Okullarda estetik düzenleri daha iyidir (F3)

Empati kurmada ve iletişimlerinin iyi olması yönetimin daha işlevsel olmasına neden olduğunu düşünüyorum, ayrıca görsel olarak okullarda dizayn işlerini daha iyi yapıyorlar (F2)

Kadınlar genel olarak konuşma yetenekleri daha iyidir, konuşkan olmaları iletişimlerini daha iyi yapmalarını sağlar. Kadınlar karşı cinslerle muhataplarında daha olumlu bir süreç oluyor bakanlığımızda yönetici atamada bazı durumlarda kadın yöneticilere öncelik vermektedir. (F6)

Kadın yöneticilerin veli ve öğrenci ile iletişimlerinin daha iyi olduğunu düşünüyorum (F1)

Kadın okul yöneticileri insan ilişkilerinde daha iyi olduklarını problemlere karşı daha olumlu bakabildiklerini belirtmişlerdir. Okul kültüründe nezaket, tertip, düzen ve estetik konularında farklı bir bakış açısına sahip olduklarını belirtmişlerdir. Öğrenci ve veliler ile iletişimlerinin hatırı sayılır derecede daha iyi olduğunu belirtmişlerdir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına baktığımızda kadın okul yönetici sayısının günümüzde arttığı görülmüştür. Kadın okul yöneticilerinin sayısının artmasında toplum olarak kabullenmenin yanında Milli Eğitim Bakanlığının yönetici atama yönetmeliğinde yapılan değişiklik ile bazı eğitim kurumlarında kadın okul yöneticisine öncelik verilmesi yatmaktadır. Kadın yöneticilerinin mesleklerinde kıdem derecelerine bakıldığında öğretmenlikte tecrübeli oldukları ve 35-42 yıl yaş aralığında oldukları görülmektedir.

Verilere bakıldığında kadın okul yöneticilerin aile hayatlarında çocukların belirli bir yaş üstünde olduğu; kendilerine bağımlılıklarının azaldığı ve sınıfta derslere girmek istemedikleri için okul yöneticiliğine geçtiklerini göstermektedir. Temel Eğitim kademeleri içerisinde en fazla kadın okul yöneticisi okul öncesinde bulunmaktadır. Bu durumun nedeni olarak ta okul öncesi kurumlarda kadın öğretmen sayısının çok fazla olması olarak açıklanabilir. Okul öncesinde öğretmenliğin yorucu olmasından dolayı yöneticiliğe geçildiği söylenebilir. Kadın yöneticilerin bekâr iken başladıkları yönetim görevlerine evlenince aile hayatlarında karşılaştıkları problemler nedeniyle bıraktıkları da söylenebilir.

Kadın okul yöneticilerinin doğası itibarıyla anaç, duygusal, hoşgörü, empati ve duyarlı olmaları lider olarak ön plana çıkmalarında etkili olduğu söylenebilir (Kılınç & Cemaloğlu 2018).

Kadın okul yöneticiliği yetki ve sorumluluk dengesinin olmadığı sorumluluklarının çok fazla olduğu ve zor bir meslek olduğu kanısına varılmıştır. Kadın yöneticilerin okul yöneticiliğinin doğalarına uygun olduğunu belirtenlerin sayısı azımsanmayacak kadar vardır. Kadın okul yöneticilerinin eşleri yönetici olanlar kendilerine daha fazla destek vermekte; aksi durumda eşlerinden fazla destek görememektelerdir.

Bulut, (2004) tarafından gerçekleştirilen araştırmada, kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre iletişim konusunda daha yetenekli oldukları görülmektedir.

Genel olarak anaokulları ile kız meslek liselerinin kadın yöneticilere daha uygun olduğu belirtilmiştir. Kadın olarak okul yöneticiliklerini istememe nedenleri olarak aile hayatlarında ortaya çıkan sorunlar ve yönetici görevlendirme süresinin azlığı buna bağlı olarak tekrar görevlendirme konusunda yaşanan endişe olduğunu belirtmişlerdir. Yönetici olmalarına neden olarak okul idarelerini beğenmemeleri, farklı arayışlara girmeleri, öğretmen olmaktan sıkılmaları, yenilenmek, kendilerini geliştirmek olarak ifade etmektedirler.

Kadın okul yöneticiler göreve başladıktan sonra zamanı yetiştirememesi problemi yaşadıkları buna karşın sosyal çevrelerinin arttığını ifade etmişlerdir. Kadın okul yöneticilerinin azınlığı toplum tarafından yadırgandığını büyük bir bölümü ise toplum tarafından herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadığını ve yadırganmadığını belirtmişlerdir. Kadın okul yöneticileri üst yönetimi tercih etmeme sebepleri olarak ailenin daha önde gelmesi, sorumluluğunun fazla olması, kadın olarak ayrımcılığa uğramaları olarak belirtmişlerdir.

Yapılan çalışmada kadın okul yöneticilerinin çalışma ahlakı ve işe bağlılıkları konularında gayet tatminkar; iletişim ve profesyonel çalışma konularında ise dezavantajlı konumda olduklarını göstermektedir Çelik (2008).

Okul yöneticiliğinde kadın olarak kişisel özelliklerinin yönetime uygun olması, kadın olarak sosyal çevrede düzgün nazik olmaları, yönetici atamasındaki karma eğitim yapılan eğitim kurumlarında bir okul müdür yardımcısının kadın olması zorunluluğu avantaj olarak ifade etmişlerdir.

Kadın okul yöneticilerinin bir kısmı eşleri, çocukları ve aile büyükleri yardımıyla hayatlarını idame ettiklerini belirttiler. Bazı okul yöneticileri ise okul yönetimi ile aile arasında denge kuramadıklarını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak kadın okul yöneticisi sayısı giderek artış göstermektedir. Mevcut öğretmenler arasında erkek kadın sayısına bakıldığında kadınların sayısı fazladır. Okul Yöneticilerine baktığımızda kadın okul yöneticisi sayısının hala yetersiz olduğu görülmektedir.

Çalışmada ulaşılan bulgular ışığında aşağıdaki önerilerde bulunulabilir:

1. Temel eğitimde okul yöneticiliği konusunda bilgilendirme semineri verilebilir.
2. Kadın okul yöneticisi olmak isteyen öğretmenlerimizin ailelerine eğitim verilebilir.
3. Okul yöneticisi olmak isteyen kadın öğretmenlere öncelik verilebilir.
4. Kadın okul yöneticilerine mevzuat ve yöneticilik konusunda eğitim verilebilir.
5. Okul yöneticiliğindeki yetki ve sorumluluk konusu tekrar düzenlenip aşırı sorumluluktan arındırılabilir.
6. Okullarda kadın okul yöneticilerinin sayısının artmasıyla okul kültüründe olumlu bir havanın oluşabileceği düşüncesinden hareketle; kadın okul yöneticisi sayısının artırılması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

1. Arıkan, S. (2003). “Kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve Bankacılık sektöründe bir uygulama”, Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt 5, Sayı 1, ss.1-19
2. Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
3. Bridge, B. (2003). Eğitim yönetiminde kadınlar. İstanbul: Beyaz Yayınları.
4. Bulut, N. B. (2004). İlköğretim Sınıf Öğretmenlerinin İletişim Becerilerine İlişkin Algılarının Çeşitli
5. Çelik, B. (2008). Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlar ve Düşünme Stilleri Arasındaki İlişki. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Tokat.Değişkenler Açısından İncelenmesi. Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2 (4), 443-452.
6. Karasar, N. (1999a). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Nobel Yayın Dağıtım, 9.basım, Ankara.
7. Kılınç & Cemaloğlu Türk Eğitim Bilimleri Dergisi, 2018, Cilt 16, Sayı 1, 104-121
8. Lincoln, Y. S., & Guba, E. G. (1986). But is it rigorous? Trustworthiness and authenticity in naturalistic evaluation. New directions for evaluation, (30), 73-84.
9. (<https://www.yenicaggazetesi.com.tr/-263239h.htm>)