

**EĞİTİM YÖNETİMİNDE KADINLARIN YÖNETİCİ OLMASINI ENGELLEYEN
FAKTÖRLERİN İNCELENMESİ**
INVESTIGATION OF THE FACTORS PREVENTING WOMEN TO BE MANAGERS IN
EDUCATIONAL MANAGEMENT

Çağlar KILIÇ

MEB, caglar_kilic@hotmail.com; ORCID ID:https: 0009-0006-0783-4456

Gamze TURGUT

MEB, turgut.gamzee@gmail.com; ORCID ID: 0009-0004-5664-8903

Elif ESİN

MEB, oe.41107@gmail.com; ORCID ID: 0009-0003-0900-143X

Özkan AKYOL

MEB, ozka8294@gmail.com; ORCID ID: 0009-0005-0424-332X

Gürhan GİRGIN

MEB, g_efe_09@hotmail.com; ORCID ID: 0009-0001-6817-5873

Ali KARAAVCI

MEB, alikaraavci4444@gmail.com.tr; ORCID ID: 0009-0004-7543-9736

ÖZET

Bu araştırmada eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda kadın okul yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Araştırmada nitel araştırma modellerinden durum çalışması deseni model olarak kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemini amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde bulunan okullarda görev yapan 12 kadın eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırmada eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler neler olduğu durumunun tespit etmek için görüşme formundan faydalanılmıştır. Açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formu “Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu” olarak isimlendirilmektedir. Araştırmanın “Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu” aracılığı ile toplanan verileri içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. Araştırmada kadın olmanın yönetici olmada etkili olduğu belirlenmiştir. Ayrıca kadın yönetici olmanın okul paydaşları ile ilişkilerde etkili olduğu belirlenmiştir. Bunlara ek olarak kadın yöneticilerinin sayısının az olmasında kişisel, toplumsal, ailevi ve mesleki çeşitli faktörlerin etkili olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Eğitim, yönetim, kadın, yönetici, kadın yöneticiler

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine what factors prevent women from being administrators in educational administration. For this purpose, interviews were conducted with female school administrators. The case study pattern, one of the qualitative research models, was used as a model in the research. The sample of the study consists of 12 female education administrators working in schools in the province of Elazığ in the 2022-2023 academic year with the criterion sampling method, which is one of the purposeful sampling types. In the research, the interview form was used to determine the factors that prevent women from being administrators in education administration. The interview form, which includes open-ended questions, is called “Interview Form for Evaluation of Factors Preventing Female School Administrators from Being Managers”. The data collected through the "Interview Form for the Evaluation of Factors Preventing Female School Administrators from Being Managers" were analyzed by content analysis method. In the research, it was determined that being a woman is

effective in being a manager. In addition, it has been determined that being a female administrator is effective in relations with school stakeholders. In addition to these, it was determined that the low number of female managers was affected by various personal, social, family and professional factors.

Keywords: Education, management, woman, manager, female managers

1.GİRİŞ

Bir okulun etkili bir okul kalitesine sahip olmasındaki en önemli faktör şüphesiz ki yöneticileridir. Yönetim becerilerine sahip okul yöneticileri, bir okuldaki tüm eğitim-öğretim faaliyetlerinin başarılı olması için gereklidir. Başarılı bir okul, başarılı bir eğitim sistemidir (Aytaç, 2000). Bu nedenle birçok eğitim yöneticisi “okul müdürle aynı okuldur” düşüncesine sahiptir. Bazı gelişmiş ülkeler, okulların ve dolayısıyla eğitim sisteminin başarısı için okul liderlerini yetiştirmeye ve donatmaya odaklanmaktadır (Çekten, 2004). Türkiye’de okul müdürleri öğretim üyeleri arasından seçilmekte ve belirli kriterlere göre atanmaktadır. MEB’in okul yöneticiliğini bir uzmanlıktan ziyade öğretmenlere ek bir görev olarak görmesi, yönetim alanında uzman okul yöneticilerinin yetiştirilmesini zorlaştırmaktadır. Etkili bir okul ortamı yaratabilecek nitelikli yöneticilerin yetiştirilmesi için kanun ve yönetmeliklerde ilgili değişiklikler yapılmasına rağmen, okul yöneticilerinin yetiştirilmesi, seçimi ve atanması önemli bir araştırma alanıdır (Demirtaş ve Özer, 2012).

Türk milli eğitim sisteminde okul yöneticilerinin seçimi, 21 Haziran 2018 tarihli Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Eğitim Kurumlarına Yönetici Tahsis Edilmesine Dair Karar’ın mevcut uygulamasına dayanmaktadır. Bu kural lider adayları için bazı genel ve özel şartları içermektedir. Ayrıca lider adayının cinsiyetine ilişkin herhangi bir kriter bulunmamaktadır. Günümüz profesyonel hayatında, yönetici kademelerinde eşit olmayan sayıda kadın ve erkek çalışmaktadır. Bu durum aynı zamanda her ülkenin gelişmişlik düzeyi ile alakalıdır. Genel olarak tüm örgütlerde, özellikle örgütsel hiyerarşilerin en üst kademelerinde kadınlar sayıca erkeklerin gerisinde kalmaktadır (Tunç, Ural Uslan ve Gökçe, 2015).

Kadınların eğitim yönetiminde üst düzey görevlerde bulunamamasının uluslararası bir boyutu var. Eğitimin öğretmenlik kısmında kadına çok değer verilirken, yönetim kısmında tam tersi bir durum söz konusudur (İnanlı, Özkan, Peker ve Atik, 2009). Avrupa ve Amerika Birleşik Devletleri gibi ülkeler, ilk ve orta öğretimde çok sayıda kadın öğretmene rağmen, düşük sayıda kadın yönetici göstermektedir (Boydak Özkan ve Akpınar, 2002). Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü’nün 2020 istatistiklerine göre Japonya’da kadın öğretmen sayısı erkek öğretmenlere göre daha fazla ancak üst yönetim yükseldikçe kadın idari personel sayısı azalıyor.

Kadınların kariyer ilerleyişi ve okul yöneticisi olmaları önündeki engelleri (Çelikten, 2004), kadın yöneticilere yönelik tutumları ve değerlendirilmesini (Asar ve Çelikten, 2016), kadın okul yöneticilerin liderlik rollerini (Yıldırım ve Çelikten, 2018), kadın öğretmenler ve cam tavan algılarını (Günsel, Köroğlu ve Demirci, 2015), kadın okul yöneticilerin cam tavan algılarını (Çetin ve Atan, 2012; Aslan ve Gülcan, 2018), kadın okul yöneticilerin kurumsal kariyer engellerini (Tüzel İşeri ve Çalık, 2019), öğretmenlerin kadın yöneticilerin yeterliliklerine ilişkin tutumlarını (Gökkyer ve Çiçek, 2016), merkez ve taşra teşkilatı yöneticiliğinde kadınların temsilini (Sağlam ve Bostancı, 2012) inceleyen çeşitli araştırmalar gerçekleştirilmiştir.

Hem dünyada hem de ülkemizde yöneticilik pozisyonları “erkek” işi olarak değerlendirilmektedir (Negiz ve Yemen, 2011). 21. yüzyılda bile gücünü kaybetmeyen ataerkil kültürün etkisinde okul yöneticiliği ikincil bir görev olarak görülmekte ve eğitim yönetimi uzmanlığının mevzuatta hala yerinin olmadığı bir ortamda (Çelikten ve Çelikten,

Ayyıldız, Yıldırım, 2019), öğretmen ve müdürlerin yüzde 56'sı kadın. Sadece yüzde 7'sinin kadın olması tesadüf değildir.

Kadınların doğuştan getirdikleri genetik özellikleri, duygusal zekâları, hoşgörülerini, paylaşımcılık, yaratıcılık ve esneklikleri, insana dönük yöneticilik özellikleri (Mercanlıoğlu, 2009) ile yöneticilik pozisyonlarında daha aktif görev almaları gerekirken, yönetim kadrolarındaki erkek egemenliğinden dolayı kadınlar büyük mücadeleler vermeden engelleri aşamamakta istatistiklerde her zaman alt sıralarda yer almaktadır. Üst düzey yöneticilik pozisyonuna ulaşan kadınların özelliklerine bakıldığında Hayat Kabasakal'ın "Türkiye'de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili" araştırmasına göre, Türkiye'deki kadın yöneticilerin ortak özellikleri şunlardır (Akt. Ögüt, 2006):

- Ön plana çıkmamak
- Kontrollü bir kadınsı görünüme sahip olmak.
- Feminist olmamak.
- Sosyo-ekonomik açıdan üst sınıflardan olmak.
- Güçlü bir kişiliğe sahip olmak.
- Yüksek başarı güdüsüne sahip olmak.
- Evli ve çocuklu bir aile hayatı

Bu araştırma sonuçları gösteriyor ki kadınlar üst düzey yönetici konumlarına yükselse dahi güçlü kişiliklerine rağmen göze batmadan, sosyal düzen ve toplum kabulüne uygunataerkil sisteme ayak uydurarak başarılı olabiliyorlar.

Nüfusun yarısını oluşturan kadın unsurunun ihmal edilmemesi ve yetenekler değerlendirilmesi, üniversite eğitimi almış yetişmiş kadını yönetim kademelerine kazandırılması ve bilgilerinden yararlanılması toplumun bir bütün olarak kalkınması açısından hayati önem taşımaktadır. Ayrıca, yöneticiler için mükemmel bir okul olan ve onlara organizasyon, planlama, dengeleme, öğretme, rehberlik etme, izleme gibi yetenekleri öğreten annelik veya annelik içgüdüleri sayesinde kadın okul yöneticilerinin sayısının artması etkili okul ortamının oluşturulmasında literatüre katkı sağlaması açısından bu çalışmanın ehemmiyeti yüksektir. Buna ek olarak, öğretmenler ve okul müdürlerinin öğrenciler ve toplum için birer rol model olduğunu düşünürsek kadın okul yöneticilerinin sayısının artması gelecekteki kadın okul yöneticisi adaylarına yol göstermesi açısından bu araştırma büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmada eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda kadın okul yöneticileri ile görüşmeler gerçekleştirilerek aşağıdaki alt amaçlara ulaşılmaya çalışılmıştır:

- Okul yöneticiliğinde cinsiyet bir engel midir?
- Yöneticilikte cinsiyet faktörü önemli midir?
- Kadın bir okul yöneticilerinin aile hayatlarında karşılaştıkları olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir?
- Okulun paydaşları ile ilişkilerde kadın olmanın ne gibi zorlaştırıcı ve kolaylaştırıcı etkileri vardır?
- Eğitim sistemimizde kadın okul yöneticisi sayısının az olmasının nedenleri nelerdir?

2. YÖNTEM

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırmada nitel araştırma modellerinden durum çalışması deseni model olarak kullanılmıştır. Durum çalışması, niçin ve nasıl sorularını temel alan, araştırmacının kontrol edemediği bir olgu veya olayı derinliğine incelenmesine olanak veren bir araştırma yöntemidir (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmalarda durum çalışmaları bir olayı meydana getiren ayrıntıları tanımlamak ve görmek, bir olaya ilişkin olası açıklamaları geliştirmek, bir olayı değerlendirmek amacıyla kullanılır (Gall, Borf ve Gall, 1996; akt. Büyüköztürk vd., 2020). Araştırmada ifade edilen bağlamlarda eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler neler olduğu durumunun kadın yöneticilerinin görüşleri açısından derinlemesine tespiti gerçekleştirilmiştir.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın örneklemini amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme yöntemi ile 2022-2023 eğitim-öğretim yılında aktif olarak görev yapan 12 kadın eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Ölçüt örneklemin doğası gereği bazı kriterlerin katılımcıları belirlemek için oluşturulması gereklidir. Bu kapsamda belirlenen kriterler şu şekilde sıralanmaktadır:

- Eğitim fakültelerinin lisans programlarından mezun olmak,
- Okullarda aktif olarak yönetici olarak görev yapıyor olmak,
- En az bir yıl bir yöneticilik yapmış olmak,

Yukarıda sayılan kriterleri karşılayan gönüllü 12 kadın eğitim yöneticisi araştırmaya dâhil edilmiştir. İfade edilen kriterler dışında araştırmaya katılan 12 kadın eğitim yöneticisi kişisel bilgileri Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Kadın eğitim yöneticilerinin kişisel bilgilerine ait veriler

Demografik Özellikler	Sayı (n)	Yüzde (%)	
Yaş	30 yaş altı	3	25
	30-40 yaş arası	6	50
	41 yaş ve üstü	3	25
Mesleki Kıdem	1-5	2	16,6
	6-10	2	16,6
	11-15	3	25
	16-20	3	25
	21 yıl ve üzeri	2	16,6
Öğrenim Durumunuz	Lisans	9	75
	Lisansüstü	3	25
Toplam	12	100	

Araştırmanın çalışma grubunda yer alan kadın eğitim yöneticilerine ilişkin Tablo 1’deki veriler incelendiğinde katılımcı kadın eğitim yöneticilerinin %25’inin 30 yaş altında (n=3), %50’sinin 30-40 yaş arasında (n=6), %25’inin 41 yaş ve üstünde (n=3) olduğu, %16,66’sının 1-5 yıl arası (n=2), %16,66’sının 6-10 yıl arası (n=2), %25’inin 11-15 yıl arası (n=3), %25’inin 16-20 yıl arası (n=3), %16,66’sının 21 yıl ve üzeri (n=2) mesleki kıdeme

sahiptir. Ayrıca araştırmaya katılan sınıf öğretmenlerinin %75'inin lisans (n=9), %25'inin ise lisansüstü eğitim mezunu (n=3) olduğu Tablo 1'in incelenmesi neticesinde anlaşılmaktadır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Araştırmada eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörler neler olduğu durumunun tespit etmek için görüşme formundan faydalanılmıştır. Açık uçlu soruların yer aldığı görüşme formu "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" olarak isimlendirilmektedir. "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" nun hazırlanma sürecinde takip edilen aşamalar aşağıda sıralanmıştır:

- Eğitim yönetiminde kadın yöneticilerinin durumu ile ilgili literatür taramasının yapılması
- Araştırmacı tarafından taslak görüşme sorularının hazırlanması,
- Taslak görüşme sorularına ilişkin alan uzmanlarından görüşleri alınması,
- Uzman görüşleri doğrultusunda görüşme sorularına son şeklinin verilmesi,
- Gönüllü iki kadın eğitim yöneticisi ile pilot uygulamanın gerçekleştirilmesi,
- Pilot uygulama sürecinde belirlenen durumlar göre görüşme formuna son şeklinin verilerek uygulama sürecine geçilmesi.

Araştırmada uzman görüşü ve pilot uygulama sonrası son şekli verilen "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" nda şu sorulara yer verilmiştir.

- Okul yöneticiliğinde cinsiyet bir engel midir?
- Yöneticilikte cinsiyet faktörü önemli midir?
- Kadın bir okul yöneticisi olarak aile hayatınızda karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir?
- Okulun paydaşları ile ilişkilerinizde ilişkilerinizde kadın olmanızın ne gibi zorlaştırıcı ve kolaylaştırıcı etkilerini görüyorsunuz?
- Eğitim sistemimizde kadın okul yöneticisi sayısının az olmasının nedenleri nelerdir?

2.4. Verilerin Toplanması

Araştırmada 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Elazığ ilinde bulunan okullarda 12 kadın eğitim yöneticisinin eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörlerin neler olduğu durumuna ilişkin görüşlerini derinlemesine ve kapsamlı bir şekilde durumunu belirlemek için "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" hazırlanmıştır. Hazırlanan form aracılığı ile görüşme yapmak için öncelikle gönüllü olan ve araştırmaya katılım kriterlerini sağlayan kadın eğitim yöneticileri belirlenmiştir. Belirlenen kadın eğitim yöneticileri ile görüşme yapmak için kendilerini rahat hissedecekleri ve tercih ettikleri mekânlarda görüşme gerçekleştirmek için randevu saatleri karşılıklı olarak belirlenmiştir. Kadın eğitim yöneticileri ile görüşmeler yüz yüze yapılmıştır. Verilerin toplanmasında aşağıdaki süreçler izlenmiştir:

- İlgili literatürün taranması
- "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" nun hazırlanması,
- Gönüllü kadın eğitim yöneticilerinin belirlenmesi,
- Araştırmaya dâhil olma kriterlerine göre kadın eğitim yöneticilerinin seçimi,

- Görüşme saatlerinin düzenlenmesi,
- Görüşmelerin gerçekleştirilmesi,
- Görüşme verilerinin kodlanması,
- Görüşme verilerinin analiz edilmesi,
- Verilerin doğrudan alıntılarla raporlaştırılması.

2.5. Verilerin Analizi

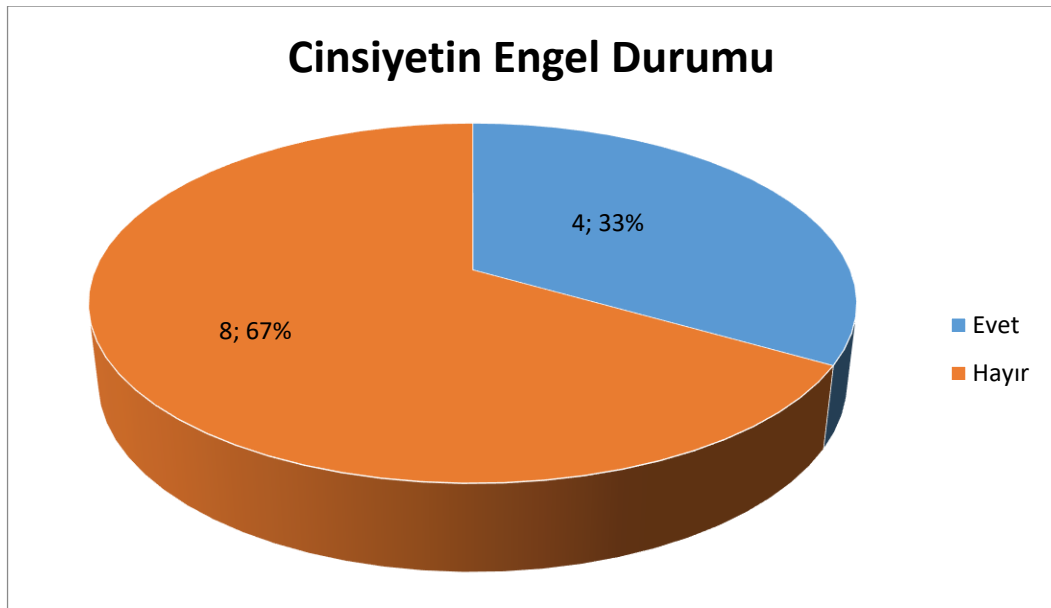
Araştırmanın “Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu” aracılığı ile toplanan verileri içerik analizi yöntemi ile çözümlenmiştir. İçerik analizi, insan davranışlarını ve doğasını belirleme üzerinde doğrudan olmayan yollarla çalışmaya olanak tanıyan bir tekniktir. İçerik analizi, belirli kurallara dayalı kodlamalarla bir metnin bazı sözcüklerinin daha küçük kategorileri ile özetlendiği sistematik, yinelenbilir bir teknik olarak ifade edilir (Büyüköztürk vd., 2020). İçerik analizi sürecinde etik kurallar dikkate alınarak kadın eğitim yöneticilerine K1, K2, K3.....K12 gibi kodlar verilmiştir.

Analiz sürecinde ilk olarak görüşme formu ile toplanan verilerdeki kadın eğitim yöneticilerinin görüşleri metin şekline getirilerek kodlama ve temalandırmaya hazır hale getirilmiştir. İkinci aşamada kodlamalar yapılmıştır. Üçüncü aşamada kodlardan temalara ulaşılmıştır. Son aşamada ise elde edilen verilerin raporlaması yapılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2016).

3. BULGULAR VE YORUM

3.1. Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt amacı doğrultusunda hazırlanan “Okul yöneticiliğinde cinsiyet bir engel midir?” görüşme sorusu kapsamında kadın okul yöneticileri ile “Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu” aracılığı ile yapılan görüşmeler neticesinde belirlenen tema ve kodlar Şekil 1’de verilmiştir.

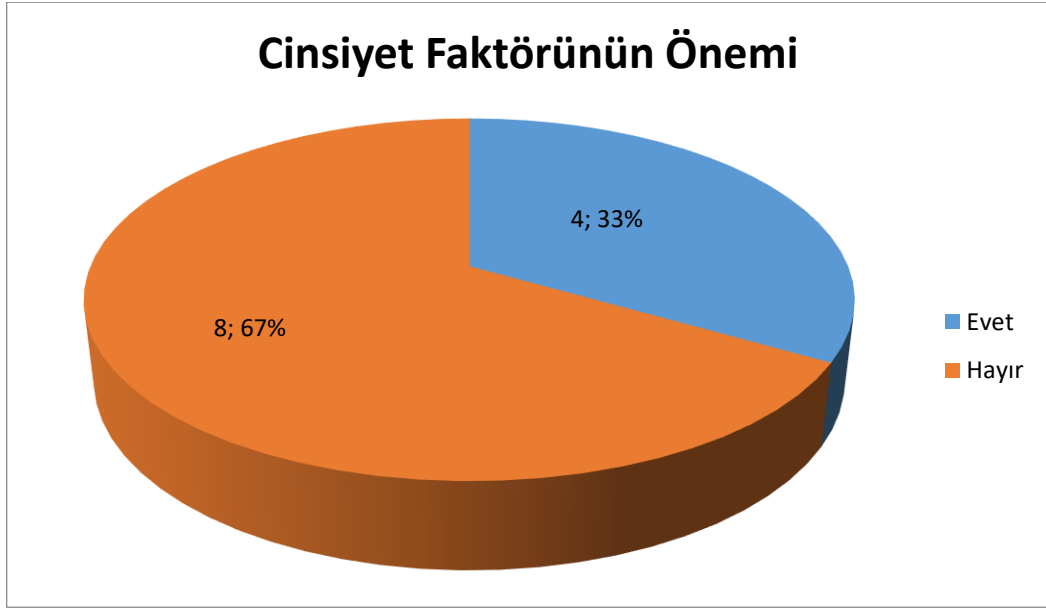


Şekil 1. Okul yöneticiliğinde cinsiyetin engel durumuna ilişkin bulgular

Şekil 1'in incelenmesi sonucunda anlaşılacağı gibi araştırmaya katılım gösteren kadın okul yöneticilerinin "Okul yöneticiliğinde cinsiyet bir engel midir?" görüşme sorusuna verdikleri cevaplar evet ve hayır olarak gruplandırılmıştır.

3.2. İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt amacı doğrultusunda hazırlanan "Yöneticilikte cinsiyet faktörü önemli midir?" görüşme sorusu kapsamında kadın okul yöneticileri ile "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" aracılığı ile yapılan görüşmeler neticesinde belirlenen tema ve kodlar Şekil 2'de verilmiştir.

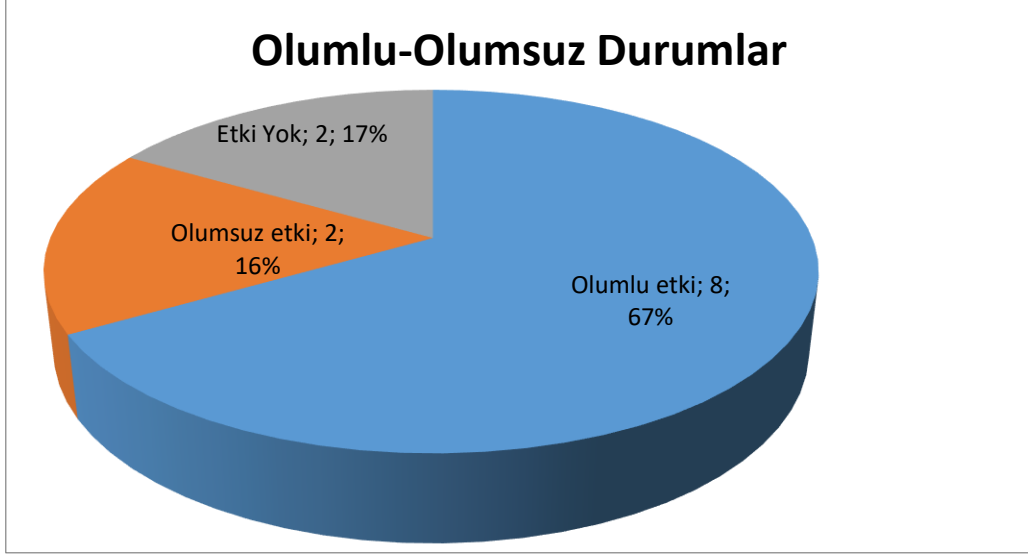


Şekil 2. Okul yöneticiliğinde cinsiyet faktörünün önem durumuna ilişkin bulgular

Şekil 2'nin incelenmesi sonucunda anlaşılacağı gibi araştırmaya katılım gösteren kadın okul yöneticilerinin "Yöneticilikte cinsiyet faktörü önemli midir?" görüşme sorusuna verdikleri cevaplar evet ve hayır olarak gruplandırılmıştır. Yani okul yöneticiliğinde cinsiyetin önemli olduğunu veya olmadığını bildiren kadın yöneticiler vardır. Şekil 1'de yer alan okul yöneticiliğinde cinsiyetin bir engel olarak ifade eden kadın okul yöneticilerinin yanıtlarının bu soruya verilen yanırlarda da etkili olduğu görülmektedir.

3.3. Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt amacı doğrultusunda hazırlanan "Kadın bir okul yöneticisi olarak aile hayatınızda karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir?" görüşme sorusu kapsamında kadın okul yöneticileri ile "Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu" aracılığı ile yapılan görüşmeler neticesinde belirlenen tema ve kodlar Şekil 3'te verilmiştir.

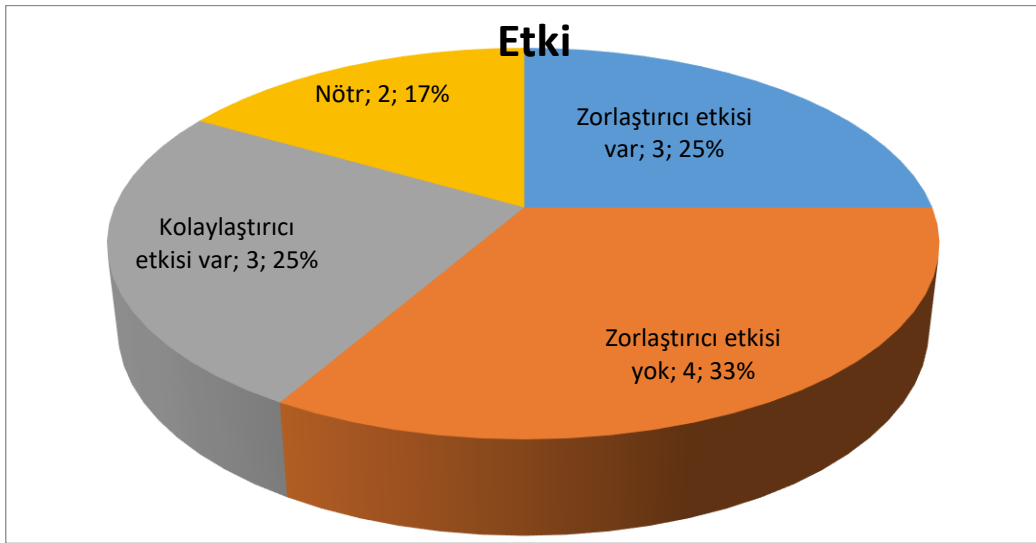


Şekil 3. Okul yöneticiliğinde cinsiyet faktörünün önem durumuna ilişkin bulgular

Şekil 3'ün incelenmesi sonucunda anlaşılacağı gibi araştırmaya katılım gösteren kadın okul yöneticilerinin “Kadın bir okul yöneticisi olarak aile hayatınızda karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir?” görüşme sorusuna verdikleri cevaplar olumlu etki, olumsuz etki ve etki yok olarak gruplandırılmıştır.

3.4. Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt amacı doğrultusunda hazırlanan “Okulun paydaşları ile ilişkilerinizde kadın olmanızın ne gibi zorlaştırıcı ve kolaylaştırıcı etkilerini görüyorsunuz?” görüşme sorusu kapsamında kadın okul yöneticileri ile “Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu” aracılığı ile yapılan görüşmeler neticesinde belirlenen tema ve kodlar Şekil 4’te verilmiştir.



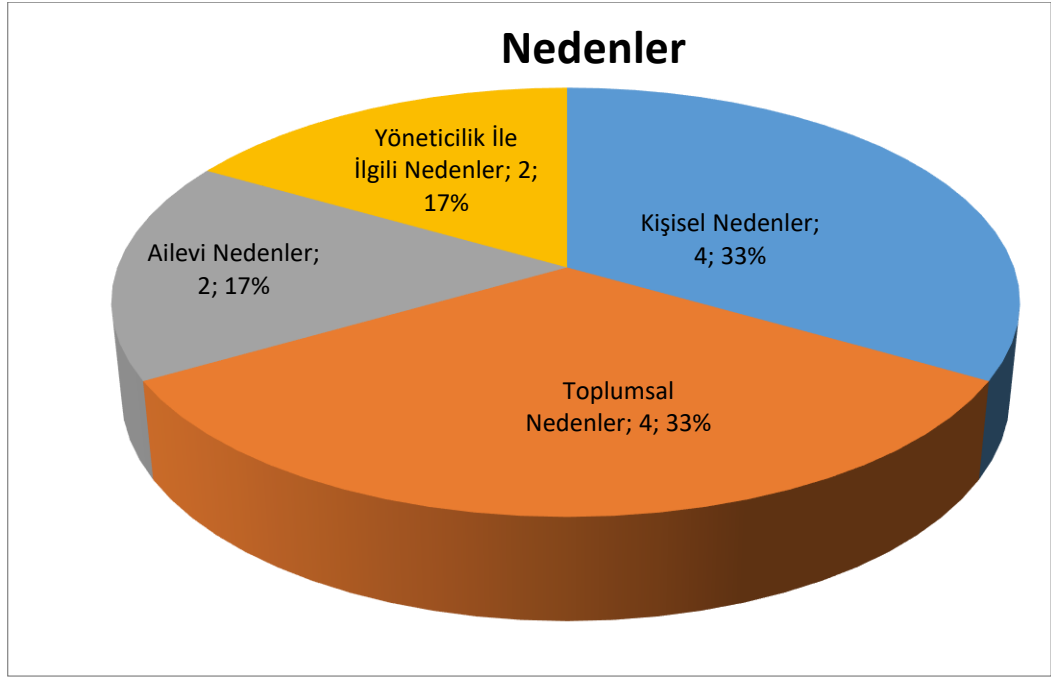
Şekil 4. Okul yöneticiliğinde cinsiyet faktörünün önem durumuna ilişkin bulgular

Şekil 4'ün incelenmesi sonucunda anlaşılacağı gibi araştırmaya katılım gösteren kadın okul yöneticilerinin “Okulun paydaşları ile ilişkilerinizde kadın olmanızın ne gibi zorlaştırıcı

ve kolaylaştırıcı etkilerini görüyorsunuz?” görüşme sorusuna verdikleri cevaplar zorlaştırıcı etkisi var, zorlaştırıcı etkisi yok, kolaylaştırıcı etkisi var, nötr olarak gruplandırılmıştır.

3.5. Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın beşinci alt amacı doğrultusunda hazırlanan “Eğitim sistemimizde kadın okul yönetici sayısının az olmasının nedenleri nelerdir?” görüşme sorusu kapsamında kadın okul yöneticileri ile “Kadın Okul Yöneticilerinin Yönetici Olmasını Engelleyen Faktörleri Değerlendirme Görüşme Formu” aracılığı ile yapılan görüşmeler neticesinde belirlenen tema ve kodlar Şekil 5’te verilmiştir.



Şekil 5. Okul yöneticiliğinde kadınların az olmasının nedenlerine ilişkin bulgular

Şekil 5’in incelenmesi sonucunda anlaşılacağı gibi araştırmaya katılım gösteren kadın okul yöneticilerinin “Eğitim sistemimizde kadın okul yönetici sayısının az olmasının nedenlerinedir?” görüşme sorusuna verdikleri cevaplar kişisel nedenler, toplumsal nedenler, ailevi nedenler ve yöneticilik ile ilgili nedenler olarak gruplandırılmıştır. Kişisel nedenler başlığı altında sosyal çevreden gerekli desteği görememe, iş ve aile arasında sıkışma ve kadın okul yöneticileri arasında yaşanan öz güven eksikliğini sıralamışlardır. Yöneticilik ile ilgili nedenler başlığı altında okul ortamında cinsiyet ayrımcılığı ve psikolojik taciz olarak bir başka yönü ile mobbinge maruz kalma gösterilmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı eğitim yönetiminde kadınların yönetici olmasını engelleyen faktörlerin neler olduğunu belirlemektir. Belirlenen amaç çerçevesinde araştırmada “Okul yöneticiliğinde cinsiyet bir engel midir?”, “Yöneticilikte cinsiyet faktörü önemli midir?”, “Kadın bir okul yöneticilerinin aile hayatlarında karşılaştıkları olumlu veyaolumsuz durumlar nelerdir?”, “Okulun paydaşları ile ilişkilerde kadın olmanın ne gibi zorlaştırıcıve kolaylaştırıcı

etkileri vardır?” ve “Eğitim sistemimizde kadın okul yönetici sayısının az olmasının nedenleri nelerdir? sorularına yanıt aranarak çeşitli sonuçlara ulaşılmıştır.

Bu araştırmada kadın eğitim yöneticileri ile yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Okul yöneticiliğinde cinsiyet bir engel midir?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen soruya kadın eğitim yöneticilerinin verdikleri yanıtlar neticesinde okul yöneticiliğinde cinsiyetin bir engel olduğunu bildiren kadın yöneticiler olduğu gibi olmadığını bildiren kadın yöneticileri olduğu da belirlenmiştir

Bu araştırmada kadın eğitim yöneticileri ile yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Yöneticilikte cinsiyet faktörü önemli midir?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen soruya kadın eğitim yöneticilerinin verdikleri yanıtlar neticesinde okul yöneticiliğinde cinsiyetin önemli olduğunu bildiren kadın yöneticiler olduğu gibi önemli olmadığını bildiren kadın yöneticileri olduğu da belirlenmiştir. Sonuç olarak cinsiyet okul yöneticiliğinde önemli bir faktör olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada kadın eğitim yöneticileri ile yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Kadın bir okul yöneticisi olarak aile hayatınızda karşılaştığınız olumlu veya olumsuz durumlar nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen soruya kadın eğitim yöneticilerinin verdikleri yanıtlar olumlu etki, olumsuz etki ve etki yok olarak gruplandırılmıştır. Bu sonuçlara göre kadın okul yöneticisi olmanın kadın yöneticilerinin aile hayatına etki ettiği şeklinde değerlendirilebilir.

Bu araştırmada kadın eğitim yöneticileri ile yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Okulun paydaşları ile ilişkilerinizde kadın olmanızın ne gibi zorlaştırıcı ve kolaylaştırıcı etkilerini görüyorsunuz?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen soruya kadın eğitim yöneticilerinin verdikleri yanıtlar neticesinde zorlaştırıcı etkisi var, zorlaştırıcı etkisi yok, kolaylaştırıcı etkisi var, nötr olarak gruplandırılmıştır. Bu sonuçlara göre okul paydaşları ile ilişkilerde kadın yönetici olmanın bir faktör olduğu söylenebilir.

Bu araştırmada kadın eğitim yöneticileri ile yapılan görüşmelerde öğretmenlere “Eğitim sistemimizde kadın okul yönetici sayısının az olmasının nedenleri nelerdir?” sorusu yöneltilmiştir. Belirtilen soruya kadın eğitim yöneticilerinin verdikleri yanıtlar kişisel nedenler, toplumsal nedenler, ailevi nedenler ve yöneticilik ile ilgili nedenler olarak gruplandırılmıştır. Bu sonuç kadın okul yöneticisi olmanın üzerinde çok fazla faktörün etkili olduğunu ortaya çıkarmaktadır.

Araştırmada eğitim sisteminde kadın okul yönetici sayısının az olmasının kişisel nedenleri arasında altında sosyal çevreden gerekli desteği görememe, iş ve aile arasında sıkışma ve kadın okul yöneticileri arasında yaşanan öz güven eksikliğini sıralamışlardır. Benzer şekilde Çelikten (2004) yaptığı araştırmada kadın okul yöneticilerin önündeki engelleri şöyle sıralamıştır, özgüven eksikliği, sosyal çevreden destek görememe ve iş-aile arasında kalmayı sıralamıştır. Bu yönüyle yapılan araştırmanın sonuçları Çelikten (2004) tarafından yapılan araştırmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Araştırmada eğitim sisteminde kadın okul yönetici sayısının az olmasının yöneticilik ile ilgili nedenler başlığı altında okul ortamında cinsiyet ayrımcılığı ve psikolojik taciz olarak bir başka yönü ile mobbinge maruz kalma gösterilmiştir. Bell ve arkadaşları (2002) araştırmalarında kadın çalışanların iş ortamında da cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel tacizle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Yıldırım (2017) kadın okul yöneticilerin özellikle karşıt cinsteki üstlerinden yıldırma (mobbing) davranışına maruz kaldıklarını çalışmasında ortaya koymuştur.

Araştırmada eğitim sisteminde kadın okul yönetici sayısının az olmasının nedenleri arasında ailevi nedenler gösterilmiştir. Benzer şekilde bu engeller arasında Sağlam ve

Bostancı (2012) kadınların ailedeki görev ve sorumluluklarının fazlalığını, Can (2008) kadın okul yöneticilerin ev ve okul işlerini birlikte yüklenmek zorunda olmasını, İnandı, Özkan, Soyşekerci ve Yılmaz (2007, toplumda kız çocuklarının sosyalleşme sürecinde cinsiyete dayalı yetiştirilme tarzı ve bunun kız çocuklarınca içselleştirilmesi, kadınların hayat boyu kendilerini emir veren yönetici konumunda görmelerini engel olarak gösterilmişlerdir. Peker ve Atik (2009) ile Kocacık ve Gökkaya (2005) ise bu durumun nedenleri arasında ailevi nedenleri ön plana çıkarmışlardır. Bu durumu destekler mahiyette Yücedağ ve Günbayı (2016) yöneticiliği bırakan kadın yöneticilerin görüşlerini incelemiş ve kadın yöneticilerin sosyal, ailevi etkenler, üst yöneticilerin etkisi, kişisel özellikler, sorunları çözme yöntemleri ve yıpranmaya bağlı etkenlerden kaynaklanan sorunlardan dolayı yöneticilik görevlerini bıraktıklarını belirtmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları doğrultusunda uygulayıcılar ve araştırmacılar için şu öneriler geliştirilmiştir:

- Kadın okul yöneticiliği için her okul türünde ya da kurumda kota uygulaması getirilebilir.
- Kadınlara eğitim yönetimi noktasında pozitif ayrımcılık yapılabilir.
- Kadınların okul yöneticisi olması yönünde kadınlara maddi manevi teşvikler sağlanabilir.
- Kadın okul yöneticilere yönelik esnek çalışma saatleri, bakıcı/kreş desteği, başarı ödüllendirmesi ile ilgili yasal düzenlemeler yapılabilir.
- Kadın okul yöneticilerin cesaret, özgüven ve liderlik eğitimi noktasında seminer, kongre ve projelere katılması sağlanabilir.
- Kadın okul yöneticilerin mentor ve rol model açığını karşılamak için sosyal toplum kuruluşları, dernekler kurulabilir.
- Konu farklı örneklem grupları üzerinde, farklı araştırma yöntemleri ile araştırmalar yapılabilir.
- Eğitim yönetiminde üst seviyelere ulaşmış kadın yöneticilerle karşılaştıkları engeller ve bu engelleri nasıl aştıkları noktasında örnek teşkil edici çalışmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Asar, R. ve Çelikten, M. (2016). Evaluation of the attitudes towards women managers working at educational institutions. *OPUS-Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 6(10), 8-19.
- Aslan, Z. ve Gülcan, M. (2018). Kadın yöneticilerin kariyer engelleri ve cam tavan sendromuna yönelik okul yöneticisi görüşlerinin incelenmesi. *Uluslararası Hakemli Ekonomi Yönetimi Araştırmaları Dergisi*, 15, 1-36.
- Aytaç, T. (2000). *Okul merkezli yönetim*. Ankara: Nobel yayım dağıtım.
- Bell, M., McLaughlin, M., & Sequeira, J. (2002). Discrimination, harassment and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of Business Ethics*, 65-76.
- Boydak Özan, M. ve Akpınar, B. (2002). Okul yönetiminde kadın yöneticilerin başarısı. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(2), 219-234.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E, Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Can, N. (2008). Okul yöneticilerinin yönetimde cinsiyet faktörüne ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 35-41.

- Creswell, J. W. (2017). *Karma Yöntem Araştırmalarına Giriş*, (Çev. M. Sözbiliri), Ankara: Pegem Akademi.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 91-118.
- Çelikten, M., Çelikten, Y., Ayyıldız, K., Yıldırım, A. (2019). Profesyonel okul yöneticiliği ve kadın faktörü. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 125-143.
- Çetin, M. Atan, E. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara University Atatürk Education Faculty Journal of Educational Sciences*, 35(35), 123-136.
- Demirtaş, H. ve Özer, N. (2012). Okul müdürlerinin bakış açısıyla okul müdürlüğü. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 22(1), 1-24.
- Gökyer, N. ve Çiçek, F. (2016). Kadın yöneticilerle çalışan öğretmenlerin, kadın yöneticilerin yeterliklerine ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEFAD)*, 17(3), 747-766.
- Günsel, A., Köroğlu, S., Demirci, L. (2015). Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: Kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Kademkadın araştırmaları dergisi*, 1(1), 74-112.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. ve Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96.
- Kocacık, F. ve Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Mercanlıoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik: Kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri. Uluslararası-Disiplinler arası Kadın Çalışmaları Kongresi, s.35, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 195-214.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Sağlam, Ç. A. ve Bostancı, B. A. (2012). Milli eğitim bakanlığı merkez ve taşra örgütleri yönetim pozisyonlarında kadınların temsil edilme düzeyine yönelik yönetici görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 140-155.
- Soyşekerci, S. ve H. Yılmaz. (2007). Cinsiyet ayrımcılığı olarak üstün erillik (hyper-masculinity) olgusunun Türkiye’de aile işletmeleri bağlamında araştırılması. *Bilim, Eğitim ve Düşünce Dergisi*, 7(1), 2-10.
- Tunç, A., Ural Uslan, Y. ve Gökçe, A. F. (2015). Türk kamu yönetiminde personel ve yönetici olarak “kadının varlığı”: Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı örneği. G. Ağrıdağ (Yay. haz.). I. Uluslararası Çukurova Kadın Çalışmaları Kongresi bildirileri, 7-14. Adana: Çukurova Üniversitesi Basımevi.
- Tüzel İşeri, E. ve Çalık, T. (2019). Kadın okul yöneticilerinin karşılaştıkları kurumsal kariyer engelleri ve bunları aşmaya yönelik çözüm yolları. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 1479-1503.

- Yıldırım, A. ve Çelikten, M. (2018). Kadın okul yöneticilerinin liderlik rolleri. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 9(16), 1042-1065.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yıldırım, S. (2017). *Kadına yönelik şiddet ve ataerkillik*. 6. Türkiye Lisansüstü Çalışmalar Kongresi Bildiriler Kitabı, 2, 193-217.