



Kadın Yöneticilerin Gözünden Okul Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar

Problems Encountered in School Management from the Perspective of Women Administrators

ÖZET

Makalemiz, kadın okul yöneticilerinin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunları belirlemek amacıyla hazırlanmıştır. Samsun ilinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan kadın okul yöneticilerinden amaçlı örnekleme yöntemiyle 42 tanesi seçilmiştir. Yarı yapılandırılmış görüşme formu aracılığıyla kadın yöneticilerin okul yönetiminde karşılaştıkları sorunlar tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan kadın yöneticilerin yöneticiliği tercih etmesinde istediği yere daha kolay tayin olabileme avantajının etkili olduğu görülmüştür. Bunun yanında saygı görme isteği, görevde yükselme isteği, yöneticiliği kendine uygun bulma ve ekonomik avantajlar kadın yöneticilerin yöneticiliği tercih etmesinde etkili olmuştur.

Kadın okul yöneticilerinin yaşadığı sorunları okulda yaşanan sorunlar ve evde yaşanan sorunlar olarak 2 başlıkta incelediğimizde; kadınların evde yaşadığı sorunların daha fazla olduğu (%45,1) görülmektedir. Sorun yaşamadığını ifade eden kadın yöneticilerin genelde bekar olduğu, evli olanların ise eşinin ev işlerinde kendisiyle görevleri paylaştığını söylemişlerdir. Kadın yöneticiler okulda yaşanan sorunların genelde astlarla, kadın öğretmenlerle, şoför ve tamirci gibi diğer okul paydaşlarıyla olduğunu söylemişlerdir.

Kadın yöneticilerin yöneticilikteki sayısını artırmak için; atamalarda kadın yöneticilere pozitif ayrımcılık yapılması, belirli bir sayıya kadar kadın önceliği verilmesi gerekmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yönetici, okul yönetimi, pozitif ayrımcılık

ABSTRACT

Our article was prepared to determine the problems faced by female school administrators in school administration. Forty-two of the female school administrators working in Samsun province in the 2022-2023 academic year were selected by purposive sampling method. Through a semi-structured interview form, the problems faced by women administrators in school administration were identified.

It was seen that the advantage of being able to be transferred to wherever they want more easily was effective in the preference of the female administrators participating in the research. In addition to this, the desire to be respected, the desire to rise in the position, finding the administration suitable for oneself and economic advantages were effective in women administrators' preference for administration.

When the problems experienced by female school administrators are analyzed under two headings as problems experienced at school and problems experienced at home, it is seen that the problems experienced by women at home are more common (45.1%). The female administrators who stated that they did not experience problems were generally single, and those who were married said that their husbands shared the housework duties with them. Female administrators stated that the problems experienced at school were generally with subordinates, female teachers, and other school stakeholders such as drivers and mechanics.

In order to increase the number of women administrators, positive discrimination should be given to women administrators in appointments and women should be given priority up to a certain number

Keywords: Female administrators, school administration, positive discrimination

GİRİŞ

Bireylerin davranışlarında istendik davranış değişikliği yaratma süreci olarak tanımlanan eğitim, özellikle de gelişmiş toplumlarda son derece önem verilen bir konudur. Eğitim, kadın veya erkek fark etmeksizin her bireyin temel hakkı olarak görülmektedir. Dünya nüfusunun yaklaşık %50sinin kadın olduğu düşünüldüğünde, kadınların da erkekler gibi eğitim alarak ülke kalkınmasına katkı sunması özellikle gelişmiş ülkelerin üzerinde hassasiyetle durduğu bir konu olmaktadır.

Kadınların iş gücüne katılımlarının sağlanması uzun bir süreç sonucunda gerçekleşmiştir. Özellikle 2. Dünya savaşı sonrasında kadınların iş yaşamına katılmaları hızlanmış ve günümüze kadar artarak devam etmiştir. Kadınların iş yaşamındaki ağırlıkları her ne kadar artsa da halen daha erkeklerle aynı şartlara sahip olmadıkları dünya genelinde tartışılan bir konudur. Uluslar arası çalışma örgütünün 1997 yılındaki raporu incelendiğinde; aynı işi yapmalarına rağmen kadınların erkeklerden daha az ücret aldıkları ve erkeklere göre daha az yükselme şansı buldukları görülmektedir (ILO,1997).

Hakan Özkan¹
Hasibe Demir Özkan²
Tarkan Altınok³
Yusuf Ozan Pıslı⁴

How to Cite This Article

Özkan, H., Demir Özkan, H., Altınok, T. & Pıslı, Y. O. (2023). "Kadın Yöneticilerin Gözünden Okul Yönetiminde Karşılaşılan Sorunlar", Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences, 9(69):3661-3666. DOI: <http://dx.doi.org/10.29228/JOSH.AS.72537>

Arrival: 18 July 2023

Published: 25 October 2023

International Journal of Social, Humanities and Administrative Sciences is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

This journal is an open access, peer-reviewed international journal.

¹ Öğretmen, MEB, Samsun, Türkiye

² Öğretmen, MEB, Samsun, Türkiye

³ Öğretmen, MEB, Samsun, Türkiye

⁴ Öğretmen, MEB, Samsun, Türkiye

Kadınların dünya genelinde en çok istihdam edildiği alanlardan biri de eğitim sektörüdür. Öğretmenlik ve çocukların eğitimi meslek olarak daha çok kadınlara uygun görülmektedir. Amerika'da kadın öğretmen oranı ilköğretim öğretmenleri içinde % 87 iken bütün öğretmenler içinde de kadın öğretmen oranı % 67'dir (Apple 1994).

Tüm dünyada eğitim çalışanlarının büyük çoğunluğunun kadın olmasına rağmen yöneticilerde erkek sayısı çok daha fazladır. Örneğin; Norveç'te, temel eğitim okullarında %72 oranında kadın öğretmen çalışırken, yönetici kadrosunda %75'i erkek ve % 25'i kadın öğretmen bulunmaktadır. Yine Norveç'te eğitim merkezi yönetiminde yer alan yöneticilerin %91'i erkek ve yalnızca %9'u kadındır (Şahin, 2008). Milli Eğitim Bakanlığı istatistik verilerine göre de kadın eğitim yöneticilerinin oranına bakıldığında "her düzeydeki okul müdürlerinin ortalama % 2,8'i; ilköğretim okullarında % 5'i ve müdür yardımcılarının %12'si kadınlardan" oluştuğu görülmektedir (Altınışık, 1995).

Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Kadınların iş yaşamındaki yeri ülkelere ve toplumların özelliklerine göre farklılıklar göstermektedir. Tarım toplumlarında kadının çalışma oranı çok daha yüksek iken sanayileşme ile birlikte değişen toplum yapısında kadınların iş yaşamındaki yeri azalmıştır. Fiziksel iş gücünün gerektiği sanayileşme sürecinde daha çok erkek gücüne gerek duyulması bu kadın istihdamının azalmasında etkili olmuştur. Daha sonrasında artan eğitim seviyesiyle birlikte kadının istihdamında artışlar sağlanmıştır 2010 yılı verilerine göre Türkiye'de kadınların iş yaşamına katılma oranı % 27,68 olup bu oran 27 Avrupa Birliği ülkesinde ortalama % 66,1 ve OECD ülkelerinde % 60,8'dir (Dayıoğlu ve Kırdar, 2010).

Kadınların iş yaşamında edindikleri konum ülkelere göre de farklılıklar göstermektedir. Yüksel gelir düzeyinin sağlandığı ülkelerde kadınların yönetim kademelerinde daha çok yer aldığı görülürken düşük gelir düzeyinin var olduğu ülkelerde ise kadınların daha çok düşük ücretli işçi statüsünde çalıştıkları görülmektedir. Yıllar içerisinde kadınların istihdam edildiği sektörlerde de değişimler yaşanmıştır. Gülay Tokgöz' ün 2007 yılında yayınladığı "Türkiye'de Kadın İstihdamının Durumu" çalışmasına göre 1989 yılında çalışan kadınların %76,6'sı tarım sektöründe iken 2010 yılında bu oranın %42,8'e düştüğü, hizmet sektöründe çalışan kadınların oranının ise 1989'da %14,4 iken 2010 yılında %41,7'ye yükseldiği görülmüştür (Tokgöz, 2007).

Okul Yönetimi ve Kadın İstihdamı

Okul yönetimi, okulu belirlenen eğitim hedeflerine okulun kaynaklarını kullanarak ulaştıran yönetim ekibinin tamamıdır. Bürokratik bir örgüt olan okulda okul yönetimi yönetmeliklerle belirlenen kurallara göre oluşturulur ve bu kurallara göre faaliyetlerini yürütür. Okul yönetimi okul müdürü, müdür başyardımcısı ve müdür yardımcısından oluşur.

Toplumumuzda kadınlara uygun bir meslek olarak görülen öğretmenlikte kadın öğretmen sayısı erkek öğretmen sayısından fazla iken kadın yönetici sayısı istenilen seviyelerde değildir. MEB Strateji Geliştirme Başkanlığının 2014 yılında hazırladığı veriler incelendiğinde bu durum açıkça görülmektedir.

MEB Taşra Teşkilatında görev yapan eğitim yöneticilerinin sayı ve oranları aşağıda verilmiştir:

81 İl Millî Eğitim Müdüründen 79'u erkek (%97,5), 2'si (%2,5) kadın

859 İlçe Millî Eğitim Müdüründen 854'ü (%99,42) erkek, 5'i (%0,58) kadın

Okullarda görev yapan 37.369 okul müdüründen 31.933'ü (%85,45) erkek, 5.436'sı (%14,55) kadın

Okullarda görev yapan 50.641 müdür yardımcısının 42.892'si (%84,70) erkek, 7.749'u (%15,30) kadındır (Alberalar, 2015).

Verilere bakıldığında kadınların yöneticilikte erkeklerin çok gerisinde kaldığı görülmektedir. Özellikle il ve ilçe milli eğitim müdürlüklerinde kadın yönetici sayısının okul yöneticiliğindeki kadın yönetici sayısının da altına düşmesi dikkat çekmektedir.

Araştırmanın Amacı

Araştırmamızın amacı; kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği tercih etme nedenlerini belirlemek, yöneticilik görevlerini yerine getirirken karşılaştıkları sorunları ve bu sorunların nedenlerini belirlemektir. Bu amaçla Samsun ilinde 2022-2023 eğitim-öğretim yılında görev yapan kadın yöneticilere aşağıdaki sorular yöneltilmiştir:

1-Okul yöneticiliğini tercih etme nedeniniz nedir?

2-Okul yöneticiliği görevini yaparken ailede karşılaştığımız sorunlar nelerdir?

3-Okul yöneticiliği görevini yaparken okulda karşılaşılan sorunlar nelerdir?

YÖNTEM

Araştırmamızda nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması yöntemi tercih edilmiştir. Bu yöntemin tercih edilmesinde belirleyici olan faktör yöntemin araştırma konusunu detaylı incelemeye uygun olmasıdır. Araştırma verilerine ulaşmak için literatür taraması yapılmış ve çalışmaya katılanlara yarı yapılandırılmış görüşme formları uygulanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmamızın evreni Samsun ilinde görev yapan kadın okul yöneticileridir. Görev yapan bütün kadın yöneticilerle çalışmak zor olacağından amaçlı örnekleme yöntemiyle 42 kadın yönetici seçilmiştir. Bu yöneticilerin seçilmesinde her türlü okul türünden yöneticilerin seçilmesine dikkat edilmiştir.

Çalışmaya katılan kadın yöneticilerin istekleri doğrultusunda adları ve çalışmakta oldukları kurum bilgilerine çalışmamızda yer verilmemiştir. Yöneticiler Y1,Y1,Y3.. şeklinde kodlanarak çalışmada gösterilmiştir.

Tablo 1: Okul Yöneticilerinin Demografik Özellikleri

Öğrenim Durumu	Frekans	Yüzde
Yüksek Lisans	24	42,9
Lisans	18	57,1
Kıdem		
1-5 Yıl	6	14,29
5-15 Yıl	24	57,14
15 Yıl ve Üzeri	12	28,57
Medeni Durum		
Evli	31	73,81
Bekar	11	26,19

Tablo 1 incelendiğinde çalışmaya gönüllü katılan 42 kadın okul yöneticisinin %57,1'inin lisans mezunu olduğu 42,9'unun ise yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Kıdem açısından katılan yöneticilerin özellikleri incelendiğinde yöneticilerin genelde 5-15 yıl arasında kıdemde oldukları anlaşılmaktadır. Ayrıca kadın yöneticilerimizin %73.81 oranında evlidir.

Verilerin Toplanması ve Analizi

Verilerin toplanmasında literatür taraması ve yarı yapılandırılmış görüşme formları kullanılmıştır. Görüşme formlarının uygulanması esnasında çalışmaya katılanların görüşleri doğrultusunda form yeniden düzenlenmiştir. Görüşmeler yüz yüze yapılmış olup 20-25 dakika sürmüştür. Görüşme sonrasında elde edilen veriler Microsoft Word programı aracılığıyla yazıya aktarılmıştır.

Verilerin analizinde betimsel analiz yöntemi tercih edilmiş olup, bazı katılımcıların cevapları analiz sonuçlarını desteklemek amacıyla çalışmada yer almıştır.

BULGULAR

Araştırma bulguları çalışmaya katılan kadın okul yöneticilerinin görüşlerine göre düzenlenmiştir.

Kadın Öğretmenlerin Okul Yöneticiliğini Tercih sebepleri

Kadın öğretmenlerin okul yöneticiliğini tercih etme sebebiniz nedir sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir.

Tablo 2: Yöneticiliğin Tercih Edilme Nedenleri

Yöneticiliği Tercih Sebepleri	Frekans	Yüzde
Yöneticiliği Kendime Daha Uygun Bulduğum İçin	6	14,2
İstedğim Yere Tayin Olabilmek İçin	16	38
Daha Fazla Saygı Görmek İçin	5	11,9
Ek Dersi Fazla Olduğu İçin	6	14,2
Görevde Yükselmek İçin	9	21,7

Tablo 2 incelendiğinde çalışmaya katılan kadın okul yöneticilerinin %38'inin istediği yere tayin olabilmek için yöneticiliğe başladığı görülmektedir. Bunu %21,7 görevde yükselme isteği, %14,2 ile yöneticiliği kendi kişiliğine daha uygun bulma ve ek dersinin fazla olması ve % 11,9 ile daha fazla saygı görme isteği takip etmektedir. Bazı kadın yöneticilerin Okul yöneticiliğini tercih etme nedeniniz nedir? Sorusuna cevapları şu şekilde olmuştur.

“Yıllarca evime 70 km uzakta bir okulda çalıştım. Ne kadar tayin istesem de bir türlü tayinim çıkmadı. Ancak müdür yardımcısı olanların merkeze daha rahat tayin olduklarını görünce ben de sınava girdim ve şu an çalıştığım okula

tayinim oldu. Başka türlü gelmem mümkün değildi. 6 yıldır da müdür yardımcısıyım ve memnun olmasam 4 yıldan sonra tercih yapmayarak öğretmenlikte kalırdım(Y21)”.

“Anaokulu öğretmeni olarak çalışmak bana çok zor geliyor. Öğrencilerimi çok seviyorum ama velilerin bizi çocuk bakıcısı sanması çok sinir bozucu bir durum. Yönetici olmak istememin tek sebebi bu diyebilirim. Bu tarz velilerle muhatap olmamak ve daha fazla saygı görmek(Y30)”.

“Okul yöneticiliğini tercih etmemde ekonomik sebepler etkili oldu. Öğretmenken yazları ek ders alamıyoruz ve sınav görevleri de pek çıkmıyor. Ancak müdür yardımcısı olduğumdan beri hem yaz ayları ve diğer ara tatillerde ek dersimi alabiliyorum hem de daha fazla sınav görevim oluyor(YNT4)”.

“Yöneticilik bana daha uygun öğretmenliğe göre. Bir kurumu idare etmek, daha fazla sorumluluk almak ve görevde yükselmek beni daha mutlu ediyor. Öğretmenlik ise daha tek düze geliyor bana. Tercih etme sebebim kendimi yöneticiliğe daha uygun görmek(Y13)”.

Okul yöneticiliği görevini yaparken ailede karşılaştığınız sorunlar nelerdir?

Kadınların okul yöneticiliği yaparken ailede yaşanan sorunların neler olduğuna dair soruya verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Bazı kadın yöneticiler birden fazla soruna değinmişlerdir.

Tablo 3: Kadın Yöneticilerin Evde Yaşadıkları Sorunlar

Aile Yaşanılan Sorunlar	Frekans	Yüzde
Sorun Yaşamıyorum	23	54,8
Ev İşlerine Zaman Ayıramıyorum	3	7,1
Çocuklarımı İhmal Ediyorum	4	9,5
Eşimi İhmal Ediyorum	6	14,2
Sosyal Hayatımdan Feragat Etmem Gerekli	5	12
İşteki Stresimi Eve Yansıtıyorum	6	14,2

Tablo 3 incelendiğinde kadın yöneticilerin %54,8’ini evde bir sorun yaşamadıklarını belirtmişlerdir. Sorun yaşadığını söyleyen kadın yöneticiler okuldaki stresini eve yansıtma, eşini ihmal etme, sosyal hayatından feragat etme, çocuklarını ihmal etme ve ev işlerine zaman ayıramama gibi sorunlardan bahsetmişlerdir. Bazı kadın yöneticiler birden fazla sorunu dile getirmişlerdir. Eşini ihmal ettiğini söyleyen kadınların çocuklarıyla da yeterince ilgilenemediğini söylemeleri dikkat çekmiştir. Sorun yaşamadığını söyleyen kadınların medeni durumlarının genellikle bekar oldukları görülmüştür. 11 bekar kadın yöneticiden sadece bir tanesi sosyal hayatından feragat etmem gerekiyor şeklinde bir sorun bildirmiştir. Çalışmaya katılan bazı kadın yöneticilerin görüşleri şu şekildedir:

“Şahsen ben bir sorun yaşamıyorum. Evdeki sorumluluklarımız eşimle paylaştık. Zaten o da yönetici ve beni anlıyor. Yemek yapma, temizlik, alış-veriş ve çocuğun okula getirilmesi ve ilgilenilmesi gereken işler eşimin de anlayışı sayesinde sorunsuz yapılıyor(Y13)”.

“Haftada beş gün boyunca sabah 8 akşam 5 çalışmak tabii yorucu oluyor. Branşım tarih ve yönetici olmasam muhtemelen haftada 1-2 günüm daha boş olurdu. Bazen diyorum acaba yönetici olmasam da bu sürede çocuğumla daha fazla mı ilgilensem diye. Şimdilik bu düşünceyi erteliyorum ve yöneticiliğe devam etmeyi düşünüyorum(Y30)”.

“Okul yöneticisi olmamdan eşim rahatsızlığını sık sık dile getiriyor. Sadece bu durum bile soruna neden olabiliyor. Hafta içi yorgun oluyorum ve pek ailece bir şeyler yapamıyoruz. Hafta sonu gelince de dinlenmek istiyorum. Bu durum eşim ve oğlum tarafından pek hoş karşılanmıyor. Benim müdürlük yapmamdan dolayı beraber bir şeyler yapamamaktan şikayetçiler. Bazen onlara hak vermiyor değilim ama yöneticiliği bırakmayı da düşünmüyorum(Y14)”.

“Benim açımdan en önemli sorun okulda yaşadığım olumsuz bir durumu eve yansıtıramıyorum. Bazı arkadaşlar gibi işteki sorunu işte bırakamıyorum. Takılıp kalıyorum bu duruma ve evdekiler de bu durumdan rahatsız oluyor. Artık bu konudaki yakınmalarımı dinlemiyorlar bile diyebilirim(Y34)”.

Okul yöneticiliği görevini yaparken okulda karşılaşılan sorunlar nelerdir?

Kadın yöneticilerin okul yöneticiliği görevini yaparken okulda karşılaştığınız sorunlar nelerdir sorusuna verdikleri cevaplar aşağıdaki tabloda gösterilmiştir. Bazı kadın yöneticiler birden fazla sorundan bahsetmiştir.

Tablo 4: Kadın Yöneticilerin Okulda Yaşadıkları Sorunlar

Yaşanılan Sorunlar	Frekans	Yüzde
Sorun Yaşamıyorum	29	69
Ast-Üst İlişisine Uygun Davranmama	4	9,5
Doğru İletişimi Kuramama	3	7,14
Çekememezlik	6	14,28
Görevlerin İhmal Edilmesi	8	19

Tablo 4 incelendiğinde çalışmaya katılan kadın okul yöneticilerin %69'u okulda bir sorun yaşamadıklarını ifade etmiştir. Bu oran evde sorun yaşamayanlarla kıyaslandığında çok daha yüksek bir oranı ifade etmektedir. Bu durumda kadın yöneticilerin okulda yaşadığı sorunların evde yaşadığı sorunlara göre daha az olduğu söylenebilir.

Kadın yöneticilerin okulda en çok karşılaştığı sorun %19 ile görevlerin ihmal edilmesidir. Bu sorunun yanı sıra çekememezlik, ast-üst ilişkisine uygun davranmama ve doğru iletişimi kuramama da yaşanan diğer sorunlardır.

Sorun yaşayan kadın yöneticilerin görüşleri incelendiğinde; kadın yöneticilerin daha çok kadın öğretmenler, veli, servis şoförleri gibi paydaşlarla ve astlarıyla sorun yaşadığı, erkek öğretmenler ve üstleriyle ise çok daha az sorun yaşadıkları görülmüştür.

Okul yöneticiliği görevini yaparken okulda karşılaşılan sorunlar nelerdir sorusuna bazı kadın yöneticilerin verdikleri cevaplar şu şekildedir:

“Okulda kayda değer bir sorun yaşamıyorum. Bazı ufak tefek şeyler oluyor tabi ki ama çok önemli değil. En az 1-2 yıl aynı okulda çalışıyorsanız her şey oturmuş oluyor(Y2)”.

“Sıkıntılar genelde servisçilerle, tamire gelen ustalarla vs oluyor. Kadınız diye anlamıyoruz sanıyorlar. Pek de ciddiye almıyorlar. Karşınızdakinin eğitim seviyesi ne kadar düşerse sizi kabullenmesi o kadar zor oluyor. Aynı durum ilk başlarda hizmetlilerle de yaşanıyordu. Beni kadınım diye dinlemek istemeyenler erkek müdür yardımcısına aynı tavrı göstermeyebiliyorlar(Y40)”.

“Bir kadın müdür olarak kadınlarla pek çalışmak istemem. Hemen gereksiz bir samimiyet oluyor ve ast-üst ilişkisi ortadan kayboluyor. Okulda bu sınırı koymak çok zorlaşıyor kadınlara karşı. Ufak bir iş verildiğinde hemen eleştiri başlıyor size karşı. Okul dışındaki sohbet muhabbeti işe de yansımak istiyor kadın öğretmenler. Ben de çareyi okuldaki kadınlarla fazla dostluk kurmamaya çalışıyorum(Y33)”.

“Toplumumuzda kadının iş hayatındaki yeri ne yazık ki istenilen seviyede değil. Eğitimli diye tabir edeceğimiz insanlar bile bir önyargı ile yaklaşıyor size. Meslek lisesinde bayan müdür olarak bunu çok sık yaşıyorum. Özellikle yeni başladıysanız bir kadın olarak kendinizi daha fazla ispat etmek zorundasınız. Dışarıdan ilk gelenlerde bu şekilde bakıyor (Y27)”.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Milli Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan kadın öğretmenler erkek öğretmenlerden daha fazladır. Ancak aynı okullarda kadın yöneticilerin sayısı erkeklerin çok gerisinde kalmaktadır. Bu durum Norveç ve ABD gibi gelişmiş ülkelerde de benzerdir. Ayrıca; kadın yöneticilerin varlığı ilçe, il ve bakanlık düzeyindeki yöneticilik pozisyonlarında daha da azalmakta ve oran olarak %1'lerin altına düşmektedir.

Kadın öğretmenlerin yöneticiliği seçmesinde istediği yere kolay tayin olabilme başta olmak üzere görevde yükselme isteği, yöneticiliği kendine daha uygun bulma, daha fazla saygı görme ve ekonomik avantajları etkili olmaktadır.

Kadın yöneticilerin %54,8'i evde sorun yaşamadığını %69'u ise okulda bir sorun yaşamadığını belirtmiştir. Bu oranlar incelendiğinde kadın yöneticilerin genelinin sorun yaşamadığı, sorun yaşayanların ise daha çok evde sorun yaşadıkları görülmüştür. Evde eşe ve çocuğa yeterli zamanı ayıramama, sosyal yaşantısından feragat etme, okuldaki stresi eve taşıma ve ev işlerine yeterli zamanı ayıramama evde yaşanan belli başlı sorunlardandır. Evde sorun yaşamadıklarını söyleyen kadın yöneticilerin çoğunlukla bekar oldukları da dikkat çekmiştir.

Okulda sorun yaşadıklarını söyleyen kadın yöneticilerin oranı %31'de kalmıştır. Kadın yöneticiler daha çok astlarıyla, veli ve servis şoförü gibi okul paydaşları ile kadın öğretmenlerle sorun yaşadığını erkek öğretmenlerle ve üstleriyle daha nadir sorun yaşadıklarını belirtmişlerdir. Okulda yaşanan en önemli sorun görevlerin ihmal edilmesi olup, ast-üst ilişkisinin bozulması, çekememezlik ve doğru iletişim kuramama da diğer önemli sorunlar olarak tespit edilmiştir.

Öneriler

Kadın yöneticilerin okul yöneticiliği, il-ilçe milli eğitim müdürlüğü ile bakanlık merkez teşkilatlarındaki sayısını arttırmak gerekmektedir. Bunun için kadın yöneticilere pozitif ayrımcılık yapılması, atamalarda belirli bir sayıya kadar kadınlara öncelik verilmesi gerekmektedir.

Kadın yöneticilerin yöneticiliği tercih etmemesinde en önemli faktörün kadınların toplumsal yaşamdaki konumu ve aile içindeki görevlerinin erkeklere göre fazla olması olduğu görülmüştür. Bu konuda kadın ve erkek öğretmenlere eğitimler verilmesi sağlanarak, kadın yöneticilerin ve yönetici adaylarının ev işlerindeki görev ve sorumluluklarını eşleriyle paylaşmaları sağlanabilir.

KAYNAKÇA

- Aktaş, N.(2007). Kadın Okul Yöneticilerinin Karşılaştıkları Sorunlar(Kayseri İli Örneği), Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- Alberalar, L. (2015). Kadın Yöneticilerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- Altınışık, S. (1995). "Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri. " *Eğitim Yönetimi*. (Güz 1995), 1 (3), 333-334.
- Apple, M.W. (1994). Is Change always good for teachers? Gender, class, and teaching in history, in K. Borman & N. Greenman (eds). *Changing American Education*. Albany, NY, SUNY Press.
- Dayıoğlu, M., Kırdar, M.G. (2010). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımında Belirleyici Etkenler ve Eğilimler, Ankara, DPT Yayınları
- ILO (1997). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*, International Labour Office, Geneva in T. Vilkinas (2000). "The Gender Factor in Management: How Significant Others Perceive Effectiveness", *Women in Management Review*, 15, (5-6), 261-271.
- Kara oğlu, Z.(2020). Okullarda Kadın Yöneticiler Yönetim Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar, Pamukkale Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Denizli
- Şahin, G. (2008). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ye-ditepe Üniversitesi: İstanbul.
- Tokgöz, G. (2007) Türkiye’de Kadın İstihdamının Durumu, Uluslararası Çalışma Ofisi, Ankara