

## EĞİTİM YÖNETİMİNDE KADIN

Dr. Hoşcan Ensari\*

Kadının istihdamdaki yerine ilişkin yorum yapanların fikirleri oldukça karmaşık bir tablo sergilemektedir. Bu konu genellikle kadının toplumdaki yeri ile ilgili olarak bir ölçü vazifesi görmektedir.

Birçok ülkede kadınlara, devletin kanunları, kamu ve özel kuruluşlar hernekadar eşit imkanlar tanımakta iseler de bu çabaların beklenen etkileri yaratmakta hala pek başarılı olmadığı gözlenmektedir (Marshall, 1984, s: 1-2). Örneğin, ücret, istihdam hakkı tanıma ve üst yönetimde görev alabilme olanakları konularında İngiltere'de yapılmış bulunan çeşitli araştırma sonuçları, kadınların durumunun giderek erkeklerle göre kötüye gitmekte olduğunu göstermektedir. İngiltere'de, 1979 da çalışan kadın sayısı 9.3 milyon iken 1979-1982 yılları arasında bunların 800.000 i işten çıkarılmıştır (Senker, 1982). 1982'de İngiltere'deki kayıtlı işsizlerin % 29'unu kadınlar oluşturmaktadır; bu oran 1977'de yalnızca % 22 idi. Türkiye'de kayıtlı işsizlerin 1989 itibariyle % 34.7'si kadındır (T.C.D.İ.E., 1991, s 56).

Yine istatistikler, birçok ülkede çalışmakta olan kadınların % 90'ının organizasyonların alt kademelerindeki düşük ücretli vasıfsız işlerde istihdam edilmekte olduğunu göstermektedir (Senker, 1982) Üst görevlerde çalıştırılan kadın oranı, İngiltere'de ve ABD'de % 1'den azdır. (Powell, 1980, s:3) Türkiye'de üst düzey yönetim görevlerinde istihdam edilen kadınların toplam çalışan kadınlara oranı 1989 bilgilerine göre % 0.03'dür (T.C.D.İ.E., 1991, s:32).

Eğitim yönetiminde de benzer gelişimler gözlenmektedir. Okullar büyüdükçe ve karma hale geldikçe kadın okul yöneticilerinin oranının giderek azaldığı görülmektedir. ABD'de kadın okul yöneticilerinin genel oranı 1974'de % 28 iken, Porat'a göre 1985'de % 11'e düşmüştür. Kanada'da ise bu oran 1975'de % 17 iken 1985'de % 13 olmuştur (Ginn, 1989, s: 10).

---

\* M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Bölümü Öğretim Görevlisi.

Bazı yazarlar son yıllarda üniversitelerde yönetim programlarına kadınların giderek daha fazla kaydolmalarını olumlu bir işaret olarak savunmaktadır. Nitekim ABD'de eğitim yönetimi lisansüstü programlarına kayıtlı öğrencilerin % 60'ı kadındır. Ancak yine ABD'de yaklaşık olarak okul idarecilerin yalnızca % 3'ü, orta lise müdürlerinin % 4'ü ve ilkokul müdürlerinin % 17'den azı kadındır.

Ayrıca aynı araştırma, öğrencilere ilk orta ve lise eğitimi veren okullardaki yönetim görevlerine hazırlayan programlardaki profesörlerden ancak % 3 den azının kadın olduğunu göstermektedir (Shart ve diğerleri, 1989, s:3).

Genellikle ortaya konulan soru, kadınların yönetim nitelikli görevlere uygun potansiyeli taşıyıp taşımadıklarına ilişkindir.

Aslında, erkeklerin ve kadınların yönetim stilleri konusunda bir genelleme yapmak aldatıcı olmaktadır (İş Hayatında Kadının Yeri ve Önemi, 1986, s: 31). Stereotipler, kuruluşların kadınları üst düzeylerde yönetici olarak istihdam etmeye istekli olmadıklarını öne sürmektedirler. Birçokları da kadınların erkeklerden farklı nitelikler taşıdıklarını; onların azimsiz, kararsız, değişken ve idare edilmeye muhtaç olduklarını; motivasyonlarının erkeklerden farklı olduğu görüşündedirler. Bu görüşleri paylaşanlar kendilerinin dışında birçoklarının da işyerinde kadınların yönetiminde çalışmak istemediklerini; kadınların gerçek yerlerinin evleri, kocalarının ve çocuklarının yanı sıra olduğunu savunmaktadırlar (Marshall, 1984, s: 13).

Oysa şimdiye kadar hiçbir araştırma liderlik tutum ve stilinde cinsiyetten kaynaklanan, farklılıklar olduğunu göstermemiştir (Ferber ve diğerleri, 1979). Yönetim kademeleri için kadınlar erkeklerden psikolojik bakımdan daha az nitelikli değildirler (Tkach, 1980). Kadın yöneticilerin, erkeklerden psikolojik yönden önemli farklılıkları olmadığını gösteren birçok kanıtın yanısıra, kadınların yönetim etkinlikleri ile ilgili olarak bazı üstün özelliklere sahip oldukları da kanıtlanmıştır. Gözlenen bu farklılıklar kadınların başarılı yöneticiler olabilme olasılığını artırıcı yöndedir (Reif ve diğerleri, 1975).

Yöneticiliğin bir erkek işi olduğuna inanan stereotip görüş Schein'in (1976) "Think Manager. Think Male" (Yönetici gibi düşün-erkek gibi düşün) sözünde formüle edilirken, bu yönde düşünenlerce kadının, zayıflığının temelini oluşturduğu öne sürülen şevkat, duyarlık ve öldürme içgüdüsünün eksikliği gibi özelliklerinin onun, gerçekte yönetici olarak, yönetimdeki kişilerden en iyiyi alabilme bakımından önemli bir avantajını oluşturabileceği unutulmamalıdır.

Diğer taraftan, bazı araştırmacılar, kadın ile erkek arasındaki bazı biyolojik ve psikolojik farklılıkların onların problemlere yaklaşımını etkileyebileceğini belirtmektedirler. Bunlara göre erkekler sağ ve sol yarıkürelerden oluşan beynin sağ yarı küresi etkisinde olup bu nedenle genellikle yaratıcı ve görsel konularda güçlüdürler; kadınlar ise sol beyin yarı küresi etkisinde, daha çok sözel ağırlıklı üstünlük taşırlar; bunun sonucu olarak, kadınlar olaylara daha geniş açıdan bakabilirken, erkekler ayrıntılarda daha güçlüdürler. Yine bu araştırmacılara göre kadınlarla erkeklerin kişiliklerinde de bazı farklılıklar vardır.

Kadınlar insanlarla ilişkiler kurarak, geliştirerek ve devam ettirerek kişiliklerini oluştururken, erkek kişiliği ise bağımsızlık ve başarı ile yoğrulur. Bu da erkeklere daha çok rekabetçi nitelik kazandırırken, kadınları işbirliğine yöneltir.

Bu farklılıklar, bir cinsin diğerinden üstünlüğünü gösterme bakımından herhangi bir anlam taşımazlar. Ancak, kadının işbirlikçi niteliği, liderlikte, muhakkak değerli bir temel malzemedir. Bilindiği gibi işbirliği, takım oluşturmanın temel öğelerinden birisidir; katılımcı yönetim de takım yapıcı bir yaklaşımdır. Toplumun tüm bireylerine değer vermek ve onların katılımını sağlamaya çalışmak kadınlar için özel anlam taşır. Kadınların bu eğilimleri ile haberleşmeye açık olmaları, onların liderlik niteliklerini olumlu yönde etkileyen özelliklerindedir. Kadınlar erkeklere göre ilişkilerinde daha açık olup problemlere herkesi karlı çıkaracak çözümler arayışındadırlar.

Okullardaki yönetim görevlerinde de güçlü liderlik nitelikleri önemli bir gerektir. Özellikle eğitim dalı liderlik rolleri üstlenmeyi istekli ve nitelikteki kişileri gözardı etmeye elverişli değildir. Dolayısı ile etkin liderlik nitelikleri taşıyan profesyoneller, cinsiyetleri ne olursa olsun eğitim yönetimi görevlerinde değerlendirilmelidirler (Weiler, 1988, s:6-8).

## KAYNAKLAR

Ferber, F, Huber, J., and Spitze, 6. "Preferences for men as bosses and professionals". *Social Forces*, 58.2.1979.

Ginn, Linda W. A Quick look at the Past, Present, and Future of Women in Public School Administration. Keynote address at the Conference on Women in Educational Administration of the North Carolina Department of Public Instruction Greenboro, N.C. July 12-13, 1989.

"İş Hayatında Kadının Yeri ve Önemi" *Karizma* (25), 5. 86.

Marshall, Judi. *Women Managers : Travellers in a Male World* New York: John Wiley and Sons, 1984.

Powell, G.N. "Career-Development and Women Manager A Social Power Perspective" *Perssonnel*, 3. 1980.

Reif, W.E., Newstrom, J.W., and Moncska, R.M. "Expluding some myths about women managers", *Californio Management Review*, 17.4.1975.

Senker, J. "Women's Jobs change jocus as microeletronics step in" *Electronics Times*, 20 May 1982.

Short. Pavla M; and others *Women Professors of Educational Administration A Profile and Salient Issues*. Paper presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association San Francisco, CA, March 27-31 1989.

T.C. Başbakanlık Devlet İstistatik Enstitüsü Hane Halkı İşgücü Anketi Sonuçları Ankara : 1991.

Tkach, H, "The female executive", *Managing*, No. 1, 1980.

Weller, Judith *Women in Educational Leadership Monograph*. Vol-um 3. Number 4 Published by the Center for Sex Equity, The Ohio State University, Summer 1988.