

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ CAM TAVAN**  
**ALGILARININ İNCELENMESİ**

**Gülçin TERZİ**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**İSTANBUL, 2022**

**T.C.**  
**MARMARA ÜNİVERSİTESİ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**EĞİTİM BİLİMLERİ ANA BİLİM DALI**  
**EĞİTİM YÖNETİMİ VE DENETİMİ BİLİM DALI**

**EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ CAM TAVAN**  
**ALGILARININ İNCELENMESİ**

**Gülçin TERZİ**  
**(Yüksek Lisans Tezi)**

**Danışman**  
**Prof. Dr. Levent DENİZ**

**İSTANBUL, 2022**

**Tüm kullanım hakları**

**M.Ü. Eğitim Bilimleri Enstitüsü'ne aittir.**

**©2022**

## TEZ SAVUNMA TUTANAĞI

Gülçin TERZİ tarafından hazırlanan "Eğitim Fakóltesi Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Algılarının İncelenmesi" konulu bu çalışma 26/12/2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda jüri tarafından başarılı bulunmuş ve yüksek lisans tezi olarak kabul edilmiştir

	<b>Adı Soyadı</b>	<b>İmza</b>
<b>Tez Danışmanı</b>	<b>Prof. Dr. Levent DENİZ</b>	.....
<b>Jüri Üyesi</b>	<b>Doç. Dr. A. Faruk LEVENT</b>	.....
<b>Jüri Üyesi</b>	<b>Dr. Öğr. Üyesi Pınar ÖZKAN</b>	.....

# ÖZGEÇMİŞ

## **Eğitim Durumu:**

- 2010 Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi İngilizce Öğretmenliği Anabilim Dalından mezun olma
- 2019 Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programına giriş

## **Çalışmaları:**

**Bilimsel Makale:** Terzi, G. ve Deniz, L. (2022). Eğitim fakülteleri yönetiminde kadın temsilinin incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 23 (2), 116-132. doi: 10.12984/egeefd.1063357

Terzi, G. ve Deniz, L. (2020). Türkiye’de cam tavan üzerine yapılan lisansüstü tezlere yönelik bir meta-değerlendirme. *Kesit Akademi Dergisi*, 6 (25), 423-452.

## **Sertifika ve Belgeler:**

Understanding Research Methods  
Qualitative Data Analysis with MAXQDA Software  
Decision-Making Strategies  
Stresi Yönetmede Yöneticilerin Rolü ve Durumsal Liderlik  
Manage Burnout at Work with These Simple Strategies  
Inclusive Female Leadership  
Women in Leadership  
3rd International Congress of Women in A Global World

## **İletişim Bilgileri:**

**Elektronik Posta:** glcnerzi@gmail.com

## ETİK BEYANI

Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü Lisansüstü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım çalışmamda;

- Sunduğum bilgileri, dokümanları ve verileri akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Çalışmamda yararlandığım eserlerin tamamına atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Elde ettiğim verilerde ve sonuçlarda herhangi bir değişiklik yapmadığımı bildirir, aksi bir durumda aleyhimde doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

.../.../...

(İmza)

Gülçin TERZİ

## ÖNSÖZ

Cinsiyet eşitsizliği gerçeğine ilk uyanışım okuduğum bir kitap sayesinde gerçekleşti. Kadınların yolunun aydınlanmasında bir ışık yakabilmek isteğiyle ilgili alanda akademik çalışmalar üretmeye yöneldim. Bu araştırmalardan edindiğim perspektif, yaşam dengelerine ve profesyonel meslek hayatına başka pencerelerden bakabilmemi mümkün kılarak mesleğimin dönüştürme gücünün farkına varmama olanak sağladı ve mesleki pratiklerimi zenginleştirmeme destek oldu. Yine de tüm bu olumlulukların yanında yolun en başlarında sayıca çok olmamakla birlikte araştırmama katılım ricasına cevaben aldığım olumsuz ve sert tepkilere değinmeden geçemeyeceğim. Akademik camianın bu yüzü karşısında biraz bocaladığımı itiraf etmeliyim. Aktarmak istediğim başka bir nokta ise özellikle doğu bölgelerinde veri toplamakta aksaklıklar yaşamamdır. Araştırma verilerime de konu olan bölgesel farklılıklar aynı zamanda bir araştırmacı deneyimi olarak da zorlanmama sebep oldu. Fakat tüm bu olumlu olumsuz yaşantılarım içerisinde alandaki çalışmalara bir katkıda bulunabilmek en büyük motivasyonlarımdan biri olmuştur. Elbette ki araştırma sürecinde beni yüreklendiren geri dönüşler de aldım. Araştırmamı destekleyen tüm öğretim elemanlarına bunun için teşekkürlerimi iletmek isterim.

En büyük teşekkürümü ise tüm araştırmalarım süresince ve bu çalışma özelinde tecrübeleri, birikimleri ve görüşleri ile bana rehberlik eden, bilimsel ve akademik bir duruş geliştirebilmemde büyük emeği olan, öğrencisi olmakla gurur duyduğum değerli hocam ve tez danışmanım sayın Prof. Dr. Levent DENİZ'e iletmek isterim.

Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Yönetimi Ana Bilim Dalı'nda lisansüstü eğitimim boyunca dersini aldığım ve gelişimime katkı sunan hocalarıma teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Her konuda bana güvenen ve emekleriyle destek olan annem İjlan TERZİ, babam Dursun TERZİ, kardeşlerim Burçin Emine TERZİ ACAR ve Gizem TERZİ'ye, ilk kıvılcımı başlatan sevgili arkadaşlarım Yeşim BİRCAN'a ve Şeyma BALIKCIGİL'e, süreç içerisinde tanıştığım sevgili Dilan KUYURTAR'a ve bu sürece katkıda bulunan tüm sevdiklerime teşekkürlerimi iletirim.

Gülçin TERZİ  
Kasım – 2022  
İstanbul

## ÖZET

### EĞİTİM FAKÜLTESİ ÖĞRETİM ELEMANLARININ CAM TAVAN ALGILARININ İNCELENMESİ

Bu çalışmanın amacı gelecek nesilleri şekillendirecek öğretmenleri yetiştiren öğretim elemanlarının cam tavan algılarının incelenmesidir. Bu genel amaç doğrultusunda; öğretim elemanlarının cam tavan algılarının çeşitli değişkenlere göre farklılaşma durumlarının sınanması amaçlanmıştır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın evrenini devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan 5766 öğretim elemanı oluşturmuştur. Araştırmanın örnekleminin belirlenmesi için 7 coğrafi bölgeden yansız küme örnekleme yoluyla devlet üniversitelerine ait ikişer eğitim fakültesi seçilmiştir. Seçilen 14 eğitim fakültesinde çalışmaya gönüllü olarak katılan 495 öğretim elemanı araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak “Akademisyenler için Cam Tavan Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçek 30 maddeden ve çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk, kalıplaşmış önyargılar olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Araştırma verilerinin normal dağılım gösterdiğinin belirlenmesinin ardından, verilerin analizinde parametrik teknikler kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre öğretim elemanlarının cam tavan algıları çoklu roller, kişisel tercih, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında orta seviyededir. Kadın ve erkek öğretim elemanları ile evli ve bekar öğretim elemanları farklı alt boyutların kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki engeller olduğu fikrine katılım göstermektedir. Yaşa dayalı olarak ulaşılan bulgulara göre 29 yaş ve altı öğretim elemanları informal iletişim ve mentorluk alt boyutlarının birer engel olduğu fikrine en yüksek düzeyde katılım göstermektedir. 60 yaş ve üzeri öğretim elemanları kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki bir engel olduğunu düşünmektedir. Öğretim elemanlarının sahip oldukları çocuk sayısına göre çeşitli alt boyutlardaki algıları farklılaşmaktadır. Ulaşılan diğer bir bulguya göre profesör doktor unvanına sahip öğretim elemanları diğer öğretim elemanlarına kıyasla informal iletişim alt boyutunun kadınlar için bir engel olduğu fikrine daha az katılmaktadır. Öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine, görev yaptıkları bölümlere ve coğrafi bölgelere göre de çeşitli boyutlarda cam tavan algılarının farklılaştığı tespit edilmiştir. İdari görev

almış ğretim elemanları kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna idari görev almamış ğretim elemanlarına kıyasla daha çok katılmaktadır. Öğretim elemanlarının idari görev alıp almakta istekli olma durumlarına dayalı olarak herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Cam tavan sendromu, ğretim elemanı, eğitim fakültesi

## **ABSTRACT**

### **EXAMINING THE GLASS CEILING PERCEPTIONS OF FACULTY MEMBERS IN FACULTIES OF EDUCATION**

This study aims to examine the glass ceiling perception of faculty members by correlational design, one of the quantitative research methods. For this aim the differentiation level of glass ceiling perception according to various variables was tested. The universe consisted of 5766 faculty members. Two faculties of education of state universities were selected from each geographical region through unbiased cluster sampling. The sample include 495 faculty members who voluntarily participated in the study at 14 faculties of education. The “Glass Ceiling Barriers Scale for Academicians” was used as the data collection tool. The scale consists of 30 items and six dimensions including multiple roles, personal preference, informal networks, occupational segregation, mentoring, stereotyped prejudices. After it was determined that the research data were normally distributed, parametric techniques were used in the analysis of the data. According to findings, the perceptions of glass ceiling of faculty members are at a low level in the sub-dimensions of multiple roles, personal preference, mentoring and stereotypical prejudices while in the sub-dimensions of informal networks and occupational segregation, it is at an intermediate level. Female/male participants, married/single participants and participants with children agree with the idea that different sub-dimensions are obstacles to women's representation at senior management levels. Participants aged 29 and under show the highest level of participation for the idea that informal networks and mentoring sub-dimensions are obstacles while participants aged 60 and over think that stereotyped prejudices sub-dimension is an obstacle. According to another finding, participants with title of professor doctor agree less with the idea that informal communication sub-dimension is a barrier for women compared to other participants in other groups. It has been determined that perceptions of glass ceiling differ in various dimensions according to professional experience of participants, geographical regions, and departments they work in. Participants who have held administrative positions are more likely to agree that stereotypical prejudices sub-dimension prevents women coming to senior management levels compared to ones who have not held administrative positions.

**Keywords:** Glass ceiling syndrome, academician, faculty of education

# İÇİNDEKİLER

ÖZGEÇMİŞ .....	iv
ETİK BEYANI.....	v
ÖNSÖZ .....	vi
ÖZET .....	vii
ABSTRACT .....	ix
TABLOLAR LİSTESİ .....	xiii
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xv
KISALTMALAR LİSTESİ .....	xvi
<b>BÖLÜM I: GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
1.1. Problem .....	1
1.2. Amaç .....	6
1.3. Önem.....	7
1.4. Sınırlılıklar .....	8
1.5. Varsayımlar.....	8
1.6. Tanımlar .....	8
<b>BÖLÜM II: KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN.....</b>	<b>9</b>
2.1.Kavramsal Çerçeve.....	9
2.1.1. Cinsiyet kavramı .....	9
2.1.1.1. Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet .....	9
2.1.1.2. Cinsiyet rolleri.....	11
2.1.2. Çalışma yaşamında kadın .....	15
2.1.2.1. Çalışma yaşamında kadın temsili .....	15
2.1.2.2. Akademide kadın temsili.....	17
2.1.3. Cam tavan .....	19
2.1.3.1. Cam tavanın tarihsel süreci .....	19
2.1.3.2. Günümüzde cam tavan .....	21
2.1.3.3. Akademide cam tavan .....	22
2.1.4. Cam tavanın boyutları.....	23
2.1.4.1. Çoklu roller .....	24
2.1.4.2. Kişisel tercihler ve algılar.....	25
2.1.4.3. İnfomal iletişim kanalları .....	26
2.1.4.4. Mesleki ayırım.....	27
2.1.4.5. Mentorluk .....	27
2.1.4.6. Kalıplaşmış önyargılar .....	28

<b>2.2. İlgili Araştırmalar .....</b>	<b>29</b>
2.2.1. Türkiye'deki araştırmalar .....	29
2.2.2. Yurt dışındaki araştırmalar .....	31
<b>BÖLÜM III: YÖNTEM .....</b>	<b>35</b>
<b>3.1. Araştırma Modeli .....</b>	<b>35</b>
<b>3.2. Evren ve Örneklem.....</b>	<b>35</b>
<b>3.3. Veri Toplama Araçları.....</b>	<b>37</b>
<b>3.4. Verilerin Toplanması .....</b>	<b>38</b>
<b>3.5. Verilerin Analizi .....</b>	<b>38</b>
<b>BÖLÜM IV: BULGULAR ve YORUMLAR .....</b>	<b>41</b>
<b>4.1. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Betimsel Analiz Bulguları .....</b>	<b>41</b>
<b>4.2. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular.....</b>	<b>42</b>
<b>4.3. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Medeni Hallerine Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular ...</b>	<b>43</b>
<b>4.4. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular.....</b>	<b>44</b>
<b>4.5. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>46</b>
<b>4.6. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Akademik Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>48</b>
<b>4.7. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>50</b>
<b>4.8. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>52</b>
<b>4.9. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölgelere Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>54</b>
<b>4.10. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almamış Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>57</b>
<b>4.11. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almakta İstekli Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular .....</b>	<b>58</b>
<b>BÖLÜM V: SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER.....</b>	<b>59</b>
<b>5.1. Sonuç ve Tartışma .....</b>	<b>59</b>
5.1.1. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarına ilişkin tartışma ve sonuç.....	59

5.1.2. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	60
5.1.3. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının medeni hale göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	64
5.1.4. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç.....	67
5.1.5. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının çocuk sayısına göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	70
5.1.6. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının unvana göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	72
5.1.7. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının kıdeme göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	73
5.1.8. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının görev yapılan bölümlere göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç.....	76
5.1.9. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının görev yapılan bölgelere göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	78
5.1.10. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının idari görev alıp almamış olma durumuna göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	82
5.1.11. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının idari görev alıp almamakta istekli olma durumuna göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç .....	83
<b>5.2. Öneriler .....</b>	<b>83</b>
5.2.1. Karar vericiler ve uygulayıcılara yönelik öneriler .....	84
5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler .....	86
<b>KAYNAKLAR.....</b>	<b>87</b>
<b>EKLER .....</b>	<b>105</b>
<b>Ek 1. Araştırmanın Örneklemine Ait Ayrıntılı Dağılım .....</b>	<b>105</b>
<b>Ek 2. Araştırmada Kullanılan Anket Formu .....</b>	<b>106</b>
<b>Ek 3. Etik Kurul İzin Belgesi.....</b>	<b>109</b>
<b>Ek 4. Hesaplanan Aralık Katsayıları.....</b>	<b>110</b>

## TABLolar LİSTESİ

Tablo 1. Öğretim Elemanı Sayıları.....	2
Tablo 2. Cinsiyete Göre Akademisyen Toplam Sayıları.....	3
Tablo 3. Araştırma Örnekleminin Görev Yapılan Üniversitelere ve Bölgelere Ait Dağılımları .....	36
Tablo 4. Akademisyenler için Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayıları.....	38
Tablo 5. Akademisyenlerin Cam Tavan Algıları Ölçeği Boyutları ve Toplam Puanına Ait Aritmetik Ortalama, Mod, Medyan, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri.....	38
Tablo 6. Etki Değerleri Aralıkları .....	39
Tablo 7. Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları .....	41
Tablo 8. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuçları .....	42
Tablo 9. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Medeni Halleri Açısından Farklılaşma Durumuna Yönelik Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuçları .....	43
Tablo 10. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	44
Tablo 11. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Değişimini Belirlemek Üzere Yapılan Korelasyon Analiz Sonuçları.....	46
Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayılarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları.....	46
Tablo 13. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Akademik Unvanlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	49
Tablo 14. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Tecrübelerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	50
Tablo 15. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	52
Tablo 16. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölgelere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları .....	55

Tablo 17. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almamış Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuçları ..... 57

Tablo 18. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almakta İstekli Olma Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları ..... 58

## ŞEKİLLER LİSTESİ

Grafik 1. Akademik Unvanların Cinsiyete Göre Dağılımları .....	18
--	----

## KISALTMALAR LİSTESİ

Bu araştırmada kullanılan kısaltmalar aşağıda sunulmuştur.

**AB:** Avrupa Birliği

**TUİK:** Türkiye İstatistik Kurumu

**İŞKUR:** Türkiye İŞ Kurumu

**ILOSTAT:** Uluslararası Çalışma Örgütü İstatistikleri

**KOBİ:** Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmelerin

**YÖKSİS:** Yükseköğretim Kurulu Bilgi Sistemi

**TALİS:** Uluslararası Öğretme ve Öğrenme Anketi

**OECD:** İktisadi İş Birliği ve Gelişme Teşkilatı

**MEB:** Millî Eğitim Bakanlığı

# BÖLÜM I

## GİRİŞ

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmanın problemine, amacına, önemine, varsayımlarına, sınırlılıklarına ve araştırmada kullanılan kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

### 1.1. Problem

Uluslararası birçok belgede insanlar arasındaki eşitliğin korunmasına dair ve insanların belli özelliklerinden ötürü ayrımcılığa maruz kalmasını engellemeye ilişkin kanunlar mevcuttur (Yüksel, 2014). Bu kanunların izdüşümleri eğitimde eşitliğin korunması özelinde de görülmüştür ve eğitime erişimde kadın- erkek eşitliği kanunlarla güvence altına alınmıştır. Bu çerçevede ülkemizde eğitim alanında kadın- erkek eşitliğini sağlamak üzerine kabul edilen en temel kanun ise Milli Eğitim Temel Kanunu (1973)'dur. İlgili kanunun 8. maddesinde belirtildiği üzere “Eğitimde kadın ve erkek herkese fırsat ve imkân eşitliği sağlanır.”

Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) 2021 Bütçe Raporu'na göre 2019-2020 akademik yılı itibarıyla resmi ve özel/ açık öğretim dahil örgün eğitimde öğrenim gören 9.435.000 erkek, 8.806.881 kadın toplam 18 milyon 241 bin 881 öğrenci bulunmaktadır. Bu rakamlara göre eğitim- öğretime erişimde kadın öğrenciler erkek öğrencilere göre dezavantajlı bir konumdadır. Yükseköğretime bakıldığında ise Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (YÖKSİS, 2021a) verilerine göre lisans düzeyinde 2.119.610 kadın öğrenci, 2.419.316 erkek öğrenci bulunmaktadır. Yüksek lisans düzeyine gelindiğinde 297.001 öğrenciden 138.888'ini kadınlar, 158.113'ünü erkekler oluşturmakta, doktora düzeyinde eğitim gören toplam 101.242 öğrencinin 46.943'ünü kadın öğrenciler, 54.299'unu ise erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Tüm bu veriler eğitim kademelerinin en başından en sonuna kadar zaman zaman oransal olarak artıp azalmakla birlikte kadınların eğitime erişimde erkeklerden geride kaldığını göstermektedir.

Eğitim alanında kariyer hedefleyen öğrencilerin adım attığı akademide ise YÖKSİS (2021b) verilerine göre tüm üniversite türlerinde araştırma görevlisi kadrosunda yer alan toplam 51.946 akademisyenden 26.770'i kadın 25.176'sı erkektir. Bu rakamlar incelendiğinde, diğer kurumlara nazaran daha özgürlükçü ve eşitlikçi olduğu öngörülen üniversitelerde akademik hiyerarşinin ilk basamağında niceliksel olarak kadınların üstünlüğünden bahsedilebilir. Fakat akademik basamaklar ilerledikçe kadınların aleyhine bir dağılım söz

konusu olmaktadır. Tablo 1 incelendiğinde kadın profesör sayısının erkek profesör sayısına oranla belirgin biçimde geride kaldığı görülmektedir. Buna göre tüm üniversite türlerinde görevli toplam 31.091 profesörden 10.152’si kadın, 20.939’u erkektir. Görüldüğü üzere akademiye niceliksel bir üstünlükle başlayan kadın akademisyenler akademinin en üst basamağına geldiğinde kadın temsili açısından bir hayli kayıp vermektedir.

Tablo 1. Öğretim Elemanı Sayıları

Üniversite Türü	Profesör			Doçent			Doktor Öğretim Üyesi			Öğretim Görevlisi			Araştırma Görevlisi		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Devlet	17634	8515	26149	9808	6283	16091	18269	13948	32217	16414	14616	31030	23262	23719	46981
Vakıf	3299	1636	4935	1157	1067	2224	4430	4699	9129	2419	4572	6991	1914	3051	4965
Vakıf MYO	6	1	7	-	-	-	8	17	25	77	150	227	-	-	-
Toplam	20939	10152	31091	10965	7350	18315	22707	18664	41371	18910	19338	38248	25176	26770	51946

Avrupa genelinde durum incelendiğinde ise Avrupa Birliği Komisyonu (2021) She Figures raporuna göre genel olarak, kadınlar akademik personelin %42’sini oluşturmaktadır fakat buna rağmen akademinin en üst düzeyinde yeterince temsil edilmemektedir. Türkiye’de ise akademi, kadınların en iyi temsil alanlarından biri olarak yaygınlıkla kabul edilmektedir fakat bu kabulün kadınlar aleyhine birtakım gerçekleri bulanıklaştırdığı gerçeğini de göz ardı etmemek gerekmektedir (Poyraz, 2017). Türkiye’de akademinin cinsiyet dağılımına bakıldığında Tablo 2’ye göre kadın akademik personelin toplam akademik personel içerisindeki oransal değerinin %45 (n= 82.274) olduğu görülmektedir. Ülkemizde kadın ve erkek akademisyenlerin üniversite türüne göre dağılımları Tablo 1 ve Tablo 2’de verilmiştir. Bu nicel veriler diğer bir ifade ile akademiye kadınların rakamsal olarak iyi durumda olmaları herhangi bir ayrımcılığa maruz kalmadıkları anlamına gelmemektedir (Poyraz, 2013). Tablo 1 ve Tablo 2 incelendiğinde Türkiye’de üniversitelerde akademiye ilk girişte cinsiyet ayrımcılığının nispeten daha esnek olduğu yorumu yapılabilir. Fakat özellikle akademik kademeler yükseldikçe görünen odur ki kadın- erkek akademisyen sayıları arasındaki denge giderek kaybolmaktadır. Nitekim uygulama örneklerine bakıldığında durum daha karmaşıktır. Kadınlar Türkiye’de akademiye yıllar önce aktif olarak girmiş olmalarına rağmen terfi aşamasında hala ayrımcılığa maruz kalmaktadır (Öztürk, 2017). Tüm bu veriler çerçevesinde Türkiye’de kadın akademisyen sayılarının Avrupa

ortalamasının üzerinde olduğu fakat sonucun değişmediği ve ülkemizde de kariyer basamaklarında kadın temsiline düşük olduğu görülmektedir denilebilir.

Tablo 2. Cinsiyete Göre Akademisyen Toplam Sayıları

Üniversite Türü	Erkek Akademisyen	Kadın Akademisyen	Toplam
Devlet	85387	67081	152468
Vakıf	13219	15025	28244
VakıfMYO	91	168	259
Toplam	98697	82274	180971

Orta ve üst düzey yöneticilik pozisyonları incelendiğinde de ortaya konan bu dezavantajlı konumda bir iyileşme görülmemektedir. Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) 12 farklı kaynaktan yararlanarak ulaştıkları verilere göre Sağlık Bakanlığı'nda çalışan kadınların oranı %55, Millî Eğitim Bakanlığı'nda çalışan kadınların oranı %53, akademiye çalışan kadınların oranı ise %43'tür. Diğer bir ifade ile Türkiye'de kadınlar sağlık ve eğitim sektöründe yoğun olarak istihdam edilmektedir fakat bu sektörlerde yer alan şirketlerdeki 40 yönetici pozisyonundan yalnızca 2'si kadınlara aittir (Türkiye Kurumsal Yönetim Forumu, 2019).

MEB İstatistikleri 'ne (2020) göre örgün eğitimde toplam kadın öğretmen sayısı yaklaşık 217 bin, erkek öğretmen sayısı ise yaklaşık olarak 187 bindir. Kadın istihdamının yoğunlaştığı eğitim sektöründe yönetici dağılımlarına bakıldığında, Eğitim İzleme Raporu'na (2019) göre Türkiye'de, ortaokul kademesinde TALIS (Uluslararası Öğrenme ve Öğretme Araştırması) 2018'e katılan 3.951 öğretmenin %56'sı kadın olmasına rağmen, 196 okul müdüründen yalnızca %7'si kadındır. Bu oranlar OECD ortalamasında sırasıyla %68 ve %47'dir. Türkiye, TALIS'e katılan ülkeler içinde -kadın okul müdürleri oranının %7 olduğu Japonya'dan sonra- bahsi geçen oranın en düşük olduğu ülkedir. Rapordaki diğer bir bulguya göre ise; İl Millî Eğitim müdürlerinden sadece %2'si (81 müdürün ikisi), ilçe millî eğitim müdürlerinin ise %1'i (917 müdürün 7'si) ve müdür yardımcılarının % 5'i (299 müdür yardımcısının 16'sı) kadındır. Bu uygulamayı iyileştirmek amacıyla Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) 2015-2019 Stratejik Planı'nda (2015) yer alan maddelerden biri "Bakanlık merkez ve taşra teşkilatında kadın çalışanların yönetici kademelerinde görev almalarını kolaylaştırıcı ve özendirici çalışmalar yapılacaktır." olmuştur fakat bakanlığın 2019-2023 Stratejik Planları (2019) arasında kadın yöneticilerin dezavantajlı durumunun iyileştirilmesi ile ilgili bir madde bulunmamaktadır.

Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında, Türkiye kadınların akademik karar alma düzeylerinde temsil edilmesinde önemli ölçüde geride kalmaktadır (Sağlamer vd., 2018). Nitekim Türkiye’de bulunan 204 üniversite içerisinde kadın rektör sayısı oransal olarak yalnızca %8’dir. 2019 yılı itibari ile Avrupa’da ilgili oran %14’tür (Aldırmaz, 2020). Kaplan ve Tinsley’e (1989) göre, yüksek öğretim yönetiminde üst liderliğin piramidal bir yapıya sahiptir ve kadınların piramidin dibinde kümelenmektedir. Terzi ve Deniz’in (2022) çalışmasına göre ise eğitim fakültelerinin üst yönetim kadrolarında kadın akademisyenlerin varlığı göze çarpan bir oranla azınlıkta kalmaktadır, orta seviye yönetim kadrolarında da durum pek iyimser görülmemektedir. Bu durum, diğer bir ifade ile akademik yönetimde kadınların yetersiz temsil edilmesi, erkek uygulamalarının ve liderlik kurallarının kadınları dışlamak için çalıştığını göstermektedir (Dunn vd.’ den aktaran Ross, 2018).

YÖK (2021) resmî sitesindeki bilgilere göre üst düzey kadın yöneticilerin akademiye görünürlüklerinin ve sayılarının artması için faaliyetler yürütülmektedir ve bu çerçevede Yükseköğretim Kurulunca, üniversitelerde çeşitli adlarla Kadın Araştırma ve Uygulama Merkezleri kurulmuştur. Öte yandan Türkiye’deki üniversite kadın araştırmaları merkezlerinin incelendiği bir çalışmada (Savaş, vd., 2018) alanda yetişen akademisyen sayısının azlığından ötürü kadın araştırmaları merkezi yürütücülerinin önemli bir kısmının toplumsal cinsiyet ya da kadın alanlarında uzman olmadıkları, bu merkezlerin büyük çoğunluğunun sadece farkındalık yaratmaya yönelik seminer, konferans ve sosyal kültürel etkinlikler düzenlemekte olduğu ve dolayısıyla merkezlerin birçoğunun yeterince aktif olmadığı ve merkezlerin finansal sıkıntılar yaşadığı belirtilmiştir. Diğer bir ifade ile kadınların yönetsel pozisyonlarda varlıklarını ve etkilerini arttırmak amacıyla kurulan bu araştırma merkezlerinin etkin olarak çalışmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Kadın çalışanların yoğunlaştığı eğitim sektörüne ve akademiye genel olarak bakıldığında kadınların yönetsel kademelerde temsillerinin dezavantajlı bir konumda olduğu görülmektedir. Kadınların akademi içindeki üst yönetim pozisyonlarında azınlıkta kalması ise, özellikle öğretim alanını ağırlıklı olarak kadınlar oluşturulduğu için ulusal ve uluslararası alanda endişe konusu olmaya devam etmektedir (Cubillo ve Brown’dan aktaran Ross, 2018). Yükseköğretimde üst düzey idari pozisyonlarda kadınların yeterince temsil edilmemesi ise çeşitli nedenlerden dolayı sorunludur. İlk olarak, üst düzey pozisyonlarda kadın eksikliği, alt düzey pozisyonlarda kadınlara üst düzey bir idari pozisyona girmenin mümkün olmadığı bir göstergesi olarak algılanabilir. Bu nedenle, yüksek nitelikli ve

deneyimli kadınlar üst düzey pozisyonlar için başvuruda bulunamazlar. Sonuç olarak, kuruluşlar işgücünün bir kısmına ait beceri ve yeteneklerden yararlanma fırsatını kaybederler (Hobblers, Lemmon ve Wayne, 2011). Diğer bir ifade ile kadınları yüksek öğrenim idari pozisyonlarında tutamamak, diğer kadınların liderlik rollerine ulaşma çabalarını engelleyebilir (Rahn, 2015). Oysaki yükseköğretim kurumlarına liderlik eden kadınlar, erkek üst düzey idari liderlerden daha etkilidir ve daha fazla risk almaya isteklidir (Hertneky, 2012).

Kadınların yönetsel pozisyonlarda yeterince temsili yüksek öğretim kurumlarını iyileştirir ve bu nedenle toplumun ihtiyaçlarına cevap verebilmek için onları daha donanımlı hale getirir (Jarmon, 2014). Bu anlamda üniversite yönetiminde kadınların temsili, sadece niceliksel bir iyileşmeden daha büyük etkilere sahiptir. Dengeli, demografik olarak temsil edilen bir yönetime sahip olmak, akademik liderlik hedefleyen kadın öğrencilerin rol modellerine erişebilecekleri farklı bir kampüs ortamı yaratmada esastır (August, 2006).

Tüm bu bilgiler ışığında görülmektedir ki kadınlar ve erkekler akademiye nispeten eşit olarak başlamakta fakat akademik unvanlar ilerledikçe ve yönetsel pozisyonlarda kadın temsiliinde bir hayli kayıp yaşanmaktadır. Bu aşamada kadınların yönetim pozisyonlara ilerlemesinde birtakım engellerle karşılaştıkları son yıllarda yapılan yerli ve yabancı araştırmalarca da ortaya konulmuştur (Öztürk, 2017; Adak, 2018; Can ve Lazgeen, 2018; Urfa ve Can, 2020; Ross, 2018; Noronha ve Aithal, 2020; Pillay, 2020; Borgohain, 2021). Bu durum pandemi sürecinde değişen dengeler ve artan roller ile karmaşık bir duruma dönüşmüştür (Gedro vd., 2020; Koç ve Yeniçeri, 2021). Kadın çalışanların, başarıları ve becerileri ne olursa olsun, iş dünyasının en üst seviyelerine ulaşmalarını engelleyen görünmez—ama aşılmaz—bir engelle karşılaştıkları bir gerçektir (Federal Glass Ceiling Commission, 1995). Kadınları yönetim kademelerinin aşagısında tutan bu bariyerler ise cam tavan olarak adlandırılmaktadır (Hymowitz ve Schelhardt, 1986; Goodman, Fields ve Blum, 2003; Jarmon, 2014). Bu cam tavan, yükseköğretimde kadınları etkileyen bir ayrımcılık biçimi olarak görünmektedir ve kadınların yüksek öğretim yönetiminde güç ve liderlik statüsüne erişim eksikliğini belirleyen önemli bir çalışma alanıdır (Ballenger, 2010).

Birçok öğrenci için, kariyer eğitimleri kampüste başlar; bu nedenle, rol model aldıkları profil önem arz etmektedir (Hobblers, Lemmon ve Wayne, 2011). Bu anlamda öğretmen adayları, erkeklerin baskınlığını yeniden üretmeye devam eden bir ortamda eğitiliyorsa, okullarda

öğretmen olduklarında ataerkil inançları yeniden üretmeyi bırakmaları nasıl beklenebilir? Öğretmenler, özellikle deneyimsiz olanlar, kendilerine öğretildikleri şekilde öğretme eğilimindedir. Öğretmen adaylarının tutum, inanç ve değerlerinin öğretmen adaylığı döneminde değiştirilmesinde akademisyenlerin hayati rolü vardır (Poole ve Isaacs, 1993). Bu kapsamda yönetsel kademelere yükselmekte bireysel ve çevresel etmenlere (Terzi ve Deniz, 2020) maruz kalan öğretmen adaylarını yetiştiren öğretim elemanlarının cam tavan algıları merak edilmektedir. Alanyazında eğitim fakültelerindeki akademisyenlerin cam tavan algılarını ortaya çıkarmaya yönelik bir çalışmaya rastlanmamıştır. Sonuç olarak “Türkiye’de eğitim fakültelerinde görev yapan akademisyenlerin cam tavan algıları nasıldır?” sorusu araştırmanın temel problemini oluşturmaktadır.

## **1.2. Amaç**

Bu araştırmanın amacı eğitim fakültelerinde çalışan öğretim elemanlarının cam tavan algılarını saptamaktır. Bu çerçevede araştırmanın genel amacı doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1.Öğretim elemanlarının cam tavan algılarının düzeyi nedir?
- 2.Öğretim elemanlarının cinsiyetine göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 3.Öğretim elemanlarının yaşına göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 4.Öğretim elemanlarının medeni haline göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 5.Öğretim elemanlarının çocuk sayısına göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 6.Öğretim elemanlarının mesleki unvanına göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 7.Öğretim elemanlarının mesleki kıdemine göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 8.Öğretim elemanlarının görev yaptığı bölüme göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 9.Öğretim elemanlarının görev yaptığı bölgeye göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 10.Öğretim elemanlarının idari görev alıp almamış olma durumuna göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?
- 11.Öğretim elemanlarının idari görev alma konusunda istekli olup olmama durumuna göre cam tavan algıları farklılaşmakta mıdır?

### 1.3. Önem

Üniversiteler buldukları toplumun değer ve normları, adet ve geleneklerine göre şekillendikleri için her toplumda yükseköğrenim sistemine giriş ve koşullar, sistemin yapısı, örgütlenişi, toplumsal cinsiyet ilişkilerini değiştirme ve dönüştürme eylemleri üzerinde önemli bir etkiye sahiptir (Adak, 2018). Eğitim fakülteleri ise bahsi geçen değiştirme ve dönüştürme etkisiyle gelecek nesilleri şekillendirecek öğretmen adaylarını yetiştirmesi yönüyle özeldir.

Bu çalışmada eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan algılarının ölçülmesi amaçlanmıştır. İlgili alanyazın incelendiğinde akademide cam tavan algısını inceleyen sınırlı sayıda çalışma ( $f= 11$ ) olduğu görülmektedir. İlgili çalışmaların amaçlarının İstanbul'daki seçili vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerle örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi (Yücel, 2022), bir devlet üniversitesinde görev yapan idari personeller ile kadınlara yönelik kariyer engellerinin varlığını sorgulamak eğer var ise bu engellerin hangi faktörlere bağlı olduğunun belirlenmesi (Biner, 2022), üniversitelerde, özel sektörde ve kamu sektöründe kadınların cam tavana maruz kalıp kalmadığının öğrenilmesi (Ergül, 2021), bir kamu üniversitesinde görevli kadınların (beyaz ve mavi yakalı) cam tavan engeli algılarının ve cam tavan algılarının demografik özelliklerle ilişkisinin olup olmadığının incelenmesi (Özkan, 2019), vakıf ve devlet üniversitelerinde görevli kadın akademisyenlerin, cam tavan engellerine yönelik algıları ile kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkinin ortaya çıkarılması (Yılmaz, 2019), akademisyenlerin cam tavan algılarıyla örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin açıklanması (Kurtaiş, 2019), Türkiye ve Finlandiya'da akademide cam tavan olup olmadığının ortaya konulması (Karahan, 2018), kadın akademisyenlerin kariyerlerinde üst yönetime gelmelerinin önündeki engel olarak gösterilen cam tavanın etkili olup olmadığının belirlenmesi (Yenici, 2018), Zakhov ve Newroz üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin cam tavan engellerini ve bu engellerin güç mesafesi ile olan ilişkilerinin irdelenmesi (Halo, 2015), bir vakıf üniversitesi çalışanlarının cam tavan ve güç mesafesi ilişkisinin ortaya konulması (Jahangirov, 2012), kadın öğretim elemanlarında cam tavan olup olmadığının ortaya çıkarılması (Öztürk, 2011) oldukları görülmektedir. Bu çalışmalar arasında eğitim fakültesi özelinde yapılmış ve cam tavan algılarını coğrafi bölge farklılıkları değişkeniyle açıklayan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma gelecek nesilleri şekillendirecek olan öğretmen adaylarını yetiştiren öğretim elemanlarının cam tavan algılarını ortaya çıkarması açısından önemli

görülmektedir. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar kadınların yönetim kademelerinde var olmalarının önündeki cam tavan engellerinin iyileştirilmesi açısından belirlenecek stratejilere, uygulanacak makro ve mikro politikalara rehberlik etmesi bakımından önem arz etmektedir.

#### **1.4. Sınırlılıklar**

Bu araştırmanın sınırlılıkları bulunmaktadır. Bu araştırma;

1. 2021-2022 eğitim öğretim yılı ile sınırlıdır.
2. Öğretim elemanlarının cam tavan algılarının ölçülmesi amacıyla kullanılan ölçekte yer alan alt boyutlarla sınırlıdır.

#### **1.5. Varsayımlar**

Bu araştırmada kullanılacak araştırma yöntemi ile eğitim fakültelerinde görevli öğretim elemanlarının cam tavan algılarının ortaya çıkarılabileceği varsayılmaktadır.

#### **1.6. Tanımlar**

Bu araştırmada kullanılan bazı terimlerin tanımlamaları aşağıda sunulmuştur.

**Cinsiyet eşitliği:** Bireyin cinsiyetine bakılmaksızın eşit haklara sahip olması durumunu ifade etmektedir (Jude, 2018).

**Toplumsal cinsiyet eşitliği:** Toplumlar ve kültürler arasında, bireylere cinsiyet temelinde farklı roller ve statüler atfetme eğilimini ifade etmektedir (Jude, 2018).

**Üst yönetim:** Bu çalışmada üniversitelerdeki tepe yönetim terimi dekanlık ve rektörlük makamlarını ifade etmektedir.

**Orta yönetim:** Bu çalışmada üniversitelerdeki orta seviye yönetim terimi anabilim dalı başkanlıklarını ve bölüm başkanlıklarını ifade etmektedir.

**Cam tavan:** Kadınların dikey hareketliliğini (yönetim kademelerine erişimlerini) engelleyen aşılamaz bir bariyerin varlığını simgeleyen metaforu ifade etmektedir (Baxter ve Wright, 2000).

## BÖLÜM II

### KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE İLGİLİ ALANYAZIN

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın konusuyla ilgili kaynaklar incelenerek cam tavan üzerine bir çerçeve oluşturulmuş ve literatürde konuyla ilgili yapılmış yerli ve yabancı çalışmalara yer verilmiştir.

#### 2.1.Kavramsal Çerçeve

Bu bölümde cinsiyet kavramından yola çıkılarak cam tavan algısı ve cam tavanın boyutları ile çalışma yaşamındaki yansımaları ifade edilmiştir.

##### 2.1.1. Cinsiyet kavramı

Cinsiyet kavramı alanyazında biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet olarak ele alınmaktadır. Bu ayırım ise toplum içinde kişilerin üstlendikleri rolleri biçimlendirerek kadın ve erkeğe ait cinsiyet rollerini oluşturmaktadır.

##### 2.1.1.1. *Biyolojik cinsiyet ve toplumsal cinsiyet*

Tarih boyunca insanları anlamlandırabilmek için bireyler; cinsiyet, yaş, ırk, ekonomik güç ve statü gibi çeşitli kategorilere yerleştirilerek varoluş süreçleri tanımlanmaya çalışılmıştır (Akkaş, 2019). Bahsi geçen bu sınıflandırmalardan cinsiyet kategorisi bireyleri temelde kadın ve erkek olarak iki kategoriye ayırmıştır. Günlük dildeki yaygın kullanımıyla kadın ve erkek hem biyolojik anlamda bireyin er [male] ya da dişi [female] oluşunu, hem de toplumun bireye biçtiği rollerle anlam kazanan erkek /"man] ya da kadın /woman/ oluşunu ifade eden iki ayrı terimdir. Fakat ne var ki, bu terimlerde anlam kazanan biyolojik boyut ile biyolojik yapıda temellenen toplumsal boyut birbirlerinden oldukça farklı kavramlardır (Vatandaş, 2007).

Cinsiyet kavramı yabancı literatürde “sex” ve “gender” olarak karşımıza çıkarken, yerli literatürde “biyolojik cinsiyet” ve “toplumsal cinsiyet” olarak karşımıza çıkmaktadır. Türk Dil Kurumu’na göre cinsiyet tanımı “Bireye, üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaratılış özelliği, eşey, cinslik, seks” olarak yapılmış, cinsiyeti biyoloji temelinde tanımlamıştır. Merriam-Webster Sözlüğüne (2021a) göre sex kavramı “*Birçok türde meydana gelen ve özellikle üreme organları ve yapıları temelinde sırasıyla kadın veya erkek olarak ayırt edilen iki ana birey biçiminden herhangi biri.*” olarak

tanımlanmıştır. Bu durumda yabancı literatürdeki sex kavramının yerli literatürde biyolojik cinsiyet kavramına karşılık geldiğinden bahsedilebilir.

Tarihsel temellere bakıldığında, biyolojinin kadınların yaşamlarını şekillendirmedeki yeri, psikanalizin kurucusu Sigmund Freud'un (1856–1939) kadın psikolojisi çalışmaları üzerine ve 'anatominin kader olduğu' iddiasına (Freud, 1924:274) dayandırılmaktadır (Sayers, 1979). Bu söyleme göre bireyin cinsiyeti onun kişilik özelliklerini de belirlemektedir diğer bir ifade ile kadın psikolojisi kadının davranışlarını ve kişiliğini oluşturmaktadır. Bullough'a (1975) göre ise Freud kadınların erkeklere boğun eğmesi gerektiğinin hâkim olduğu Batılı geleneğe kapılmış bir erkektir ve kadınları birer insan olarak görmekle birlikte asla erkeklerle eşit kabul etmemektedir. Burada bir bilim insanına veya bir çağa ait olması fark etmeksizin bir cinsiyetin diğerinden daha geride olduğu fikrinin kabul gördüğünün altını çizmek gerekmektedir.

Biyolojik olarak kategorize edilmiş kadın cinsiyeti ise toplumsal olarak üretilmiş kadınlık cinsiyetinden ayrılmaktadır. Bu bağlamda bireylere sonradan yüklenen bu kimlikler için yabancı literatürde “gender” ifadesi kullanılmaktadır. Merriam-Webster sözlüğüne (2021b) göre gender “*tipik olarak bir cinsiyetle ilişkili davranışsal, kültürel veya psikolojik özellikler*” olarak tanımlanmıştır. Gender kavramının yerli literatürde karşılığı ise toplumsal cinsiyet (Arıkan ve Yıldırım, 1993) kavramıdır. Cinsiyet kavramına yer verilmekle birlikte toplumsal cinsiyet kavramına Türk Dil Kurumu sözlüğünde yer verilmemiştir.

Toplumsal cinsiyet kavramı ilk kez 1950'lerin başında bir psikolog ve seksolog olan John Money tarafından “Toplumsal cinsiyet rolü” kavramı olarak ve bireylerin öznel kimliğinin bir yönünü ifade etmek için kullanmıştır. 1960'lı yıllarda ise eşcinsellik, transseksüellik ve interseksüellik üzerine çalışmalar yapan Amerikalı psikiyatrist ve psikanalist Robert Stoller, Money'in çalışmalarından esinlenerek “toplumsal cinsiyet” kavramını araştırmalarında kullanmıştır (Cortez, Gaudenzi ve Maksud, 2019).

Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet arasındaki ayırım ise ilk başlarda “biyoloji kaderdir” ifadesine karşıt olarak kullanılmıştır, aynı zamanda cinsiyet biyolojik anlamda ne kadar geri çevrilemez görünürse görünsün, toplumsal cinsiyet kültürel olarak inşa edilmektedir ve dolayısıyla ne cinsiyetin nedensel bir sonucudur ne de onun kadar sabit bir şeydir (Butler, 2019, s.50). Bu çerçevede baştan biyolojik kabullerin karşısında yer alanlar için

bir insanın biyolojik kimliği dişilik veya erilliktir ve dişilik ya da erillikten çıkararak kadın veya erkeğe dönüşmesi biyolojiyle değil, tamamıyla kültürel ve toplumsal gelişmelerle alakalıdır. Başka bir ifade ile toplumsal cinsiyet kavramı biyolojik ayırmadan çok daha öte ve geniştir (Bingöl, 2014). En genel tanımı ile toplumsal cinsiyet kişilerin toplumsal olarak inşa edilmiş rollerini, davranışlarını, ifadelerini ve kimliklerini ifade eden psikososyal bir yapıdır (Vargas, Lutz, Papuzinski ve Arancibia, 2020).

Simone de Beauvoir tarafından yayımlanan *İkinci Cinsiyet* kitabı ise toplumsal cinsiyet çerçevesinde kadınların ezilme nedenlerini sorgulayan, kadını “öteki” olarak gören erkek zihniyetinin tarihsel, sosyolojik, ekonomik, ruhbilimsel, mitolojik kökenlerini inceleyen, “dişilik” kavramını alt üst eden öncü bir kitaptır (Saygılıgil, 2015, s.10). De Beauvoir, kadınların "öteki" olduğu düşüncesiyle ve "kadın doğmaz kadın olunur" ifadesi ile çalışarak kadınlık tarihinin derinliklerine inmektedir. Beauvoir ayrıca sabit bir “kadını doğa” olmadığını aksine bunun suni bir yaratım olduğunu ileri sürmektedir (Vasilopoulou, 2014). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet inşa edilirken, bu rollerle erkek üstünlüğü meşru kılınmış ve kadınlar birey olarak ikincil konuma yerleştirilmiştir. Böylelikle biyolojik cinsiyetin dışında toplum tarafından yapılandırılan hem özel hem de kamusal alanda ataerkil bir ideolojinin tahakkümü altında var olmaya çalışan, nasıl olması gerektiğine dair kendisine sürekli modeller sunulan bir “kadınlık” cinsiyeti ortaya çıkmıştır (Vargel- Pehlivan, 2017). Simone de Beauvoir’ın “Kadın doğulmaz, kadın olunur” sözleri, tam tersinden yorumladığında erkekler için de geçerlidir. Çünkü toplum, erkek veya kadın kimliklerini kendisi kurgulamaktadır. Bireyler ise toplum tarafından kurgulanan bu kimliklere uygun roller üstlenmektedir. Böylece kadının kimliğini ev içi alanda yapıp ettikleri, erkeğin kimliğinin ana çizgisini ise kamusal alanda yapıp ettikleri oluşturmaktadır. Toplumsallaşma sürecindeki iletiler aracılığıyla söz konusu rollerin her iki cinsin ‘doğa’sı olduğu benimsetilmektedir (Gümüšoğlu, 2014). Bu çerçevede toplumsal cinsiyetin kültür yoluyla inşa edilmiş olduğu düşüncesi “biyoloji kaderdir” formülasyonunda olduğu denli belirlenmiş ve sabitlenmiş bulunmaktadır. Fakat bu durumda biyoloji değil, kültür kader olmaktadır (Butler, 2019).

### ***2.1.1.2. Cinsiyet rolleri***

İş bölümleri, avcı toplayıcı toplumlar için irdelendiğinde; erkeklerin evin dışındaki alanlarda avcılıkla, kadınların ise ev içinde veya çevresinde geçen birtakım evle ilgili

işlerle ilgilendikleri bilinmektedir. Buradan hareketle tarihin daha ilk çağlarında kadın ve erkek arasındaki toplumsal rollere ait ayırımın ve farklılaşmanın şekillendiği söylenebilir (Çiçek ve Çopur, 2018). Toplumsal cinsiyet rolleri, toplumların, grupların ya da bireylerin kendi cinsiyetlerine ya da her toplumun cinsiyete ilişkin inanç ve değerlerine göre şekillenen cinsiyete ait beklentilerdir (Blackstone, 2003). Bu roller erken yaşlardan itibaren öğretim ve öğrenmeye dayalı bir toplumsal ilişkiler ağıyla öğretilerek aktarılır (Koçak-Kurt, 2021). Diğer bir ifade ile cinsiyet rolleri, bireylerin çevreleri ile etkileşimlerinin ürünüdür ve bireylere kadın ve erkek cinsiyetine uygun olduğuna inanılan davranışların ne tür olduğuna dair ipuçları vermektedir. Bireylerden, kişinin biyolojik cinsiyetine bağlı olarak kültürel dinamiklerin etkisiyle oluşturulan bu cinsiyet rollerine ait birtakım davranış kalıpları beklenmektedir. Bu çerçevede cinsiyet rolü inançları, erkekler için hangi rollerin uygun olduğu ve kadınlar için hangi rollerin uygun olduğu hususunda yaygın olarak tutulan inançlardır. Cinsiyet rolleri inançları kültürlerle ve dolayısıyla ülkelere göre farklılıklar içermektedir (Aarntzen, Lippe, Steenbergen ve Derks, 2021). Toplumsal cinsiyet olgusu ise yönetimde kadın temsiliyi engellediği kadın liderler tarafından sıkça tekrar edilen bir durum olması bakımından önem arz etmektedir (Kalafatoğlu ve Torun, 2022).

Avrupa Birliği Komisyonu (2018) AB'de Kadın ve Erkek Eşitliği Raporu'na göre temizlik ve çocuk yetiştirme hala büyük ölçüde kadının rolü olarak kabul edilmektedir. Avrupalıların %44'ü bir kadının en önemli rolünün evine ve ailesine bakmak olduğuna inanmaktadır. Dahası, AB üye devletlerinin üçte birinde bu ifadeye katılım oranı %70 veya daha fazladır. Örneğin Bulgarların %81'i bir kadının en önemli rolünün evine ve ailesine bakmak olduğu ifadesini kabul ederken, İsveçlilerin sadece %11'i bu ifadeyi doğru kabul etmektedir. Dolayısıyla annelerin birincil rolünün evine ve ailesine bakmak olduğu inancı, annelerin bakım sorumluluklarını çalışan rollerinin getirdiği sorumluluklarından önceliklendirmeleri gerektiğine dair güçlü bir kuralcı normu iletmektedir (Aarntzen vd., 2021). Buradan yola çıkıldığında, biyolojik cinsiyetten farklı olarak insanın sosyo-kültürel bir yapı içerisinde oluşturduğu, aileye, kültüre ve zamana göre değişkenlik gösteren; kadına ve erkeğe atfedilmiş toplumsal cinsiyet rolleri, davranış ve görevleri, kültürlerle, yaşanan mekânlara ve tarihî sürece göre değişkenlik gösterebilmektedir denilebilir (Akkaş, 2019). Daha önce bahsedildiği üzere toplumsal cinsiyet rolleri biyolojik cinsiyetlerin doğal bir sonucu değildir aksine toplumlar

tarafından sonradan üretilmiş rollerdir. Oysa Amerikan Erkek Sağlığı Dergisi tarafından 2015 yılında yayımlanmış, Rushing ve Powell (2014) tarafından yürütülen, babanın evde kaldığı ve annenin tam zamanlı bir çalışan olduğu araştırma kapsamında evde kalan eşin cinsiyetinden ziyade karakterinin ve çocuk bakımına dair isteğinin çocuk yetiştirmede daha önemli olduğu belirlenmiştir. Ayrıca 20 katılımcıdan 16'sı cinsiyeti önemli olmaksızın ebeveyn-çocuk etkileşiminin hem anne-çocuk ilişkisini hem de baba-çocuk ilişkisini olumlu yönde etkilediğini ifade etmiştir. Diğer şaşırtıcı bulgu ise erkeğin birincil bakıcı olduğu durumda eş ilişkilerinin geliştiğinin gözlemlenmesi diğer bir ifade ile çiftlerin daha fazla birlik içerisinde olduğu ve ev içinde veya dışında daha eşit bir emek dağılımı sağladıklarını bildirmeleridir. Cinsiyet rollerine karşı bu argüman, imparator penguenleri, denizati, tilki, marmoset ve diğer birçok tür gibi diğer doğal örnekler düşünüldüğünde güçlü bir örnektir. Denizati gibi bazı durumlarda, erkekler aslında yavruları taşırlar ki bu durumda erkek cinsiyetinin yavru yetiştirme sorumluluğunu üstlenmekte olduğu görülebilir (Bryner ve Pappas'tan aktaran Bush, 2019). Bu doğal örnekler, çocuk bakımı düşünüldüğünde cinsiyetin önceden düşünüldüğü kadar önemli olmayabileceği argümanını daha çok güçlendirmektedir (Bush, 2019).

Kadına ve erkeğe ait rolleri, toplumsal cinsiyet rolleri açısından; eşitlikçi roller ve geleneksel roller olarak kategorize etmek mümkündür. Geleneksel roller kadın için daha çok ev içi işlerle ilişkilendirilirken, erkeklere evin reisi olma sorumluluğunu vermektedir; öte yandan eşitlikçi roller adından da anlaşılacağı üzere kadın ve erkeğe hayatın çeşitli alanlarında eşit roller sunmaktadır (Esen, Soylu, Siyez ve Demirgürz. 2017). Geleneksel cinsiyet rollerinin diğer bir ifade ile kültürel ve toplumsal inşanın sonucu olarak kadın, ev içi üretimde asli sorumlu olarak kabul görmekte bunun sonucu olarak da işgücüne katılımı azalmakta, istihdam oranları düşmekte, kadınların iş-yaşam dengesini kurmakta zorlanması ile çalışma hayatı-aile çatışması yaşamasına yol açmakta ve kayıt dışılığı, düşük ücreti teşvik ederek işgücü piyasasında, kadınları toplumsal cinsiyet eşitsizliğine maruz bırakmaktadır (Akgeyik, 2017; Keskin, 2018; Öcal 2021). Bu durumda kadınlar çalışma yaşamında ikinci plana itilen bir işgücü olarak kalmaktadır (Özçatal, 2011).

Geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, çalışma yaşamında yalnızca kadınların “cinsiyete dayalı” olarak seçilen bağlamlarda erkeklerin yoğunlukta olduğu matematik fen gibi disiplinlerinde var oluşlarını değil, aynı zamanda liderlik rollerinde performans gösterme

yetenekleri hakkındaki inançlarını da şekillendirebilmektedir (D'Acunto, Malmendier ve Weber, 2020). Cinsiyete dayalı iş bölümü temelinde devlet ideolojileri, aile ve toplumun ataerkil yapısı kadınların eğitim ve istihdam olanaklarına erişimini engellemekte ve böylelikle emek piyasası içerisindeki pozisyonunu güçsüzleştirebilmektedir (Tunç, 2018). Bu bakımdan geleneksel cinsiyet rollerine bağlı olmanın kadınların iş yaşamlarında birtakım psikolojik ve kültürel engellere maruz kalabilmelerine neden olabileceği yorumu yapılabilir. Yapılan çalışmalar kadınların toplumdaki uygun rolüne ilişkin kültürel normların cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçmeyi de olumsuz yönde etkilediğini göstermiştir (Du, Xiao ve Zhao, 2021).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kaynağını, farklı boyutlardaki iktidar ilişkilerinin bir sonucu olarak toplumun erkek ve kadın algısından almaktadır (Demirgöz-Bal, 2014). T.C. Kalkınma Bakanlığı Kadının Kalkınmadaki Rolü Raporu'nda (2018) da belirtildiği üzere *“toplumsal cinsiyet ayrımcılığının günümüzde ekonomik ve toplumsal kalkınmanın önünde büyük bir engel teşkil ettiği ortaya konulmuş ve toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini ortadan kaldırmadan toplumsal ve ekonomik kalkınmanın mümkün olamayacağı kabul edilmiştir.”* Toplumsal cinsiyet eşitsizliği durumu, kadınların sosyal, kültürel- medeni, politik ve ekonomik alanlardaki temel özgürlüklerin ve insan haklarının tanınmasını, bu haklardan yararlanılmasını ve kullanılmasını engelleyen, bu hakları ortadan kaldıran veya ortadan kaldırılması amaçlanarak yapılan cinsiyet temelli herhangi bir ayırım, kısıtlama ya da mahrumiyet durumudur (Demirgöz-Bal, 2014). Kadınların çalışma ve meslek edinme haklarının sistematik olarak reddedildiği bir geçmişten miras kalan toplumsal cinsiyet eşitsizliği, önyargı klişeleri olmakla birlikte bir ayrımcılıktır ve günümüzde gelişmiş toplumlarda bile görülmektedir (Demir, 2021). Monroe, Ozyurt, Wrigley ve Alexander'ın (2008) araştırmasına göre ise kadınlar genellikle bu eşitsizliklerin farkında olsalar da iddialı eylemlerde bulduklarında (ve bunun sonucunda ortaya çıkabilecek durum kariyerlerine zarar verirse) 'sorun yaratan' olarak kabul edilmekten korktuklarını bildirmişlerdir. Diğer bir ifade ile kadınlar bu eşitsizliklerin farkında olsalar dahi görmezden gelmeyi seçebilmektedirler. Tüm bu sebeplerle toplumsal cinsiyet eşitsizliği, ekonomik kalkınma ve kadınların güçlendirilmesi üzerindeki önemli etkileri nedeniyle küresel çapta endişe verici bir konudur (Oboh, Othman, Jia Yi ve Jusoh, 2021). Bahsedilen bu eşitsizlik, yalnızca çocukları ve de kadınları etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda ülkenin medeniyet seviyesinin yükselmesinin, demokratikleşmesinin ve

kalkınmasının önünde de ciddi bir engel oluşturmaktadır (Özaydınlık, 2014). Bu eşitsizlikler toplumun işleyişini etkilemekte ve temel haklar, eğitime erişim, ücret farklılıkları ve yüksek mesleki konumlara erişim gibi çeşitli toplumsal alanları ilgilendirebilmektedir (Le Boedec vd., 2021).

Dünya Ekonomik Forum'unca yayımlanan Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'ne (2021) göre Türkiye 2006 yılında 156 ülke arasında 105. sırada iken 2021 yılında 133. sırada yer almaktadır. Buna göre ülkemizin cinsiyet eşitliğinin negatif dışsallıklarına maruz kalacağı yorumu yapılabilir.

Oysaki kadınların eğitime, üretken girdilere ve ekonomik fırsatlara erkekler ile aynı düzeyde erişebilmesine engel olan etmenleri kaldırmak birden fazla verimlilik kazanımı sunabilir. Bahsedilen bu kazanımlar ise giderek daha küresel ve fazlasıyla rekabetçi hâle gelen bir dünyada çok daha önemlidir. Dahası kadınlar ve erkekler için eşit bir şansa sahip oldukları alan yaratarak onları siyasi ve sosyal açıdan aktif hâle getirmek, bu doğrultuda aksiyon almak ve politikaları şekillendirmek için; zaman içinde temsil gücü daha yüksek, daha içermeci kurumların ve politika tercihlerinin önünü açarak diğer kalkınma çıktılarını besler (Özaydınlık, 2014). Nitekim eğitim harcamalarına, GSMH üzerinden ayrılan payın arttıkça kadın yönetici istihdamının da arttığı, diğer bir ifade ile eğitime yapılan harcamaların kadın istihdamına olumlu etkilerinin olduğu Özsoylu ve Turanlı(2022) tarafından ortaya konmuştur. Bundan ötürü, kadınları işgücü piyasasına dahil etmek ile ilgili atılacak adımlardan ilki kadının cinsiyete dayalı geleneksel rolü ve cinsiyet eşitsizliği konusunda toplumda hâkim olan yanlış algının değiştirilmesi olmalıdır (Özkök ve Polat, 2020).

### **2.1.2. Çalışma yaşamında kadın**

Kadınların iş yaşamına ve özellikle akademiye girişi, üniversitelerde kadın temsilini kavrayabilmek açısından önem arz etmektedir.

#### **2.1.2.1. Çalışma yaşamında kadın temsili**

Tarihsel zaman dilimi içerisinde kadınlar, her dönemin nitelikleri ve şartlarıyla birlikte değişen statüler ve biçimlerde ekonomik faaliyetlere katılmış bulunmalarına rağmen, sanayi devrimi ile ilk kez işçi statüsü altında ücretli olarak çalışma yaşamında yer almışlardır (Taş ve Akyol, 2015). Kadının sanayileşme ile giderek artan sınıai faaliyetlere

katılımı da “kadına uygun” görülen işler çerçevesinde gelişmiştir (Ansal’dan aktaran Yılmaz ve Zoğal, 2015). Türk kadını, çalışma yaşamında yerini ilk kez 1843’te aldığı ebelik eğitimiyle edinmiştir (Gül, Yalçınoğlu ve Atlı, 2014). Kadınlarda ön plana çıkan merhamet, şefkat ve iyileştirici özellikler nedeniyle belirli meslek gruplarına özellikle hemşireliğe yatkın oldukları (Taş ve Akyol, 2015) düşüncesi diğer bir ifade ile toplumsal rollerine uygun mesleklere yönlennemeleri/ yöneltmeleri geçmişten günümüze devam eden bir durumdur.

Çalışma yaşamına ücretli işçi olarak 1897’de giren kadınlara, 1913 yılında ise devlet kademelerinde memur olarak çalışma hakkı verilmiştir. 1914’te ise kadınlar, esnaf ve tüccar olarak da iş hayatına katılmışlardır. Cumhuriyetimizin ilanını izleyen ilk on yılda gerçekleştirilen reformlar, kadınların eşit yurttaşlar olarak haklarını elde edebilmelerini ve toplumun yeniden yapılanmasını sağlamıştır (Gül vd., 2014).

Sağlık sektörü gibi hizmet içeren mesleklerin daha çok kadına yakıştırılarak kadın mesleği olarak algılanması, mühendislik gibi teknik işlerin ya da polislik gibi güç gerektiren işlerin sıklıkla erkeklerle bağdaştırılması toplumsal cinsiyet rollerinin kalıplaşmış yargılarının en basit ve yaygın örneklerindedir (Çelik Bekleviç, 2013). Tarihsel süreç içerisinde kadına toplum tarafından yüklenen bu toplumsal cinsiyet rolleri sonucunda kadınlar hem üretimden uzak kalmak suretiyle erkeğe bağımlı olmuş, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından “toplumsal değersizliğe” itilmiş böylelikle kadının iş hayatına girmesini sınırlamış, meslek seçimini kısıtlamış ve meslek içerisinde ilerlemesi engellenmiştir (Özçelik Katkat, 2017).

Cinsiyet temelli mesleki ayrım hâlâ çok belirgin olarak görülmesine karşın birçok bölgede zayıflamaya başladığına dair göstergeler de bulunmaktadır (Özaydınlık, 2014). Öte yandan günümüzde kadınların çalışma yaşamındaki dağılımlarına bakıldığında TÜİK (2020) Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre kadınların istihdam oranının (%29) erkeklerin (%63) yarısından daha az olduğu ve kadınların tüm eğitim düzeylerinde erkeklerden daha düşük ücret aldığı görülmüştür. Öcal’ın (2021) çalışmasına göre 2020 Eylül itibarıyla 21.620.000 kadın işgücü dışında kalırken, bu sayı erkeklerde 9.491.000 kişidir. Kadınlarda bu yüksek rakamın oluşmasının en önemli nedeni ev işleriyle meşgul olmalarıdır (Öcal, 2021; Koca, 2020). Ne yazık ki Covid-19 süreciyle birlikte de işgücü

piyahasında derinden etkilenen belirli gruplar olmuştur. Bu grupların başında kadınlar ve gençler gelmektedir (Koca, 2020).

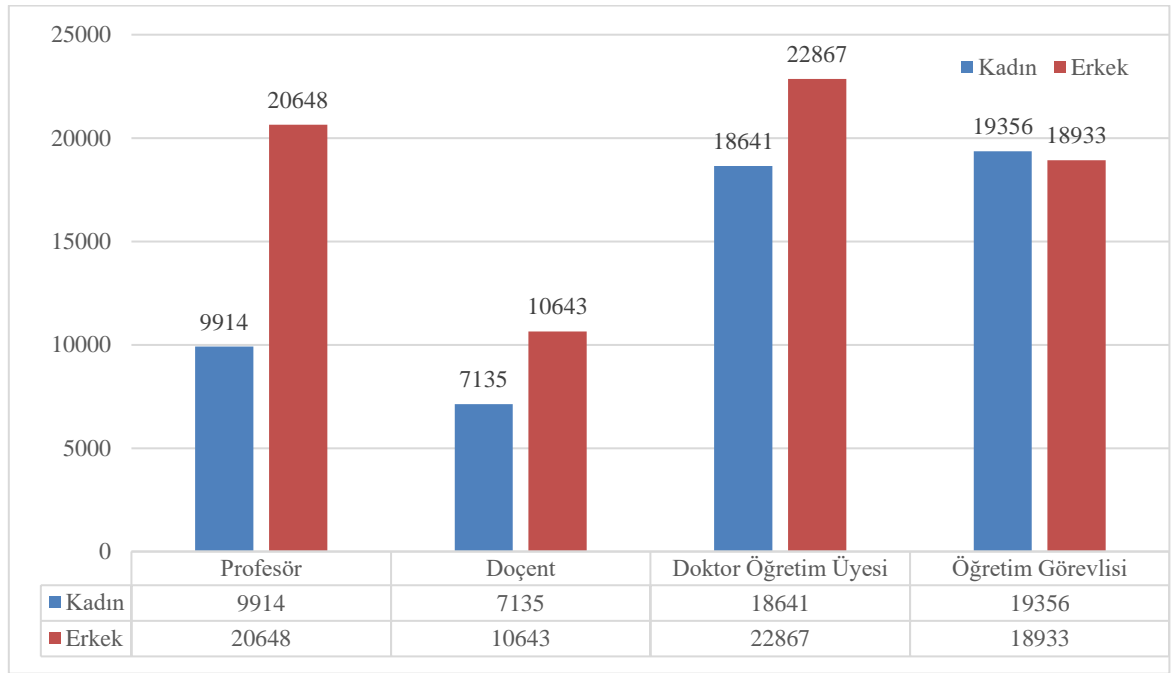
Erarslan (2021) tarafından 2012-2019 yılları arasındaki İŞKUR, ILOSTAT, TÜİK verileri kullanılarak yürütülen araştırmada tüm işyerlerinde kadınların istihdam edilme eğilimlerinin erkeklere oranla daha düşük düzeyde kaldığı görülmüştür. Keskin (2018) tarafından yapılan araştırmada ise düşük vasıflı kadın işgücünün tarım sektörü içerisinde istihdam edildiği, fakülte ya da yüksekokul mezunu kadınların ise yüzde 90'ının hizmet sektöründe istihdam edildiği görülmüştür. Bahsi geçen çalışmada kadınlar açısından dikkat çekici bulgu ise yüksekokul veya fakülte mezunu kadınlar arasında dahi yönetici olarak çalışan kadın sayısının düşüklüğüdür. Kadınlar daha çok nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünlerinde çalışanlar, hizmet ve satış elemanları, nitelik gerektirmeyen işlerde çalışanlar ve profesyonel meslek gruplarında çalışanlar olarak istihdam edilmektedir. Öğretmenlik, hemşirelik, akademisyenlik gibi bazı mesleklerin kadın mesleği olarak nitelendirilmesi sonucu kadınların sayısı profesyonel meslek grupları kategorisinde daha fazladır, kadınların bu tarz mesleklere daha fazla ilgi duyup yoğunlaşması ilgili kategoride yoğun olarak istihdam edilmelerine neden olmaktadır (Sar, 2021).

#### ***2.1.2.2. Akademiye kadın temsili***

Yüksek öğretimin Türkiye'de filizlenmesi, modernleşme sürecinin bir parçası olarak, sürecin en başında kadınların eğitime ilişkin reform süreciyle birlikte yürümüştür. Bu sebeple batılılaşma ve modernleşmenin gözlemlenebildiği yükseköğretim kurumları olarak üniversiteler de rejimin modern kadınlara yönelik ideallerinin sembolleştiği kurumlardan biri olmuş ve daha başından itibaren kadınların katılımıyla şekillenmiştir (Öztañ ve Doğan, 2015).

Cumhuriyetin ilanıyla birlikte kadınların her düzeydeki eğitim ve öğretim kurumlarına katılımında geçmiş döneme kıyasla büyük atılımlar yaşanmıştır (İçli, 2003). Kadınların akademik personel olarak üniversitelerde çalışmaya başlayabilmeleri ise 1932- 1933 yıllarına kadar gerçekleşmemiştir. 1932-1933 öğretim yılına gelindiğinde ise Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebinde “muallim” kadrosunda bir kadın akademisyen yer almaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin “ruhunu” Cumhuriyet ilkelerinden alan “ilim seviyesinin yükselmesi için çalışan” bilim insanlarına olan gereksinimi, Ankara'da kurulan yeni yüksekokul ve fakülteler ile arttığından, bu gereksinimi karşılamak üzere

bahsi geçen yıllarda akademinin kapılarının kadınlara da açıldığı görülmektedir. Nitekim 1932-1933 akademik yılında yalnızca bir kadın öğretim elemanı bulunmakta iken, 1934-1935 akademik yılında bu sayı 93'e yükselmiştir (Danyal-Köker, 1988). Günümüze gelindiğinde yükseköğretimde kadın öğretim elemanı sayısı 81.467'dir. Erkek öğretim elemanı sayısı ise 98.218'dir (Yükseköğretim Bilgi Sistemi, 2021a). O günden günümüze kadar olan süreçte ise kadınlar bilimsel üretim süreçlerinde ve akademik yaşamda etkin bir rol oynayarak kadın öğrenciler için önemli rol modeller olmuşlardır (Öztan ve Doğan, 2015).



**Grafik 1.** Akademik Unvanların Cinsiyete Göre Dağılımları (Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi 2021b'den alınmıştır.)

Grafik 1'e bakıldığında kadın öğretim elemanları sayılarının (n= 19356) erkek öğretim elemanları sayılarından (n= 18933) fazla olduğu görülmektedir. Akademik unvan ilerledikçe ise kadın sayılarında şiddetli bir düşüş yaşandığı ilgili grafiğe bakılarak açıkça belirtilebilir. Oysaki ülkemizde üniversiteler cinsiyet eşitliğinin daha yüksek olduğu yerler olarak kabul görmektedir.

The Times gazetesi, THE (Yüksek Eğitim Dergisi) ve Thomson Reuters'ın ortak yaptığı bir araştırmada Türkiye'nin dünya çapında en fazla kadın akademisyenin bulunduğu ülke olduğu belirtilmiştir. Bunun en önemli nedeninin, söz konusu mesleğin sekreterlik, memurluk ve öğretmenlik gibi toplum tarafından saygın bir meslek olarak görülmesi olarak

belirtilmektedir (Yeşil ve Fidan'dan aktaran Çakır ve Arslan, 2018). Öte yandan Avrupa'da da son 20 yıl içerisinde akademide kadın varlığına dair önemli ilerlemeler sağlanmış olsa da niceliksel olarak tam zamanlı profesör kadroları, akademik yönetim pozisyonları veya bazı bölümler (mühendislik ve doğa bilimleri gibi) irdelendiğinde toplumsal cinsiyet eşitliği açısından makasın hala önemini korumakta olduğu açıkça görülmektedir (Öztan ve Doğan, 2015). Sart'ın (2022) AB ülkeleri ve Türkiye'deki yüksek öğretimde kadın-erkek istihdamını karşılaştırmalı olarak incelediği çalışmasına göre Türkiye yıllar içinde cinsiyet ayrımında ilerleme kaydetmiş olsa da Avrupa Birliği ülkelerine kıyasla düşük kalmaktadır. Kadın akademisyenlerin oranı da erkeklerden daha düşüktür.

Adak'a (2018) göre yükseköğrenim kurumları; içinde yer aldıkları toplumun normları, değerleri, adetleri ve geleneklerine göre dönüştüklerinden ötürü yükseköğrenim sisteminin yapısı her toplumda sisteme giriş ve koşulları ve toplumun örgütlenişi toplumsal cinsiyet ilişkilerini değiştirip dönüştürmek pratiği üzerinde bir etkiye sahiptir. Bu açıdan toplum tarafından oluşturulmuş toplumsal cinsiyet rol ve beklentilerin yükseköğrenim kurumlarında da yansımaları görülmektedir. Yükseköğretim kurumlarında kadınlar erkeklerden daha az yükseköğrenim şansı yakalayabilmekte üstelik yönetim pozisyonlarında ve karar alma mekanizmalarında erkeklere göre daha düşük oranda temsil edilmektedirler.

### **2.1.3. Cam tavan**

Kadınların çalışma yaşamındaki temsilini daha iyi anlamlandırabilmek açısından cam tavan metaforunu kavramak önem arz etmektedir.

#### ***2.1.3.1. Cam tavanın tarihsel süreci***

Dünya çapında kadınlar, artan oranlarda, yükseköğretime girmeye devam etmektedir. Kadın üniversite öğrencileri erkeklerden daha yüksek bir yüzdeyi oluşturmakta, işletme ve meslek eğitimi (hukuk, muhasebe, yönetim) gibi bölümlerde çoğu ülkede geçmişe nazaran daha yüksek sayıda kadın akademisyen yükseköğretime giriş yapmaktadır. Kadınlar üniversite eğitimine erişmekle birlikte akademide erkeklerle aynı oranda liderlik pozisyonuna sahip değillerdir (Dobele, Rundle-Thiele ve Kopanidis, 2014). Kaydedilen ilerlemelere rağmen kadınların, üniversitelere ait yönetim kurullarının karar verme mekanizmalarında temsili hala çok düşüktür (Tahtalıoğlu, 2016; Lamba ve Tatlısu, 2019; Teceren, 2019; Hoştut, 2020; Terzi ve Deniz, 2022).

Kurumsal sektörde çok sayıda kadının ilerlemesi konusundaki gelişmelere ve toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik istihdam politikalarında yapılan değişikliklerle kayda değer bir iyileşme görülmesine rağmen, kadınların üst yönetim pozisyonlarında önemli bir temsil kazanma mücadelesi modern çağda da devam etmektedir (Davidson ve Burke'dan aktaran Sharma ve Kaur, 2019). Buna göre yükseköğretimde kadınların lider pozisyonlara ilerlemelerinin önündeki engeller bulunmaktadır. Bu engeller, hemşirelik veya ilkökul öğretimi gibi kadınların baskın olduğu alanlarda bile, erkeklerin kadınlardan daha hızlı idari ve liderlik pozisyonlarına geçmesi olarak belirgin bir biçimde gözlemlenmektedir (Acker, 2009). Bu bariyerlerin popüler tanımlarından biri, liderliğe yükselişin sınırlı ve çoğu zaman aşılması "cam tavan" dır (Turner, Norwood ve Noe, 2013).

Cam tavan ifadesi ilk olarak 1984 yılında, o tarihte Working Woman dergisinin editörü olarak görev yapan Gay Bryant'ın profilinde " Kadınlar belli bir noktaya gelmişlerdir-ben buna cam tavan diyorum ... orta yönetimin tepesindedir ve orada sıkışıp kalıyorlar." ifadeleri ile kullanılmıştır. 1985 Yılında, Ulusal Kadın Örgütü ulusal başkanı (NOW), United Press International'a verdiği röportajda, kadın hareketi olmadan kadınların cam tavanın ötesine geçme şansının olmayacağını belirterek aynı ifadeyi kullanmıştır. 1986 yılında ise, The Wall Street Journal'ın 24 Mart 1986 tarihli baskısında, terim hem Carol Hymowitz hem de Timothy Schellhardt tarafından (medyada bu terimi ilk kez kullanmakla sık sık tanınan) iş dünyasında kadınların karşılaştığı zorluklarla ilgili çalıştıkları makalelerinde kullanmışlardır (Boyd, 2008).

Cam tavan terimi, kadınların geleneksel olarak çoğunlukla erkekler tarafından domine edilen hemen hemen tüm alanlara girmelerine rağmen, elit liderlik pozisyonlarında neredeyse hiç bulunmadığı veya kısıtlı sayılarda buldukları yönündeki yaygın gözlem için uygun bir metafor olarak literatürde kullanılmaktadır (Carnes, Morrissey ve Geller, 2008). Basitçe söylemek gerekirse, cam tavan, kadınların kurumsal hiyerarşileri yükseltmeye çalışırken görünmez engellerle karşılaştıklarını ima etmek için kullanılmakta olan bir terimdir. Kadınlar işgücüne çok az dirençle girebilir ve hatta daha düşük seviyeli işlerde pariteye (eşitliğe) yakın veya ötesinde temsil elde edebilirler. Ancak bir cam tavan engeli örüntülendiğinde, örgütlerde liderlik, güç ve statü pozisyonları arayan kadınlar cinsiyete dayalı bir engelle karşı karşıya kalmaktadırlar (Fernandez ve Rubineau, 2019). Cam tavan engeli kadınların başarıları veya nitelikleri ne olursa olsun kurumsal merdivenlerin daha üst

basamaklarına yükselmelerini engelleyen, görünmeyen ancak kırılmaz bir engeldir (Kreis, 2020).

### **2.1.3.2. Günümüzde cam tavan**

Tarihsel olarak, kadınlar eğitim işgücünün çoğunluk cinsiyeti olmuştur (Dowell ve Larwin'den aktaran Ross, 2018). Günümüzde kadın temsiline yüksek olduğu bir alan olarak akademi Türkiye'de yaygın olarak kabul görmektedir fakat bu kabul kadınlar aleyhine bazı gerçekleri bulanıklaştırmaktadır (Poyraz, 2017). Eğitim alanındaki çok sayıda kadın çalışana rağmen akademik liderlik pozisyonları söz konusu olduğunda kadınlar yeterince temsil edilmemektedir (Cubillo ve Brown, 2003). Benzer şekilde Chin'e (2011) göre kadınlar akademiye giderek artan sayılarda girmelerine rağmen, az sayıda kadın en üst düzeyde liderliğe ulaşmaktadır. Bu bağlamda rektör sayılarına bakıldığında Türkiye'de bulunan 204 üniversite içerisinde kadın rektör sayısı oransal olarak yalnızca %8'dir. Avrupa'da ise bu oran 2019 yılı itibari ile %14'tür (Aldırmaz, 2020). Yükseköğretime bakıldığında ise Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (YÖKSİS, 2021a) verilerine göre lisans düzeyinde 2.119.610 kadın öğrenci, 2.419.316 erkek öğrenci bulunmaktadır. Yüksek lisans düzeyine gelindiğinde 297.001 öğrenciden 138.888'ini kadınlar, 158.113'ünü erkekler oluşturmakta, doktora düzeyinde eğitim gören toplam 101.242 öğrencinin %47'sini kadın öğrenciler, %53'ünü ise erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Tüm üniversite türlerinde görevli toplam 31.091 profesörden 10.152'si kadın, 20.939'u erkektir. Buna göre akademi kadınların kariyer basamaklarında ilerlerken birtakım engellerle karşılaştıkları görülmektedir (Jones ve Palmer, 2011; Martin, 2011; Öztürk ve Şimşek, 2019; Dahlvig ve Longman, 2020; McAllister vd., 2020). Millian'a (2019) göre eğitim alanında kadınların karşılaştığı sorunlardan biri de liderlik rollerinde kadın temsiline olmamasıdır. Ross'un (2018) akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında ise katılımcıların %83'ü kadınların eğitimde liderlik pozisyonu almasını engelleyen engellerin bulunduğu yönündeki endişelerini dile getirmişlerdir. Bu engeller ise literatürde cam tavan (Lockwood, 2004; Williams, 2014; Anderson, 2017; Ross, 2018; Millian, 2019) olarak geçmektedir. Kadınların yönetsel pozisyonlarda yükselişine karşı olan direniş faktörleri akademiye özgü değildir, ancak geleneklere, akademik özgürlüğe ve özerkliğe sahip bir ortamda bir araya geldiklerinde, anlamlı değişime karşı çalışmanın sinerjik bir etkisini üretmektedirler (Williams, 2014). Örgütlerdeki cam tavan engelleri, kadın çalışanların diğer çalışanlarla cinsiyete bağlı

sorunlar nedeniyle sosyal ilişkileri üzerindeki olumsuz etkilere sebep olmakta, kadın çalışanlar kendilerine daha önce verilmeyen kariyer haklarına sahip oldukları bir organizasyonda bulduklarında kendilerinde çalışmama isteği oluşmakta ve bu durum kuruluşlar içinde oldukça karmaşık bir durum yaratmaktadır (Bulgur ve Bal, 2020). Ayrıca bu “cam tavan” engelleri kadınların çalışma yaşamına girdikten sonra bile çalışma yaşamında var olma sürecini etkili bir şekilde sürdürmelerini engellemektedir. Cam tavan etkilerinin yoğun bir biçimde hissedilmesinin temelinde ise toplumsal cinsiyet rollerine yönelik algılar ve cinsiyet eşitsizliğinin yattığı söylenilebilir. Bahsi geçen zorluklar ve sorunlar arasında ‘Cam Tavan Etkisi’nin özellikle belirleyici olduğu ifade edilebilir (Ayyıldız-Ünnü, Baybars, Kesken, 2014). Ayrıca sosyo-kültürel gelenekler de cam tavan algısını yoğunlaştırmaktadır. Eğer ki toplum hala kadınların rolünü erkeklerden daha aşağı olarak algılsa, bu örgüt içinde kendini yeniden üretir (Carneiro, De Gomes, Horz ve De Souza, 2021).

Chliwniak’a (1997) göre çeşitlendirilmiş bir yönetici ve öğretim üyesi grubu, çeşitli bakış açıları, rol modelleri ve liderlik stilleri sağladığı için yükseköğretim kurumları için değerlidir. Cinsiyet farkının kapatılmasına yardımcı olmak için yükseköğretimde üst düzey idari pozisyonlarda daha fazla kadına ihtiyaç bulunmaktadır. Williams’a (2014) göre ise kurumların üst düzeylerindeki bu ırk ve cinsiyet çeşitliliği eksikliği de cam tavan etkilerinin bir sonucu olabilir.

### ***2.1.3.3. Akademide cam tavan***

Kadın nüfusu içerisinde ağırlıklı olarak eğitim seviyesi yüksek kadınların yer aldığı akademi, aynı zamanda kadın temsilinin oldukça belirgin olduğu bir alanı oluşturmaktadır. Sahip olduğu bu özelliklere rağmen günümüzde elde edilen sayısal veriler (Tablo 1, Tablo 2 ve Grafik 1’de verilmiştir) kadınların erkeklere nazaran gerek akademik unvan basamaklarında gerekse akademik idari üst düzey pozisyonlarda daha arka planda kalıyor olduğuna işaret etmektedir (Şahagil, 2020). Bunun yanı sıra akademik hiyerarşi yükseldikçe kadın oranının düşmesi akademide cam tavan engeliyle karşılaştıkları anlamına geldiğini gösterebilir (Şentürk, 2015).

Literatürden elde edilen kanıtlar, akademide cinsiyet dengesizliğinin var olduğunu ve hem kadınların hem de erkeklerin önyargılarının devam etmekte olduğunu açıkça göstermektedir (Pardhan, 2018). Moss-Racusin, Dovidio, Brescoll, Graham ve Handelsman’ın (2012)

çalışmasına göre hem erkek hem de kadın öğretim elemanlarının bir kız öğrenciyi aynı yetkinliklere sahip bir erkek öğrenciden daha az yetkin ve işe alınmaya daha az layık olarak değerlendirdiğini ayrıca ona daha küçük bir başlangıç maaşı ve daha az kariyer danışmanlığı sunduğunu ortaya koymuştur. Ece'nin (2021) üniversite öğrencilerinin cam tavan ve cam uçurum algısını incelediği çalışmasına göre cam tavan bariyerleri açısından erkek katılımcıların puanları kadın katılımcılardan daha yüksek bulunmuştur. Bir başka ifade ile, erkek katılımcılar cam tavanın oluşumunda çoklu rollerin, kadınların kişisel tercihlerinin, mesleki ayrımlarının ve toplumdaki klişelerin daha etkili olduğunu düşünmektedir. Çalışma hayatındaki cam tavan olgusu toplumdaki cinsiyete dayalı rollerin bir sonuçlarından biridir (Ece, 2021). Bu bağlamda; cam tavan akademik alanda da varlığını sürdürmektedir ve bu durumun sebepleri arasında toplumsal faktörlerin başında gelen ataerkil toplum yapısı ön plana çıkmaktadır (Şahnagil, 2020).

#### **2.1.4. Cam tavanın boyutları**

Cam tavana yol açan engellerin belirlenmesi bu tür engellerin önlenmesine yönelik politika, strateji ve uygulamaların geliştirilmesinde etkilidir. Terzi ve Deniz'in (2020) meta değerlendirme çalışmasına göre kadınların yönetim pozisyonlarına terfi etmelerinin önündeki engeller çevresel etmeler (organizasyonel faktörler, kültürel faktörler, erkek çalışanlar) ve bireysel etmenler (eğitim seviyesi, kişisel faktörler olarak iki genel kategoriye ayrılabilir. Clevenger ve Singh'in (2013) çalışmasına göre bu engellere ek olarak hükümet engeli de kadınların yönetim kademelerinde liderlik temsillerini olumsuz etkilemektedir. Tam da bu noktada kadınların yönetici ve yönetici konumlarına erişimini engelleyen engeller yalnızca hükümet eylemleriyle ortadan kaldırılamadığı durumda hem özel sektöre hem de kamu kurumlarına sorumluluk düşmektedir.

Alanyazında bahsedilen engelleri sağlıklı bir biçimde ortaya koyabilmek için Quian, Watson ve Bell (2020) tarafından çalışma kabiliyeti, kültür, inançlar, benlik algısı, politika, klişeler, iş-yaşam dengesi ve çalışmaya istekli olmak altboyutlarını içeren bir ölçek geliştirilmiştir. Shaji, Joseph ve Thomas (2021) tarafından geliştirilen ölçekte ise aile sorumlulukları, ayrımcı terfi uygulamaları, çalışan ilişkileri, kişilik özellikleri, örgütsel destek eksikliği, cinsiyet klişeleri ve eğitim eksikliği alt boyutları taranmıştır. Karaca (2007) ise özel sektörde görev yapan yönetici konumundaki kadınların cam tavan düzeylerini ölçmek için geliştirdiği

ölçekte informal iletişim ağları, çoklu rol üstlenme, mentorluk, mesleki ayırım, örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler ve kadınların kişisel tercih algıları alt boyutlarını çalışmıştır.

Bu çalışmada kullanılması planlanan ve Yavuzer ve Özkan (2020) tarafından akademisyenlerin cam tavan algılarını belirlemek için geliştirilen ölçek ise çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, informal iletişim, mentorluk, kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından oluşmaktadır.

#### **2.1.4.1. Çoklu roller**

Çoklu roller, bakım hizmetleri üstlenici, eş, anne ve çalışan dahil olmak üzere birçok önemli rolü üstlenmekte olmalarına ithafen kadınların bahsedilen bu rolleri ile ilişkilendirilmektedir (Parris Stephens ve Franks, 1999). Dahası kadınlar bu rollerden fazlasına sahiptir: arkadaş, ebeveyn, gezgin, gönüllü, kız kardeş ve kız çocuğu olmak gibi (Ruderman, Ohlott, Panzer ve King, 2002).

Çok sayıda rol, insan enerjisinin sınırlılığı nedeni ile kadınlar üzerindeki olası olumsuz etkileri (Barnett, 2008) nedeniyle kadın çalışanlarla ilgili araştırmalarda sıklıkla bahsi geçen bir kavramdır. Ayrıca, bu çoklu rol ve sorumluluklar günlük yaşamda bir araya geldiklerinde, kadınlar için birer iç ve dış çatışma kaynakları olabilirler (Skinner, 2021). Çünkü toplumsal cinsiyet klişeleri, babalara değil, annelere, iş sorumluluklarından ziyade ailelerine öncelik vermeleri gerektiği konusunda baskı uygular (Aarntzen, vd., 2022).

Diğer bir perspektifle yorumlandığında ise Sugito ve Efendi'nin (2021) çalışmasına göre kadınların çoklu rollere sahip olmaları performansı üzerinde geliştirici bir etkiye sahip olabilir. Kadınlar çoklu rollerle birlikte yüklendikleri iş dışı bireysel roller aracılığıyla edindikleri becerilerini, birçok işle ilgili görevi yerine getirmek için kullanmaktadırlar. Çoklu rolü olan kadın yönetici, zorlu çevresel talepleri karşılamak için daha fazla kaynak ve yeteneğe sahip olabilir. Diğer bir ifade ile kadın yöneticilerin çoklu rollerinin gerektirdiği sorumlulukları yerine getirebilmek için daha az zamanı olmasına rağmen, rol taleplerinin getirdiği sorumlulukların üstesinden gelmek için daha fazla kabiliyete sahiptir (Ruderman, Ohlott, Panzer ve King, 2002).

Türkiye özelinde ele alındığında Akkaya'nın (2020) çalışmasına göre kadınlar özellikle annelik rolünün diğer rollerden daha ağır bastığını ve kadınların içgüdüsel olarak anneliğe öncelik verdiğini ifade etmişlerdir. Buna ek olarak, ev içi ve çocuk bakımı faaliyetlerinden

sadece kadınlar sorumlu tutulması diğer bir ifade ile çoklu rolleri kariyer yapmalarının önündeki engellerin en başında gelmektedir. Fakat bu durum yalnızca Türkiye'ye özgü değildir. Hollanda'da yürütülen bir çalışmada (Aarntzen, vd., 2022) katılımcıların iş yerinde çok meşgulken çocuğunun hasta olduğu bir durumda nasıl davranacaklarını ölçmek maksadıyla, bu durumu gerçek hayatta nasıl çözeceklerini derecelendirmeleri istenmiş ve araştırma sonucunda anneler arasında babalara göre daha yüksek suçluluk hissetmeleri sebebiyle annelerin aile bakıcılığı görevlerini kariyerlerine göre önceliklendirmelerine neden olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat çalışmada ulaşılan bu durum annenin geleneksel cinsiyet klişeleri algısı taşıyıp taşıymıyor olmasından da etkilenmektedir.

Hali hazırda Türkiye' de eğitim örgütlerindeki yönetim pozisyonlarında kadın sayısının az olmasının, kadınlara tanımlanan geleneksel rollerin bir çıktısı olduğu ileri sürülmektedir (Eroğlu Toraman, 2011). Benzer şekilde kadın akademisyenlerin çoklu rollerinin getirdiği birçok sorumluluk akademik çalışmalarını yürütmek açısından zorlayıcı unsur olabilmektedir (Başarı ve Sarı, 2015). Yükseköğretimdeki kadın yöneticiler için birden fazla rolün yönetilmesi; iş sorumluluklarının kişisel hayata kayması, liderlikle ilgili sorunlar; ayrımcılık ve marjinalleşme, rol yetersizliği (iş rollerindeki belirsizlik ve kontrol duygusunun azalması) gibi işyeri faktörleri ise işyeri stresinin artmasına sebep olmaktadır (Kersh, 2017). Nitekim Yıldız'ın (2018) çalışmasında kariyerlerinde üstesinden gelmeye çalıştıkları en önemli sorun olarak kadın akademisyenler, çoklu rolleri nedeniyle yüksek sorumluluğu olan yönetici pozisyonlarına sıcak bakmamak olduğunu ifade etmişlerdir.

#### ***2.1.4.2. Kişisel tercihler ve algılar***

Kadınların yönetim kademelerindeki liderlik rollerinde eksikliği kısmen kişisel tercihlere bağlanabilir (Siniscalco, Damrell ve Nabity, 2014). Kişisel tercihler bir bakıma çoklu rollerin getirdiği sorumlulukların da bir sonucu olarak kadınların bazı seçimler yapmaları sonucunda kariyerlerini şekillendirmeleridir. Kadınların iş ve aile seçimi arasında kalmaları (İpçioğlu, Eğilmez ve Şen, 2018) sıklıkla yaşanan bir durumdur. Graziano, vd,'nin (2021) çalışmasına göre kadınların belli profesyonelliklere yönelmesi geçmişte şansa dayalı durumların bir sonucu olsa da günümüzde kadınların daha çok kişisel tercihlerine veya yeteneklerine dayanmaktadır. Buradan hareketle kadınların yoğunlukla istihdam edildiği eğitim sektörü incelendiğinde görülmektedir ki yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin önündeki engellere dair diğer bir ifade ile okul yönetimindeki kadınların oranının düşük

olmasına dair yorumlayıcı çerçeveler arasında en belirgin olanları bireyselleşme ve kişisel tercihlerdir (Moreau, Osgood, ve Halsall, 2007). Benzer şekilde Yadav'ın (2021) çalışmasına göre kişisel inançlar, kadınların kariyer gelişimi fırsatlarını olumsuz yönde etkilemektedir.

#### **2.1.4.3. *İnformal iletişim kanalları***

Formal ve/veya informal iletişim ağlarına katılmak, bireyin çalışma grubundaki görünürlüğünü artırabilir, önemli iş ve/veya pozisyon atamalarına daha uygun hale getirebilir ve terfi olasılığını artırabilir (Choi, 2018). Bu ağlar kariyerde yükseliş için önemli ve gerekli olan kaynaklar, bilgi, bakış açıları, görünürlük ve savunuculuk araçlarıdır (Chanland ve Murphy, 2017). Hurtig ve Kikas'ın (2019) çalışmasına göre daha yüksek iş pozisyonları sunulduğu için doğru çevrelerde görünür olmak önemlidir ve bu pozisyonlar diğer pozisyonlarla aynı ölçüde ilan edilmemektedir dolayısıyla kadınlar terfi için önem arz eden bu informal ağlara giremedikleri için kritik pozisyonlara atanmakta erkeklerle eşit şansa sahip değildirler. Erkek kulüpleri ise (old boys' network) yalnızca aynı sosyal sınıfa, mesleğe, ilgiye sahip olan meslek grupları için erkeklerin diğer erkeklerden yardım alabildikleri gayri resmi bir kanaldır (Sahoo ve Lenka, 2016). Cinsiyet klişeleri kadınları bu erkek kulüplerinin dışında bırakmaktadır (Socratous, 2018).

Örgüt kültürü örgüt içinde çalışanlar tarafından paylaşılan ve birbirlerine ve dış çevrelerine nasıl tepki verdiklerini şekillendiren inançların, değerlerin, anlamların ve varsayımların toplamıdır (Ogbonna ve Harris, 2002). Örgütsel faktörler de kişisel etmenler gibi kadınların profesyonel gelişimlerinin önünde cinsiyet eşitsizliği temelli bir engel yaratmaktadır. Ayrıca örgüt kültürü politikaları kurum içerisindeki terfi fırsatlarını da etkilemektedir (Thompson-Burdine, vd., 2019). Cinsiyet çeşitliliği normunu içine alan örgüt kültürleri, kadınların kariyer gelişiminde ve kadın yöneticilerin karar gücüne dahil edilmesini sağlayan ana başarı faktörü olarak kabul görmektedir (Saitova ve Di Mauro, 2021).

Özgür ve eşitlikçi olarak kabul görmüş yükseköğretimde ise erkekler üst düzey liderler olmaya devam etmektedir (Hunter, 2019; Terzi ve Deniz, 2022). Diğer bir ifade ile kadınlar yönetim pozisyonlarında yeterince temsil edilememektedir. Örgüt kültüründe eril hakimiyetin bulunduğu örgütlerde kadın çalışanları dezavantajlı bir konuma düşüren bir durum söz konusu olmaktadır (Özertürk ve Gül, 2021). Oysaki kadınları destekleyen örgüt

politikalarının iyileştirilmesi kadınların cam tavan algılarının azalması açısından önem taşımaktadır (Yaşar ve Gündüz Çekmecelioglu, 2019).

#### **2.1.4.4. Mesleki ayırım**

Ekonomik kaynak sağlama, aktif bir yaşam sürme, sosyal çevreye girme ve üretime dâhil olmak gibi motivasyonlarla başlamış oldukları iş hayatında kadınlar cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığa maruz bırakılmakta ve erkekler ile eşit şartlarda çalışmamaktadır (Özkan, 2020). Mesleki ayrımcılık ise en temel haliyle işlerin, kadın işi ya da erkek işi olarak ayrılmasıdır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarına odaklanmış bir konudur (Özkan, 2020). Bu çerçevede öğretmenlik, akademisyenlik gibi mesleklerin kadın işi olarak fakat aynı meslek grubu içerisinde yönetim pozisyonlarının ise erkek işi olarak kategorize edilmiş olduğu söylenebilir.

Toplum ise kişileri genellikle kendi cinsiyetinin rolleriyle uyumlu işleri yapmak üzere güdülemektedir (Yiğit, 2020). Nitekim Çavuşoğlu'nun (2021) çalışmasına göre kültür ve aile yapısındaki yönlendirmelerin, kadınların meslek seçimlerinde etken bir husus olduğu anlaşılmıştır.

#### **2.1.4.5. Mentorluk**

İdari görev seçimi bir kadın öğretim üyesi için kritik bir kariyer kararıdır (Reis ve Grady, 2020). Kadınlar örgütlerde idari görev gibi liderlik pozisyonlarda zorluklar yaşamaktadır (Ekine, 2018; Hoştut, 2020) bu sebeple kadınlar karşılaştıkları zorluklarla mücadele etmeleri için güçlendirilmelidir. Bu yoldaki uygulamalardan biri ise mentorluk desteğidir (Mcilongo ve Strydom, 2021; Turner-Moffatt, 2019).

Akademide kadınların bir mentore sahip olmaları kadın öğretim üyelerinin fakülte hayatına uyum sağlamasına yardımcı olmak için paha biçilmez bir kaynak olabilir. Mentorluk uygulamalarının aynı zamanda fakülte verimliliğini, kariyer gelişimini ve kariyer memnuniyetini arttırdığı da gösterilmiştir (Voytko, vd., 2018). Nitekim Maheshwari ve Nayak'ın (2020) çalışmasına göre kadın liderleri kariyer yolunda ilerlemeye motive eden faktörlerden biri de mentor desteği olmuştur fakat birçok akademisyenin mesleki gelişimleri boyunca mentorluk desteği alma fırsatı yoktur (Rehfeldt, 2018). Oysaki mentorluk, kişisel ve kariyer gelişimi için önemlidir ve bu da akademik üretkenliği artırmaktadır (Sambunjak, vd.'den akt Gangwani ve Kolokythas, 2019).

Örgütler üst düzey liderlik rollerinde kadınları mentorluk uygulamaları gibi pratiklerle destekleyebilir ve teşvik edebilirlerse, ilişkileri geliştiren, ardıl planlamanın temelini oluşturan ve liderlik rollerinde kadınların temsilini artıran bir forum sağlayarak kadınların erkeklerle haksız rekabet durumunu potansiyel olarak ortadan kaldıracaklardır (Mitchell, 2018).

#### **2.1.4.6. Kalıplaşmış önyargılar**

Kadınların iş alanlarında yükselmelerinin önündeki güçlü engellerden biri de önyargılardır. İşgücündeki bilinç dışı önyargılar geçmişin, kişisel deneyimlerin, klişeleşmenin ve kültürel bağlamın örtük olarak kararlarımızı etkileyebileceği durumu tanımlar. Üstelik kadınlara karşı bilinç dışı önyargılar üretmek yalnızca erkeklerle sınırlı değildir (Pardhan, 2018).

Kalıplaşmış önyargılar erkeklerin ve kadınların iş ortamı gibi bağlamlarda nasıl değerlendirildiğiyle alakalı bir husustur (Wynn ve Correll, 2018) ve örtük düzeyde olsun ya da olmasın cinsiyet yanlılığı bugün akademik bilimde hala var olmaya devam etmektedir (Régner, Thinus-Blanc, Netter, Schmader ve Huguette, 2019).

Michie ve Nelson'ın (2006) çalışmasına göre önyargılar birçok kadının kariyer alanına girmesini ya da kadınların örgüt içinde ilerlemesini engellemektedir. Üstelik kadınların liderlik temsilinde bir artış olması durumunda bile cinsiyet önyargılarının devam etmesi mümkündür. Bunun nedeni, birçok kültürde erkeklerin liderlik temsilinde kadınlardan daha yetenekli olduğuyla ilgili yaygınlıkla kabul gören varsayımlar veya kadınları dezavantajlı kılan önyargılardır (Begeny, Ryan, Moss-Racusin Ravetz, 2020). Önyargı temelli cinsiyet yanlılığı yükseköğretimde öğrenci derecelendirmesini, profesyonel işe alım, mentorluk, görev süresi, terfi, saygı, hibe teklifi başarısı ve hatta maaşını etkilemektedir (Roper, 2019). Dahası, yönetim kademesine yükselebilmüş bir kadın bu pozisyonunu korumak için cinsiyetçi kalıplaşmış önyargıları devam ettirecek davranışlar sergileyebilir ve hemcinslerine karşı olumsuz bir tutum takınabilir, bahsedilen bu olumsuz durum kurumsallaştırılmış ilkeler oluşturulması, çalışma yaşamında şeffaflık ve cinsiyet duyarlılığının benimsenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair farkındalığın sağlanması ile engellenebilir (Bayat ve Baykal, 2021).

## 2.2. İlgili Araştırmalar

Bu bölümde Türkiye’de ve yurt dışında yapılan çalışmalardan bahsedilmektedir.

### 2.2.1. Türkiye’deki araştırmalar

Öztürk (2011) kadın öğretim elemanlarında cam tavan engellerini tespit etmek amacıyla Ankara Üniversitesi’ne bağlı akademik birimlerde çalışan kadın öğretim elemanları ile bir nicel betimsel araştırma çalışması yürütmüş ve kadın öğretim elemanları diğer meslek grupları ile karşılaştırıldığında yükseköğretimde görece çok sayıda cam tavan engeli ile karşı karşıya kalmamakta olduğunu, erkek iletişim ağlarına giremedikleri, kadın öğretim elemanlarına rol model olabilecek sayıda kadın yönetici eksikliği olduğu, bazı kalıplamış önyargılar dolayısıyla kadınların yönetim konularında adil bir tutum sergileyemeyecekleri ve kadınlara bilhassa üst yönetim pozisyonlarında var olabilmeleri için yeterince fırsat verilmediği bulgularına ulaşmıştır.

Jahangirov (2012) cam tavan ve güç mesafesi ilişkisini ortaya koymak amacıyla Bilkent Üniversitesi kadrosunda görev yapan tüm çalışanlarla yürüttüğü ilişkiyel tarama araştırmasında kadın çalışanların güç mesafesi ve cam tavanı erkeklere nazaran daha yoğun olarak algıladıkları ve kadın akademisyenlerin cam tavan algısı ve güç mesafesi algısı arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Halo (2015) cam tavan engellerini ve bu engellerin güç mesafesi ile olan ilişkilerini irdelemek amacıyla Zakho ve Newroz üniversitelerinde çalışan akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında cinsiyet fark etmeksizin güç mesafesi ve cam tavan algıları arasında yüksek derecede bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Yenici (2018) kadın çalışanların kariyerleri için yükselmelerinin ve üst yönetime gelmelerinin önündeki engel olarak görülen cam tavanın etkili olup olmadığını test etmek amacıyla vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü tarama çalışmasında kadın Öğretim elemanlarının meslek hayatına giriş yaptıkları ilk yıllarda bile cam tavan engeliyle karşılaşmaya başladıkları bulgusuna ulaşmıştır.

Karahan (2018) Türkiye ve Finlandiya’da akademide cam tavan olup olmadığını ortaya koymak amacıyla yürüttüğü çalışmasında Türk akademisyenlerin cam tavan terimine aşına olmadıkları, örgüt kültürü ile cam tavan arasında gerek Türkiye gerekse Finlandiya

üniversitelerinde kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerini engelleyen bir ilişki olmadığı bulgularına ulaşmıştır.

Kurtaiş (2019) akademisyenlerin cam tavan engellerine ilişkin algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi açıklamak amacıyla yürüttüğü çalışmada cam tavan algısının, devam bağlılığını, duygusal bağlılığı ve normatif bağlılığı etkilediği ve cam tavan engelleri algısı yüksek olan kadın akademisyenlerin örgütlerine bağlılık seviyelerinin düşük olduğu bulgularına ulaşmıştır.

Yılmaz (2019) vakıf üniversiteleri ve devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin, cam tavan engelleri ile kariyer uyum yeteneklerine yönelik algıları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla yürüttüğü çalışmada kariyer uyum yeteneğine ait dört alt boyutun da (kontrol kaygı, güven, merak) akademisyenlerin cam tavan algılarının dayanıklılık boyutu ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Özkan (2019) bir kamu üniversitesinde görev yapan kadınların (beyaz ve mavi yakalı), cam tavan engellerine yönelik algılarını ve bu algıların demografik özellikleriyle ilişkisinin olup olmadığını incelemek amacıyla yürüttüğü çalışmada özellikle erkek yöneticilerin kadınlar hakkındaki olumsuz düşüncelere sahip oldukları, katılımcıların cam tavan algılarının medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterdiği, stereotiplere dair tutumlara dair erkeklerin geleneksel bakış açılarını koruduğu bulgularına ulaşmıştır.

Ergül (2021) üniversitelerde, özel sektörde ve kamu sektöründe kadınların cam tavan sendromuna maruz kalıp kalmadığını öğrenmek amacıyla yürüttüğü çalışmada akademik hiyerarşi adımları açısından bir cinsiyet eşitliğinden söz etmenin mümkün olmadığı, üniversitelerde, kamu sektöründe ve özel sektörde üst yönetim pozisyonlarında çalışan kadınların cam tavan sendromuna maruz kaldığı bulgularına ulaşmıştır.

Biner (2022) Trakya Üniversite'sinde görev yapmakta olan idari personeller üzerinde kadınlara yönelik kariyer engellerinin varlığını sorgulamak ve bu engellerin hangi faktörlere bağlı olduğunu, demografik özelliklerle kariyer engellerinin birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya çıkarmak amacıyla yürüttüğü çalışmada, katılımcıların kadro durumları, eğitim durumları, medeni durumları ile cam tavan algıları arasında ilişki bulunmadığı, Kadın katılımcıların; kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme, stereotipler alt boyut puanlarının

erkek katılımcılara nazaran daha yüksek olduğu, ayrıca katılımcıların yaş ve mesleki deneyimlerine göre cam tavan algılarının farklılaştığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Yücel (2022) İstanbul'daki seçili vakıf üniversitelerinde görevli kadın akademisyenler üzerinde, örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmek amacıyla yürüttüğü çalışmasında cam tavan algısının, örgütsel sinizmin; duyuşsal, bilişsel ve davranışsal boyutları ile anlamlı, pozitif yönde ve zayıf bir ilişkisi olduğu, cam tavan algısının en yüksek 20-30 yaş arasında, en düşük ise 31-40 yaş arasındaki kadın akademisyenlerde görüldüğü, evli ve bekâr akademisyenlerin cam tavan algıları arasında oldukça küçük farklar bulunduğu fakat ölçek maddelerine verilen yanıtlar arasında anlamlı bir fark bulunmamakta olduğu, cam tavan algısı en yüksek doktora mezunu akademisyenlerde görüldüğü, mesleki deneyim arttıkça cam tavan algısının da arttığı bulgularına ulaşmıştır.

Ulaşılan çalışmaların genel bir değerlendirilmesi yapıldığında kadınlar akademide cam tavan engelleri ile karşılaşmaya devam ettiği görülmektedir.

### **2.2.2. Yurt dışındaki araştırmalar**

Beck (2003) üniversitede kadın yöneticilere ve kadın öğretim üyelerine karşı yaşanan cinsiyet eşitsizliğini ve yönetici pozisyonundaki kadın akademisyenlerin cinsiyet eşitsizliği ile başa çıkma yöntemlerini ortaya çıkarmak amacıyla liderlik geliştirme programına katılan kadın öğretim üyeleri ve yöneticilerle fenomenolojik modelle yürüttüğü çalışmasında tüm katılımcıların değişimin yukarıdan aşağıya geldiğine, bu nedenle, dekanlar ve bölüm başkanlarının, üniversite düzeyinde cinsiyetçiliğe meydan okumak için kritik bir konumda olduklarına inandıkları, kadın öğretim üyelerinin profesör unvanına geldiklerinde bile kurumdan saygı ve takdir eksikliğini hissetmeye devam ettikleri, bir kadın öğretim üyesinin kontrol duygusu ve sistem içinde söz sahibi olma yeteneğinin başarı duygusu için kritik öneme sahip olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Horner (2004) yükseköğretimde orta yönetim rollerinde başarılı kadın akademisyenlerin başarı yaşantılarından yola çıkarak cam tavan olgusu ile ilgili anlamlı bir bakış açısı ortaya çıkarmak amacıyla başarılı kadın akademik yöneticilerle derinlemesine görüşme modeliyle yürüttüğü çalışmasında anne olmanın akademik kadınlar üzerinde önemli bir etkiye sahip olduğu; anne akademisyenlerin daha az risk alarak genellikle üniversite dışındaki eylemlerini kısıtladığını ve özellikle ev hayatı ve iş hayatı çakıştığında anne

akademisyenlerin sorunlarla karşılaştıklarını, çocuk sahibi olan başarılı akademisyenlerin çoğu zaman fedakarlık yapmak zorunda kalarak başarılı olabildikleri fakat çoğu zaman da üniversite dışında da kariyerlerine odaklanmak zorunda kaldıkları, akademisyenlerin kariyerlerinin başlarında ayrımcılık olarak düşündükleriyle başa çıkmak için feminist stratejiler kullandıkları, üniversitede kadın destek grupları ve mentorluk programlarının ciddi anlamda eksik olduğu ve 'başarılı' katılımcıların bunları kurma konusunda isteksiz oldukları, akademisyen akranlar arasındaki dış etkinin herhangi bir iç temastan çok daha önemli olduğu ve bunun gelişmesi için zaman ve çaba gerektirdiği, adınlar, başarılı kadın akademisyenlerin başkalarına yardım edebilmeleri için kendi özgüvenlerini geliştirmelerine yardımcı olması için önce örgüt tarafından değerli hissettirilmeleri gerektiği, başarılı kadın akademisyenler için en önemli özelliğin risk alma yeteneği olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Hale (2009) üniversitede görev yapan azınlık akademisyenlerin yaşadıkları zorluklar ve bu zorlukların üstesinden gelmeye yardımcı olan özelliklerini incelemek amacıyla yükseköğretimde idari görevlerde bulunan beş siyahi kadınla derinlemesine görüşme yöntemiyle yürüttüğü çalışmasında, gelecekteki kariyer hedefleri, ailenin kadınların mesleki ve kişisel yaşamlarındaki rolü, mentorların azınlık durumundaki kadınların kariyerleri için temsil ettikleri roller, kadınların kariyerlerinde yaşadıkları cinsel ve ırk ayrımcılığı ve ailelerinde üniversiteye devam eden veya mezun olan ilk nesil olmanın koşulları olarak beş temaya ulaşmıştır.

Wood (2016) özel bir üniversitedeki akademik iklimi ve bu kurumda kadın öğretim üyeleri için eşitsizliklerin olup olmadığını ortaya çıkarmak amacıyla anlatı araştırması yoluyla yürüttüğü çalışmasında katılımcıların üniversitede bir şekilde eşitlik sorunları yaşadıkları, bu sorunların üniversite genelinden ziyade bölümlerinden kaynaklı olduğu, ilgili eşitlik konuları arasında iş-yaşam dengesi, terfi fırsatlarının olmaması ve belirli akademik bölümler içinde soğuk bir iklimin bulunmasına bağlı olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Anderson (2017) farklı ırklardan kadınların akademik dünyadaki yönetici düzeyindeki liderlik pozisyonlarına erişme yeteneklerini kolaylaştıran deneyimleri nasıl açıkladığını belirlemek amacıyla fenomenolojik araştırma deseniyle yürüttüğü çalışmasında Amerika Birleşik Devletleri'ndeki 4 yıllık kar amacı gütmeyen yükseköğretim kurumlarında yönetici pozisyonlarında bulunan kadın liderlerle derinlemesine görüşmeler yapmış ve tüm katılımcıların cinsiyet marjinalleşmesinden kaynaklanan zorlukları ve engelleri dile

getirdiği, öte yandan kadınların çoğu önyargı ve klişe örnekleri sunarken, bu engeller onları durdurmadığı, hedeflerini takip etmeye ve daha iyi liderler olmak için gayretle çalışmaya devam ettikleri, katılımcıların cinsiyet eşitsizliğinin olumsuzluklarından çok olumlu yönlerine odaklandıkları, otantik olmanın ve kendi ilkelerine bağlı kalmanın önemini dile getirdiklerini genel olarak ise katılımcıların etnik kökenlerinin liderlik süreçlerine etkisi olduğu sonuçlarına ulaşmıştır.

Mahlaula (2019) Afrikalı siyahi kadınların akademideki deneyimleri ve üçüncül kurumlarda karşılaştıkları zorluklar üzerine cam tavanı kırma çabalarını ve deneyimlerini anlamak amacıyla epistemolojik yöntemle yürüttüğu çalışmasında 7 siyahi kadın akademisyenle görüşmeler yapmış ve akademide beyaz erkeklerin çoğunlukta olduklarını, kadınların ‘erkek kulübü’nün dışında kaldıkları, bu durumun ise bir çeşit ayrımcılığa yol açtığı, kadınların susturulmasına ve marjinalleşmesine neden olduğu, siyahi kadınların buldukları ortama ‘ait hissetmedikleri’, bu süreçte bir mentöre ulaşabilmenin kritik önem taşıdığı sonuçlarına ulaşmıştır.

Mason (2020) yükseköğretimde kadınların kariyerlerinde yaşadıkları toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyet yanlılığı ve kişisel ve mesleki fedakarlıkları incelemek amacıyla toplam beş odak grup katılımcısı için üç kadın otelcilik öğretim üyesi ve iki kadın otelcilik yüksek lisans öğrencisi ile görüşmeler yapmış ve cam tavanın akademide de var olmaya devam ettiği, akademide cam tavanın aşılmasında fark yaratacağına inanılan ilk çözümün farkındalık geliştirmek olduğu ve ilgili konuda geliştirilecek çalıştaylar, seminerler, bloglar, tartışmaların ancak erkek çalışanlar da dahil edilirse başarıya ulaşabileceği sonuçlarına ulaşmıştır.

Courtney Taylor (2022) azınlık kadınların yüksek öğrenim liderlik pozisyonlarındaki mesleki engellerle ilgili algılarını ve deneyimlerini araştırmak amacıyla Güneydoğu Amerika Birleşik Devletleri'nde bulunan bir üniversitede liderlik pozisyonlarındaki 10 azınlık kadın ile fenomenolojik modelle yürüttüğu çalışmasında cinsiyet ve ırkla ilgili köklü ve sistematik engellerin azınlık kadınlarının yükseköğretim kurumlarında liderlik pozisyonları için kendi algılarını nasıl zayıflatabileceğini, zayıf benlik algısı ile ilgili bu engelleri azaltmak için öncelikle yükseköğretimde ırk ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı doğuran faktörlerin ortadan kaldırılması gerektiği sonuçlarına ulaşmıştır.

Ulaşılan çalışmaların genel bir değerlendirilmesi yapıldığında yurt dışında ilgili konuda yapılan araştırmaların daha çok azınlık kadınlara yönelik yapıldığı ve üniversitede görev yapan azınlık kadınların cam tavan engelleri ile karşılaşmaya devam ettikleri görülmektedir.

## BÖLÜM III

### YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde; araştırmanın modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. Araştırma Modeli

Bu çalışmada, devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan algılarının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amaca uygun olarak çalışma, nicel araştırma yöntemleri genel tarama modelinden karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli ile gerçekleştirilmiştir. Tarama modeli sosyal bilimlerde en çok kullanılan araştırma türlerinden biridir. Tarama araştırmaları geniş kitlelerin görüşlerini, özelliklerini betimlemeyi hedefleyen araştırmalardır (Büyüköztürk vd., 2020, s.184). Tarama araştırmaları birçok farklı şekilde sınıflandırılabilir. Karasar (2016) belli gruplar/ dağılımlar arası karşılaştırma ile tespit edilmeye çalışılan ilişki düzenlemelerini karşılaştırma türü ilişkisel tarama modeli olarak ifade etmiştir. Karşılaştırma yolu ile ilişki belirlemede en az iki değişken vardır: bunlardan birine (sınanmak istenen bağımsız değişkene) göre gruplar oluşturulur, öteki (bağımlı) değişkene göre aralarında bir farklılaşma olup olmadığına bakılır (Karasar, 2016, s.117). Bu çerçevede bu araştırma kapsamında öğretim elemanlarının cam tavan algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki unvan vb. değişkenlere göre farklılaşma durumları sınanmıştır.

#### 3.2. Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan tüm öğretim elemanları oluşturmaktadır. YÖKSİS (2021b) verilerine dayanarak araştırma evreninin 5766 öğretim elemanından oluştuğu görülmektedir. Araştırma örneklemini yansız küme örnekleme yoluyla belirlenmiştir. Küme örnekleme, ilgilenilen evren sınırsız olduğunda, evrenin üyelerinin listesi var olmadığına ya da elemanların coğrafi dağılımı oldukça ayırık olduğunda uygun olan bir örnekleme yöntemidir (Best ve Kahn, 2017, s.36). Küme örnekleme, tüm evrenin gruplara veya kümelere ayrıldığı ve bu kümelerin rastgele bir örneğinin seçildiği örnekleme yöntemidir (Singh ve Masuku, 2014). Bu bağlamda küme örnekleme aslında aşamalı bir örnekleme yöntemidir ve en az iki aşamayı gerektirir (Balcı, 2013, s. 102; Best ve Kahn, 2017, s.36; Böke, 2009, s.118). Küme örneklemede örnekleme gelecek son birimler setine öncelikle büyük kümelerin basit yansız veya tabakalı

örnekleme yoluyla ulaşılır. Ulaşılan bir kümedeki birimlerin tümü örnekleme alınmayacaksa son olarak örnekleme seçilecekler basit yansız veya yine tabakalı örnekleme ile seçilebilir (Balcı, 2013, s.102). Bu çalışma kapsamında araştırmanın amaçları doğrultusunda devlet üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarından veri toplanacağı ve sonuçlar bu öğretim elemanlarına genelleneceği için, evren listesinin oluşturulmasının daha zor olabileceği düşüncesiyle basit eleman örnekleme yerine küme örnekleme tercih edilmiştir. Bu kapsamda devlet üniversitelerine ait toplam 42 eğitim fakültesi arasından coğrafi bölgeler dikkate alınarak, 7 coğrafi bölgeden ikişer eğitim fakültesi yansız olarak seçilmiş, birinci aşama olarak nitelendirilebilecek ilk kümeler (14 eğitim fakültesine) ulaşılmıştır. İkinci aşamada bu eğitim fakültelerinde görevli olan tüm öğretim elemanlarının (araştırma görevlileri de dahil olmak üzere) listesi çıkarılarak çalışmanın ikinci aşamasındaki örneklem listesine ulaşılmıştır. İkinci aşamada ulaşılan öğretim elemanı listeleri üzerinden yansız olarak eleman seçmenin cevapların dönüşü açısından daha verimsiz olacağı düşünülerek bu aşamada çalışmaya gönüllü olarak katılım temelinde katkı sağlayan tüm öğretim elemanları araştırmanın örneklemini oluşturmuşlardır. Bu doğrultuda araştırmanın örneklemini 495 öğretim elemanından oluşmuştur. Araştırma örnekleminin demografik özelliklerine ait ayrıntılı tablo [Ek 1](#)'de verilmiş, örneklemin görev yapılan üniversitelere ve bölgelere ait dağılımları ise Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3. Araştırma Örnekleminin Görev Yapılan Üniversitelere ve Bölgelere Ait Dağılımları

Fakültenin Bulunduğu Coğrafi Bölge	Fakülte İsmi	Öğretim Elemanı Sayısı (n)	Katılım Sağlayan Öğretim Elemanı Sayısı (n)	Ulaşılan (%)
Akdeniz	Çukurova Ü. E. F.	152	27	18
	Burdur Ü. Mehmet Akif Ersoy E. F.	122	18	15
Doğu Anadolu	Atatürk Ü. Kazım Karabekir E. F.	227	48	21
	Erzincan Binali Yıldırım Ü. E. F.	132	15	11
Ege	Pamukkale Ü. E. F.	185	45	24
	Dokuz Eylül Ü. Buca E. F.	132	23	13
Güneydoğu Anadolu	Dicle Ü. Ziya Gökalp E. F.	139	21	15
	Adıyaman Ü. E. F.	86	14	16
İç Anadolu	Gazi Ü. Gazi E. F.	448	77	17
	Necmettin Erb. Ü. Ahmet Keleşoğlu E. F.	222	28	13
Karadeniz	Ondokuz Mayıs Ü. E. F.	181	34	19
	Trabzon Ü. Fatih E. F.	172	41	24
Marmara	Marmara Ü. Atatürk E. F.	215	69	32
	Çanakkale Onsekiz Mart Ü. E. F.	163	35	21
Toplam		2465	495	19

Küme örnekleme ile yapılan çalışmalarda seçilen alt kümelerin büyüklüğünün eşit olmamasının örnekleme yanlılığına sebep olabileceği belirtilmektedir (Best ve Kahn, 2017, s.36). Tablo 3'te görüldüğü üzere hem eğitim fakültelerinde yer alan öğretim elemanlarının sayılarının eşit olmaması hem de gönüllü katılım esasına dayalı olarak her eğitim fakültesindeki öğretim elemanlarına farklı sayı ve oranda ulaşılabilmiş olması bu araştırmanın örnekleme seçiminin bir sınırlılığı olarak kabul edilebilir. Bununla birlikte daha önce de belirtildiği üzere bu araştırma kapsamında eleman örnekleme yapmanın zorlukları sebebiyle küme örnekleme yönteminin daha uygun olduğu düşünülmüştür.

Küme örnekleme etkililik ve ekonomi amacıyla yapılır. Küme örneklemede evrendeki grupların örneklenmesi vardır (her kümenin kendi içinde örneklenmesi yoktur). Burada örnekleme giren grupların büyüklüğü- sayısı ile ilgilenir. Örnekleme giren kümelerin sayısı araştırmacının ilgisidir (Bailey'den aktaran Balcı, 2013, s.109). Bu kapsamda seçilen 14 kümenin temsil edici olduğu düşünülmektedir.

### **3.3. Veri Toplama Araçları**

Araştırmada öğretim elemanlarının cam tavan algılarını ölçmek amacıyla Yavuzer ve Özkan (2020) tarafından geliştirilen “Akademisyenler için Cam Tavan Engelleri Ölçeği” ([Ek 2](#)) kullanılmıştır. Ölçek 30 maddeden ve çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk, kalıplaşmış önyargılar olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Ölçeği yanıtlayan katılımcılardan okudukları her bir maddeye ilişkin görüşlerini (1) hiç katılmıyorum, (2) katılmıyorum, (3) kararsızım, (4) katılıyorum, (5) tamamen katılıyorum şeklinde ifade etmeleri istenmiştir. Ölçeğin tamamından ve her bir boyutundan elde edilen puanın yüksekliği, kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen yapay engellere ilişkin algıların yoğun olduğunu göstermektedir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır. Ölçeğin geliştirilmesi çalışmasında ve bu araştırmaya ait tüm ölçek ve ölçeğin alt boyutları için bulunan iç tutarlık katsayıları Tablo 4'te sunulmuştur. Çalışmada Akademisyenler için Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ek olarak 10 sorudan oluşan bir bilgi formu da katılımcıların cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem vb. özelliklerini belirlemek için kullanılmıştır.

Tablo 4. Akademisyenler için Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Cronbach Alfa İç Tutarlık Katsayıları

Ölçek ve Alt Boyutları	Yavuzer ve Özkan (2020)	Hocaoğlu, Tükenmez ve Donuk (2022)	Mevcut araştırma
Çoklu Roller	.81	-	.88
Kişisel Tercih	.82	-	.83
İnformal İletişim	.57	-	.70
Mesleki Ayırım	.70	-	.85
Mentorluk	.74	-	.81
Kalıplaşmış Önyargılar	.88	-	.88
Ölçeğin Toplamı	.90	.90	.89

### 3.4. Verilerin Toplanması

Veri toplama aracı olarak, Yavuzer ve Özkan (2020) tarafından geliştirilen “Akademisyenler için Cam Tavan Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek amacıyla ölçekte “Kişisel Bilgi Formu” bulunmaktadır. Araştırma için Etik Kurul İzni'nin (Ek 3) alınmasının ardından Türkiye'nin 7 bölgesinden yansız küme örnekleme yoluyla seçilen 14 üniversiteden de gerekli izinler alınarak bu eğitim fakültelerinde görev yapan 2465 öğretim elemanına, üniversitelerin resmi internet sitelerinde yer alan iletişim bilgileri üzerinden elektronik posta yoluyla ulaşılmış ve ankete gönüllü olarak katılım sağlamaya davet edilmiştir. İlk davetten 10 gün sonra bir hatırlatma yapılarak ikinci bir gönderim yapılması uygun görülmüştür. 495 öğretim elemanı ankete katılım göstermiştir. Çalışma 2021-2022 akademik yılında Nisan-Mayıs ayları içerisinde gerçekleştirilmiştir ve araştırma verileri iki aylık bir sürede toplanmıştır.

### 3.5. Verilerin Analizi

Bu çalışmada elde edilen veriler SPSS 16.0 programı ile analiz edilmiştir. Araştırmanın amaçlarına uygun olarak yapılan analizler şu şekildedir:

Akademisyenlerin Cam Tavan Algıları Ölçeği puan dağılımının normalliğini denetlemek amacı ile aritmetik ortalama, mod, medyan, çarpıklık ve basıklık değerlerine bakılmıştır.

Tablo 5. Akademisyenlerin Cam Tavan Algıları Ölçeği Boyutları ve Toplam Puanına Ait Aritmetik Ortalama, Mod, Medyan, Çarpıklık ve Basıklık Değerleri

Boyutlar	Mod	Medyan	$\bar{X}$	Çarpıklık	Basıklık
Çoklu Roller	5.00	11.00	11.84	.49	-.38
Kişisel Tercih	14.00	14.00	14.53	.19	-.51
İnformal İletişim	10.00	10.00	9.91	-.31	-.30
Mesleki Ayırım	16.00	13.00	12.74	-.27	-.77
Mentorluk	6.00	7.00	7.81	.26	-.63
Kalıplaşmış Önyargılar	8.00	14.00	14.50	.71	-.14

Morgan, vd. 'ne (2004) göre aritmetik ortalama, medyan ve mod değerlerinin birbirine yakın olması ve değişkenlerin basıklık ve çarpıklık değerlerinin  $\pm 1$  arasında olması veri dizisinin normal dağılım gösterdiğinin bir ispatıdır. Tablo 5 incelendiğinde mod, medyan ve aritmetik ortalama ( $\bar{X}$ ) değerlerinin birbirine yakın olduğu ayrıca çarpıklık ve basıklık değerlerinin  $\pm 1$  arasında olduğu görülmektedir. Bu bağlamda dağılımın normal olduğu kabul edilmiştir.

Öğretim elemanlarının cam tavan algıları seviyesinin belirlenmesi amacıyla ölçekten alınan puanların aralık katsayıları hesaplanarak ilgili tablo [Ek 4](#)'te sunulmuştur. Bu doğrultuda öğretim elemanlarının cam tavan algılarının seviyesi çok yüksek, yüksek, orta, düşük, çok düşük olarak beş düzeyde sınıflanmıştır.

Araştırmanın diğer aşamasında öğretim elemanlarının cam tavan algılarının, öğretim elemanlarının cinsiyetlerine, medeni durumlarına, idari görev almış olma/ olmama durumlarına bağlı olarak farklılık gösterip göstermediğini belirlemek üzere bağımsız grup t testi uygulanmıştır. Buradan elde edilen farkların gücünü tanımlamak için ise etki büyüklüğü (Lenhard ve Lenhard, 2016) kullanılmıştır. Etki büyüklüğü alanyazında yaygınlıkla “ortalamlar arasındaki farkın standartlaştırılması” ya da “ilişkinin standartlaştırılmış ölçümü” olarak ifade edilmektedir (Özsoy ve Özsoy, 2013). Bağımsız grup t-testi analizi sonuçlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gösteren ( $p < .05$ ) alt boyutlar için, grup ortalamaları farkında kullanılan Cohen d etki büyüklüğü (Cohen,1988) hesaplanmıştır. Cohen d etki değerleri küçük, orta ve büyük olarak yorumlanmaktadır (Lenhard ve Lenhard, 2016).

Tablo 6. Etki Değerleri Aralıkları

Etki değeri	Cohen's d	$\eta^2$
Ters etki	<0	-
Etki yok	0.0	.000
	0.1	.003
Küçük etki	0.2	.010
	0.3	.022
	0.4	.039
Orta etki	0.5	.060
	0.6	.083
	0.7	.110
Büyük etki	0.8	.140
	0.9	.168
	$\geq 1.0$	.200

Lenhard ve Lenhard'dan (2016) alınmıştır.

Öğretim elemanlarının cam tavan algılarının, öğretim elemanlarının yaşlarına, akademik unvanlarına, mesleki kıdemlerine, görev yaptıkları bölümlere, idari görev alma konusunda istekli olup olmama durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans analizi kullanılmıştır. Tek yönlü varyans analizi sonrasında hangi post-hoc çoklu karşılaştırma tekniğinin kullanılacağına karar vermek amacıyla Levene's testi yapılmış, grup varyanslarının eşit olduğu durumlarda ( $p > .05$ ) post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD uygulanmıştır. Grup varyanslarının eşit olmadığı durumlarda ise ( $p < .05$ ) alternatif olarak Welch testi uygulanabileceğinden (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008, s.133) ilgili durum için Welch analizi yapılmıştır. Ardından istatistiksel olarak anlamlılık gösteren ( $p < .05$ ) alt boyutlar için post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır. Varyansa göre hesaplanan etki değeri ölçümleri ise eta-kare ( $\eta^2$ ) değeri ile ifade edilebilir (Maxwell ve Delaney, 1990). Eta kare değeri farklılaşma oranıdır (Richardson, 2011) ve küçük, orta ve büyük olarak yorumlanmaktadır (Lenhard ve Lenhard, 2016). Bu çerçevede istatistiksel açıdan anlamlı bir fark gösteren ( $p < .05$ ) alt boyutlar için eta kare değerleri hesaplanmıştır (Richardson, 2011). Ayrıca öğretim elemanlarının yaşları ile cam tavan algıları arasındaki ilişki, Pearson Korelasyon Katsayısı hesaplanarak incelenmiştir.

## BÖLÜM IV

### BULGULAR ve YORUMLAR

Bu bölümde araştırmadan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Araştırmanın bu kısmında sunulan bulgulara, araştırmanın örneklemini oluşturan toplam 495 öğretim elemanından elde edilen verilerin analiz edilmesi yoluyla ulaşılmıştır.

#### 4.1. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Betimsel Analiz Bulguları

Öğretim elemanlarının cam tavan algıları seviyesinin belirlenmesi için Akademisyenler için Cam Tavan Engelleri Ölçeği'nden elde edilen puanların betimsel analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 7'de verilmiştir.

Tablo 7. Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Betimsel Analiz Sonuçları

Boyutlar	n	$\bar{X}$	Ss
Çoklu Roller	495	11.84	4.83
Kişisel Tercih	495	14.53	4.52
İnformal İletişim	495	9.91	2.86
Mesleki Ayırım	495	12.74	3.98
Mentorluk	495	7.81	2.83
Kalıplaşmış Önyargılar	495	14.50	5.44

Ek 2'de verilen aralık katsayılarından hareketle, Tablo 7'de Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyutlarından elde edilen puanlardan çoklu roller, kişisel tercih, kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarının düşük aritmetik ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Öte yandan informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Hesaplanan aralık katsayısına göre öğretim elemanlarının cam tavan algıları çoklu roller, kişisel tercih, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında orta seviyededir. Bu bulgulardan hareketle öğretim elemanlarının çoklu roller, kişisel tercih, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarının kadınların önünde birer engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarının birer engel olduklarına yönelik algıları ise orta seviyededir.

#### 4.2. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyete Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarının cinsiyetlerine göre farklılaşma durumuna yönelik bağımsız grup t-testi analizi yapılmış ve elde edilen sonuçlar Tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Cinsiyetlerine Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p	d
Çoklu Roller	Erkek	196	13.39	5.30	-5.96	493	.000	-0.55
	Kadın	299	10.82	4.21				
Kişisel Tercih	Erkek	196	14.32	4.47	0.86	493	.390	-
	Kadın	299	14.67	4.55				
İnformal İletişim	Erkek	196	8.99	2.09	5.98	493	.000	0.59
	Kadın	299	10.51	2.80				
Mesleki Ayırım	Erkek	196	11.37	3.58	6.47	493	.000	0.59
	Kadın	299	13.64	3.97				
Mentorluk	Erkek	196	7.03	2.55	5.09	493	.000	0.47
	Kadın	299	8.33	2.89				
Kalıplaşmış Önyargılar	Erkek	196	16.76	5.55	-7.90	493	.000	-0.72
	Kadın	299	13.03	4.84				

Tablo 8’de görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarının öğretim elemanlarının cinsiyetine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < .01$ ). Kişisel Tercih alt boyutunda ise cinsiyete dayalı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, erkek öğretim elemanlarının kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen yapay engellere ilişkin algılarının çoklu roller ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında kadın öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu, mentorluk, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında ise kadın öğretim elemanlarının kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen yapay engellere ilişkin algılarının erkek öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Farkların etki değeri incelendiğinde çoklu roller ( $d = -0.55$ ), informal iletişim ( $d = 0.59$ ), mesleki ayırım ( $d = 0.59$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $d = -0.72$ ) alt boyutlarında orta olduğu, mentorluk ( $d = 0.47$ ) alt boyutunda ise küçük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile

öğretim elemanlarının cinsiyeti, cam tavan algıları üzerinde informal iletişim, çoklu roller, kalıplaşmış önyargılar ve mesleki ayırım alt boyutlarında orta düzeyde, mentorluk alt boyutunda ise küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

### 4.3. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Medeni Hallerine Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 9. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Medeni Halleri Açısından Farklılaşma Durumuna Yönelik Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p	d
Çoklu Roller	Bekar	145	10.59	4.36	-3.75	493	.000	0.37
	Evli	350	12.36	4.93				
Kişisel Tercih	Bekar	145	14.97	4.69	1.37	493	.169	-
	Evli	350	14.35	4.44				
İnformal İletişim	Bekar	145	10.77	2.68	4.41	493	.000	-0.43
	Evli	350	9.55	2.86				
Mesleki Ayırım	Bekar	145	13.76	3.93	3.70	493	.000	-0.36
	Evli	350	12.32	3.92				
Mentorluk	Bekar	145	8.37	2.99	2.82	493	.005	-0.28
	Evli	350	7.58	2.73				
Kalıplaşmış Önyargılar	Bekar	145	13.53	5.46	-2.56	493	.011	-
	Evli	350	14.90	5.39				

Tablo 9’da görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarının öğretim elemanlarının medeni hallerine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < .05$ ). Grupların aritmetik ortalamaları incelendiğinde, evli öğretim elemanlarının kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen yapay engellere ilişkin algılarının çoklu roller alt boyutunda bekar öğretim elemanlarınıninkine göre daha yüksek olduğu; mentorluk, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında ise bekar öğretim elemanlarının kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen yapay engellere ilişkin algılarının evli öğretim elemanlarınıninkine göre daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Bu farkların etki değeri incelendiğinde çoklu roller ( $d=0.37$ ), informal iletişim ( $d=-0.43$ ), mesleki ayırım ( $d=0.36$ ), mentorluk ( $d=-0.28$ ) alt boyutlarında küçük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının medeni durumu, cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarında küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### 4.4. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 10. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Çoklu Roller	(1) 29 ve altı	48	9.91	3.58	İstatistik:5.24							
	(2) 30- 39 arası	159	11.84	4.43	df1:4						2>1**	.036
	(3) 40- 49 arası	154	12.44	5.09	df2: 134.48					.001	3>1*	
	(4) 50- 59 arası	104	11.19	4.86							5>1**	
	(5) 60 ve üzeri	30	14.06	5.89								
	Toplam	495	11.84	4.83								
Kişisel Tercih	(1) 29 ve altı	48	14.22	4.47	G.arası	33.26	4	8.31				
	(2) 30- 39 arası	159	14.48	4.476	G.ıçı	10069.79	490	20.55				
	(3) 40- 49 arası	154	14.35	4.35	Toplam	10103.05	494		405	.805		
	(4) 50- 59 arası	104	14.82	4.71								
	(5) 60 ve üzeri	30	15.23	5.13								
	Toplam	495	14.53	4.52								
İnformal İletişim	(1) 29 ve altı	48	10.83	2.62	G.arası	139.50	4	34.87				
	(2) 30- 39 arası	159	10.13	2.83	G.ıçı	3905.76	490	7.97				
	(3) 40- 49 arası	154	10.01	3.07	Toplam	4045.26	494		4.37	.002	1>4*	.034
	(4) 50- 59 arası	104	9.43	2.49							1>5*	
	(5) 60 ve üzeri	30	8.43	2.77							2>5*	
	Toplam	495	9.91	2.86							3>5*	
Mesleki Ayırım	(1) 29 ve altı	48	14.18	3.54	G.arası	224.89	4	56.22				
	(2) 30- 39 arası	159	13.03	3.83	G.ıçı	7602.54	490	15.515				
	(3) 40- 49 arası	154	12.68	4.27	Toplam	7827.43	494		3.62	.006	1>3**	.028
	(4) 50- 59 arası	104	12.21	3.77							1>4*	
	(5) 60 ve üzeri	30	11.10	3.81							1>5*	
	Toplam	495	12.74	3.98							2>5**	
										3>5**		
Mentorluk	(1) 29 ve altı	48	8.47	3.03	G.arası	78.89	4	19.72				
	(2) 30- 39 arası	159	8.13	2.77	G.ıçı	3888.74	490	7.93				
	(3) 40- 49 arası	154	7.61	2.99	Toplam	3967.63	494		2.48	.043	1>5**	.019
	(4) 50- 59 arası	104	7.61	2.51							2>5**	
	(5) 60 ve üzeri	30	6.80	2.68								
	Toplam	495	7.81	2.83								
Kalıplaşmış Önyargılar	(1) 29 ve altı	48	12.02	4.56	G.arası	516.84	4	129.21			2>1*	
	(2) 30- 39 arası	159	14.41	5.33	G.ıçı	14130.87	490	28.83			3>1*	.035
	(3) 40- 49 arası	154	14.83	5.46	Toplam	14647.72	494		4.48	.001	4>1*	
	(4) 50- 59 arası	104	14.55	5.60							5>1*	
	(5) 60 ve üzeri	30	17.10	5.39							5>2**	
	Toplam	495	14.50	5.44							5>3**	
											5>4**	

\*p<0.01 \*\*p<0.05

Tablo 10'da görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının öğretim elemanlarının yaşlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene's

testi yapılmıştır. Homojen dağılım gösteren alt boyutlarda tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi yapılmış, homojen dağılım göstermeyen çoklu roller alt boyutunda ise Welch testi ardından post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden tamhane testi uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda çoklu roller ( $p<.01$ ), informal iletişim ( $p<.01$ ), mesleki ayırım ( $p<.01$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $p<.01$ ), mentorluk ( $p<.05$ ) alt boyut puanlarında öğretim elemanlarının yaşlarına göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kişisel tercih alt boyutunda ise yaşa dayalı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ulaşılan bulgulara göre çoklu roller alt boyutunda 30-39 yaş arası, 40-49 yaş arası, 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 29 yaş ve altı öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu, İnformal İletişim alt boyutunda 29 yaş ve altı öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 50-59 yaş arası ve 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu, 30-39 yaş arası ve 40-49 yaş arası öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının ise 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki ayırım alt boyutunda 29 yaş ve altı öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 40-49 yaş arası, 50-59 yaş arası ve 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu, benzer şekilde 30-39 yaş arası, 40-49 yaş arası öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının ise 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Mentorluk alt boyutunda 29 yaş ve altı öğretim elemanları ile 30-39 yaş arası öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise 29 yaş ve altı öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının diğer gruplardaki öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğu öte yandan 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının diğer gruplardaki öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Farkların etki değeri incelendiğinde yaş değişkeninin çoklu roller ( $\eta^2=.036$ ), informal iletişim ( $\eta^2=.034$ ), mesleki ayırım ( $\eta^2=.028$ ), mentorluk ( $\eta^2=.019$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $\eta^2=.035$ ) alt boyutları üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının mesleki kıdemleri, cam tavan algıları üzerinde çoklu roller,

mesleki ayırım, informal iletişim, mentorluk, kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

Tablo 11. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Yaşlarına Göre Değişimini Belirlemek Üzere Yapılan Korelasyon Analiz Sonuçları

Boyutlar	Çoklu Roller	Kişisel Tercih	İnformel İletişim	Mesleki Ayırım	Mentorluk	Kalıplaşmış Önyargılar
r	.107	.047	-.166	-.159	-.124	.149
Yaş p	.017*	.297	.000**	.000**	.006**	.001**
n	495	495	495	495	495	495

\*p<0.01n\*\*p<0.05

Tablo 11’de görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanları ile öğretim elemanlarının yaşları arasındaki ilişkiyi ölçmek belirlemek amacıyla Korelasyon Analizi yapılmıştır. Katsayı değerleri incelendiğinde öğretim elemanlarının yaşları ile çoklu roller ( $r = .107$ ;  $p < .05$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $r = .149$ ;  $p < .05$ ) alt boyutları arasında pozitif yönlü çok zayıf düzeyde bir ilişki; informal iletişim ( $r = -.166$ ;  $p < .01$ ), mesleki ayırım ( $r = -.124$ ;  $p < .01$ ), mentorluk ( $r = -.124$ ;  $p < .01$ ) alt boyutları arasında negatif yönlü çok zayıf düzeyde bir ilişki bulunmuştur. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının yaşları yükseldikçe informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk alt boyutlarına ait cam tavan algıları azalmakta; çoklu roller ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarına ait cam tavan algıları artmaktadır.

#### 4.5. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayısına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 12’de görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene’s testi yapılmıştır. Homojen dağılım gösteren alt boyutlarda tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi yapılmış, homojen dağılım göstermeyen mesleki ayırım alt boyutunda ise Welch testi ardından post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır.

Tablo 12. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Çocuk Sayılarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Çoklu Roller	(1) 1	130	11.61	4.68	G.arası	325.03	2	162.50				
	(2) 2	159	12.71	5.22	G.içi	8181.22	329	24.86	6.53	.002	3>1*	.038
	(3) 3 ve üzeri	43	14.74	4.96	Toplam	8506.21	331				2>3**	
	Toplam	332	12.54	5.06								
<hr/>												
Kişisel Tercih	(1) 1	130	14.73	4.59	G.arası	12.93	2	6.47				
	(2) 2	159	14.33	4.48	G.içi	6775.92	329	20.59				
	(3) 3 ve üzeri	43	14.30	4.55	Toplam	6788.91	331		.31	.731		
	Toplam	332	14.84	4.52								
<hr/>												
İnformal İletişim	(1) 1	130	10.16	3.01	G.arası	104.73	2	52.36				
	(2) 2	159	9.44	2.79	G.içi	2685.36	329	8.16	6.41	.002	1>2**	.037
	(3) 3 ve üzeri	43	8.41	2.56	Toplam	2790.17	331				1>3*	
	Toplam	332	9.59	2.90								
<hr/>												
Mesleki Ayırım	(1) 1	130	12.97	4.19	İstatistik: 4.27							
	(2) 2	159	12.42	3.96	df1: 2							
	(3) 3 ve üzeri	43	11.20	3.15	df2: 129.99					.016	1>3**	.019
	Toplam	332	12.49	3.99								
<hr/>												
Mentorluk	(1) 1	130	7.73	3.02	G.arası	4.73	2	2.35				
	(2) 2	159	7.72	2.65	G.içi	2557.43	329	7.77				
	(3) 3 ve üzeri	43	7.37	2.48	Toplam	2562.18	331		.30	.739		
	Toplam	332	7.68	2.78								
<hr/>												
Kalıplaşmış Önyargılar	(1) 1	130	14.16	5.50	G.arası	311.60	2	155.82				
	(2) 2	159	15.15	5.35	G.içi	9842.83	329	29.91	5.20	.006	3>1*	.030
	(3) 3 ve üzeri	43	17.25	5.77	Toplam	10154.47	331				3>2**	
	Toplam	332	15.03	5.53								

\*p<0.01 \*\*p<0.05

Yapılan testler sonucunda çoklu roller ( $p<.01$ ), İnformal İletişim ( $p<.01$ ), mesleki ayırım ( $p<.05$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $p<.05$ ) alt boyut puanlarında çocuk sayısı değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ulaşılan sonuçlara göre çoklu roller alt boyutunda 2 çocuk sahibi öğretim elemanlarının, 3 çocuk sahibi öğretim elemanlarına göre ve 3 çocuk sahibi olan öğretim elemanlarının 1 çocuk sahibi öğretim elemanlarına kıyasla cam tavan engelleri algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Ayrıca kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında 3 çocuk sahibi olanların, 1 ve 2 çocuk sahibi olanlara göre cam tavan engelleri algılarının daha yüksek olduğu, İnformal İletişim alt boyutunda 1 çocuk

sahibi olanların, 2 ve 3 çocuk sahibi olanlara göre cam tavan engelleri algılarının daha yüksek olduğu, mesleki ayırım alt boyutunda ise 1 çocuk sahibi olanların 3 çocuk sahibi olanlara göre cam tavan engelleri algılarının daha yüksek olduğu söylenebilir.

Farkların etki değeri incelendiğinde çocuk sayısı değişkeninin çoklu roller ( $\eta^2=.038$ ), informal iletişim ( $\eta^2=.037$ ), mesleki ayırım ( $\eta^2=.019$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $\eta^2=.030$ ) alt boyutları üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının sahip oldukları çocuk sayısı cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, mesleki ayırım, kalıplaşmış önyargılar ve informal iletişim alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### **4.6. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Akademik Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular**

Tablo 13'te görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının akademik unvana göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene's testi yapılmıştır. Tüm alt boyutlar homojen dağılım gösterdiğinden, yapılan tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD sonucunda İnfomal İletişim ( $p<.05$ ) alt boyut puanında mesleki unvana göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ulaşılan bulgulara göre informal iletişim alt boyutunda araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor unvanına sahip öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının profesör doktor unvanına sahip öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Farkların etki değeri incelendiğinde akademik unvan değişkeninin informal iletişim ( $\eta^2=.021$ ) alt boyutu üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının akademik unvanı cam tavan algıları üzerinde İnfomal İletişim alt boyutu üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

Tablo 13. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Akademik Unvanlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Çoklu Roller	(1) Araştırma Görevlisi	153	11.01	4.27	G.arası	203.75	4	50.93				
	(2) Öğretim Görevlisi	24	13.25	5.46	G.içi	11355.26	490	23.17				
	(3) Dr. Öğretim Üyesi	97	12.47	4.89	Toplam	11559.02	494		2.19	.068		
	(4) Doç. Dr.	121	12.15	4.78								
	(5) Prof. Dr.	100	11.79	5.35								
	Total	495	11.84	4.83								
Kişisel Tercih	(1) Araştırma Görevlisi	153	14.50	4.50	G.arası	65.05	4	16.26				
	(2) Öğretim Görevlisi	24	15.41	4.46	G.içi	10037.99	490	20.48				
	(3) Dr. Öğretim Üyesi	97	14.94	4.41	Toplam	10103.05	494		.79	.529		
	(4) Doç. Dr.	121	14.52	4.61								
	(5) Prof. Dr.	100	13.99	4.57								
	Total	495	14.53	4.52								
İnformal İletişim	(1) Araştırma Görevlisi	153	10.28	2.68	G.arası	85.34	4	21.33				
	(2) Öğretim Görevlisi	24	9.16	2.76	G.içi	3959.91	490	8.08				
	(3) Dr. Öğretim Üyesi	97	10.10	2.86	Toplam	4045.26	494		2.64	.033	1>5* 3>5** 4>5**	.021
	(4) Doç. Dr.	121	10.00	3.01								
	(5) Prof. Dr.	100	9.23	2.85								
	Total	495	9.91	2.86								
Mesleki Ayırım	(1) Araştırma Görevlisi	153	8.20	3.96	G.arası	99.49	4	24.87				
	(2) Öğretim Görevlisi	24	7.37	3.76	G.içi	7727.94	490	15.77				
	(3) Dr. Öğretim Üyesi	97	8.03	3.82	Toplam	7827.43	494		1.57	.179		
	(4) Doç. Dr.	121	7.57	4.19								
	(5) Prof. Dr.	100	7.42	3.88								
	Total	495	7.81	3.98								
Mentorluk	(1) Araştırma Görevlisi	153	8.20	3.01	G.arası	54.52	4	13.63				
	(2) Öğretim Görevlisi	24	7.37	2.31	G.içi	3913.11	490	7.98				
	(3) Dr. Öğretim Üyesi	97	8.03	2.75	Toplam	3967.63	494		1.70	.147		
	(4) Doç. Dr.	121	7.57	2.87								
	(5) Prof. Dr.	100	7.42	2.63								
	Total	495	7.81	2.83								
Kalıplaşmış Önyargılar	(1) Araştırma Görevlisi	153	13.69	5.37	G.arası	160.41	4	40.10				
	(2) Öğretim Görevlisi	24	15.54	6.35	G.içi	14487.31	490	29.56				
	(3) Dr. Öğretim Üyesi	97	14.86	5.01	Toplam	14647.72	494		1.35	.248		
	(4) Doç. Dr.	121	14.91	5.69								
	(5) Prof. Dr.	100	14.65	5.37								
	Total	495	14.50	5.44								

\*p<0.01 \*\*p<0.05

#### 4.7. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 14. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Çoklu Roller	(1) 1-5 yıl arası	52	10.17	3.74	İstatistik: 2.98 df1: 4 df2: 191.65					.020	3>1** 5>1**	.024
	(2) 6- 10 yıl arası	73	11.57	4.13								
	(3) 11- 15 yıl arası	93	12.33	4.70								
	(4) 16- 20 yıl arası	80	11.78	5.06								
	(5) 21 yıl ve üzeri	197	12.17	5.22								
	Toplam	495	11.84	4.83								
Kişisel Tercih	(1) 1-5 yıl arası	52	10.90	4.35	G.arası	53.3	5	10.66	.51			
	(2) 6- 10 yıl arası	73	14.02	4.57	G.içi	10049.7	489	20.55				
	(3) 11- 15 yıl arası	93	14.66	4.32	Toplam	10103.0	494					
	(4) 16- 20 yıl arası	80	14.67	4.43								
	(5) 21 yıl ve üzeri	197	14.60	4.69								
	Toplam	495	14.53	4.52								
İnformal İletişim	(1) 1-5 yıl arası	52	10.91	2.56	G.arası	125.6	5	25.14	3.13	.008	1>5* 3>5** 4>5**	.030
	(2) 6- 10 yıl arası	73	9.95	2.73	G.içi	3919.5	489	8.01				
	(3) 11- 15 yıl arası	93	10.15	2.91	Toplam	4045.2	494					
	(4) 16- 20 yıl arası	80	10.28	3.13								
	(5) 21 yıl ve üzeri	197	9.37	2.75								
	Toplam	495	9.91	2.86								
Mesleki Ayırım	(1) 1-5 yıl arası	52	13.70	3.44	İstatistik: 3.40 df1: 5 df2: 41.41					.012	1>5**	.029
	(2) 6- 10 yıl arası	73	12.69	3.88								
	(3) 11- 15 yıl arası	93	13.10	3.69								
	(4) 16- 20 yıl arası	80	13.53	4.66								
	(5) 21 yıl ve üzeri	197	11.99	3.86								
	Toplam	495	12.74	3.98								
Mentorluk	(1) 1-5 yıl arası	52	8.31	2.84	İstatistik: 1.85 df1: 5 df2: 39.95					.122		
	(2) 6- 10 yıl arası	73	8.04	3.19								
	(3) 11- 15 yıl arası	93	8.05	2.50								
	(4) 16- 20 yıl arası	80	8.21	3.08								
	(5) 21 yıl ve üzeri	197	7.36	2.69								
	Toplam	495	7.81	2.83								
Kalıplaşmış Önyargılar	(1) 1-5 yıl arası	52	13.51	5.37	G.arası G.içi Toplam	409,6	5	81.93	2.814	.015	5>1** 5>2** 5>4**	.027
	(2) 6- 10 yıl arası	73	13.60	5.26								
	(3) 11- 15 yıl arası	93	14.90	5.12								
	(4) 16- 20 yıl arası	80	13.70	5.09								
	(5) 21 yıl ve üzeri	197	15.33	5.71								
	Toplam	495	14.50	5.44								

\*p<0.01 \*\*p<0.05

Tablo 14'te görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının mesleki kıdeme göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene's testi yapılmıştır. Homojen dağılım gösteren alt boyutlarda tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi yapılmış, homojen dağılım göstermeyen çoklu roller, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarında ise Welch testi ardından post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda çoklu roller ( $p<.01$ ), informal iletişim ( $p<.01$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $p<.05$ ), alt boyut puanlarında mesleki kıdem değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ulaşılan bulgulara göre çoklu roller alt boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 11- 15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarınınkine kıyasla daha düşük olduğu öte yandan mesleki ayırım alt boyutunda ise 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarınınkine kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir. İnfomal İletişim alt boyutunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 1-5 yıl arası, 11- 15 yıl arası, 16- 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarınınkine kıyasla daha düşük olduğu söylenebilir. Öte yandan kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda 16- 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının 1-5 yıl arası, 6- 10 yıl arası ve 6- 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarınınkine kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Farkların etki değeri incelendiğinde mesleki kıdem değişkeninin çoklu roller ( $\eta^2=.024$ ), informal iletişim ( $\eta^2=.030$ ), mesleki ayırım ( $\eta^2=.029$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $\eta^2=.027$ ) alt boyutları üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının mesleki kıdemi cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### 4.8. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 15. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölümlere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Çoklu Roller	(1) Temel Eğitim	80	11.71	5.02	G.arası	472.3	8	59.046				
	(2) Yabancı Diller	53	11.58	4.41	G.içi	11086.6	486	22.812			6>4**	
	(3) Özel Eğitim	28	12.71	4.61	Toplam	11559.0	494				6>1*	
	(4) Güzel Sanatlar	53	10.43	4.01							6>2*	
	(5) Türkçe ve Sos. B.	76	11.81	5.32					2.58	.009	6>3**	.040
	(6) Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	15.43	4.84							6>5*	
	(7) Eğitim Bilimleri	100	11.38	4.71							6>7*	
	(8) Matematik ve Fen B.	77	12.54	4.84							9>4**	
	(9) Beden Eğitimi ve Spor	5	12.80	3.11							6>8*	
		Toplam	495	11.84	4.83							
Kişisel Tercih	(1) Temel Eğitim	80	15.11	4.76	G.arası	289.5	8	36.19				
	(2) Yabancı Diller	53	14.73	4.49	G.içi	9813.4	486	20.19				
	(3) Özel Eğitim	28	14.60	4.03	Toplam	10103.0	494					
	(4) Güzel Sanatlar	53	13.75	4.69								
	(5) Türkçe ve Sos. B.	76	14.32	4.51					1.79	.076		
	(6) Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	17.17	4.64								
	(7) Eğitim Bilimleri	100	14.62	4.60								
	(8) Matematik ve Fen B.	77	13.67	4.04								
	(9) Beden Eğitimi ve Spor	5	13.40	3.13								
		Toplam	495	14.53	4.52							
İnformal İletişim	(1) Temel Eğitim	80	10.72	2.66	G.arası	172.5	8	21.57				
	(2) Yabancı Diller	53	9.69	2.81	G.içi	3872.6	486	7.96				
	(3) Özel Eğitim	28	10.03	2.68	Toplam	4045.2	494					
	(4) Güzel Sanatlar	53	9.33	2.92							1>2**	
	(5) Türkçe ve Sos. B.	76	10.25	2.84					2.70	.006	1>4*	.042
	(6) Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	9.30	2.63							1>6**	
	(7) Eğitim Bilimleri	100	10.12	2.86							1>8*	
	(8) Matematik ve Fen B.	77	9.36	2.95								
	(9) Beden Eğitimi ve Spor	5	6.60	2.50								
		Toplam	495	9.91	2.86							
Mesleki Ayırım	(1) Temel Eğitim	80	13.66	3.96	G.arası	295.3	8	36.92				
	(2) Yabancı Diller	53	12.60	3.84	G.içi	7532.0	486	15.49				
	(3) Özel Eğitim	28	12.67	3.64	Toplam	7827.4	494				1>4**	
	(4) Güzel Sanatlar	53	11.84	4.10							1>9*	
	(5) Türkçe ve Sos. B.	76	13.27	4.38					2.38	.016	5>4**	.037
	(6) Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	12.95	3.58							7>4**	
	(7) Eğitim Bilimleri	100	13.2	3.90							5>9*	
	(8) Matematik ve Fen B.	77	11.50	3.66							7>9*	
	(9) Beden Eğitimi ve Spor	5	10.60	2.50								

Tablo 15- devam

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Mentorluk	(1) Temel Eğitim	80	8.21	3.30	İstatistik: 1.31 df1: 8 df2: 96.93							
	(2) Yabancı Diller	53	8.00	2.64								
	(3) Özel Eğitim	28	8.17	2.82								
	(4) Güzel Sanatlar	53	7.45	2.93								
	(5) Türkçe ve Sosyal Bilgiler	76	7.47	2.82								
	(6) Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	8.00	2.52								
	(7) Eğitim Bilimleri	100	8.07	2.93								
	(8) Matematik ve Fen Bilgisi	77	7.33	2.36								
	(9) Beden Eğitimi ve Spor	5	8.20	0.44								
	Toplam	495	7.81	2.83								
Kalıplaşmış Önyargılar	(1) Temel Eğitim	80	13.88	5.50	G.arası	656.6	8	82.07	2.85			
	(2) Yabancı Diller	53	14.28	5.28	G.içi	13991.0	486	28.78				
	(3) Özel Eğitim	28	15.57	4.67	Toplam	14647.7	494				6>1**	
	(4) Güzel Sanatlar	53	13.32	5.23							6>4**	
	(5) Türkçe ve Sosyal Bilgiler	76	14.39	5.40							6>2*	
	(6) Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	19.13	6.18						.004	6>3**	.044
	(7) Eğitim Bilimleri	100	14.28	5.50							6>5*	
	(8) Matematik ve Fen Bilgisi	77	14.63	5.12							6>9*	
	(9) Beden Eğitimi ve Spor	5	16.40	5.07							6>7*	
	Toplam	495	14.50	5.44								

Tablo 15'te görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölümlere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test etmek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene's testi yapılmıştır. Homojen dağılım gösteren alt boyutlarda tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi yapılmış, homojen dağılım göstermeyen mentorluk alt boyutunda ise Welch testi ardından post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda çoklu roller ( $p<.01$ ), informal iletişim ( $p<.01$ ), mesleki ayırım ( $p<.05$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $p<.05$ ) alt boyut puanlarında öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölümler değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Kişisel tercih ve mentorluk alt boyutlarında ise görev yaptıkları bölümlere dayalı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Ulaşılan bulgulara göre çoklu roller alt boyutunda Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde görevli öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının diğer bölümlerde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu ayrıca Beden Eğitimi ve Spor bölümünde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Güzel Sanatlar bölümünde görevli

öğretim elemanlarınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. İnfomal İletişim alt boyutunda Temel Eğitim bölümünde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Yabancı Diller, Güzel Sanatlar, Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri, Matematik ve Fen Bilgisi bölümünde görev yapan öğretim elemanlarınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki ayırım alt boyutunda Temel Eğitim, Türkçe ve Sosyal Bilgiler ve Eğitim Bilimleri bölümlerinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi ve Spor bölümünde görev yapan öğretim elemanlarınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Matematik ve Fen Bilgisi bölümü hariç diğer tüm bölümlerde görev yapan öğretim elemanlarınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Farkların etki değeri incelendiğinde mesleki kıdem değişkeninin çoklu roller ( $\eta^2=.040$ ), informal iletişim ( $\eta^2=.042$ ), mesleki ayırım ( $\eta^2=.037$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $\eta^2=.044$ ) alt boyutları üzerinde küçük bir etkiye sahip olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölümler cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, kalıplaşmış önyargılar, mesleki ayırım alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### **4.9. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölgelere Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular**

Tablo 16'da görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgelere göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene's testi yapılmıştır. Tüm alt boyutlar homojen dağılım gösterdiğinden, yapılan tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD sonucunda çoklu roller ( $p<.01$ ), mesleki ayırım ( $p<.01$ ), mentorluk ( $p<.05$ ), kalıplaşmış önyargılar ( $p<.01$ ) alt boyut puanlarında öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgeler değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Tablo 16. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının Görev Yaptıkları Bölgelere Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Çoklu Roller	(1) Akdeniz	45	11.46	5.28	G.arası	725.6	6	120.93			2>1**	.063
	(2) Doğu And.	63	14.00	4.48	G.içi	10833.3	488	22.20			2>3**	
	(3) Ege	68	10.64	4.66	Toplam	11559.0	494				2>5*	
	(4) Güneydoğu And.	35	14.25	5.11					5.44	.000	2>6**	
	(5) İç Anadolu	105	10.80	4.27							2>7*	
	(6) Karadeniz	75	12.05	4.66							4>1	
	(7) Marmara	104	11.57	4.92							4>3**	
	Toplam	495	11.84	4.83							4>5**	
Kişisel Tercih	(1) Akdeniz	45	13.73	5.10	G.arası	107.1	6	17.86				.515
	(2) Doğu And.	63	14.71	4.81	G.içi	9995.8	488	20.48				
	(3) Ege	68	14.13	4.66	Toplam	10103.0	494					
	(4) Güneydoğu And.	35	15.57	4.16					.87			
	(5) İç Anadolu	105	14.96	4.32								
	(6) Karadeniz	75	14.20	4.41								
	(7) Marmara	104	14.50	4.37								
	Toplam	495	14.53	4.52								
İnformal İletişim	(1) Akdeniz	45	9.06	3.14	G.arası	94.0	6	15.68				.073
	(2) Doğu And.	63	9.49	2.77	G.içi	3951.1	488	8.09				
	(3) Ege	68	10.30	2.81	Toplam	4045.2	494					
	(4) Güneydoğu And.	35	10.42	2.89								
	(5) İç Anadolu	105	10.40	2.79								
	(6) Karadeniz	75	9.78	2.95								
	(7) Marmara	104	9.70	2.72								
	Toplam	495	9.91	2.86								
Mesleki Ayırım	(1) Akdeniz	45	10.55	4.21	G.arası	525.3	6	87.56				.067
	(2) Doğu And.	63	12.25	3.53	G.içi	7302.0	488	14.96				
	(3) Ege	68	12.57	4.27	Toplam	7827.4	494					
	(4) Güneydoğu And.	35	14.31	3.56							4>1*	
	(5) İç Anadolu	105	13.20	3.59					5.85	.000	5>1**	
	(6) Karadeniz	75	14.13	3.93							6>1*	
	(7) Marmara	104	12.12	3.93								
	Toplam	495	12.74	3.98								
Mentorluk	(1) Akdeniz	45	6.80	2.71	G.arası	131.0	6	21.84				.033
	(2) Doğu And.	63	7.53	2.53	G.içi	3836.5	488	7.86				
	(3) Ege	68	7.64	2.84	Toplam	3967.6	494					
	(4) Güneydoğu And.	35	9.02	2.96							4>1*	
	(5) İç Anadolu	105	8.19	2.78					2.77	.012	5>1*	
	(6) Karadeniz	75	8.08	2.90							6>1**	
	(7) Marmara	104	7.56	2.85							4>2**	
	Toplam	495	7.81	2.83							4>3**	

Tablo 16- devam

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p	Fark	$\eta^2$
Kalıplaşmış Önyargılar	(1) Akdeniz	45	12.82	5.04	G.arası	851.9	6	141.99				
	(2) Doğu And.	63	16.57	5.53	G.içi	13795.7	488	28.27			2>1**	
	(3) Ege	68	12.41	4.03	Toplam	14647.7	494				2>3*	
	(4) Güneydoğu And.	35	16.31	5.81							6>2*	058
	(5) İç Anadolu	105	14.47	5.27					5.02	000	6>3**	
	(6) Karadeniz	75	14.12	5.29							6>5*	
	(7) Marmara	104	15.05	5.88							6>7*	
	Toplam	495	14.50	5.44								

\*p&lt;0.01 \*\*p&lt;0.05

Ulaşılan bulgulara göre çoklu roller alt boyutunda Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Güneydoğu Anadolu bölgesi hariç diğer tüm bölgelerde görev yapan öğretim elemanlarına nazaran daha yüksek olduğu, Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının çoklu roller alt boyutuna ait cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının ise Karadeniz bölgesi ve Doğu Anadolu bölgesi hariç diğer tüm bölgelerde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Mesleki ayırım alt boyutunda Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Akdeniz bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Mentorluk alt boyutunda İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Akdeniz bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Akdeniz, Doğu Anadolu, Marmara bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Akdeniz ve Ege bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu, Karadeniz bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engelleri algılarının Doğu Anadolu, Ege, İç Anadolu, Marmara bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir.

Farkların etki değeri incelendiğinde öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgelerin çoklu roller ( $\eta^2=.063$ ) ve mesleki ayırım ( $\eta^2=.067$ ) alt boyutları üzerinde orta bir etkiye, mentorluk ( $\eta^2=.033$ ) ve kalıplaşmış önyargılar ( $\eta^2=.058$ ) alt boyutları üzerinde küçük bir etkiye sahip

olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgeler cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, çoklu roller ve mesleki ayırım alt boyutları üzerinde orta düzeyde bir etkiye, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### 4.10. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almamış Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 17. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almamış Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bağımsız Grup t-Testi Analizi Sonuçları

Boyutlar	İdari Görev	n	$\bar{X}$	Ss	t	Sd	p	d
Çoklu Roller	Aldım	217	12.32	5.18	1.96	493	.050	-
	Almadım	278	11.46	4.52				
Kişisel Tercih	Aldım	217	14.68	4.78	.62	493	.530	-
	Almadım	278	14.42	4.31				
İnformal İletişim	Aldım	217	9.70	2.89	-1.43	493	.153	-
	Almadım	278	10.07	2.82				
Mesleki Ayırım	Aldım	217	12.38	4.13	-1.80	493	.071	-
	Almadım	278	13.03	3.84				
Mentorluk	Aldım	217	7.61	2.76	-1.42	493	.155	-
	Almadım	278	7.97	2.87				
Kalıplaşmış Önyargılar	Aldım	217	15.48	5.74	3.56	493	.000	-0.32
	Almadım	278	13.74	5.08				

Tablo 17’de görüldüğü gibi Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarının öğretim elemanlarının idari görev alıp almamış olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan bağımsız grup t testi sonucunda, kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda, grupların aritmetik ortalamaları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmuştur ( $p < .05$ ). Ulaşılan bulgulara göre idari görev alan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda idari görev almamış öğretim elemanlarınıninkine kıyasla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Bu farkın etki değeri incelendiğinde kalıplaşmış önyargılar ( $d = -0.32$ ) alt boyutunda küçük olduğu görülmektedir. Diğer bir ifade ile öğretim elemanlarının idari görev alıp almamış olma durumları, cam tavan algıları üzerinde kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda küçük düzeyde bir etkiye sahiptir.

#### 4.11. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almakta İstekli Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Yönelik Bulgular

Tablo 18. Öğretim Elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarının İdari Görev Alıp Almakta İstekli Olma Durumlarına Göre Farklılaşp Farklılaşmadığını Belirlemek Üzere Yapılan Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{X}$	Ss	Var.K.	KT	Sd	KO	F	p
Çoklu Roller	Evet	108	11.46	5.03	İstatistik:900 df1: 2 df2: 230.88					.408
	Hayır	275	11.81	4.94						
	Kararsızım	112	12.29	4.36						
	Toplam	495	11.84	4.83						
Kişisel Tercih	Evet	108	14.26	4.82	G.arası	10.37	2	5.18	.25	.777
	Hayır	275	14.63	4.58	G.içi	10092.6	492	20.51		
	Kararsızım	112	14.56	4.05	Toplam	10103.0	494			
	Toplam	495	14.53	4.52						
İnformal İletişim	Evet	108	10.14	2.95	G.arası	12.61	2	6.30	.77	.464
	Hayır	275	9.92	2.77	G.içi	4032.6	492	8.19		
	Kararsızım	112	9.66	2.97	Toplam	4045.2	494			
	Toplam	495	9.91	2.86						
Mesleki Ayırım	Evet	108	13.26	4.03	G.arası	49.91	2	24.95	1.57	.207
	Hayır	275	12.71	4.00	G.içi	7777.5	492	15.80		
	Kararsızım	112	12.32	3.84	Toplam	7827.4	494			
	Toplam	495	12.74	3.98						
Mentorluk	Evet	108	8.11	2.77	G.arası	21.34	2	10.67	1.33	.265
	Hayır	275	7.83	2.91	G.içi	3946.2	492	8.02		
	Kararsızım	112	7.49	2.68	Toplam	3967.6	494			
	Toplam	495	7.81	2.83						
Kalıplaşmış Önyargılar	Evet	108	14.30	5.90	G.arası	28.74	2	14.37	.48	.617
	Hayır	275	14.40	5.27	G.içi	14618.9	492	29.71		
	Kararsızım	112	14.94	5.43	Toplam	14647.7	494			
	Toplam	495	14.50	5.44						

Tablo 18’de görüldüğü üzere Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği alt boyut puanlarının öğretim elemanlarının idari görev alıp almakta istekli olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla öncelikle dağılımların homojenliğini gösteren Levene’s testi yapılmıştır. Homojen dağılım gösteren alt boyutlarda tek yönlü varyans analizi ve post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden LSD testi yapılmış, homojen dağılım göstermeyen çoklu roller alt boyutunda ise Welch Testi ardından post-hoc çoklu karşılaştırma testlerinden Tamhane testi uygulanmıştır. Yapılan testler sonucunda alt boyut puanları ile öğretim elemanlarının idari görev alıp almakta istekli olma durumu değişkenine göre istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ( $p>.05$ ).

## BÖLÜM V

### SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmadan ulaşılan sonuçlar alanyazındaki çalışmalarla karşılaştırılarak tartışılmış ve kadınların cam tavan engelleri algılarını iyileştirebilmek açısından çeşitli öneriler sunulmuştur.

#### 5.1. Sonuç ve Tartışma

##### 5.1.1. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarına ilişkin tartışma ve sonuç

Eğitim fakültesi öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait alt boyutlarından elde edilen puanlara göre cam tavan algılarının çoklu roller, kişisel tercih, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Atalay (2022) kamu çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyutlarının yüksek düzeyde olduğunu tespit etmiştir. Yılmaz (2013) ise il ve ilçelerde görevli ilçe milli eğitim müdürleri ve şube müdürleri ile yürüttüğü çalışmasında eğitim yöneticilerinin cam tavana ilişkin algılarının orta düzeyde olduğu sonucuna ulaşmıştır. Buradan yola çıkarak kamu çalışanları ve eğitim yöneticilerine kıyasla eğitim fakültesi öğretim elemanları çoklu roller, kişisel tercih, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarının kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna daha düşük seviyede katılmaktadır. Fakat öğretim elemanları informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında kadınların daha fazla engelle karşılaşmakta olduklarını hissetmektedir. Buna göre eğitim fakültesi öğretim elemanları kurum içi resmi olmayan sosyal ağlara girmenin ve kurum içi üst düzey görevlerin dağılımındaki dikey ayrımcılığın yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki engeller olduğunu düşünmektedir yorumu yapılabilir.

### **5.1.2. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının cinsiyete göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının cinsiyetine dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre erkek öğretim elemanları, kadınların sahip oldukları birden fazla sorumluluğa vurgu yapan çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna kadın öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Diğer bir ifade ile kadınların anne, eş, akademisyen gibi birden fazla role sahip olmaları erkek öğretim elemanlarına göre kadınların yönetici pozisyonlarına yükselmelerinin önündeki engellerden biridir. Buradan hareketle erkek öğretim elemanlarının kadınların ev içi sorumluluklarını ve ailevi görevlerini mesleklerinin önünde tutmakta olduğu yorumu yapılabilir. Nitekim Özkan'ın (2020) üniversitede akademik ve idari pozisyonlarda görev yapan katılımcılarla yürüttüğü çalışmasına göre erkek akademisyenler kadının ev içi sorumluluklarının daha öncelikli olduğunu düşünmekte öte yandan kadın akademisyenler, kadınların toplumsal rollerin kendilerine yüklediği sorumlulukların bir sorun olmasına müsaade etmemektedirler. Benzer şekilde Kurtaiş'in (2019) akademisyenler ile yürüttüğü çalışmasına göre erkek akademisyenler kadınların çoklu rol üstlenmelerinin kadınların kariyerleri önünde bir engel teşkil ettiği fikrine kadınlardan daha çok katılım göstermiştir. Kadın akademisyenlerin çoklu rollerin getirmiş oldukları sorumluluklar sebebiyle aynı anda pek çok görevi yetiştirmek durumunda kalmak akademik çalışmalarını için zorlayıcı olabilmekte (Başarı ve Sarı, 2015) dahası Jarmon'un (2014) çalışmasına göre rol çatışması olarak adlandırılan birden fazla role sahip olmak kadınlar için ilerlemelerinin önünde zaman zaman bir engel olarak görülmektedir. Öte yandan Öztürk'ün (2011) çalışmasına göre kadın öğretim elemanlarının büyük bir çoğunluğu akademik hayatın iyi bir anne olmalarını engelleyeceği fikrine katılmamaktadır. Özen ve Salepçioğlu'nun (2019) erkek egemen meslekler olarak bilinen pilotluk ve polislik mesleğini icra eden çalışanlarla yürüttüğü araştırmasında kadınların aile kurmak, eş olmak ve çocuk büyütmek rolleri çoklu rol üstlenmelerinin yönetici konumuna yükselmelerinde engel teşkil etmediğini göstermektedir. Buradan yola çıkarak akademide erkek öğretim elemanlarının, geleneksel bir bakış açısıyla, kadınların ev içi ya da bakım sorumluluklarını önceliklendirerek, iş hayatındaki sorumluluklarının kadınlara atfedilen bu

“asli” görevlerini aksatacağı düşüncesine kadın öğretim elemanlarına kıyasla daha çok sahip olduğu yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre erkek öğretim elemanları, kadınların sahip oldukları fiziksel, psikolojik ve karakteristik birtakım özelliklerinden ötürü yönetici pozisyonlarına uygun olmadıkları inancını ifade eden kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, kadın öğretim elemanlarına nazaran, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılım göstermektedir. Bu sonuçlar Hocoğlu vd'nin (2022) spor bilimleri fakültelerinde görevli akademisyenler ile yürüttüğü çalışmasının sonuçları ile örtüşmektedir. Benzer şekilde Courtney Taylor'ın (2022) çalışmasına göre yükseköğretimde yönetici pozisyonlarındaki kadınların kendi pozisyonlarını korumak için aşmaları gereken engellerden birinin önyargılar olduğu ifade edilmiştir. Bu çerçevede akademinin diğer kurumlara nazaran kalıplardan sıyrılmış bir yapısı olduğu varsayılmakla birlikte, bu çalışmadan elde edilen sonuçların akademinin öngörülen özgürlükçü yapıyı pek de taşıyor olduğu yorumu yapılabilir. Fakat kalıplaşmış önyargılar yalnızca akademiye özgü bir durum değildir. Aksu, Çek ve Şenol'un (2013) çalışmasına göre kadın okul müdürleri de toplumsal önyargıların genel olarak kadınların yönetim kademelerine ilerlemelerinde engeller oluşturduğunu ifade etmişlerdir. Eğitim kurumlarında kadınlar yönetici olmayı başarsalar bile, önyargıların getirdiği olumsuz deneyimleri yaşamaya devam etmektedir (Akbaş ve Korkmaz, 2017). Buradan hareketle eğitim sektöründe, ilköğretim ya da yükseköğretim fark etmeksizin, kadınlar cam tavanları aşmış olsalar dahi önyargılara maruz kalarak sahip oldukları enerji ve motivasyonu belki de pozisyonlarının getirdikleri görevleri yapmanın yanında pozisyonlarını hak ettiklerini kanıtlamak için harcamak zorunda kalmaktadırlar yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kadın öğretim elemanları resmi olmayan iletişim kanallarını ifade eden İnfomal İletişim alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine yükselmelerinin önündeki yapay engeller olduğuna erkek öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Örgütlerde resmi olmayan sosyal ilişkileri ifade eden İnfomal İletişim ağları alt boyutuna ait bu çalışmadan elde edilen sonuçlar Kurtaiş'in (2019) akademisyenlerle ve Tanrısevdi, Sarpkaya ve Sarpkaya'nın (2019) eğitim yöneticileriyle yaptığı çalışma ile benzerdir. Ayrıca Yılmaz (2013) da il ve ilçelerde görevli ilçe milli eğitim müdürleri ve şube müdürleri ile yürüttüğü çalışmasında

informal iletişim ağlarını kullanma konusunda kadınların erkeklere kıyasla daha fazla cam tavan engelini yaşadıkları sonucuna ulaşmıştır. Oysaki Halo'nun (2015) çalışmasına göre kadınların üst veya ast fark etmeksizin iletişim konusunda erkeklerden daha becerikli oldukları sonucunu ortaya koymuştur. Benzer şekilde Kirişçi ve Can'ın (2020) eğitim yöneticileri ile yaptığı araştırmasına göre yöneticiler, kadın yönetici ile çalışma isteğini kadınların iletişim kurmada başarılı olmaları olarak gerekçelendirmiştir. İletişim ağlarına giremeyen kadın çalışanlar ise uygulanan politikaların ve örgüt kültürünün yükselmelerinin önünde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir (Bingöl vd., 2011). Bu çerçevede kadınların resmi olmayan iletişim ağlarına katılımını kurum içi kültürün ve pratiklerin etkiliyor olduğu düşünülebilir. Nitekim kadın yöneticiler, bankacılık sektöründe, üstleri ve erkek çalışma arkadaşları ile rahat iletişim kurabilmektedir ve bu durumu örgüt kültürü belirlemektedir (Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Bu araştırmanın sonuçlarına göre ise kadın öğretim elemanları erkeklere oranla informal iletişim ortamlarında kendilerini daha engellenmiş hissetmektedirler. Buradan hareketle kurumda tanınma, öne çıkma, terfi fırsatlarından haberdar olma gibi kurum içi fırsatların konuşulduğu çay molaları, öğle araları, sosyal toplantılar gibi informal iletişim ağlarına giremeyen kadın çalışanların yöneticilik pozisyonları için seçilme şansı yakalayamadıkları yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kadın öğretim elemanları mesleklerin cinsiyetlere göre ayrışımını ifade eden mesleki ayırım alt boyutunun kadınların üst yönetim yükselmelerinin önündeki yapay engeller olduğuna erkek öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Burada elde edilen sonuçlar ise Özkan'ın (2020) bir kamu üniversitesinde hem akademik hem de idari pozisyonlarda görev yapan kadınlar ve erkeklerle yürüttüğü çalışmasında ulaşılan bulgular ile paraleldir. Benzer şekilde Hoşgör, Hoşgör ve Memiş (2016) tarafından bir kamu hastanesindeki kadın sağlık çalışanları ile yürütülen çalışmada da kadınların mesleki ayırım algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Kurtaiş (2019) ve Hoccoğlu vd.'nin (2022) akademisyenlerle ve Pamuk'un (2017) banka çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında da mesleki ayırım alt boyutunda cinsiyete göre anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Buradan hareketle kadınların yoğun olarak istihdam edildiği eğitim ve sağlık sektöründe paradoksal bir biçimde kadın çalışanlar, kurumsal farklılıklar bulunmasına rağmen, yönetim pozisyonlarında var olmalarını engelleyen dikey bir ayırımın varlığını hissetmektedir yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre kadın öğretim elemanları kurum içerisinde bir rehber ya da akıl hocalığı desteğini ifade eden mentorluk alt boyutunun kadınların üst yönetim yükselmelerinin önündeki yapay engeller olduğuna erkek öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Burada elde edilen sonuçlar Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile ve Özkan'ın (2020) bir kamu üniversitesinde hem akademik hem de idari pozisyonlarda görev yapan kadınlar ve erkeklerle yürüttüğü çalışmalarının sonuçları ile paraleldir. Halbuki Yılmaz'ın (2019) araştırmasına göre devlet ve vakıf üniversitelerindeki kadın akademisyenler yakın arkadaşlar, mentor veya eşlerinden alacakları destekler ile cinsiyet ayrımcılığıyla savaşıyorlar başarılı olabileceklerini ve üst düzey yönetim pozisyonlarında var olabileceklerini düşünmektedirler. Nitekim Mert'in (2019) çalışmasına göre de bahsedilen sonuçlara paralel şekilde, kurum içinde bir kadın yönetici rol modeline sahip kadın öğretmenler, kariyer planlamaları içerisinde karşılaşılabilecekleri cam tavan engellerini aşabileceklerine dair daha güçlü bir inanç içerisinde oldukları görülmüştür. Karcıoğlu ve Leblebici (2014) kamu ve özel banka çalışanları ile yürüttüğü çalışmada kadın çalışanların mentor desteği alamamalarının önemli bir cam tavan engeli olduğunu belirtmektedir. Öte yandan Dağdeviren ve Aydemir'in (2020) sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmada mentor eksikliği alt boyutunda cinsiyete bağlı olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Oysaki mentor kariyer gelişimi için değerlidir (Jarmon, 2014; Beck, 2003) her şeyden önce bir yol göstericidir, kişinin gerekli kaynaklara ve fırsatlara ulaşmasına yardımcı olmakta kariyer gelişiminde destek olmaktadır (Taşkın ve Çetin, 2012). Mentorluk kadınların liderlik rolleri yolunda kariyer basamakları için bu denli değerli olmasına rağmen bu çalışmanın sonuçlarına paralel olarak Horner'in (2004) çalışması da genç akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu bir mentora sahip olmadığını göstermektedir. Bu durum ise danışman- öğrenci ilişkisiyle yürüyen bir kurum için oldukça düşündürücüdür; mevzuatta kendilerine danışman atanan akademisyenler uygulamada rehber eksikliği hissederek yalnız kalmakta ve belki de sağlıklı bir kariyer planı yapamamaktadır denilebilir. Çalışmadan elde edilen diğer bir bulguya göre kişisel tercih alt boyutunda cinsiyete dayalı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Bu araştırmanın bulgularını destekler nitelikte Öztürk (2011) çalışmada kadın öğretim elemanları "kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim" ifadesine %92 oranında katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum yanıtını vermişlerdir. Diğer bir ifade ile kadın öğretim elemanları yükselmeyi hedeflemekte ve bunu tercih etmektedir. Öte yandan Hocaoğlu vd.'nin (2022)

spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında akademisyenlerin kişisel tercih alt boyutundan elde ettikleri puanlarda cinsiyete göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık bulunmaktadır. Hoşgör vd.'nin (2016) kadın sağlık çalışanları ile yürüttüğü araştırmasında ise kişisel tercih algıları alt boyutunun en yüksek ortalamayı alması dolayısıyla, kadınların kariyer bariyerlerini kendi kendilerine ördükleri sonucuna ulaşmıştır. Benzer şekilde Akkaya'nın (2020) okul yöneticileri ile yürüttüğü çalışmasına göre bireysel faktörler, kadınların üst yönetim pozisyonlarında temsil edilmesinin önündeki en önemli engellerden biridir. Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile yürüttüğü araştırmasında kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutunda kadınların algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Öte yandan Atalay (2022) kamu çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında erkek katılımcıların kişisel tercih ve algıları alt boyutu algı düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğunu tespit etmiştir. Karcıoğlu ve Leblebici (2014) kamu ve özel banka çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında da kadın yöneticilerin cam tavan sendromu yaşamalarında kişisel tercihlerin etkili olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bu çerçevede eğitim, sağlık, bankacılık, kamu sektörü, yükseköğretim gibi birçok çalışma alanında, erkek veya kadın çalışanlar, kadınları daha yüksek pozisyonlara gelme ya da terfi etme konusunda isteksiz, çaresiz ve önyargıları kabullenmiş bir pozisyonda algıarken, bu araştırmanın sonuçlarına göre eğitim fakültesi öğretim elemanları kadınların yönetim alanlarına yükselememelerini bireysel bir tercih olarak görmemekte ve başka faktörlerin bu süreci etkilediğine inanmaktadırlar.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklılıklara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının cinsiyetinin, cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında orta düzeyde, mentorluk alt boyutunda ise küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### **5.1.3. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının medeni hale göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu çalışmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının medeni hallerine dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre evli öğretim elemanları çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna

bekar öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Halaçlı'nın (2018) öğretmen ve akademisyenlerle ve Özkan'ın (2020) bir kamu üniversitesinde hem idari pozisyonlarda hem akademik olarak görev yapan kadınlar ve erkeklerle yürüttüğü araştırmalarında benzer şekilde evli akademisyenlerin, çoklu rol üstlenme alt boyutunda bekar olanlara göre daha fazla cam tavan sendromu ile karşılaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Aynı durum bağımsız devlet anaokullarında çalışan kadın yöneticiler (Topçu ve Mert, 2021), kadın sağlık çalışanları (Dağdeviren ve Aydemir, 2020), kadın maarif müfettişleri (Ergül Düz, 2015), il ve ilçelerde görevli ilçe milli eğitim müdürleri ve şube müdürleri (Yılmaz, 2013) için de geçerlidir. Öte yandan Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personellerle yürüttüğü çalışmasında, Hocaoğlu vd.'nin (2022) spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında medeni durum ile çoklu roller alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu araştırmanın sonuçlarına dayanarak, farklılıklar bulunmakla birlikte, eğitim ve sağlık sektöründe evli çalışanlar, çoklu rollerinin getirdiği sorumlulukların üzerine çalışma hayatında yönetim pozisyonunun getirdiği sorumlulukları üstlenmekte çekimser davranmaktadır yorumu yapılabilir. Bu durum ev içi sorumlulukların paylaşılıp paylaşılmadığıyla diğer bir ifade ile toplumsal cinsiyet eşitliğinin çalışma hayatına izdüşümü ile de alakalıdır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bekar öğretim elemanları, İnfomal İletişim alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna evli öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ulaşılan bu sonuç Halaçlı'nın (2018) öğretmen ve akademisyenlerle, Yenici'nin (2018) vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle ve Öztürk'ün (2011) kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmalar ile paraleldir. Öte yandan Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile, Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personellerle, Hocaoğlu vd.'nin (2022) spor bilimleri fakültelerinde görev yapmakta olan akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında medeni durum ile İnfomal İletişim alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan yola çıkarak eğitim fakültesi öğretim elemanlarının evli olmanın getirdiği konfor alanıyla iletişim kurmakta daha rahat hissediyor olduğu yorumu yapılabilir. Bu durumda, kurumsal farklılıklar olmakla birlikte, akademi geleneksel bir anlayışın hâkim olduğu söylenebilir ve bekar

akademisyenlerin belki de kurum içerisinde etiketlenmelerden kaçınması informal iletişim ağlarından izole olmalarının bir nedeni olabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bekar öğretim elemanları mentorluk alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna evli öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ülker Tümlü ve Receptoğlu'nun (2013) akademisyenlerle yürüttükleri çalışmasına göre evlilik akademisyenler için sosyal destek sağlamaktadır. Fakat bu çalışmadaki bulguların aksine Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personellerle, Hocoğlu vd.'nin (2022) akademisyenlerle, Uçar ve Güven'in (2021) öğretmenlerle ve Öztürk'ün (2011) kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü araştırmalarında medeni durum ile mentorluk alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bununla birlikte bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre eğitim fakültesinde görev yapan evli öğretim elemanlarının eş desteği, bir mentora duyulan ihtiyacı görece yerine getirmekte öte yandan bekar öğretim elemanları bu desteğe sahip olmadığı için mentorluk desteği engelini daha fazla hissetmektedir denilebilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre bekar öğretim elemanları mesleki ayırım alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna evli öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Öte yandan Dağdeviren ve Aydemir'in (2020) sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmasına göre evli sağlık çalışanları daha fazla mesleki ayırım engeli ile karşılaşmaktadırlar. Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile, Uçar ve Güven'in (2021) öğretmenlerle, Orbay'ın (2018) okul yöneticileri ile ve Yenici'nin (2018) akademisyenlerle yürüttüğü çalışmalarında ise medeni durum ile mesleki ayırım alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle evli sağlık çalışanları toplumsal cinsiyet rollerinin bir uzantısı olarak evliliğin var olan rollerine yenilerini eklediğinden daha fazla engel hissetmekte iken eğitim fakültesinde görev yapan evli öğretim elemanları için evlilik böyle bir bağlamı ifade etmemektedir denilebilir.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının yaşının, cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım, kalıplaşmış önyargılar ve mentorluk alt boyutlarında küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### **5.1.4. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının yaşa göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının yaşına dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 30- 39 yaş arası, 40- 49 yaş arası, 60 yaş ve üzeri öğretim elemanları çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna 29 yaş ve altı öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ulaşılan bu sonuç Hocoğlu vd.'nin (2022) akademisyenlerle, Telli'nin (2020) katılım bankası çalışanlarıyla yürüttüğü çalışması ile paraleldir. Buna göre özellikle yaşı ilerleyen kadın akademisyenler hem çalışma yaşamlarını hem de aile hayatlarını beraber yürütmekte zorlanmaktadır (Hocoğlu vd., 2022). Öte yandan bu sonuçlar Kurtaiş'in (2019) akademisyenlerle, Güleç'in (2015) otel çalışanları ile, Karcioğlu ve Leblebici'nin (2014) özel banka ve kamu bankası çalışanları ile, Mizrahi ve Aracı'nın (2010) KOBİ'lerde çalışan kadın ve erkek yöneticilerle yürüttüğü çalışması ile örtüşmemektedir. Buna göre eğitim fakültelerinde görev yapan 29 yaş ve altı öğretim elemanlarının büyük çoğunluğunun henüz evli olmadığı ihtimali düşünüldüğünde, kariyer sorumluluklarına ek olarak ataerkil evliliğin getirdiği sorumlulukları henüz almak zorunda kalmamış oldukları ve çoklu rol engelini daha az hissettikleri yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 29 yaş ve altı öğretim elemanları İnfomal İletişim alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna 50- 59 yaş arası ve 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Bu sonuçlar Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile yürüttüğü çalışması ile örtüşmektedir. Aynı çalışmaya göre 20-30 yaş grubu çalışanların diğer yaş grubundaki çalışanlara kıyasla İnfomal İletişim alt boyutunda cam tavan engeli algıları daha yüksektir. Yılmaz'ın (2013) il ve ilçelerde görevli ilçe milli eğitim müdürleri ve şube müdürleri ile yürüttüğü çalışmasına göre ise 51 ve üstü yaş grubu eğitim yöneticileri 31-40 yaş grubuna kıyasla İnfomal İletişim alt boyutunda cam tavan engellerini daha çok hissetmektedir. Öte yandan Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile, Ersoy'un (2019) okul yöneticileriyle, Karahan'ın (2018) Türkiye ve Finlandiya'da görev yapan akademisyenlerle, Yenici'nin (2018) akademik personelle ve Çetin ve Atan'ın (2012) okul yöneticileriyle yürüttükleri çalışmalarında yaş ile İnfomal İletişim alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buna göre eğitim fakültelerinde görevli

öğretim elemanları erken kariyer basamaklarına denk gelen 20li yaşlarının tecrübe eksikliği ve kurum kültürü ile yeni tanışıyor olmaları sebebi ile informal ağlara katılmakta çekimser davranıyor olabilirler yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 60 yaş ve üzeri öğretim elemanları kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna diğer gruplardaki öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır ve 29 yaş ve altı öğretim elemanları ilgili alt boyutta diğer öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha düşük bir algıya sahiptir. Benzer şekilde Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanlarla yürüttüğü araştırmaya göre yaş artıkça kalıplaşmış düşüncelerden etkilenme seviyesi de artmaktadır. Ulaşılan bu sonuçlara paralel şekilde Hoşgör vd.'nin (2016) çalışmasına göre kadın sağlık çalışanları ilerleyen yaşlarda çalışmak istemedikleri ve erkekler kadar kariyerlerine bağlı olmadıkları, aşırı kaprisli, duygusal olmaları ve mesai saati dışında çalışmak istemedikleri gibi birtakım basmakalıp önyargılardan oluşan baskıyı az da olsa hissettikleri söylenebilir. Öte yandan Kurtaiş (2019) akademik personelle yürüttüğü çalışmasında 51 yaş ve üzerinde olan akademisyenlerin kalıplaşmış önyargılar alt boyutuna ait algılarının 41-50 yaş aralığında olan akademisyenlere nazaran anlamlı derecede daha düşük olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bingöl ve Gündoğdu'nun (2020) spor eğitimi veren kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasının sonuçlarına göre ise bu araştırma sonuçlarının tam aksine “Kalıplaşmış Önyargılar” engeli algısı 25 yaş ve altı kadın akademisyenlerde en yüksek seviyede iken 51 ve üzeri yaşta bulunan kadın akademisyenlerde en düşük seviyededir. Buradan hareketle, kurumsal farklılıklar olmasına rağmen, eğitim ve sağlık sektöründe kadın çalışanlar ilerleyen yaşlarında kalıplaşmış önyargılar engeline daha çok takılmaktadır yorumu yapılabilir. Terzi ve Deniz'in (2022) eğitim fakültelerinin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını inceledikleri çalışmaya göre eğitim fakültelerine ait üst yönetim kadrolarında kadın temsili göze çarpan bir oranla azınlıkta kalmaktadır. Buradan hareketle ve bu çalışmada ulaşılan bulgular ışığında, 60 yaş ve üzeri öğretim elemanları ve sağlık çalışanları kurumlarında erkek egemen pratiklere tanık olmaktadır ve edindikleri gözlem, algılar ve deneyimler diğer bir ifade ile kurum içi yaşantılar kadınların yönetim pozisyonlarındaki varlığına dair stereotipler yaratmaktadır denilebilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 29 yaş ve altı öğretim elemanları ile 30- 39 yaş arası öğretim elemanları mentorluk alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ulaşılan bu sonuca paralel olarak Atalay 'ın (2022) kamu çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında 30 yaş ve altında olan katılımcılar 31 yaş ve üzerindeki çalışanlara nazaran mentor eksikliğinin mesleki gelişimlerini engelleyen önemli bir etmen olduğunu ifade etmişlerdir. Öte yandan Ersoy'un (2019) devlet liselerindeki okul yöneticileri ile yürüttüğü çalışmasında yaşları daha ileri olan okul yöneticileri genç yöneticilere nazaran mentorluk boyutunun kadınlar için bir cam tavan engeli olduğu yönünde görüş belirtmişlerdir. Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personellerle ve Hocoğlu vd.'nin (2022) yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmalarında ise yaş ile mentorluk alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle kariyer basamaklarının başında olan genç öğretim elemanlarının tecrübe eksikliklerinden kaynaklı olarak, beklenen bir şekilde, tecrübesinden, bilgi ve birikiminden yararlanabilecekleri birer rehber ihtiyacı duymakta olduğu yorumu yapılabilir.

Çalışmadan elde edilen diğer bir bulguya göre kişisel tercih alt boyutunda yaşa dayalı olarak istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Benzer şekilde Yenici'nin (2018) vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasına göre kadın akademisyenlerin yaşları ile kişisel tercih algıları alt boyutu puan ortalamaları açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Ayrıca Özkan'ın (2020) bir kamu üniversitesinde hem idari pozisyonlarda hem de akademik olarak görev yapan kadınlar ve erkeklerle yürüttüğü çalışmasında ve Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında da katılımcıların cam tavan algıları boyutları ile yaşları arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Öte yandan Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanlarla yürüttüğü araştırmaya göre genç çalışanlar kişisel tercih boyutunda daha çok cam tavan engeli algısı (öz-yeterlilik vb.) yaşarken, yaş ilerledikçe bu algı azalmaktadır. Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile yürüttüğü çalışmasının sonuçlarına göre 20-30 yaş grubunda olan katılımcıların 31-40 yaş grubunda olanlara göre bu konudaki algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Hocoğlu vd.'nin (2022) yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında ise 40 yaş ve üzeri

katılımcıların kişisel tercih alt boyutuna ait cam tavan algısı puanlarının diğer yaş grubuna nazaran istatistiksel olarak anlamlı derecede yüksek olduğu görülmüştür.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerinin, cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk, kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### **5.1.5. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının çocuk sayısına göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu çalışmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının sahip olduğu çocuk sayısına dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre 2 çocuk sahibi olan öğretim elemanları 3 çocuk sahibi olan öğretim elemanlarına kıyasla çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ayrıca 3 çocuk sahibi olan öğretim elemanları 1 çocuk sahibi olan öğretim elemanlarına kıyasla çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna daha çok katılmaktadır. Öte yandan Yenici'nin (2018) vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasına göre 1 çocuğa sahip akademisyenlerin çoklu rol üstlenme puan ortalamaları, 2 ve üzerinde çocuğa sahip olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Horner'ın (2004) kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasına göre çocuk sahibi olmak kariyer gelişimlerinin önünde önemli bir etki gücüne sahiptir. Dikmen ve Maden'in (2012) kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasına göre, karşılıksız, güvencesiz ve düzensiz niteliklere sahip ev işleriyle ilgili sorumlulukların büyük oranda kadınlara aittir ve bu durum kadınların omuzlarına yüklenmiş görünmeyen bir emektir. Atay Özkanlı, Gürgeç ve İmamoğlu'nun (2022) çalışmasında büyük ölçüde sorumluluk dengesi sağlanamadığından çocuk bakımı ve ev işleri konularında kadın akademisyenler sorumlulukları kendilerinin üstlenmek durumunda olduklarını ifade etmişlerdir. Alanyazında yapılmış başka çalışmalar da göstermektedir ki çocuk sahibi eğitim yöneticileri (Akkaya, 2020), akademisyenler (Yılmaz, 2019) ve çocuk sahibi öğretmenler (Halaçlı, 2018) çoklu rollerinin getirmiş olduğu sorumlulukların fazlalığından ötürü kariyerlerinden

vazgeçmeyi tercih edebilmektedir. Buradan hareketle çocuk sahibi eğitim çalışanlarının, geleneksel bir anlayışın uzantısı olarak çoklu rollerinin getirdiği sorumlulukların kadınların kariyerlerinin önünde zorlayıcı bir etmen olarak gördükleri ve iş-aile çatışması yaşadıkları yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 3 çocuk sahibi öğretim elemanları, 1 ve 2 çocuk sahibi olanlara kıyasla kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Benzer şekilde Esen (2018) politik kariyere sahip kadınlarla yürüttüğü çalışmasında kalıplaşmış önyargılar algısının çocuk sayısı arttıkça artış göstermekte olduğu sonucuna ulaşmıştır. Bingöl ve Gündoğdu ise (2020) spor eğitimi veren kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında çocuğu olan kadın akademisyenlerin kalıplaşmış önyargılar alt boyutuna ait kariyer engeli algılarının çocuğu olmayan kadın akademisyenlere göre daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Öte yandan Hocoğlu vd.'nin (2022) spor bilimleri fakültelerinde görevli akademisyenlerle, Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile, Öge, Karasoy ve Kara'nın (2014) bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerle yürüttüğü çalışmalarında çocuk sayısı ile kalıplaşmış önyargılar alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle akademiye geleneksel cinsiyet rolleri algısının hâkimdir ve bu durumun çalışma hayatına bir yansıması olarak çocuk sayısı arttıkça -ataerkil bakış açısı ile bakım sorumlulukları da artacağından- kadınların yönetim kademelerine ilerlemelerinin zorlaşacağı düşünülmektedir denilebilir. Genel olarak bu araştırma sonuçları cam tavan algısına ilişkin boyutlarda daha çok çocuk sahibi olanların daha olumsuz algılara sahip olduğunu ortaya koymaktadır ancak zaman zaman bu çıkarımı yanlışlayan durumların olduğunun da gözden kaçırılmaması gerekmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 1 çocuk sahibi öğretim elemanları 3 çocuk sahibi olanlara kıyasla mesleki ayırım alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Telli'nin (2020) katılım bankası çalışanları ile yürüttüğü çalışmada ise buradaki bulguların tam aksine mesleki ayırım boyutlarında 3 ve daha fazla çocuk sahibi kadın çalışanların cam tavan algılarının yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öte yandan Hocoğlu vd.'nin (2022) spor bilimleri fakültelerinde görevli akademisyenlerle, Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile, Öge vd.'nin (2014) bir devlet üniversitesinde görev

yapan akademisyenlerle ve Öztürk'ün (2011) bir devlet üniversitesinde kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasında çocuk sayısı ile mesleki ayırım alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmada ise diğer araştırmalardan farklı olarak tersi bir sonuç elde edilerek 1 çocuk sahibi öğretim elemanlarının 3 çocuk sahibi olanlara göre mesleklerin cinsiyetlere göre ayrışımının kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğunu düşünmektedirler.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklılara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının sahip oldukları çocuk sayısının cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım, kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### **5.1.6. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının unvana göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının unvanlarına dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre diğer unvanlara ve alt boyutlara ilişkin bir farklılık bulunmama birlikte profesör doktor unvanına sahip öğretim elemanları araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor unvanına sahip öğretim elemanlarına kıyasla İnfomal İletişim alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha az katılmaktadır. Bu sonuçlara paralel şekilde Tahtalıoğlu ve Özgür'ün (2020) 1992 yılında kurulan devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasına göre doktor öğretim üyelerinin diğer unvanlara sahip öğretim elemanlarına nazaran informal iletişim ağları faktörlerini daha fazla algılamaktadır. Yenici'nin (2018) vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında da öğretim elemanları informal iletişim ağları engelini profesörlere kıyasla daha çok hissetmektedir. Öte yandan Kurtaiş (2019) ve Öge vd.'nin (2014) akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında mesleki unvan ile İnfomal İletişim alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle profesör doktor unvanına sahip öğretim elemanlarının sahip olduğu deneyimler, edindikleri özgüven ve saygınlık sosyal ağlara girmelerini kolaylaştırıcı unsur etkisi yaratmaktadır yorumu yapılabilir.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklılara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının akademik unvanının cam tavan algıları üzerinde İnfomal İletişim alt boyutu üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### **5.1.7. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının kıdeme göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre 11- 15 yıl arası ve 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarına kıyasla çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ulaşılan bu sonuçlara paralel olarak Mert ve Levent'in (2020) öğretmenlerle yürüttükleri çalışmalarına göre mesleğe yeni başlayan kadın öğretmenlerin kariyerlerine dair yükselme hedefleri bulunmaktadır. Hoşgör vd. (2016) tarafından sağlık çalışanları ile yürütülen çalışmaya göre ise mesleki deneyim süreleri arttıkça gerek çalışma hayatında gerek sosyal yaşamda çoklu rol üstlenme alt boyutu etkisi daha yoğun hissedilmektedir. Öte yandan yine sağlık çalışanları ile yürütülen bir başka çalışmaya göre (Dağdeviren ve Aydemir, 2020) mesleki tecrübe arttıkça sağlık çalışanlarının daha az rol üstlendikleri görülmüştür. Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personeller ile, Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile, Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile, Orbay'ın (2018) okul yöneticileri ile, Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanları ile ve Öztürk'ün (2011) bir devlet üniversitesinde kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmalarında ise mesleki tecrübe ile çoklu roller alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle, kurumsal farklılıklar bulunmakla birlikte, eğitim ve sağlık sektöründe çalışanların mesleki kıdemleri arttıkça sahip oldukları sorumluluk alanları genişlemekte, üzerine muhtemel ailevi sorumluluklar eklenmekte ve bu sorumluluklar idari görev alanının getireceği yeni roller ve sorumlulukları üstlenmekte psikolojik bir engel yaratmaktadır yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarına kıyasla mesleki ayırım alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel

olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Yenici'nin (2018) vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında ise tam aksine en olgun ve mevki almaya aday kişiler olan 21 yıl ve üzeri mesleki kıdemi olan kadın akademisyenlerin mesleki ayırım puan ortalamaları 1-5 yıl, 11-15 yıl ve 16-20 yıl olanlara kıyasla anlamlı düzeyde yüksek bulunmuştur. Öztürk'ün (2011) bir devlet üniversitesinde kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasına göre kadın öğretim elemanlarının mesleki ayrımcılık boyutu ile ilgili görüşleri mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir. Öte yandan Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile, Özkan'ın (2020) bir kamu üniversitesinde hem idari pozisyonlarda hem akademik olarak görev yapan kadınlar ve erkeklerle yürüttüğü çalışmasına göre mesleki kıdem ile mesleki ayırım alt boyutu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle kariyer basamaklarının henüz en başında olan genç akademisyenlerin mesleğe belki de halihazırda bir önyargı ile başlamakta olduğu yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları 1-5 yıl arası, 11- 15 yıl arası, 16- 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarınıninkine kıyasla İnfomal İletişim boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha az katılmaktadır. Benzer şekilde Yenici'nin (2018) vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmasında mesleki deneyimi 16-20 yıl arasında olan akademisyenlerin informal iletişim ağları puan ortalamaları 6-10 yıl arasında olanlardan istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük bulunmuştur. Orbay'ın (2018) okul yöneticileri ile yaptığı çalışmasına göre ise bu çalışmanın sonuçları ile paralel şekilde 21 yıl üzeri mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerinin cam tavan algıları 6-10 yıl arası mesleki kıdeme sahip okul yöneticilerine kıyasla daha düşüktür. Öztürk'ün (2011) bir devlet üniversitesinde kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasında da kadın öğretim elemanlarının mesleki deneyimlerine göre resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama algılarının farklılaştığı görülmüştür. Fakat Hoşgör vd.'nin (2016) çalışmasında ulaşılan sonuçlara göre kadın sağlık çalışanlarının mesleki deneyim süreleri yükseldikçe; özellikle erkek egemen bir yönetim yapısından oluşan örgütlerdeki gayri resmi iletişim ağlarına girebilme düzeyinin azaldığı söylenebilir. Öte yandan Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personeller ile, Atalay'ın (2022) kamu çalışanları ile Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile ve Öge vd.'nin (2014) bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerle

yürüttüğü çalışmasına göre mesleki kıdem ile İnfomal İletişim alt boyutu arasında istatikselsel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Buradan hareketle öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerinin bir çıktısı olarak kazandığı mesleki olgunluk ve kurum kültürünü tanıyan olmanın getirmiş olduğu pozitif psikoloji ile informal iletişim ağlarına daha rahat girebiliyor olduğu yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre 16- 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları 1-5 yıl arası, 6- 10 yıl arası ve 6- 20 yıl arası mesleki kıdeme sahip öğretim elemanlarınıninkine kıyasla kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatikselsel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanlarla yürüttüğü araştırması da kalıplaşmış önyargılar konusunda iş deneyimi değişkeni arttıkça “stereotipler” algısının da arttığını göstermiştir. Dağdeviren ve Aydemir'in (2020) sağlık çalışanları ile yürüttüğü çalışmasında da sağlık personelinin mesleki kıdemi arttıkça, daha fazla kalıplaşmış önyargılar engelleri ile karşılaşmaktadırlar. Öte yandan Biner'in (2022) bir üniversitede görev yapmakta olan idari personeller ile, Özkan'ın (2020) bir kamu üniversitesinde hem akademik hem de idari pozisyonlarda görev yapan kadınlar ve erkeklerle , Orbay'ın (2018) okul yöneticileri ile yürüttüğü çalışmasına göre mesleki tecrübe ile kalıplaşmış önyargılar alt boyutu arasında istatikselsel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle öğretim görevlilerinin meslek yaşamları içerisinde gözlemler ve deneyimler yoluyla maruz kaldıkları durumlar neticesinde kadınların yükselmelerine karşı engeller hissetmekte oldukları yorumu yapılabilir.

İstatikselsel açıdan elde edilen anlamlı farklılara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerinin cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

### **5.1.8. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının görev yapılan bölümlere göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölümlere dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde görevli öğretim elemanları diğer bölümlerde görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ünal'ın (2015) çalışmasına göre bilişim sektöründeki kadın çalışanlar üst düzey yöneticilik pozisyonlarına terfi aşamasında Cam Tavan engelleri karşılaşmaktadır fakat kadın çalışanlar çoklu rollerinin getirdiği sorumlulukları daha dengeli bir şekilde üstlenmektedirler. Yine aynı çalışmada ulaşılan bir diğer sonuca göre Bilişim Sektörünün yetkinlik ve entelektüel bilgi gerektiren yumuşak bir sektör olması nedeniyle kadın çalışanı ve kadın yöneticiyi daha kolay kabullendiği sonucuna ulaşılmıştır. Akpınar ve Bozkurt'un (2017) çalışmasına göre bilişim sektöründe çok sayıda kadın istihdam edilmekle birlikte kadın çalışanların yükselmelerini engelleyen dikey ayrımcılıkla/cam tavanla karşılaştıkları görülmüştür. Akademinin toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda daha hassas olacağına ilişkin yaygın toplumsal kanaatin aksine, bilhassa sosyal bilimler alanında çalışmalar üreten akademisyenler de dahil çoğu erkek akademisyen gerçek hayatta ataerkil ve erkek egemen ilişkileri yeniden üretmeye devam etmektedir (Tuncer, 2019). Terzi ve Deniz'in (2022) eğitim fakültelerinin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını inceledikleri çalışmaya göre Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde görevli toplam 22 Anabilim Dalı Başkanının yalnızca 4'ü (%18) kadındır. İlgili bulgu ışığında ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde orta düzey karar alma mercilerinde ataerkil hâkimiyet söz konusudur, bu bağlamda kadının çoklu rollerinin onların idari kademelere gelmelerinin önünde birer engel olarak görüldüğü geleneksel bir bakış açısı hakimdir yorumu yapılabilir.

Ayrıca bu çalışmaya göre Beden Eğitimi ve Spor bölümünde görev yapan öğretim elemanları Güzel Sanatlar bölümünde görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel

olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Öztürk ve Hergüner'in (2021) Spor Bilimleri Fakültesi'nde ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu'nda görev yapan kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasına göre kadın öğretim elemanları çoklu rollerin bir kariyer engeli olduğuna düşük seviyede katıldıkları görülmüştür. Sağır'ın (2021) spor yönetiminde kariyer sahibi kadın yöneticilerle yürüttüğü çalışmasında kadın yöneticiler çoklu rollerin yönetim alanında yükselmelerini zorlaştığını belirtmişlerdir. Özkaplan'a (2013) göre Güzel Sanatlarda Profesör ve Doçent kadın oranları %50'ler civarında oldukça yüksek olduğunu ve kadın-dostu bir alan olduğunu çünkü erkekler için piyasada daha yüksek gelir elde etme olanağı mevcut olduğundan erkekler için bu nedenle akademik kariyerin daha az çekici hale gelmesi, kadınlar için bir yer kapma şansı yaratmış olabilir. Nitekim Terzi ve Deniz'in (2022) eğitim fakültelerinin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını inceledikleri çalışmaya göre Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği bölümünde görev yapan kadın Anabilim Dalı Başkanı bulunmamaktadır öte yandan Güzel Sanatlar bölümünde 40 kadın öğretim elemanı (%55) görev yapmaktadır. İlgili bulgu ışığında ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda Beden Eğitimi ve Spor bölümünde eril hakimiyetin baskın olması toplumsal rollerin dağılımında geleneksel bir dağılımın söz konusu olduğunu hissettirmektedir dolayısıyla bu bölümde görev yapan öğretim elemanları için çoklu roller kadınların idari pozisyonlara ilerlemelerinin önünde psikolojik bir engel yaratmaktadır yorumu yapılabilir.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Temel Eğitim bölümünde görev yapan öğretim elemanları İnfomal İletişim alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Uçar ve Güven'in (2021) ilkokul öğretmenleri ile yürüttüğü çalışmada öğretmenlerin cam tavana yönelik görüşlerine göre kadınların İnfomal İletişim Ağları alt boyutuna yönelik daha fazla cam tavan engeli ile karşılaştığı söylenebilir. Terzi ve Deniz'in (2022) eğitim fakültelerinin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını inceledikleri çalışmaya göre Temel Eğitim bölümünün %53'ü kadın, %47'i erkek öğretim elemanlarından oluşmaktadır. Bu durumda görece eşit bir cinsiyet dağılımından bahsedilebilir. Fakat ilgili bulgu ışığında ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda cinsiyet eşitliği rakamlarla yakalansa dahi cam tavan engelleri tam anlamıyla aşılammaktadır denilebilir; cam tavan algısının iyileşmesi için yalnızca niceliksel iyileştirmelere değil aynı zamanda nitelikte de (toplumsal cinsiyet eşitliği gibi) dönüştürücü adımlara ihtiyaç vardır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Temel Eğitim, Türkçe ve Sosyal Bilgiler ve Eğitim Bilimleri bölümlerinde görev yapan öğretim elemanları Güzel Sanatlar ve Beden Eğitimi ve Spor bölümünde görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla mesleki ayırım boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır.

Bu çalışmadan elde edilen sonuçlara göre Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde görevli öğretim elemanları Matematik ve Fen Bilgisi bölümü hariç diğer tüm bölümlerde görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Terzi ve Deniz'in (2022) eğitim fakültelerinin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını inceledikleri çalışmaya göre Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi bölümünde görevli toplam 22 Anabilim Dalı Başkanının yalnızca 4'ü (%18) kadındır. İlgili bulgu ışığında ve bu çalışmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda denilebilir ki Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri bölümünde ataerkil sistem devam etmektedir ve bu erkek egemen sistem içerisinde kadın öğretim elemanları toplumsal rollerinin sorumlulukları içerisine sıkıştırılmakta ve yönetimle ilgili pozisyonlar söz konusu olduğunda hem kadın hem erkek öğretim elemanları tarafından kadın yöneticilere karşı önyargılar taşımaktadır.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölümlerin cam tavan algıları üzerinde çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım, kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### **5.1.9. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının görev yapılan bölgelere göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgelere dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre Doğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanları Güneydoğu Anadolu bölgesi hariç diğer tüm bölgelerde görev yapan öğretim elemanlarına kıyasla çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine

gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Ayrıca Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanları Karadeniz bölgesi ve Doğu Anadolu bölgesi hariç diğer tüm bölgelerde görev yapan öğretim elemanlarına çoklu roller alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna daha çok katılmaktadır. Atalay'ın (2022) Ardahan il merkezinde görev yapan kamu çalışanları ile yürüttüğü araştırmasına göre çalışanların cam tavan sendromu algı düzeylerinin yüksek seviyede olduğu gözlemlenmiştir. Karcioğlu ve Leblebici'nin (2014) Erzurum'daki banka çalışanları ile yürüttüğü çalışmasına göre kadın yöneticilerin kariyerlerinde ilerleyememe nedenlerinden biri kadınların çoklu rol üstlenmesidir. Yıldız, Vural ve Savcı'nın (2018) Kars ve Erzurum ilindeki özel sektör çalışanları ile yürüttüğü çalışmada kariyer gelişimi için bazı stratejilerin kadınların terfi edebilmesine destek sağlamamasının altında, şirketlerin bu stratejilere kadınların toplumsal rollerinin getirdiği sorumlulukların önceliklendirilmesi sebebiyle bağlamında önem atfetmemesinin yattığı söylenebilir. Ayrıca Öztürk ve Benek'in (2018) çalışmasına göre Harran Üniversitesi bünyesindeki bölümlerin bir kısmında kadın akademisyen görülmemesinin nedenleri arasında kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet sorumluluklarından (nişanlanma, evlilik, bebek sahibi olma gibi) kaynaklı akademiye bırakma olarak ifade edilmiştir. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV) bünyesinde Kavas (2018) tarafından hazırlanan "Karşılaştırmalarla 81 İl İçin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi 2018" raporuna göre yaşanan gelişmeler neticesinde kadın-erkek cinsiyet eşitsizliği arasındaki uçurum daralmış olmakla birlikte Türkiye'de cinsiyet eşitsizliği en çok Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde yaşanmaktadır. Ayrıca Güneydoğu Anadolu bölgesi akademide %23 kadın temsili oranı ile tüm bölgeler arasında en eşitsiz bölge olarak yer almaktadır. Bu bölgede profesörlerin %80'i erkektir. Doğu Anadolu Bölgesi de benzer oranlara sahiptir ve profesörlerin sadece %14'ü kadındır (Sart, 2022). Türkiye'de de hâkim olan erkek egemen anlayış kendisini kültürel ve sosyoekonomik anlamda çeşitli kavram ve yapılar şeklinde ortaya koymaktadır. Fakat buradaki en hayati durum Türkiye'nin sosyo-kültürel ve sosyoekonomik yapısının hedeflenen değişime hazır olmadığı gerçeğidir (Artar ve Fildiş, 2021). Yapı, bir kez kurulduktan sonra ikili bir etkileşim haline girer. Öyle ki, insanlar arasında önceden tasarlanmış olan iş bölümü, sonrasında insanları işe bölüştüren toplumsal bir kurala dönüşür. Buna en iyi örnek, kadın ve erkeğe ait iş tanımlamaları olmakla birlikte aynı yerde çalışan iki cins arasındaki görev ayrımlarıdır (Halifeoğlu, 2020). Buradan

hareketle Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde kadına ve erkeğe atfedilen toplumsal cinsiyet rolleri kamusal alana da etki ederek kurumsal pozisyonlara ait cinsiyet rolleri örüntülerini oluşturmaktadır böylelikle bu araştırmada ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurulduğunda Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgelerinde yükseköğretim kurumları toplumsal cinsiyet rollerini yeniden üretmektedir yorumu yapılabilir.

Mesleki ayırım alt boyutunda Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Akdeniz bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha yüksek olduğu söylenebilir. Bingöl vd.'nin (2011) Ankara Merkez Teşkilatı'nda görevli yöneticilerle yürüttüğü çalışmasında mesleki ayırımın kadın ve erkek çalışanlar tarafından bir engel olarak algılandığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaşbay Kobal'ın (2021) Hakkâri üniversitesi çalışanları ile yürüttüğü çalışmasına göre mesleki ayırım, bireysel tercih ve algı, stereotipler ve çoklu rol üstlenme alt boyutlarında erkeklerin kadınlara ilişkin görüşlerinin bir nebze daha olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Palabıyık (2018) tarafından Muş il merkezinde kamu sektöründe çalışan evli kadınlar ile yürütülen araştırmada genellikle öğretmenlik ve hemşirelik gibi toplumsal rollere ait ev kadınlığının bir uzantısı olan mesleklerde istihdam edilmekte ve bunun toplumun onlara benimsettiği üzere bir tercih şeklini almaktadır. Küçükali (2014) bu durumu fırsat eşitliğini sağlamaya yönelik atılan adımlara rağmen geleneksel anlayışın bir yansıması olarak kadının çalışma yaşamında var olması için uygun bir sektör olarak görülmemesi nedeniyle belli sektörlere yönelmektedir şeklinde açıklamıştır. Kadınların çalışma hayatında arzu edilen düzeyde yer almamasında sosyo-kültürel yapıdaki eksiklikler dikkate değerdir. Bölgede çalışan kadın, bir şekilde toplumsal baskı ile karşı karşıya kalabilmektedir (Küçükali, 2014). Özveren ve Dama'nın (2022) araştırma sonuçlarına göre örneğin işsizlik durumunda istihdamda erkelere öncelik verilmesi ve siyasetin erkek işi olduğu ifadelerine Güneydoğu Anadolu Bölgesi en yüksek düzeydedir, Doğu Anadolu Bölgesi'nde ise aile içindeki önemli kararlar erkeğe bırakılmıştır. Bunun yanı sıra Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin varlığını en az hisseden bölge Karadeniz Bölgesi'dir. Özertürk ve Gül'ün (2021) Sinop ili ve ilçelerinde görev yapan kadın müdür ve müdür yardımcıları ile yürüttükleri çalışmalarında kadın yöneticiler görüşmeye gelen kişilerce ciddiye alınmadıklarını ve ilk cümlelerinin "Müdür Beyle görüşecektim" olduğunu sıkça ifade etmişlerdir. Tüm bu bulgulardan hareketle Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde kadınlar yönetim kadrolarına

yükselmekte dikey bir ayrımla karşılaşmaktadır ve bu durum akademi dahil kişilerin kariyer planları önünde psikolojik bir engel oluşturmaktadır yorumu yapılabilir.

Mentorluk alt boyutunda Akdeniz bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının mentorluk alt boyutuna ait cam tavan engelleri algılarının İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha düşük olduğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesinde görev yapan öğretim elemanlarının cam tavan engellerinden mentorluk alt boyutuna ait algılarının Akdeniz, Doğu Anadolu, Marmara bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Erot'un (2016) Antalya devlet okullarında görev yapan kadın yöneticilerle yürüttüğü çalışmasında kadın yöneticiler mentorluk eksikliği ile ilgili olumsuz görüş bildirmemişlerdir. Öte yandan Anafarta, Sarvan ve Yapıcı'nın (2008) konaklama işletmelerinde görev yapan kadın yöneticiler ile yürüttüğü çalışmasında danışma ihtiyacı hissettiğinde başvurabileceği birisinin olduğunu ifade eden yöneticilerin oranı sadece %39.7'dir. Akkaya'nın (2020) Niğde'de çalışan okul yöneticileri ile yürüttüğü çalışmasında okul yöneticileri kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmesinin önündeki engellerden birinin mentorların olmaması olduğunu ifade etmişlerdir. Özkan'ın (2020) Isparta'da bir üniversitede akademik ve idari pozisyonlarda görev yapan katılımcılarla yürüttüğü çalışması ise kadınların etkili bir mentorluk ilişkisi geliştirmelerinde çeşitli engeller yaşıyor olduklarını göstermektedir.

Kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda ise Doğu Anadolu bölgesinde görevli öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Akdeniz ve Ege bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha yüksek olduğu, Karadeniz bölgesinde görevli öğretim elemanlarının cam tavan engellerinin varlığına yönelik algılarının Doğu Anadolu, Ege, İç Anadolu, Marmara bölgelerinde görev yapan öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğu söylenebilir. Önyargıların bir yansıması da cinsiyet eşitsizliğidir ve Taşöz Düşündere, Kavas ve Avşar (2020) tarafından yayımlanan 81 İlde Türkiye'nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde göre cinsiyet eşitsizliğinin en düşük olduğu il Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan Erzurum'dur. Yaşbay Kobal'ın (2021) Hakkâri üniversitesi çalışanları ile yürüttüğü çalışmasına göre bireysel tercih ve algı, mesleki ayırım ve stereotipler ve çoklu rol üstlenme alt boyutlarında erkeklerin kadınlara ilişkin görüşlerinin bir nebze daha

olumsuz olduğu tespit edilmiştir. Karcioğlu ve Leblebici'nin (2014) Erzurum'daki banka çalışanları ile yürüttüğü çalışmasına göre erkek yöneticiler kadınların iyi bir yönetici olabileceği konusunda kararsız kalmaktadırlar. Bu durum ise kadınlara yönelik geleneksel düşünce formunun varlığını koruyor olduğuna işaret etmektedir. Özertürk ve Gül'ün (2021) Sinop ili ve ilçelerinde görev yapan kadın müdür ve müdür yardımcıları ile yürüttükleri çalışmalarında kadın yöneticiler görüşmeye gelen kişilerce kadınların güçsüz algılandığını sıkça ifade etmişlerdir. Tüm bu bulgulardan hareketle Doğu Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde kadınların yönetim pozisyonlarında varlığı yadırganmaktadır yorumu yapılabilir.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının görev yaptıkları bölgelerin cam tavan algıları üzerinde çoklu roller ve mesleki ayırım alt boyutları üzerinde orta düzeyde bir etkiye, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutları üzerinde küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### **5.1.10. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının idari görev alıp almamış olma durumuna göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının idari görev alıp almamış olma durumlarına dayalı olarak farklılıklar tespit edilmiştir. Ulaşılan sonuçlara göre idari görev almış olan öğretim elemanları kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki birer engel olduğuna idari görev almamış öğretim elemanlarına kıyasla, istatistiksel olarak anlamlı seviyede, daha çok katılmaktadır. Tahtalıoğlu ve Özgür'ün (2020) 1992 yılında kurulan devlet üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanları ile, Bingöl ve Gündoğdu'nun (2020) spor eğitimi veren kadın akademisyenlerle, Yıldız'ın (2020) eğitim kurumu çalışanları ile ve Öztürk'ün (2011) bir devlet üniversitesinde kadın öğretim elemanları ile yürüttüğü çalışmasında ise bu çalışmada ulaşılan bulguların tersine idari görevi olmayan katılımcılar idari görevi olan katılımcılara kıyasla kalıplaşmış önyargılar alt boyutunun bir engel olduğunu daha çok hissetmektedir. Terzi ve Deniz'in (2022) eğitim fakültelerinin yönetim kademelerindeki cinsiyet dağılımını inceledikleri çalışmaya göre eğitim fakültelerine ait üst yönetim kadrolarında kadın temsili göze çarpan bir oranla azınlıkta kalmaktadır. Buradan hareketle ve bu araştırmada ulaşılan bulgular

ışığında, idari görev almış öğretim elemanları yönetimsel pozisyonları içerisinde erkek egemenliğine tanık olmaktadır ve edindikleri gözlem ve algılar yani kurum içi yaşantılar kadınların yönetim pozisyonlarındaki varlığına dair stereotipler yaratmaktadır denilebilir.

İstatistiksel açıdan elde edilen anlamlı farklara etki değerleri açısından bakıldığında öğretim elemanlarının idari görev alıp almamış olma durumlarının, cam tavan algıları üzerinde kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda küçük düzeyde bir etkiye sahip olduğu anlaşılmaktadır.

#### **5.1.11. Öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği'ne ait puanlarının idari görev alıp almamakta istekli olma durumuna göre farklılaşmasına ilişkin tartışma ve sonuç**

Bu araştırmada öğretim elemanlarının Akademisyenler İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği puanlarında öğretim elemanlarının idari görev alıp almamakta istekli olma durumlarına dayalı olarak herhangi bir farklılık tespit edilmemiştir. Halaçlı (2018) kadın akademisyenlerle yürüttüğü çalışmada kadın akademisyenlerin yönetim pozisyonlarında görev alma konusunda isteksiz olduklarını gözlemlemiştir. Araştırmada kadın akademisyenlerin idari görev almada isteksiz davranmalarının öncelikle kendilerine ve mesleki araştırma yapmaya zaman ayırmayı tercih etmeleri sebebiyle olduğu görülmektedir. Kadın akademisyenlerin idari pozisyonlarında görev almalarını zorlaştıran etkenler kadınların tanınırlığı ve yükselmeleri için daha fazla çaba harcamalarını gerektirmektedir. Kadın öğretmenlerin idari pozisyonlarda görev alma süreçlerinde karşılaştıkları bir başka olumsuz durum ise örgüt içerisinde üst düzey pozisyonlara ulaşmak isteyen kadınların diğer kadın meslektaşları tarafından olumsuz düşüncelere ve davranışlara maruz kalmalarıdır (Halaçlı, 2018). Bu durum Kraliçe Arı Sendromu çerçevesinde değerlendirilebilir. Nitekim Mert'in (2021) araştırmasına göre kadın öğretmenler kadın yöneticilere karşı birçok olumsuz düşünceye sahiptirler.

#### **5.2. Öneriler**

Bu bölümde araştırmanın sonuçlarından yola çıkarak kadınların üst yönetim kademelerine gelmelerinin önündeki engelleri iyileştirebilmek açısından karar vericilere, uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik çeşitli öneriler sunulmuştur.

### 5.2.1. Karar vericiler ve uygulayıcılara yönelik öneriler

Araştırma sonucunda eğitim fakültesi öğretim elemanlarının cam tavana çeşitli şekillerde maruz kaldıkları görülmüştür. Evli öğretim elemanları çoklu roller alt boyutunda kadınların cam tavan engelleri ile karşılaşmakta olduğuna inanmaktadır. Bu doğrultuda eğitim fakültelerinde kadın öğretim elemanlarının ev içi işler, annelik görevleri ve bakım hizmeti ile ilişkilendirilmesinden ve dahası bu sorumlulukların işe ait yükümlülüklerin üstünde olduğu algısından yola çıkarak eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolleri eğitimi hizmetiçi seminerler yoluyla verilebilir, ilgili alan eğitim fakültelerinin lisans ve lisansüstü ders programına eklenebilir. Evli ve çocuklu öğretim elemanlarının iş-aile çatışması göz önünde bulundurularak esnek çalışma saatleri sağlanabilir ve kreş sayıları artırılabilir, kampüs içerisinde kreş uygulamasına geçilebilir. Burada dikkate alınması gereken hassas nokta ise esnek çalışma saatlerini yalnızca kadına tanıyarak toplumsal cinsiyet rollerinin yeniden üretilmesine zemin hazırlanması hususudur; bunun yerine ebeveynler için esneklik eşitlikçi bir tavırla hem kadın hem erkek öğretim elemanlarına tanımlanmalıdır.

Araştırma sonuçlarına göre daha az mesleki kıdeme sahip öğretim elemanları mentorluk desteğine sahip olmamanın kadınlar için bir cam tavan engeli yaratmakta olduğunu düşünmektedir. Kadın öğretim elemanlarıyla özellikle mesleki kıdemi fazla olan meslektaşları tarafından rehberlik amaçlı temaslar sağlanabilir. Kadınların liderlik pozisyonlarına adım atmalarını teşvik edebilecek yasalar geliştirilebilir, halihazırda var olan kadın istihdamı öncelikli yasaların sağlıklı bir şekilde uygulamaya konulması için denetlemeler yapılabilir. Fakat kadın istihdamı yaratırken amaç yalnızca cinsiyet eşitliğini rakamlarda yakalamak olmamalıdır, cinsiyet eşitliği mutlaka toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gibi bir dönüşümle desteklenmelidir.

Bu araştırmanın diğer bir sonucuna göre ise araştırma görevlileri kadınların kariyerlerinde ilerlerken cam tavan engeli ile karşılaştıklarına inanmaktadır. Buradan yola çıkarak mesleğe yeni adım atan akademisyenler ve genç öğretim elemanları için meslektaşlarının deneyimlerinden yararlanabileceği bir sistem içerisinde kariyer desteği verilebilir. Genç kadın öğretim elemanlarının yönetim pozisyonlarına dair kariyer programlarını sağlıklı bir şekilde geliştirmelerini desteklemek için kadın liderlik eğitimleri verilebilir, erkek öğretim elemanları bu eğitimlere dahil edilerek kadın liderlere yönelik olumlu bakış açısı geliştirmelerine destek olunabilir. İleri yaştaki öğretim elemanları için ise başarılı kadın

liderlerin görünürlüğü artırılarak pozitif algı yaratılabilir. Cam tavan algısının iyileştirilebilmesi için kurum içerisinde kuruma yeni dahil olan akademisyenlerin bir araya gelebileceği iş dışı sosyal aktiviteler kurumsal olarak planlanabilir. Kurum içi sosyal ağlara katılımı özellikle kadın öğretim elemanları ve bekar öğretim elemanları cesaretlendirilebilir.

Araştırma sonuçlarına göre Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri, Matematik ve Fen Bilgisi bölümlerindeki öğretim elemanları kadınların cam tavan engellerine maruz kalmakta olduğunu düşünmektedir. Bahsi geçen erkek egemen bölümler içerisinde kadın liderleri teşvik etmek ve var olan kadın yöneticilerin görünümünü arttırmak için eğitimler, workshoplar düzenlenebilir, kurum içi tasarımlarla kadın liderlere yönelik olumlu bakış açısı geliştirilmesinin önü açılabilir. Kurum içi pozitif algının hem dikey hiyerarşi hem yatay ilişkiler ile yayılması planlanabilir. Bu alanlarda kadınların daha fazla var olmalarını teşvik edecek politikalar geliştirilebilir, var olan politikaların sağlıklı bir şekilde uygulamaya konulması denetlenebilir.

Bu araştırmada ulaşılan diğer bir sonuca göre ise İç Anadolu, Karadeniz ve özellikle Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu bölgelerindeki öğretim elemanları, kadınların yönetim pozisyonlarında yükselebilmelerini engelleyen cam tavanlar bulunduğu inanmaktadır. Bu çerçevede bilhassa bahsi geçen bölgelerde geleneksel cinsiyet rolleri algısını iyileştirmek ve kadınların yönetim pozisyonlarında da varlığını destekleyebilmek için otoriteler tarafından bu bölgelere özgü mikro politikalar uygulanabilir, var olan politikalar geliştirilebilir. Cinsiyet eşitliğinin niteliksel anlamda sağlanabilmesi toplumsal bir değişimi de gerektirdiğinden aileler için bu alanda eğitimler düzenlenebilir. Millî Eğitim Bakanlığı tarafından özellikle ilköğretimde örtük ya da resmi program dahilinde eşitlikçi toplumsal cinsiyet rolleri eğitimi uygulamaya konulabilir.

Bu araştırma sonucuna göre idari görev almış öğretim elemanları kadınların cam tavan engelleri ile karşılaşmakta olduğunu düşünmektedir. Buradan hareketle kadın öğretim elemanları idari görev almaları konusunda teşvik edilebilir, idari görev alan kadın öğretim elemanları için kurum içi esneklikler sağlanabilir. Kadınların idari görev almaları ve yönetim pozisyonlarında var olabilmeleri için gerekli motivasyon pozitif kurum kültürü oluşturularak desteklenebilir.

Araştırmanın sonuçları doğrultusunda öğretim elemanlarının cam tavan algılarının iyileştirilebilmesi için kurum içerisinde üst düzey görev dağılımında şeffaf bir sistem yerleştirilebilmek adına denetimler uygulamaya konulabilir. Yükseköğretimde bütçeleme, cinsiyet eşitsizliğini iyileştirmek ve böylelikle her iki cinsiyetin güçlü yönleriyle daha kapsayıcı bir yönetim anlayışı sağlamak ile önceliklendirilebilir.

### **5.2.2. Araştırmacılara yönelik öneriler**

Devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerindeki öğretim elemanları ile yürütülen bu çalışma akademide cam tavan sendromunun varlığını daha iyi açıklayabilmek adına vakıf üniversiteleri de dahil edilerek genişletilebilir.

Eğitim fakültelerinde görev yapan diğer katılımcıların algılarının ortaya çıkarılması amacıyla akademik olmayan personeller gibi farklı bir örnekleme çalışma tekrarlanabilir.

Geleceğin öğretmen adaylarının kendi algıları ile öğrencilerini yetiştiriyor olmaları fikrinden hareketle eğitim fakültesi öğrencilerinin cam tavan algıları araştırılabilir.

Cam tavan algılarının bölgesel olarak farklılaşmasından yola çıkılarak özellikle Doğu Anadolu, Güneydoğu Anadolu, İç Anadolu ve Karadeniz bölgelerinde kadınların yönetim kademelerine ilerlemelerinin önündeki cam tavan engellerinin nedenleri derinlemesine araştırılabilir.

Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri, Matematik ve Fen Bilgisi bölümü gibi erkek egemen bölümlerdeki liderlik algıları ve özellikle bu bölümlerde cam tavanı kırmayı başararak yönetim kademelerine ilerleyen kadın öğretim elemanlarının cam tavanı aşma stratejileri derinlemesine araştırılabilir.

## KAYNAKLAR

- Aarntzen, L., Lippe, T., Steenbergen, E., & Derks, B. (2021). How individual gender role beliefs, Organizational gender norms, and national gender norms predict parents' work- Family guilt in Europe. *Community, Work & Family*, 24(2), 120-142. doi:10.1080/13668803.2020.181690.
- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie Du Travail*, 51(2), 199–217. doi: 10.4000/sdt.16407
- Adak, N. (2018). Akademide kadınlar: Yükseköğrenime giriş ve kariyerde ilerleme. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 23-38.
- Aderson, N. (2017). *The glass ceiling controlling promotion of women in academia: A phenomenological study* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Northcentral Üniversitesi, Scottsdale.
- Akbaş, G., ve Korkmaz, L. (2017). Kadın yöneticiler: Görünmez engellerin gölgesinde yükselme çabası. *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 73-86. <https://doi.org/10.18394/iid.292957>
- Akgeyik, T. (2017). Türkiye’de kadınların işgücü piyasasına katılımını etkileyen faktörler: TÜİK verileri üzerine bir analiz. *Journal of Social Policy Conference* içinde, (no. 70, s.31-53).
- Akkaş, İ. (2019). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları çerçevesinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı. *Ekev Akademi Dergisi [Özel sayı]*, 97-117.
- Akkaya, B. (2020). Opinions of educational administrators on glass ceiling syndrome preventing women from becoming senior managers. *Journal of Education and Training Studies*, 8(3), 76-89. <https://doi.org/10.11114/jets.v8i3.4658>
- Akpınar, A., ve Bozkurt, B. (2017). Bilişim sektöründe toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 17-28. <https://doi.org/10.26695/mukatcad.2018.8>
- Aksu, A., Çek, F., ve Şenol, B. (2013). Kadınların müdür olmalarının önündeki cam tavan ve cam tavanı aşma stratejilerine ilişkin ilköğretim okulu müdürlerinin görüşleri. *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 133-160.
- Aldırmaz, Y. (2020). *Türkiye’de akademide cinsiyet eşit(siz)liği raporu: 2020*. [https://www.researchgate.net/publication/342511353\\_Turkiye'de\\_Akademide\\_Cinsiyet\\_Esitsizligi\\_Raporu\\_2020\\_Gender\\_Inequality\\_Report\\_at\\_the\\_Academy\\_in\\_Turkey\\_2020/citations](https://www.researchgate.net/publication/342511353_Turkiye'de_Akademide_Cinsiyet_Esitsizligi_Raporu_2020_Gender_Inequality_Report_at_the_Academy_in_Turkey_2020/citations) adresinden elde edildi.
- Anafarta, N., Sarvan, F., ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Arıkan, G., Yıldırım, Ş. (1993). Amerikan toplumunda kadınların yönetim kadrolarında yer alma koşulları. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 10(2), 45- 53.
- Artar, T., ve Fildiş, A. T. (2021). Türkiye’de cinsiyet eşitliği söylemi ve uygulamaları: karşılaştırmalı analiz. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 1-18. <https://doi.org/10.29228/mukatcad.1>

- Atalay, S. (2022). *Kamu personelinin cam tavan sendromuna yönelik algıları: Ardahan ili örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ardahan Üniversitesi, Ardahan.
- Atay Özkanlı, Ö., Gürgen, N. ve İmamoğlu, E. (2022). Türkiye’de kadın akademisyenlerde algılanan cam tavan sendromu araştırması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 170. <https://doi.org/10.33537/sobild.2022.13.2.15>
- Avrupa Komisyonu. (2018). 2018 *Report on equality between women and men in the EU*. [https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc\\_id=50074](https://ec.europa.eu/newsroom/just/document.cfm?doc_id=50074) (29 Ağustos 2021).
- Avrupa Komisyonu. (2021). *She Figures 2021*. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/61564e1f-d55e-11eb-895a-01aa75ed71a1> adresinden elde edildi.
- Ayyıldız-Ünnü, N. A., Baybars, M., Kesken, J. (2014). Türkiye de kadınların üniversiteler bağlamında yetki ve karar verme mekanizmalarına katılımı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (42), 121-134.
- Balcı, A. (2013). *Sosyal bilimlerde araştırma. Yöntem, teknik ve ilkeler*, Ankara: Pegem Akademi.
- Ballenger, J. (2010). *Women's access to higher education leadership: Cultural and structural barriers. Forum on public policy online*. [https://www.forumonpublicpolicy.co.uk/\\_files/ugd/553e83\\_a9ecf3e4be43424ebf66c4bdf8b645b7.pdf](https://www.forumonpublicpolicy.co.uk/_files/ugd/553e83_a9ecf3e4be43424ebf66c4bdf8b645b7.pdf) adresinden elde edildi.
- Barnett, R. C. (2008). “On multiple roles: Past, present, and future.” *Handbook of Work-Family İntegration: Research, Theory, and Best Practices* (1), içinde (75- 156), Elsevier, Burlington.
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). Investigation of women academicians’ perceptions regarding “Being a woman academician” through metaphors. *Journal of Higher Education and Science*, 5(1), 41-51. <https://doi.org/10.5961/jhes.2015.108>
- Baxter, J., Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275–294. doi:10.1177/089124300014002004.
- Bayat, İ. ve Baykal, B. (2021). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yarattığı engeller: Çalışma yaşamında var olmaya çalışan kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762.
- Begeny, C. T., Ryan, M. K., Moss-Racusin, C. A., & Ravetz, G. (2020). In some professions, women have become well represented, yet gender bias persists—Perpetuated by those who think it is not happening. *Science Advances*, 6(26),1–10. doi: 10.1126/sciadv.aba7814.
- Best, J.W. & Kahn J.V. (2017). *Eğitimde araştırma yöntemleri*. (10. Baskıdan çeviri). O. Köksal (Ed.). Konya: Eğitim Yayınevi.
- Biner, S. (2022). *Çalışma yaşamında cam tavan sendromu: Trakya üniversitesi idari personel örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.

- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., ve Erden, P. (2011). Cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara merkez teşkilatı örneği. *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Bingöl, H., ve Gündoğdu, C. (2020). Spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kariyer engellerinde demografik ve mesleki özelliklerin etkisi. *İnönü Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 7(2), 1-11.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 108-114.
- Blackstone, A. M. (2003). Gender roles and society. *Human Ecology*, 8, 335-338.
- Borgohain, A. (2021). Current status of women in higher education in assam, an analytical study. *İlköğretim Online*, 20(5), 2118–2121. doi: 10.17051/ilkonline.2021.05.232
- Boyd, K. S. (2008). Landmarks in cracking the glass ceiling. Richard T. Schaefer (Ed.) in *Glass ceiling. encyclopedia of race, ethnicity, and society* (550). Californian: SAGE.
- Böke, K. (2009). Örnekleme. K. Böke (Ed.), *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri* (s.103-149). İstanbul: Alfa.
- Browne, J. (2018 Mart, 27). "Gender equality". Encyclopedia Britannica, <https://www.britannica.com/topic/gender-equality> adresinden elde edildi.
- Bulgur, N. E., Bal, Y. (2020). The effects of glass ceiling syndrome on career planning. *Journal of International Social Research*, 13(75), 626–632.
- Bullough, V. L. (1975). *Is biology destiny? a defense? of Freud*. <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED106675.pdf> adresinden elde edildi.
- Bush, R., (2019). Gender roles in The United States. *Student Works*. 282. <https://scholarsarchive.byu.edu/studentpub/282> adresinden elde edildi.
- Butler, J. (2019). *Cinsiyet Belası Feminizm ve Kimliğin Altüst Edilmesi*. (Çev. Ertür, B.). İstanbul: Metis.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, E., Kaptanoğlu, S., ve Lazgeen, M. H. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.
- Carneiro, L. B., De Gomes, D. G., Horz, V., & De Souza, M. A. (2021). Perception of women managers about the glass ceiling breakage. *Revista Produção e Desenvolvimento*, 7, 1-16. doi: 10.32358/rpd.2021.v7.530.
- Carnes, M., Morrissey, C., & Geller, S. E. (2008). Women's health and women's leadership in academic medicine: Hitting the same glass ceiling? *Journal of Women's Health*, 17(9), 1453–1462. doi: 10.1089/jwh.2007.0688.
- Chanland, D. E., & Murphy, W. M. (2017). Propelling diverse leaders to the top: A developmental network approach. *Human Resource Management*, 57(1), 111–126. doi:10.1002/hrm.21842.
- Chin, J. L. (2011). Women and leadership: Transforming visions and current contexts. *Forum on Public Policy Online*, 2011(2). 1-12.

- Chliwniak, L. (1997). *Higher Education Leadership: Analyzing the Gender Gap*. Higher Education Report: Washington.
- Choi, S. (2018). Breaking through the glass ceiling: Social capital matters for women's career success? *International Public Management Journal*, (22)2, 1–26.
- Cinsiyet (t.y.) *Türk Dil Kurumu* güncel Türkçe sözlük içinde. <https://sozluk.gov.tr/>
- Clevenger, L., & Singh, N. (2013). Exploring barriers that lead to the glass ceiling effect for women in the U.S. Hospitality Industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 12(4), 376–399. doi: 10.1080/15332845.2013.790258.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- Cortez, M., Gaudenzi, P., & Maksud, I. (2019). Gender: Pathways and dialogues between feminist and biomedical studies from the 1950s to 1970s. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 29, 1-20. doi: 10.1590/s0103-73312019290103.
- Courtney Taylor, T. (2022). *The experiences of minority women in leadership positions in higher education* (Yayımlanmamış doktora tezi) Northcentral Üniversitesi, Scottsdale
- Cubillo, L. & Brown, M. (2003) Women into educational leadership and management: International differences? *Journal of Educational Administration*, 41, 278-291. doi: 10.1108/09578230310474421
- Çakır, İ. ve Arslan, R. (2018). Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280.
- Çavuşoğlu, S. (2021). Bir kadının topuk sesleri: Cam tavan sendromu yönüyle bir film analizi. *İş ve İnsan Dergisi*, 8(2), 239-255.
- Çelik Bekleviç, A. (2013). *Bir üniversite hastanesi araştırma görevlilerinin toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği ve çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet rolleri algısının değerlendirilmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bülent Ecevit Üniversitesi, Zonguldak.
- Çetin, M., ve Atan, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerinin "Cam tavan"a ilişkin algılarının incelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123-136.
- Çiçek, B., Çopur, Z. (2018). Bireylerin kadınların çalışmasına ve toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 4, 1-21.
- D'Acunto, F., Malmendier, U., & Weber, M. (2020). Gender roles and the gender expectations gap (No. w26837). *National Bureau of Economic Research*.
- Dağdeviren, B., ve Aydemir, İ. (2020). Sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi. *Medical Journal of Western Black Sea*, 4(3), 167-180. <https://doi.org/10.29058/mjwbs.2020.3.9>
- Dahlvig, J. E., & Longman, K. A. (2020). Women's leadership in higher education: Addressing glass ceilings and sticky floors. *The Wiley Handbook of Gender Equity in Higher Education*, 29-52. doi:10.1002/9781119257639.ch2.

- Danyal-Köker, E. (1988). *Türkiye'de kadın, eğitim ve siyaset 'yüksek öğrenim kurumlarında kadının durumu üzerine bir inceleme*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Demir, Ö. (2021). Gender inequality in the labour market: Comparison of Turkey and OECD countries by multidimensional scaling method. *Journal of Management & Economics*, 2, 377–397.
- Demirgöz-Bal, M. (2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Dikmen, N., ve Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- Dobele, A. R., Rundle-Thiele, S., & Kopanidis, F. (2014). The cracked glass ceiling: equal work but unequal status. *Higher Education Research & Development*, 33(3), 456–468. doi:10.1080/07294360.2013.841654.
- Doğan, B. B. ve Çelik, G. M. (2017). Kadının kamudaki yeri: Türkiye istatistik kurumu örneği. *Dicle Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7(13), 113-131.
- Du, H., Xiao, Y. & Zhao, L. (2021). *Education and gender role attitudes*. *Journal of Population Economics*, 34(2), 475–513. doi:10.1007/s00148-020-00793-3.
- Dünya Ekonomi Forumu. (2021). Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu. [http://www3.weforum.org/docs/WEF\\_GGGR\\_2021.pdf](http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2021.pdf) adresinden elde edildi.
- Ece, S. (2021). Youth's view on gender based glass ceiling & glass cliff phenomenon. *Equinox, Journal of Economics, Business & Political Studies*, 8 (2), 134-155. doi:10.4 8064/equinox.937836.
- Eghlidi, F. F., & Karimi, F. (2020). The Relationship between dimensions of glass ceiling and organizational commitment of women employees. *International Journal of Human Capital in Urban Management*, 5(1), 27-34. doi: 10.22034/IJHCUM.2020.03.03.
- Eğitim Reformu Girişimi (2019). *Öğretmenler Eğitim İzleme Raporu 2019*. [https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/Egitim-%C4%B0zleme-Raporu-2019\\_Ogretmenler\\_.pdf](https://www.egitimreformugirisimi.org/wp-content/uploads/2010/01/Egitim-%C4%B0zleme-Raporu-2019_Ogretmenler_.pdf) adresinden elde edildi.
- Ekine, A. O. (2018). Women in academic arena: Struggles, strategies and personal choices. *Gender Issues*, 35(4), 318-329.
- Roper, R. L. (2019). Does gender bias still affect women in science? *Microbiology and molecular biology Reviews*, 83(3).1-9.
- Eraslan, E. (2021). Türkiye'de kadın işgücüne yönelik uygulanan aktif işgücü programlarının değerlendirilmesi. *Milli Kültür Araştırmaları Dergisi*, 5(1), 32-49.
- Ergül Düz, H. S. Z. Ü. (2015). *Kadın maarif müfettişlerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Eroğlu Toraman, B. (2011). *Eğitim örgütlerinde kadınların yönetsel konuma yükselmelerinde cam tavan etkisi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.

- Erot, B. (2016). *Antalya devlet okullarında görev yapan kadın yöneticilerin cam tavan sendromu hakkında görüşlerine ilişkin nitel bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Akdeniz Üniversitesi, Antalya.
- Ersoy, G. (2019). *Devlet liselerindeki okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna yönelik algıları (İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Esen, E., Soylu, Y., Siyez, D. M., ve Demirgürz, G. (2017). Üniversite öğrencilerinde toplumsal cinsiyet algısının toplumsal cinsiyet rolü ve cinsiyet değişkenlerine göre incelenmesi. *E-International Journal of Educational Research*, 8(1). doi: 10.19160/5000197327.
- Esen, M. (2018). Genel yetkinlik inancı bağlamında cam tavan sendromunun incelenmesi: Politik ve siyasi kariyer sahibi kadınlar üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 17, 485-500. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.433350>
- Federal Glass Ceiling Commission. (1995). *A solid investment: Making full use of the nation's human capital: Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission*. <https://ecommons.cornell.edu/bitstream/handle/1813/79348/GlassCeilingFactFindingEnvironmentalScan.pdf?sequence=1&isAllowed=y> adresinden elde edildi.
- Fernandez, R., & Rubineau, B. (2019). Network recruitment and the glass ceiling: Evidence from two firms. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 5(3), 88-102. doi: 10.7758/RSF.2019.5.3.05.
- Gangwani, P., & Kolokythas, A. (2019). Gender gap in leadership in academic medicine and dentistry: What are the barriers? What can be done to correct it? *Journal of Oral and Maxillofacial Surgery*, 77(8), 1536-1540. doi: 10.1016/j.joms.2019.04.023.
- Gedro, J., Allain, N. M., De-Souza, D., Dodson, L., & Mawn, M. V. (2020). Flattening the learning curve of leadership development: Reflections of five women higher education leaders during the Coronavirus pandemic of 2020. *Human Resource Development International*, 23(4), 395–405. doi:10.1080/13678868.2020.1779911.
- Gender (t.y.). *Merriam Webster* sözlük içinde. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/gender>
- Goodman, J. S., Fields, D. L., & Blum, T. C. (2003). Cracks in the glass ceiling: In what kinds of organizations do women make it to the top? *Group & Organization Management*, 28(4), 475-501. doi:0.1177/1059601103251232.
- Graziano, F., Gerardi, R. M., Scalia, G., Cammarata, G., Nicoletti, G. F., Chaurasia, B., & Umana, G. E. (2021). Women in neurosurgery: From a matter of fortuitous occasions toward a conscious choice. *World Neurosurgery*, 148, 129–135. doi: 10.1016/j.wneu.2021.01.049.
- Gül, H., Yalçinoğlu, N., Atlı, Z. C. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2), 169-176.
- Güleç, M. (2015). *Kadın çalışanlarda cam tavan sendromunun örgütsel vatandaşlığa etkileri kuşadası 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Adnan Menderes Üniversitesi, Aydın.

- Gümüőođlu, F. (2014). Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi Dergisi*, 2(4), 39-50.
- Halaçlı, B. (2018). *Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi: Eğitim sektöründe kıyaslamalı bir araştırma: Denizli örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Hale, M. A. (2009). *Minority women in administrative professional positions in higher education*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Iowa State Üniversitesi, Ames.
- Halifeoğlu, M. (2020). Akademinin habitusu ve toplumsal cinsiyeti: Kadın akademisyenler. *Uluslararası Medeniyet Çalışmaları Dergisi*, 5(2), 167-181.
- Halo, L. M. (2015). *Cam tavan sendromu ve güç mesafesi ilişkisi: Akademisyenler üzerinde uygulamalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Hertneky, R. P. (2012). Composing our lives—As women and as leaders. *Advances in Developing Human Resources*, 14(2), 140–155. doi:10.1177/1523422311436303
- Hocaoğlu, M., Tükenmez, A., ve Donuk, B. (2022). Akademisyenlerde cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Spor bilimleri fakülteleri örneği. *International Journal of Social Sciences*, 6(25), 1-13. <https://doi.org/10.52096/usbd.6.25.1>
- Hoobler, J. M., Lemmon, G., & Wayne, S. J. (2014). Women’s managerial aspirations: An organizational development perspective. *Journal of Management*, 40(3), 703–730. doi:10.1177/0149206311426911
- Horner, S. (2004). *The ‘glass-ceiling’ phenomenon in the career development of successful academic women*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Sheffield Hallam Üniversitesi, Sheffield.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G., ve Memiş, K. (2016). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.
- Hoştut, S. (2020). Türkiye’de devlet üniversitelerinin yönetim kurullarında kadın temsili|. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 3(2), 250-269.
- Hunter, J. C. (2019). *Exploring the relationships between organizational culture, personal values, and person-organization fit on derailment among senior women administrators in public research universities*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Chicago Profesyonel Psikoloji Okulu, Chicago.
- Hymowitz, C. & Schelhardt, T.D. (1986, Mart 24) The glass-ceiling: Why women can’t seem to break the invisible barrier that blocks them from top jobs. *The Wall Street Journal*, 5(8), 1D–24D.
- İçli, T. G. (2003). Cumhuriyet döneminde kadının sosyal konumu. *Atatürk Araştırma Merkezi Dergisi*, 19(56), 583-595.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö., & Şen, H., (2018). Cam tavan sendromu: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709.

- Jahangirov, N. (2012). *Kültürel bir değişken olarak güç mesafesi ve cam tavan engeli arasındaki ilişkiler üzerine ampirik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Jarmon, L. (2014). *Cracking the glass ceiling: A phenomenological study of women administrators in higher education*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Iowa State Üniversitesi, Ames.
- Jones, S. J., & Palmer, E. M. (2011). Glass ceilings and catfights: Career barriers for professional women in academia. *Advancing Women in Leadership Journal*, 31, 189-198. doi:10.21423/awlj-v31.a78.
- Kalafatoğlu, Y., ve Torun, A. (2022). Kadın yöneticilerin karşılaştıkları fırsatlar ve engeller: Nitel bir çalışma. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 40(3), 633-658.
- Kaplan, S., & Tinsley, A. (1989). The unfinished agenda: Women in higher education administration. *Academe*, 75(1), 18-22. doi:10.2307/40249780.
- Karahan, M. (2018). *Türkiye ve Finlandiya'daki akademisyenler arasında örgüt kültürü ve cam tavan sendromu üzerine karşılaştırmalı bir çalışma*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: Kavramlar, ilkeler, teknikler*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Karcioğlu, F., ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: “Cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 20.
- Kavas, A. (2018). *Karşılaştırmalarla 81 il için toplumsal cinsiyet eşitliği karnesi—2018* [https://www.tepav.org.tr/upload/files/1520402632-7.Karsilastirmalarla\\_81\\_Il\\_Icin\\_Toplumsal\\_Cinsiyet\\_Esitlegi\\_Karnesi\\_2018.pdf](https://www.tepav.org.tr/upload/files/1520402632-7.Karsilastirmalarla_81_Il_Icin_Toplumsal_Cinsiyet_Esitlegi_Karnesi_2018.pdf) adresinden elde edildi.
- Kersh, R. (2017). Women in higher education: Exploring stressful workplace factors and coping strategies. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 11(1), 56–73. doi:10.1080/19407882.2017.1372295.
- Keskin, S. (2018). Türkiye’de eğitim düzeyine göre kadınların iş hayatındaki yeri. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, (17), 1-30.
- Kılıç, T., Çakıcı, A. B. (2016). Sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanların cam tavan algısının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 283-303.
- Kirişçi, G., ve Can, N. (2020). Eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 618-636. <https://doi.org/10.31592/aeusbed.736762>
- Koca, D. (2020). Türkiye’de işgücü piyasasının boyutları ve Covid-19 döneminin işgücü piyasasına etkileri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 4(2), 69-83.
- Koçak Kurt, Ş. (2021). Roles of gender in the Turkish family in modernization process: A review on children’s magazines. *International Journal of Turcologia*, 16(31), 6–27.

- Kreis, A. M. (2020). Defensive glass ceilings. *The George Washington Law Review*, 88 (1), 147- 203.
- Kurtaiş, G. D. (2019). *Örgütsel bağlılığı açıklamada algılanan cam tavan etkisinin rolü*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi), Çankaya Üniversitesi, Ankara.
- Küçükali, A. (2014). Sosyo-ekonomik ve kültürel yapının kadınların çalışma hayatı üzerine etkileri: Erzurum örneği. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 9(1), 1-19.
- Lamba, M., Tatlısu, İ. M. (2019). Kadın temsili boyutuyla temsili bürokrasi yaklaşımı: Türkiye’deki üniversitelerin üst yönetim organları üzerine bir inceleme, *Türk İdare Dergisi*, 1(488), 375 – 393.
- Larsson Hurtig, A., & Kikas, K. K. (2019). *Challenges experienced by female executive managers with children-A study of work-life balance, glass ceiling and gender gap within management in Sweden*. <https://lup.lub.lu.se/luur/download?func=downloadFile&recordId=8988358&fileId=8988384> adresinden elde edildi.
- Le Boedec, A., Anthony, N., Vigneau, C., Hue, B., Laine, F., Laviolle, B., Bonnaure-Mallet, M., Bacle, A., & Allain, J.-S. (2021). Gender inequality among medical, pharmaceutical and dental practitioners in French hospitals: Where have we been and where are we now? *PLoS ONE*, 15(7), 1–14. doi:10.1371/journal.pone.0254311
- Lenhard, W. & Lenhard, A. (2016). *Computation of effect sizes*. [https://www.psychometrica.de/effect\\_size.html](https://www.psychometrica.de/effect_size.html) (30 Haziran 2022). Psychometrica. doi: 10.13140/RG.2.2.17823.92329
- Lockwood, N. (2004), *The glass ceiling: Domestic and international perspectives*”. [http://avconline.avc.edu/bbeyer/Bb\\_WIO\\_Articles/Ch2\\_A/GlassCeiling\\_DomesticAndInternational\\_2004.pdf](http://avconline.avc.edu/bbeyer/Bb_WIO_Articles/Ch2_A/GlassCeiling_DomesticAndInternational_2004.pdf) adresinden elde edildi.
- Maheshwari, G. & Nayak, R. (2020). Women leadership in Vietnamese higher education institutions: An exploratory study on barriers and enablers for career enhancement. *Educational Management Administration & Leadership*, 1,1-18. doi:10.1177/1741143220945700
- Mahlaula, M. V. (2019). *Black African women academics at gauteng universities: Experiences, challenges and aspirations for the future*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Johannesburg Üniversitesi, Johannesburg.
- Malisch, J. L., Harris, B. N., Sherrer, S. M., Lewis, K. A., Shepherd, S. L., McCarthy, P. C. & Deitloff, J. (2020). Opinion: In the wake of COVID-19, Academia needs new solutions to ensure gender equity. *Proceedings of the National Academy of Sciences*, 202010636. doi:10.1073/pnas.2010636117
- Martin, J. L. (Ed.). (2011). *Women as Leaders in Education: Succeeding Despite Inequity, Discrimination, and Other Challenges*. Kaliforniya: ABC-CLIO.
- Mason, C. (2020). *A perspective of female faculty in hospitality higher education*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Arkansas Üniversitesi, Arkansas.
- Maxwell, S. E., & Delaney, H. D. (1990). *Designing experiments and analyzing data: A model comparison perspective*. Belmont, CA: Wadsworth.

- McAllister, T. G., Kokaua, J., Naepi, S., Kidman, J., & Theodore, R. (2020). Glass ceilings in New Zealand universities. *MAI Journal*, 9(3), 272-285. doi: 10.20507/MAIJournal.2020.9.3.8.
- Mcilongo, M. & Strydom, K. (2021). The significance of mentorship in supporting the career advancement of women in the public sector. *Heliyon*, 7(6), 1-9. doi: 10.1016/j.heliyon.2021.e07321.
- Mert, P. & Levent, A. F. (2020). Female teachers' problem to be the manager: Glass ceiling syndrome in Turkey, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, Issue: 10, pp. (1547-1587).
- Mert, P. (2019). *Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki engellerin cam tavan sendromu bağlamında incelenmesi* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Mert, P. (2021). Leadership characteristics of female school principals according to female teachers. *International Journal of Psychology and Educational Studies*, 8(4), 166-176. <https://dx.doi.org/10.52380/ijpes.2021.8.4.356>
- Michie, S. & Nelson, D. L. (2006). Barriers women face in information technology careers. *Women in Management Review*, 21(1), 10–27. doi:10.1145/2599990.2600006.
- Milian, E. (2019). *Leading ladies lift the glass ceiling: A delphi study about the perceived limitations of women in educational leadership positions within secondary school settings* (Yayınlanmamış Doktora Tezi). St. Thomas Üniversitesi, Kanada.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2015). *2015–2019 stratejik planı*. Strateji Geliştirme Başkanlığı. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2015\\_09/10052958\\_10.09.2015sp17.15imz asz.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2015_09/10052958_10.09.2015sp17.15imz asz.pdf) adresinden elde edildi.
- Millî Eğitim Bakanlığı (2019). *2019–2023 stratejik planı*. Strateji Geliştirme Başkanlığı. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2019\\_12/31105532\\_Milli\\_EYitim\\_Bakanl\\_YYY\\_2019-2023\\_Stratejik\\_PlanY\\_\\_31.12.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2019_12/31105532_Milli_EYitim_Bakanl_YYY_2019-2023_Stratejik_PlanY__31.12.pdf) adresinden elde edildi.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2020). *Milli Eğitim istatistikleri 2019- 2020*. [https://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_09/04144812\\_meb\\_istatistikleri\\_org\\_un\\_egitim\\_2019\\_2020.pdf](https://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_09/04144812_meb_istatistikleri_org_un_egitim_2019_2020.pdf) adresinden elde edildi.
- Millî Eğitim Bakanlığı. (2021). *2021 yılı bütçe raporu*. Strateji Geliştirme Başkanlığı. [http://sgb.meb.gov.tr/meb\\_iys\\_dosyalar/2020\\_12/30125920\\_2021\\_BUTCE\\_SUNU\\_YU.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2020_12/30125920_2021_BUTCE_SUNU_YU.pdf)
- Millî Eğitim Temel Kanunu (1973,14 06). Resmî Gazete (Sayı: 14574) <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.1739.pdf>
- Mitchell, A. L. (2018). *Woman-to-woman mentorship: Exploring the components of effective mentoring relationships to promote and increase women's representation in top leadership roles* (Yayınlanmamış Doktora Tezi) La Verne Üniversitesi, Kaliforniya.
- Mizrahi, R., ve Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T., & Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: Bad news from the trenches, and some possible solutions. *Perspectives on Politics*, 6(2), 215-233. doi:10.1017/S1537592708080572.

- Moreau, M., Osgood, J., & Halsall, A. (2007). Making sense of the glass ceiling in schools: An exploration of women teachers' discourses. *Gender and Education, 19*(2), 237–253. doi:10.1080/09540250601166092.
- Morgan, G. A., Leech, N. L., Gloeckner, G., W., & Barret, K. C., (2004). *Spss for Introductory Statistics: Use and interpretation*. Second Edition. London: Lawrance Erlbaum Associates.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Brescoll, V. L., Graham, M. J., & Handelsman, J. (2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *Proceedings of the National Academy of Sciences, 109*(41), 16474–16479. doi:10.1073/pnas.1211286109.
- Oboh, J. S., Othman, Z., Jia Yi, A. K., & Jusoh, S. (2021). Gender inequality nexus in employment: A contentand consistency-based analysis of female labour participation in the civil service. *African Journal of Business & Economic Research, 16*(2), 267–288.
- Ogbonna, E., & Harris, L. C. (2002). Managing organisational culture: Insights from the hospitality industry. *Human Resource Management Journal, 12*(1), 33–53. doi:10.1111/j.1748-8583.2002.tb00056.x.
- Orbay, İ. (2018). *Ortaokul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algularının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunun incelenmesi*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul.
- Öcal, T. A. (2021, Şubat). Türkiye'de işgücü piyasasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği. *World Women Conference-İl*. Bakü, Azerbeycan, Bildiriler içinde (s. 813-825).
- Öge, S., Karasoy, A., & Kara, Ö. (2014). A research on glass ceiling syndrome career barriers of women academics. *International Journal of Economics and Management Engineering, 8*(9), 3019-3028.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 33*, 93-112.
- Özçatal, E. Ö. (2011). Ataerkillik, toplumsal cinsiyet ve kadının çalışma yaşamına katılımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 1*(1), 21-39.
- Özçelik Katkat, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 52*, 49-70.
- Özen, M. Ç., ve Salepçioğlu, M. A. (2019). Erkek egemen işlerde çalışan kadınlarda cam tavan sendromu ve iş motivasyonu. *ABMYO Dergisi, 56*, 313-333.
- Özertürk, M., ve Gül, İ. (2021). Eğitim çalışanı kadınların yönetici olmalarının önündeki cam tavan sendromuna yönelik görüşleri. *Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergisi, 51*, 24-44. <https://doi.org/10.17498/kdeniz.962743>
- Özkan, E. (2019). *Kadın yöneticilere ait cam tavan alguları: Bir kamu üniversitesinde uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta.
- Özkan, E. (2020). Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık: Cam tavan ve kraliçe arı sendromu. *Sosyolojik Düşün, 5*(2), 127-138.

- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın! *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(12), 1-23.
- Özkök, C. S., Polat, M. A. (2020). Ekonomik büyüme, enflasyon ve kentleşmenin kadınların işgücüne katılımına etkileri: Türkiye üzerine bir uygulama. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 9(17), 63-76.
- Özsoy, S. ve Özsoy, G. (2013). Eğitim araştırmalarında etki büyüklüğü raporlanması. *İlköğretim Online*, 12(2), 334-346.
- Özsoylu, H. M. ve Turanlı, M. (2022). Eğitim sistemi ve eğitime yapılan harcamaların orta ve üst düzey kadın yönetici istihdamına etkisi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21(43), 196-211. doi: 10.46928/iticusbe.1052921
- Öztan, E. ve Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 46(3), 191-222.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara üniversitesi örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Öztürk, F., ve Hergüner, G. (2021). Beden eğitimi ve spor alanındaki kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi. *Uluslararası Hakemli Akademik Spor Sağlık ve Tıp Bilimleri Dergisi*, 40, 49-82. <https://doi.org/10.17363/SSTB.2020/ABCD89/40.1>
- Öztürk, İ., & Şimşek, A. H. (2019). systematic review of glass ceiling effect in academia: The case of Turkey. *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13(19), 481-499. doi:10.26466/opus.592860.
- Öztürk, S., ve Benek, S. (2018). Toplumsal cinsiyet bağlamında mekânın algılanması ve kullanılmasına ilişkin bir değerlendirme: Şanlıurfa örneği, *TÜCAUM 30. Yıl Uluslararası Coğrafya Sempozyumu* içinde (s. 3-6).
- Öztürk, U. C. (2017). Akademideki topuk sesleri: Cam tavan perspektifinde Göller Bölgesi üniversitelerinin betimsel analizi. *PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4), 202-213
- Özveren, A. D., ve Dama, N. (2022). Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair mevcut durum algısı. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 13(1), 107-122.
- Palabıyık, A. (2018). Kamu sektöründe çalışan kadınların çalışma hayatlarının aile üzerindeki etkileri. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 257-268. <https://doi.org/10.18506/anemon.395783>
- Pamuk, M. Ş. (2017). *Kadın çalışanların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma (Ankara örneği)*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Pardhan, S. (2018). Breaking the glass ceiling in academia. *Ophthalmic and Physiological Optics*, 38(4), 359–362. doi:10.1111/opo.12570.
- Parris Stephens, M. A., & Franks. M. M. (1999). Parent care in the context of women’s multiple roles. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 149–152.
- Poole, M., & Isaacs, D. (1993). The gender agenda in teacher education. *British Journal of Sociology of Education*, 14(3), 275–284. doi:10.1080/0142569930140304

- Poyraz, B. (2017). Akademi kadınların cenneti mi? Ankara üniversitesi örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 4(2). 1-18.
- Qian, L., Watson, J., & Bell, T. (2020). Effect of glass ceiling on the earning factor: A case of UK. *International Journal of Applied Economics, Finance and Accounting*, 7(1), 1-9. doi:10.33094/8.2017.2020.71.1.9.
- Rahn, N. J. (2015). *Perceptions of northeast ohio female faculty regarding higher education administrative career advancement opportunities*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Phoenix Üniversitesi, Phoenix.
- Régner, I., Thinus-Blanc, C., Netter, A., Schmader, T., & Huguet, P. (2019). Committees with implicit biases promote fewer women when they do not believe gender bias exists. *Nature Human Behaviour*, 3(11), 1171–1179. doi: 10.1038/s41562-019-0686-3
- Rehfeldt, R. A. (2018). Lessons from a female academician: Some further reflections on a glass ceiling. *Behavior Analysis in Practice*, 11(3), 181-183. doi: 10.1007/s40617-018-0218-z
- Reis, T. C., & Grady, M. (2020). Moving mentorship to opportunity for women university presidents. *International Journal of Evidence Based Coaching and Mentoring*, 18(1), 31-42. doi: 10.24384/3txj-jw75
- Richardson, J. T. E. (2011). Eta squared and partial eta squared as measures of effect size in educational research. *Educational Research Review*, 6(2), 135–147. doi:10.1016/j.edurev.2010.12.001
- Ross, Y. O. (2018). *The road less traveled: A phenomenological study of obstacles for women advancing in academia*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). St. Thomas Üniversitesi, Florida.
- Ruderman, M. N., Ohlott, P. J., Panzer, K., & King, S. N. (2002). Benefits of multiple roles for managerial women. *Academy of Management Journal*, 45(2), 369–386. doi:10.2307/3069352
- Rushing, C., & Powell, L. (2014). Family dynamics of the stay-at-home father and working mother relationship. *American Journal of Men's Health*, 9(5), 410–420. doi:10.1177/1557988314549414
- Sağır, Z. (2021). *Kadın yöneticilerin kişisel anlatıları üzerinden spor yönetiminin tahlili: Türkiye örneği*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Sağlamer, G., Tan, M. G., Çebi, P. D., Çağlayan, H., Gümüsoğlu, N. K., Poyraz, B., Öztan, E., Özdemir, İ., Tekcan, M., Adak, N. & Kahraman, S. Ö. (2018). Gendered patterns of higher education in Turkey: Advances and challenges. In *Women's Studies International Forum* (Vol. 66, No. 2018, pp. 33-47).
- Sahoo, D.K., & Lenka, U. (2016). Breaking the glass ceiling: Opportunity for the organization. *Industrial and Commercial Training*, 48(6), 311-319. doi:10.1108/ICT-02-2015-0017
- Saitova, E., & Di Mauro, C. (2021). The role of organizational and individual-level factors for the inclusion of women managers in Japan. *International Journal of Organizational Analysis*.1-12.

- Sar, E. (2021). Çalışma hayatında kadın istihdamı ve Türkiye’de yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Sart, G. (2022, May). Gender inequality among the academicians in higher education institutions: A comparison between EU countries and Turkey. In *Proceedings of 13 th SCF International Conference on “Contemporary Economic Policy and European Union Accession Process”* (p. 128).
- Savaş, G., Ertan, S., ve Fatma, Y. O. L. (2018). Türkiye’deki üniversitelerin kadın araştırma merkezleri profili araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1527-1547.
- Sayers, J. (1979). Anatomy is destiny: Variations on a theme. *Women’s Studies International Quarterly*, 2(1), 19–32. doi:10.1016/s0148-0685(79)92986-5
- Saygılıgil, F. (2015). *Toplumsal cinsiyet tartışmaları*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Sex (t.y.). *Merriam Webster* sözlük içinde. <https://www.merriam-webster.com/dictionary/sex>
- Shaji, J. P., Joseph, J. K., & Thomas, K. V. (2021). Development and validation of a scale to measure glass ceiling among women employees in the banking sector. *Global Business Review*. Online publication. doi:10.1177/09721509211050136
- Sharma, S., & Kaur, R. (2019). Glass ceiling for women and work engagement: The moderating effect of marital status. *FIIB Business Review*, 8(2), 132-146. doi:10.1177/2319714519845770
- Singh, A. S., & Masuku, M. B. (2014). Sampling techniques & determination of sample size in applied statistics research: An overview. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 2(11), 1-22.
- Siniscalco, G., Damrell, L., & Nabity, C. M. (2014). The pay gap, the glass ceiling, and pay bias: Moving forward fifty years after the Equal Pay Act. *ABA Journal of Labor and Employment Law*, 29(3), 395-427.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S. ve Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Skinner, A. (2021). *Mothers in academia and their unique needs: Navigating multiple roles while maintaining personal wellbeing*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Teksas Kadın Üniversitesi, Teksas.
- Socratous, M. (2018). Networking: A male dominated game. *Gender in Management: An International Journal*, 33(2), 167–183. doi: 10.1108/GM-11-2016-0181
- Sugito, S., & Efendi, R. (2021). The Influence of Multiple Roles on the Performance of Female Employees. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 8(1), 49-54. doi: 10.18415/ijmmu.v8i1.2215
- Şahnagil, S. (2020). Kadın akademisyenler üzerindeki “cam tavan” gölgesi: Balıkesir Üniversitesi örneği. Yamaner, F. Hno, F. H. Layek, A. (Ed.), *Uluslararası Güncel Araştırmalarla Sosyal Bilimler Kongresi Tam Metinler içinde* (1470- 1479. s.). Recent Academic Studies.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye’deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *ViraVerita E-Dergi*, (2), 1-22.

- T.C. Kalkınma Bakanlığı. (2018). *Kadının kalkınmadaki rolü özel ihtisas komisyonu raporu*. <https://www.sbb.gov.tr/wp-content/uploads/2020/04/KadininKalkinmadakiRoluOzelIhtisasKomisyonuRaporu.pdf> (01 Eylül 2021).
- Tahtaloğlu, H. (2016). Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105.
- Tahtaloğlu, H., ve Özgür, H. (2020). Türkiye’nin yükseköğretim kurumlarında akademisyenlerin idari görevleri açısından cam tavan algısı üzerine bir araştırma. *Pamukkale University Journal of Social Sciences Institute*, 41, 166-190. <https://doi.org/10.30794/pausbed.655549>
- Tarısevdi, F., Sarpkaya, P. Y., ve Sarpkaya, R. (2019). Eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerin cam tavan deneyimleri. *Journal of Qualitative Research in Education*, 7(4), 1590-1617. <https://doi.org/10.14689/issn.2148-2624.1.7c.4s.13m>
- Taş, H., Akyol, Y. (2015). Türkiye çalışma hayatında, hukuksal olarak kadınlara sağlanan avantajlar ve yansımaları. *Hak İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 4(9), 136-155.
- Taşöz Düşündere, A., Kavas Bilgiç, A., ve Avşar, İ. (2020). *81 İilde Türkiye’nin Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Karnesi*. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV).
- Teceren, E. (2019). *Yönetimde kadın temsili ve işgücüne katılım: Ana aktörler bağlamında bir değerlendirme* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Telli, B. (2020). *Katılım bankalarında çalışan kadın personellerin cam tavan algılarının belirlenmesi*. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Terzi, G., ve Deniz, L. (2020). Türkiye’de cam tavan üzerine yapılan lisansüstü tezlere yönelik bir meta-değerlendirme. *Kesit Akademi Dergisi*, 6(25), 423-452.
- Terzi, G., ve Deniz, L. (2022). Eğitim fakülteleri yönetiminde kadın temsiline ilişkin incelenmesi. *Ege Eğitim Dergisi*, 23(2), 116-132. <https://doi.org/10.12984/egeefd.1063357>
- Thompson-Burdine, J. A., Telem, D. A., Waljee, J. F., Newman, E. A., Coleman, D. M., Stoll, H. I., & Sandhu, G. (2019). Defining barriers and facilitators to advancement for women in academic surgery. *JAMA Network Open*, 2(8), 1-12. [doi:10.1001/jamanetworkopen.2019.10228](https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2019.10228)
- Torgrimson, B. N., & Minson, C. T. (2005). Sex and gender: What is the difference? *Journal of Applied Physiology*, 99(3), 785–787. [doi:10.1152/jappphysiol.00376.2](https://doi.org/10.1152/jappphysiol.00376.2)
- TÜİK. (2020). *İstatistiklerle Kadın*. <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221> adresinden elde edildi.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş bir kurum olarak akademi: Türkiye’de akademinin cinsiyet kültürüne bakmak. *Kültür ve İletişim*, 44, 173-208. <https://doi.org/10.18691/kulturveiletisim.629082>

- Tunç, M. (2018). Kalkınmada kadın ayrımcılığı ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin rolü: Ülkelerarası farklı gelir gruplarına göre yatay kesit analiz. *Sosyoekonomi*, 26(38), 221-251.
- Turner, P. K., Norwood, K., & Noe, C. (2013). A woman with a plan: Recognizing competencies for ascent to administration in higher education. *NASPA Journal About Women in Higher Education*, 6(1). doi:10.1515/njawhe-2013-0003
- Turner-Moffatt, C. (2019). The power of mentorship. *Professional Safety*, 64(8), 17-19.
- Türkiye Kurumsal Yönetim Forumu (2019). *7th Annual WOMEN ON BOARD 2019 Turkey*. Sabancı Üniversitesi  
[https://www.yonetimkurulundakadin.org/assets/node\\_modules/source/pdf/Sabanc%C4%B1%202019-7th\\_annual\\_report.pdf](https://www.yonetimkurulundakadin.org/assets/node_modules/source/pdf/Sabanc%C4%B1%202019-7th_annual_report.pdf) adresinden elde edildi.
- Uçar, M., ve Güven, S. (2021). Kariyer engeli olarak cam tavanın okullarda personel güçlendirmeye etkisi. *International Journal of Innovative Approaches in Education*, 5(1), 87-110. <https://doi.org/10.29329/ijiape.2021.333.6>
- Urfa, A. M., Can, E. (2020). Kadın akademisyenliğin karanlık yönü: Y kuşağında cam tavan. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi* (6) 1, 158-170.
- Ülker Tümlü, G., ve Receptoğlu, E. (2013). Üniversite akademik personelinin psikolojik dayanıklılık ve yaşam doyumu arasındaki ilişki. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 3(3), 205-213. <https://doi.org/10.5961/jhes.2013.078>
- Ünal, A. (2015). *Cam tavan etkisinin aşılmasında dönüştürücü liderliğin rolü—bilişim sektöründe çalışan kadın liderler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Düzce.
- Vargas, C. Lutz, M. Papuzinski, C. Arancibia, M. (2020). Gender, women and scientific research. *Medwave*, 20 (2). doi: 10.5867/medwave.2020.01.7857
- Vargel-Pehlivan, P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 16(31), s.497-521.
- Vasilopoulou, A. (2014). Woman by choice: A comment on Simone de Beauvoir's famous phrase one is not born a woman, but becomes one. *Journal of Research in Gender Studies*, 4(2), 487-494.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Voytko, M. L., Barrett, N., Courtney-Smith, D., Golden, S. L., Hsu, F.-C., Knovich, M. A., & Crandall, S. (2018). Positive value of a women's junior faculty mentoring program: A mentor-mentee analysis. *Journal of Women's Health*, 27(8), 1045-1053. doi: 10.1089/jwh.2017.6661
- Williams, D. A. (2014). Organizational learning as a framework for overcoming glass ceiling effects in higher education. *New Directions for Institutional Research*, (159), 75-84. doi:10.1002/ir.20055
- Wynn, A. T., & Correll, S. J. (2018). Combating gender bias in modern workplaces. In *Handbook of the Sociology of Gender* (pp. 509-521). Springer, Cham.

- Yadav, S. C., (2021). Glass ceiling an invisible barrier to women's success. *Multi-Disciplinary Journal*, (1)1, 1–7.
- Yaşar, J., ve Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2019). Kadın işgücünün içsel ve dışsal iş tatminini etkileyen cam tavan engelleri: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 12(64), 903–913.
- Yaşbay Kobal, H. (2021). Çalışanlarda cam tavan algısı: Hakkâri üniversitesi örneği. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi*, 5(26-38). <https://doi.org/10.31457/dased.977988>
- Yavuzer, Y., Özkan, R. (2020). Akademisyenler için cam tavan engelleri ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (40), s. 585-599.
- Yenici, H. (2018). *Yöneticilik sendromları ve cam tavan sendromunun örgütlerde uygulanmasına (İstanbul vakıf üniversiteleri kadın akademik personeline) yönelik bir uygulama* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Gelişim Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, E. (2020). *Cam tavan sendromu: Eğitim kurumlarında çalışanlara yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de kadın akademisyen olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 29-40.
- Yıldız, S., Vural, M. F., ve Savcı, G. (2018). Kadınların kariyer gelişimi için stratejiler: Özel sektörde çalışan kadınlar üzerine bir araştırma. *Kadın/Woman 2000*, 19(1), 85-100.
- Yılmaz, M., Zoğal, Y. (2015). Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği. *Uluslararası Ekonomi Kongresi-EconWorld 2015-Torino*.
- Yılmaz, N. (2019). *Kariyer uyum yeteneklerinin cam tavan algısı ile ilişkisi: Akademisyenler üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Manisa.
- Yılmaz, T. (2013). *Kadın ve erkek eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları İstanbul ili örneği*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). T.C. Maltepe Üniversitesi, İstanbul.
- Yiğit, S. (2020). Erkek egemenliğinde olan işlerde kadınların işgücüne katılımları bağlamında cam tavan sorunu. *Kesit Akademi Dergisi*, (22), 358-367.
- Yücel, P. (2022). *Cam tavan sendromunun örgütsel sinizm üzerine etkisi: İstanbul ilindeki seçili vakıf üniversitelerinde görevli kadın akademisyenler üzerine bir çalışma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Beykent Üniversitesi, İstanbul.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (YÖKSİS). (2021a). *2020-2021 öğretim yılı yükseköğretim istatistikleri*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden elde edildi.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (YÖKSİS). (2021b). *Özet öğretim elemanı sayıları raporu*. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden elde edildi.
- Yükseköğretim Kurulu. (2021, Haziran 5). *Türk üniversitelerindeki kadın profesör oranı, Avrupa ortalamasını geride bıraktı*.

<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/turk-universitelerindeki-kadin-profesor-orani-avrupa-ortalamasini-gecti.aspx> adresinden elde edildi.

Yüksel, S. R. (2014). Türk Medeni Kanunu bakımından kadın-erkek eşitliği. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 18(2), 175-200.

## EKLER

### Ek 1. Araştırmanın Örneklemine Ait Ayrıntılı Dağılım

<b>Cinsiyet</b>	<i>f</i>	%
Kadın	299	60
Erkek	196	40
<b>Medeni Durum</b>	<i>f</i>	%
Bekar	145	29
Evli	350	71
<b>Çocuk Sayısı</b>	<i>f</i>	%
1	130	26
2	159	32
3 ve üzeri	43	9
Yok*	163	33
<b>Yaş</b>	<i>f</i>	%
29 ve altı	48	10
30- 39 arası	159	32
40- 49 arası	154	31
50- 59 arası	104	21
60 ve üzeri	30	6
<b>Akademik Unvan</b>	<i>f</i>	%
Araştırma Görevlisi	153	31
Öğretim Görevlisi	24	5
Dr. Öğretim Üyesi	97	20
Doç. Dr.	121	24
Prof. Dr.	100	20
<b>Mesleki Kıdem</b>	<i>f</i>	%
1-5 yıl arası	52	10
6- 10 yıl arası	73	15
11- 15 yıl arası	93	19
16- 20 yıl arası	80	16
21 yıl ve üzeri	197	40

<b>Görev Yapılan Bölümler</b>	<i>f</i>	%
Temel Eğitim	80	16
Yabancı Diller	53	11
Özel Eğitim	28	6
Güzel Sanatlar	53	11
Türkçe ve Sos. B.	76	14
Bilgisayar ve Öğr. Tek.	23	5
Eğitim Bilimleri	100	20
Matematik ve Fen B.	77	16
Beden Eğitimi ve Spor	5	1
<b>Görev Yapılan Bölgeler</b>	<i>f</i>	%
Akdeniz	45	10
Doğu Anadolu	63	13
Ege	68	14
Güneydoğu Anadolu	35	7
İç Anadolu	105	21
Karadeniz	75	15
Marmara	104	20
<b>İdari Görev Alıp Almamış Olma Durumları</b>	<i>f</i>	%
Aldım	217	44
Almadım	278	56
<b>İdari Görev Almamakta İstekli Olma Durumları</b>	<i>f</i>	%
Evet	108	21
Hayır	275	56
Kararsızım	112	23
<b>Toplam</b>	<b>495</b>	<b>100</b>

\* Evli değil/çocuğu yok

## **Ek 2. Araştırmada Kullanılan Anket Formu**

Değerli Katılımcı,

Bu anket Marmara Üniversitesi Eğitim Yönetimi ve Denetimi dalında, Prof. Dr. Levent DENİZ danışmanlığında yürütülen “Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Algılarının İncelenmesi” başlıklı yüksek lisans tezi çalışması için veri toplamak amacıyla kullanılmaktadır. Araştırma için sizden tahminen 10 dakika ayırmanız istenmektedir. Araştırmadan elde edilecek sonuçlar kişisel ve kurumsal olarak gizli tutulacak ve bilimsel etik kurallara özen gösterilerek değerlendirilecektir. Ölçekte “Hiç Katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Kararsızım”, “Katılıyorum”, “Tamamen Katılıyorum” ifadeleri yer almaktadır. Cam Tavan Algıları Ölçeğindeki her bir maddeyi okuyarak size uygun ifadeyi ölçekte işaretleyiniz. Hiçbir maddeyi boş bırakmamanız çalışmanın geçerliliği açısından önemlidir.

Çalışma hakkında daha fazla bilgi almak ve yanıtlanmasını istediğiniz sorularınız için araştırmacı ile e-mail yoluyla (glcnerzi@gmail.com) iletişim kurabilirsiniz.

Bu formun amacı katılmanız rica edilen araştırma ile ilgili olarak sizi bilgilendirmek ve katılımınız ile ilgili izin almaktır. Bu kapsamda “Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Algılarının İncelenmesi” başlıklı araştırma Prof. Dr. Levent DENİZ danışmanlığında Gülçin TERZİ tarafından gönüllü katılımcılarla yürütülmektedir. Araştırma sırasında sizden alınacak bilgiler kişisel ve kurumsal olarak gizli tutulacak ve bilimsel etik kurallara özen gösterilerek değerlendirilecektir. Araştırma sürecinde konu ile ilgili her türlü soru ve görüşleriniz için aşağıda iletişim bilgisi bulunan araştırmacıyla görüşebilirsiniz. Bu araştırmaya katılmama hakkınız bulunmaktadır. Aynı zamanda çalışmaya katıldıktan sonra çalışmadan çıkabilirsiniz. Bu formu onaylamanız, araştırmaya katılım için onam verdiğiniz anlamına gelecektir.

### **1. Anket Formu**

Bu bölüm demografik özelliklerinize ilişkin 10 sorudan oluşmaktadır.

**Cinsiyetiniz:**     Kadın     Erkek

Yaşınız: .....

**Medeni Durumunuz:**     Bekar     Evli

**Çocuğunuz;**     Yok     1     2     3 ve üzeri

**Mesleki Kıdeminiz:**  1 yıldan az  1-5 yıl arası  6- 10 yıl arası  
 11- 15 yıl arası  16- 20 yıl arası  21 yıl ve üzeri

**Akademik Unvanınız:**  Araştırma Görevlisi  Öğretim Görevlisi  
 Dr. Öğretim Üyesi  Doç. Dr.  
 Prof. Dr.

### Üniversitenizin Bulunduğu

**Coğrafi Bölge:**  Akdeniz Bölgesi  Doğu Anadolu Bölgesi  
 Ege Bölgesi  Güneydoğu Anadolu Bölgesi  
 İç Anadolu Bölgesi  Karadeniz Bölgesi  
 Marmara Bölgesi

### Görev Yaptığınız

**Bölüm:**  Temel Eğitim Bölümü  
 Yabancı Diller Eğitimi Bölümü  
 Güzel Sanatlar Eğitimi Bölümü  
 Türkçe ve Sosyal Bilimler Eğitimi Bölümü  
 Bilgisayar ve Öğretim Teknolojileri Eğitimi Bölümü  
 Eğitim Bilimleri Bölümü  
 Matematik ve Fen Bilimleri Eğitimi Bölümü  
 Beden Eğitimi ve Spor Bölümü  
 Din Kültürü ve Ahlak Bilgisi Eğitimi Bölümü

**Şimdiye kadar idari görev aldım.**  Evet  Hayır

**İdari görev almayı düşünürüm.**  Evet  Kararsızım  Hayır

## 2. Cam Tavan Engelleri Ölçeği (CTEÖ)

Bu bölüm 30 sorudan oluşmaktadır.

	Hiç Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1. İş ve aile hayatındaki sağlıklı bir denge kurmak adına kadınlar daha az emek ve zaman isteyen işleri tercih etmelidir.					
2. Çalışma yaşamı bir kadının aile içinde görevlerini yerine getirmesini engeller.					
3. Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları iş performanslarını olumsuz yönde etkiler.					
4. Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.					
5. Çalışma yaşamı kadınların iş ve aile arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır.					
6. Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.					
7. Kadınlar çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları engeller karşısında çaresizlik yaşadıkları için kariyer gelişimlerini sonlandırmaktadırlar.					
8. Kadınlar kariyer hedefleri için karşılaşılabilecek zorluklarla baş edemeyeceklerini düşünürler.					
9. Kadınlar çalışma hayatında kendileri ile ilgili olumsuz önyargıları kabul ederler.					
10. Çalışan kadınlar eşine ve çocuklarına gerekli zamanı ayıramadığı duygusu ile kariyer planlarından vazgeçerler.					
11. Kadınlar kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamazlar.					
12. Kadınlar aile yaşamlarının zarar görebileceği endişesi nedeniyle daha fazla yükselmeyi istememektedir.					
13. Kariyer ilerlemesi için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.					
14. Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.					
15. Kültürel değerler kadınların özellikle çoğunluğu erkek olan üst düzey yöneticilerle iş dışı aktivitelere katılmalarını engellemektedir.					
16. İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.					
17. Kurumda üst düzey görevler daha çok erkeklere verilmektedir.					
18. Kurumda üst düzey görevlerin kadınlara uygun olmadığı düşünülmektedir.					
19. Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklıdır.					
20. Kadınlara kariyer ilerlemesinde rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yoktur.					
21. Kadınlar kurumda üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeni ile kendilerine yol gösterecek kişi (kadın) bulamamaktadırlar.					
22. Kadınlara kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engelleri aşmada yardımcı olacak kimse yoktur.					
23. Kadınlar erkekler kadar kariyerlerinde kararlı değillerdir.					
24. Bazı kararlarda duygusal davranışları nedeniyle kadınlar üst düzey görevlerde başarısızdırlar.					
25. Kadınların hızlı ve mantıksal karar verme kapasiteleri yoktur.					
26. Kadınlar uzun mesailer, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatleri sevmezler.					
27. Kadınlar ağır çalışma koşullarına ayak uyduramazlar.					
28. Kadınlarla iş yaşamında iletişim kurmak zordur.					
29. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.					
30. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.					

### Ek 3. Etik Kurul İzin Belgesi



T.C.  
MARMARA ÜNİVERSİTESİ  
EĞİTİM BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU KARARI

Sayı: **190.005**

Tarih: 04 Ocak 2022

Çalışmanın Yürütücüsü: **Gülçin TERZİ**

Diğer Araştırmacılar: Prof. Dr. Levent DENİZ

Onay Tarihi ve Onay Sayısı: 10.12.2021 /10-3

Sayın: **Gülçin TERZİ**

“Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Algularının İncelenmesi ” isimli çalışmanız Üniversitemiz Eğitim Bilimler Enstitüsü Araştırma ve Yayın Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve etik yönden uygunluğuna karar verilmiştir.

**Prof. Dr. Seyfi Kenan**

**Kurul Başkanı**

**Prof. Dr. Dilek ERBAŞ**

**Kurul Başkan Yardımcısı**

**Prof. Dr. Mustafa USLU**

**Üye**

**Prof. Dr. Musa ÜCE**

**Üye**

**Prof. Dr. Mustafa S. KAÇALIN**

**Üye**

**Prof. Dr. Feruzan GÜNDOĞAR**

**Üye**

**Prof. Dr. Halil EKŞİ**

**Üye**

**Prof. Dr. Hülya KAYALI**

**Üye**

#### Ek 4. Hesaplanan Aralık Katsayıları

Aralık Katsayıları	Çoklu Roller	Kişisel Tercih	İnformal İletişim	Mesleki Ayırım	Mentorluk	Kalıplaşmış Önyargılar	Toplam Puan
Çok yüksek	22-25	29.5-35	12.7-15	16.9-20	12.7-15	33.7-40	127-150
Yüksek	18-21	23.9-29.4	10.3-12.6	13.7-16.8	10.3-12.6	27.3-33.6	103-126
Orta	14-17	18.3-23.8	7.9-10.2	10.5-13.6	7.9-10.2	20.9-27.2	79-102
Düşük	10-13	12.7-18.2	5.5-7.8	7.3-10.4	5.5-7.8	14.5-20.8	55-78
Çok düşük	5-9	7-12.6	3-5.4	4-7.2	3-5.4	8-14.4	30-54