



ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**CAM TAVAN ALGISININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR VAKIF
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

TUĞÇE YILDIRIM
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren

İSTANBUL-2024



ACIBADEM MEHMET ALİ AYDINLAR ÜNİVERSİTESİ
SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ

**CAM TAVAN ALGISININ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ
AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ: BİR VAKIF
ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ**

TUĞÇE YILDIRIM
YÜKSEK LİSANS TEZİ

SAĞLIK YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

DANIŞMAN
Dr. Öğr. Üyesi Berna Eren

İSTANBUL-2024

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tez çalışmasıyla elde edilmeyen bütün bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi ve bu kaynakları da kaynaklar listesine aldığımı, yine bu tezin çalışılması ve yazımı sırasında patent ve telif haklarını ihlal edici bir davranışımın olmadığı beyan ederim.

25.12.2023

Tuğçe YILDIRIM

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Bu çalışma sürecinde, önemli bilgi birikimiyle ve deneyimleriyle bana rehberlik eden değerli tez danışmanım Dr. Öğretim Üyesi Berna Eren'e en içten teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca bölüm başkanımız değerli hocam Prof. Dr. Mesut Çimen'e eğitim sürecimdeki değerli katkıları için kendisine teşekkürlerimi sunarım, bu süreçte bana sağladığı destek akademik gelişimime büyük katkı sağlamıştır.

Öğretim asistanlığı sürecimde, iki yıl birlikte çalıştığım, her aşamada desteğini hissettiğim Öğretim görevlisi M. Emre Güvey ve Araştırma Görevlisi Ecnur Aydemir'e de içtenlikle teşekkür ederim. Bu süre zarfında edindiğim bilgiler ve deneyimler, akademik yolculuğumda önemli bir kilometre taşı olmuştur.

Son olarak eğitim hayatım boyunca her daim yanımda olan desteğini esirgemeyen aileme özel bir teşekkürü borç bilirim. Çalışmamı sevgili annem Dilek Yıldırım'a ithaf ediyorum.

İÇİNDEKİLER

BEYAN	iii
ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR	iv
İÇİNDEKİLER	v
KISALTMA VE SİMGELER LİSTESİ.....	ix
TABLolar LİSTESİ.....	x
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	xiii
ÖZET.....	1
ABSTRACT	2
1 GİRİŞ VE AMAÇ.....	3
2 GENEL BİLGİLER	7
2.1 Cinsiyet	7
2.2 Toplumsal Cinsiyet	8
2.2.1 Toplumsal cinsiyet rolleri.....	9
2.2.2 Toplumsal cinsiyet stereotipleri.....	10
2.4 Toplumsal Cinsiyet Kuramları.....	11
2.5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet Kavramları.....	12
2.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği.....	15
2.9 Cam Tavan	17
2.9.1 Cam tavanın tarihçesi	20
2.10 Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler	22
2.10.1 Bireysel faktörler	24
2.10.1.1 Çoklu rol üstlenme.....	24
2.10.1.2 Kadınların kişisel tercih ve algıları	25
2.10.2 Örgütsel faktörler	26

2.10.2.1 Örgüt kültürü.....	26
2.10.2.2 Örgüt politikaları.....	27
2.10.2.3 Mentor eksikliği	29
2.10.2.4 İnfomal iletişim ağlarına (networklara) katılamama	29
2.10.3 Toplumsal faktörler	30
2.10.3.1 Mesleki ayrım.....	30
2.10.3.2 Stereotipler	32
2.11 Cam Tavan Sendromunun Sonuçları.....	33
2.11.1 Bireysel sonuçlar.....	33
2.11.2 Örgütsel sonuçlar	33
2.12 Dünyada ve Türkiye’deki Durum	34
2.12 Akademide Durum	42
3 GEREÇ VE YÖNTEM	46
3.1 Araştırmanın Amacı	46
3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.3 Veri Toplama Yöntemi.....	47
3.4 Verilerin Analizi	48
3.5 Araştırmanın Etik Yönü	49
4 BULGULAR	50
4.1 Akademik Yöneticilerin Demografik Özellikleri	50
4.2 İdari Yöneticilerin Demografik Özellikleri	52
4.3 Akademik ve İdari Yöneticilerin Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Görüşleri..	54
4.4 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algıları	61
4.4.1 Akademik yöneticilerin cinsiyetlerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları.....	62

4.4.2 Akademik yöneticilerin yaş gruplarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları.....	64
4.4.3 Akademik yöneticilerin eğitim durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları	65
4.4.4 Akademik yöneticilerin medeni durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları	67
4.4.5 Akademik yöneticilerin mesleki ünvanlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları	68
4.4.6 Akademik yöneticilerin üniversitedeki çalışma sürelerine göre cam Tavan engellerine yönelik algıları.....	69
4.4.7 Akademik yöneticiler açısından cam tavan engelleri ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyonlar.....	71
4.5 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algıları.....	72
4.5.1 İdari yöneticilerin cinsiyetlerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları.....	73
4.5.2 İdari yöneticilerin eğitim durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları.....	74
4.5.3 İdari yöneticilerin medeni durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları	76
4.5.4 İdari yöneticilerin üniversitedeki çalışma sürelerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları.....	77
4.5.5 İdari yöneticiler açısından cam tavan engelleri ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyonlar	78
5 TARTIŞMA.....	80
6 KAYNAKLAR.....	95
7 EKLER.....	108
EK 1: Ölçek kullanım izni	108
EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu	109

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu	117
EK 4: Atadek Kararı	125
EK 5: Araştırma İzni.....	127
9 ÖZGEÇMİŞ.....	128



KISALTMA VE SİMGELER LİSTESİ

ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
CEDAW	Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)
CTEÖ	Cam Tavan Engelleri Ölçeği
DSÖ	Dünya Sağlık Örgütü
EIGE	European Institute for Gender Equality
GII	Gender Inequality Index (Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi)
ILO	International Labor Organization (Uluslararası Çalışma Örgütü)
OECD	Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü)
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
UNDP	United Nations Development Programme (Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı)
WEF	World Economic Forum (Dünya Ekonomik Forumu)
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

TABLÖLER LİSTESİ

Tablo 1 Cam Tavan Engelleri Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.....	47
Tablo 2 Akademik Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	50
Tablo 3 Akademik Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	50
Tablo 4 Akademik Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	50
Tablo 5 Akademik Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	51
Tablo 6 Akademik Yöneticilerin Mesleki Ünvanlarına Göre Dağılımı.....	51
Tablo 7 Akademik Yöneticilerin İdari Görev Yaptıkları Birimlere Göre Dağılımı ..	51
Tablo 8 Akademik Yöneticilerin Üniversitede Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	52
Tablo 9 İdari Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı	53
Tablo 10 İdari Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı	53
Tablo 11 İdari Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı.....	53
Tablo 12 İdari Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı	53
Tablo 13 İdari Yöneticilerin Üniversitede Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı.....	54
Tablo 14 Katılımcıların “Çalışma hayatımda bana yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadım.” ifadesi ile ilgili görüşleri	55
Tablo 15 Katılımcıların “Çalışma hayatımda yaşadığım sorun(lar) cinsiyetim ile ilişkilendirildi.” ifadesi ile ilgili görüşleri.....	55
Tablo 16 Katılımcıların “Bir yönetici olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki bilgi ve duyarlılığımı yeterli buluyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri.....	56
Tablo 17 Katılımcıların “Bir yönetici olarak toplumun cinsiyete (kadın/erkek) dayalı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabiliyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri.....	56
Tablo 18 Katılımcıların “Üniversitenin yönetiminde cinsiyeti fark etmeksizin herkesin eşit olarak yer aldığını düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri.....	57
Tablo 19 Katılımcıların “Üniversitenin kurumsal politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri	57
Tablo 20 Katılımcıların “Üniversitedeki çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri	58
Tablo 21 Katılımcıların “Üniversitedeki kadro yükseltmelerinin cinsiyete bakılmaksızın yalnızca bireysel performansa dayalı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri	58

Tablo 22 Katılımcıların “Üniversitenin kurul ve komisyonlarına seçilme açısından cinsiyeti fark etmeksizin herkese eşit fırsat tanındığını düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri.....	59
Tablo 23 Katılımcıların “Üniversitedeki akademik birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri	59
Tablo 24 Katılımcıların “Üniversitedeki idari birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri	60
Tablo 25 Katılımcıların “Üniversitedeki ücret politikasının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri	60
Tablo 26 Katılımcıların “Üniversitedeki akademik gelişim olanaklarının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri.....	61
Tablo 27 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı Analiz Sonuçları	62
Tablo 28 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	63
Tablo 29 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması	64
Tablo 30 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması	66
Tablo 31 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması	67
Tablo 32 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Mesleki Ünvanlarına Göre Karşılaştırılması.....	69
Tablo 33 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Üniversitedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	70
Tablo 34 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar	72
Tablo 35 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı Analiz Sonuçları	73
Tablo 36 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması	74

Tablo 37 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	75
Tablo 38 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 39 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Üniversitedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması	77
Tablo 40 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar	79



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1 Cam Tavan Etkisinin Kavramsal Çerçevesi.	23
Şekil 2 Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler.....	24
Şekil 3 Dünyada ve Türkiye’de Yıllara Göre Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Değerleri	38
Şekil 4 Türkiye’nin Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Puanları	39
Şekil 5 Ülkelerin Cam Tavan Endeksi Sıralaması	40
Şekil 6 Türkiye’nin Cam Tavan Endeksi Ekonomik Katılım Göstergeleri	41
Şekil 7 Türkiye’nin Cam Tavan Endeksi İşgücü ve Politik Katılım Göstergeleri.....	41
Şekil 8 Ülkelere Göre Yükseköğretimde Akademik Personel İçinde Kadınların Oranı	42
Şekil 9 Türkiye’de Yükseköğretimde Öğretim Elemanlarının Ünvanlara ve Cinsiyete Göre Dağılımı.....	43
Şekil 10 Türkiye’de Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	44
Şekil 11 Devlet Üniversitelerindeki Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	44
Şekil 12 Vakıf Üniversitelerindeki Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı	44
Şekil 13 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi- Akademik Yöneticiler	52
Şekil 14 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi- İdari Yöneticiler.....	54

ÖZET

Cam Tavan Algısının Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Açısından Değerlendirilmesi: Bir Vakıf Üniversitesi Örneği

Toplumsal cinsiyet, biyolojik bakımdan dişi ya da erkek cinsiyet özellikleriyle doğan bireylere, toplum tarafından belirlenen normlardan ortaya çıkan, cinsiyet rollerine ve beklentilerine atfedilen unsurları ifade etmekte ve toplumun kültürel dinamikleri tarafından şekillendirilmektedir. Cinsiyete dayalı normlar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de beraberinde getirmektedir. Toplum yapısı ve politikaları genel olarak erkekler üzerinden şekillenmekte; bu durum toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yol açmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yol açtığı bir boyut olan cam tavan kavramı, kadınların mesleki yetenekleri, eğitim seviyeleri göz ardı edilerek iş hayatında daha üst pozisyonlara gelmelerini engelleyen, gözle görülemeyen ve aşılması güç, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller olarak tanımlanmaktadır. Bu kavram genellikle kadınlar ve azınlıklar için kullanılsa da günümüzde cam tavanın sadece bahsedilen gruplara özgü olmadığı, erkek çalışanların da bu engellere maruz kaldığı görülmektedir. Bu tez çalışmasının amacı, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde görev yapmakta olan akademik ve idari yöneticilerin toplumsal cinsiyet ile ilgili görüş ve deneyimlerini belirlemek ve cam tavan engelleri ile ilgili algılarını ve cam tavan algılarının demografik değişkenlerle arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Bulgular, idari ve akademik yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği algıları arasında farklılıklar olduğunu; akademik yöneticilerin cam tavan engellerine yönelik algılarında demografik özelliklerine göre anlamlı bir farklılık görülmemekle birlikte, idari yöneticilerin cam tavan engellerine yönelik algılarında eğitim durumlarına bağlı anlamlı bir farklılık olduğunu göstermektedir. Çalışmanın, üniversitedeki çalışma ortamında toplumsal cinsiyet eşitliği ve cam tavan engelleri konusunda farkındalığı artıracağı ve üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına girdi sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Toplumsal Cinsiyet, Akademik Yöneticiler, İdari Yöneticiler, Üniversite Yönetimi

ABSTRACT

Evaluation of Glass Ceiling Perception in Terms of Gender Equality: An Example of a Foundation University

Gender, referring to individuals born with female or male biological characteristics, encompasses elements attributed to gender roles and expectations arising from societal norms determined by society's cultural dynamics. Gender-based norms also bring about gender inequality. The structure of society and policies are generally shaped around men, leading to gender discrimination. The concept of the glass ceiling, a dimension resulting from gender inequality, is defined as invisible and formidable barriers rooted in individual, organizational, and societal factors that hinder women from advancing to higher positions in the workforce by ignoring their professional abilities and education levels. Although this concept is often used for women and minorities, it is observed that the glass ceiling is not exclusive to these groups, and male employees also face these barriers. The purpose of this thesis is to determine the views and experiences of academic and administrative managers working at a foundation university in Istanbul regarding gender and to reveal their perceptions of glass ceiling barriers and the relationship between these perceptions and demographic variables. The findings indicate differences in the perceptions of gender equality among administrative and academic managers. While there is no significant difference in the perceptions of academic managers towards glass ceiling barriers based on demographic characteristics, there is a significant difference in the perceptions of administrative managers depending on their educational backgrounds. The study is expected to increase awareness of gender equality and glass ceiling barriers in the university's working environment and contribute to the university's gender equality initiatives.

Keywords: Glass Ceiling, Gender, Academic Managers, Administrative Managers, University Management Administration

1 GİRİŞ VE AMAÇ

Çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bir örneği olarak Cam Tavan Engeli, kadınların uygun eğitime ve niteliklere sahip olmalarına rağmen, üst seviyeye yükselme konusunda adil olmayan zorluklara takılmaları olarak ifade edilmektedir.

Birçok gelişmiş ülkede, kadın ve erkek çalışanlara çalışma hayatının tüm alanlarında fırsat eşitliği sağlanması amacıyla yasalarda ve uluslararası belgelerde cinsiyet ayrımı yapılmaksızın hükümler yer almaktadır. Ancak, bu hükümlere rağmen kadınlar iş hayatında, açıkça ifade edilemeyen ve somut bir şekilde ortaya konamayan, ancak kariyer ilerlemelerini engelleyen görünmez engellere maruz kalmaktadır. Literatürde, bu tür engellere “Cam Tavan Sendromu” adı verilmektedir (1).

1980'lerde ortaya çıkan "cam tavan" kavramı, iş dünyasında üst düzey pozisyonlara terfi etmeye çalışan kadınlar ve azınlıkların karşılaştıkları, gözle görülmeyen ve somut olmayan bir tür dezavantajı ifade etmektedir. Bu kavram, kadınların ve azınlıkların yönetim hiyerarşisinde ilerlemelerini engelleyen, ancak tam olarak tanımlanamayan bir engele işaret etmektedir. Bu engel, kadınların ve azınlıkların yetenekleri ve deneyimlerine rağmen, üst düzey pozisyonlara terfi etmelerini zorlaştırmaktadır. Bir metafor olarak kullanılan "cam tavan" kavramı, kadınların ve azınlıkların yönetim hiyerarşisinde ilerlemelerini engelleyen ince ve geçilmez bir duvarı çağrıştırmaktadır. Bu duvarın altında, kadınlar ve azınlıklar terfi alabilmekte, ancak onun ötesine geçememektedirler. Bu kavram, iş dünyasında cinsiyet ve ırk temelli ayrımcılığın varlığına dikkat çekmektedir (2).

Cam tavan algısı hakkında yapılan araştırmalar, kadınların iş hayatında ilerleyiş sürecinde bir 'cam tavanın altında çalışmak zorunda kaldıklarını' göstermektedir (3). Kadınların karşılaştığı cam tavan engelini yaratan birçok faktör bulunmakta ve bu faktörler genellikle çalışan kadınlar tarafından yaratılanlar ve çevresel faktörlerden kaynaklananlar olmak üzere iki ana kategoriye ayrılmaktadır (4,5).

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen faktörler, eğitim, iş deneyimi, motivasyon, beceriler gibi işle ilgili özelliklerden öte, bazı etkenleri de içermektedir. Cam tavan kavramı, sadece iş hiyerarşisinde görülen ayrımcılığı değil, üst düzey yönetici pozisyonlarına yükseldikçe artan ayrımcılık uygulamalarını da içermektedir. Başka bir ifadeyle, cam tavan, üst düzey yönetici pozisyonlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin, alt düzey yönetici pozisyonlarındakinden daha belirgin olduğunu göstermektedir. Ayrıca, işyerinde daha üst pozisyonlara yükselme ile buna bağlı gelir artışı, cam tavan ayrımcılığını ölçmek için uygun bir gösterge olarak kabul edilmektedir. İş tecrübesi arttıkça, kazanç ve otoriteye ulaşmada görülen toplumsal cinsiyetçi farkın arttığı genel olarak kabul edilmektedir (6). Çalışan kişinin pozisyonunun yükselmesi artan bir ayrımcılığı da beraberinde getirmekte; üst düzey yönetici pozisyonları, alt düzey yönetici pozisyonlara oranla daha fazla toplumsal cinsiyet eşitsizliği barındırmaktadır.

Cinsiyet kavramı genellikle biyolojik açıklamalarla ele alınırken, toplumsal cinsiyet kavramı bireyin sosyal statüsünü belirleyen rol ve görevleri tanımlayan bir sosyal araç olarak tanımlanmaktadır. Bu açıdan, cinsiyet kavramına atfedilen anlamların, sadece kadın ve erkek arasındaki fiziksel ve biyolojik farklılıklar ile değil, aynı zamanda toplumsal roller ve statüler açısından da toplumlara göre değişen dinamikler altında şekillendiği ortaya çıkmaktadır (7).

Toplumsal cinsiyet kavramı, 1968 yılında psikiyatrist Robert Stoller tarafından, "Sex and Gender" (Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet) adlı kitabında ilk kez ortaya atılmıştır. Stoller, toplumsal cinsiyeti, "kişinin biyolojik cinsiyetine ek olarak, toplum tarafından kadın ve erkek için belirlenmiş rolleri, davranışları ve tutumları ifade eden bir kavram" olarak tanımlamıştır (8). Stoller'in toplumsal cinsiyet kavramı, sosyolog Ann Oakley tarafından 1972 yılında sosyoloji alanına entegre edilmiştir. Oakley, toplumsal cinsiyetin kültürle ilişkili olduğunu 'eril' ve 'dişil' olarak eşitsiz toplumsal ayrımı ifade ettiğini belirtmiştir (9). Toplumsal boyutu ile kadının birey, eş, anne ve çalışan olarak çoklu ve eşzamanlı birçok farklı rol üstlenmesi, üst düzey pozisyonlara gelmesinde engelleyici bir durum oluşturmaktadır. İş yaşamının içinde cinsiyet, büyük öneme sahip bir belirleyicidir. Ataerki toplumlarda, toplumsal cinsiyete dayalı

hiyerarşi iş yaşamında da kendini göstermektedir. Örneğin, çocuklu kadınların erkeklere göre daha fazla bakım yükümlülüğü, iş-yaşam dengesini sağlamada çeşitli zorluklara yol açabilmektedir (10).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadınlar ve erkekler ve kız ve oğlan çocukları arasında, haklar, sorumluluklar ve fırsatlara erişimde eşitlik; başka bir deyişle, birey olmanın getirdiği hak, sorumluluk ve fırsatların, cinsiyetten bağımsız olarak tanınması ve uygulanması olarak tanımlanmaktadır. Bu eşitlik, kadın ve erkeklerin, özel ve kamusal yaşam alanlarında, eşit haklara, fırsatlara ve sorumluluklara sahip olmasını, bu alanlarda eşit düzeyde temsil edilmesini, yasalar önünde kadın ve erkeğe eşit davranılmasını, aile ile toplum içinde kadın ve erkeklerin, kaynaklara, fırsatlara ve hizmetlere eşit erişimini de kapsamaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitliğinde amaç, kadın ve erkeğin birbirine benzetilmesi değil; kadınların ve erkeklerin toplumdaki haklardan, sorumluluklardan ve fırsatlardan, doğuştan gelen cinsiyetlerine bakılmaksızın eşit şekilde yararlanmalarını sağlamaktır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, sadece kadınlar ve kız çocuklarıyla sınırlı olmayıp, aynı zamanda erkekler ve oğlan çocuklarını da içeren bir konudur. Toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkek rolleri ve sorumluluklarından kaynaklanan farklı algı, çıkar, ihtiyaç ve önceliklerin planlama, karar alma ve uygulama süreçlerinde eşit olarak dikkate alınmasıdır. Bu tanım, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, planlama, karar alma ve uygulama süreçlerinde kadınların ve erkeklerin eşit katılımını ve temsilini içerdiğini vurgulamaktadır (7).

Toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinin odak noktasında yer alan kadınların hak ve özgürlükler anlamında eşitliğe kavuşma talebi, özellikle ataerkil düşünce sistemine yatkın ve erkek hegemonyasına sahip toplumlarda oldukça kritik bir süreç olarak görülmektedir. Toplumsal cinsiyet algılarına dayalı yazılı olmayan toplumsal düzenlemeler dikkate alındığında, eşitliğin tam olarak sağlandığını söylemek güçtür. Cinsiyetçi iş bölümü, erkekler lehine bir avantaj ve erkek egemenliğinin temelini oluşturmakta, sosyal prestij, güç ve konum cinsiyetler arasında eşitsiz bir şekilde dağıtılmaktadır (11).

Kadınların eğitim düzeyi, statüsü, iş yaşamına katılım oranı, geliri ve sınıfsal konumları gibi faktörler, kadınların ev içindeki geleneksel rollerini değiştirmede yeterli olmamaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıpları kapsamındaki geleneksel kadın rollerinden kurtulamayan kadın, var olan rollerine yenilerini eklemek; aile ve iş yaşamını dengeleyerek birlikte yürütmek zorunda kalmaktadır. Toplumun belirlediği eril roller ve kurallar çerçevesinde davranmayan kadınlar ya toplumdan dışlanmakta, ya da kurallara uymak zorunda bırakılmaktadır. Yapılan araştırmalarda, kadın akademisyenlerin idari görevlerde daha az yer almalarının ve erkekler kadar yükselme konusunda sınırlı kalmalarının nedenleri arasında, kadınların ev işleri ve bakım faaliyetlerine erkeklere kıyasla daha fazla zaman ayırmaları bulunmaktadır (12).

Bu tez çalışmasının amacı, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde halen görev yapmakta olan akademik ve idari yöneticilerin toplumsal cinsiyet ile ilgili görüş ve deneyimleri ile cam tavan engelleri ile ilgili algılarını belirlemek ve cam tavan algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki unvan vb. demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu belirlemektir. Çalışmanın üniversite genelinde cam tavan ve toplumsal cinsiyet konularında bir farkındalık oluşturacağı ve üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına girdi sağlayacağı düşünülmektedir.

2 GENEL BİLGİLER

Günlük yaşamda kullanılan kadın ve erkek sözcükleri bireylerin hem biyolojik özelliklerini, hem de toplum tarafından bireylere yüklenen rolleri tanımlamakla birlikte; bireyin cinsiyeti temelinde şekillenen biyolojik özellikleri (cinsiyet/sex) ile bu özelliklere dayanarak oluşan toplumsal durum (toplumsal cinsiyet/gender) 1970’lerden bu yana birbirinden ayrı ve farklı kavramlar olarak kabul edilmektedir.

2.1 Cinsiyet

Türk Dil Kurumu (TDK) cinsiyeti, “üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiği ayırt ettiren yaradılış özelliği; eşey, cinslik, seks” olarak tanımlanmaktadır (13).

Cinsiyet (sex), “insanları kadın veya erkek olarak tanımlayan biyolojik ve fizyolojik özellikler” olarak tanımlanmakta (14,15); kadınlar ve erkekler arasındaki gonadlar, cinsel organlar, kromozomlar, hormonlar ve üreme işlevleri gibi fiziksel ve biyolojik farklılıkları ifade etmektedir (16,17). Örneğin, kadınlar adet görebilirken erkekler adet olamaz; erkeklerin testisleri varken kadınların yoktur; kadınlar genellikle emzirme (süt üretme) yeteneğine sahip göğüslere sahipken, erkeklerde bu yoktur; erkeklerin kemikleri genellikle kadınlara göre daha büyüktür (17).

Cinsiyet, genellikle doğumda belirlenmekte ve bireyler, biyolojik özelliklerine göre kadın ve erkek olarak ayrılmaktadır. Bununla birlikte; 'interseks' kişiler gibi, söz konusu biyolojik özelliklerin her ikisine de sahip olan, bireyin dış ve iç üreme organlarının gelişimindeki farklılıklardan kromozomal ve hormonal farklılıklara kadar değişebilen belirsiz biyolojik cinsiyet özelliklerinin bebeğin cinsiyetini açıkça belirtmediği ve cinsiyetin daha sonra belirlendiği durumlar da bulunmaktadır (14,17,18).

2.2 Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet (gender), kadınlar ve erkekler için toplumsal olarak kabul edilen ve sosyalleşme yoluyla öğrenilip şekillenen rolleri, sorumlulukları, beklentileri ve davranışları ifade etmektedir (16,19,20).

Toplumsal cinsiyet, “kadınların ve erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının cinsiyetleri ile ilişkilendirilen normlar, davranışlar, roller ve birbirleriyle olan ilişkileri gibi toplumsal olarak yapılandırılmış özellikleri” (21); “kadın ve erkek olmakla ilişkili sosyal nitelikler ve fırsatlar ile kadınlarla erkekler ve kız çocukları ile oğlan çocukları arasındaki ilişkilerin yanı sıra kadınlarla kadınlar ve erkeklerle erkekler arasındaki ilişkiler” olarak tanımlanmaktadır (22,23).

Toplum tarafından belirlenen ve yapılandırılan bu nitelikler, fırsatlar ve ilişkiler toplumdan topluma ve kültürden kültüre farklılık göstermektedir; bağlama/zamana özgüdür ve zamanla değişebilir (17,20-24). İstanbul Sözleşmesi’nin 3C Maddesi, toplumsal cinsiyeti “belirli bir toplumun kadın ve erkekler için uygun gördüğü, toplumsal olarak inşa edilmiş roller, davranışlar, faaliyetler ve nitelikler” olarak ifade etmektedir (25). Toplumsal cinsiyet, belirli bir bağlamda bir kadın veya erkekte neyin beklendiğini, neye izin verildiğini ve neye değer verildiğini belirlemektedir. Çoğu toplumda, kadınlar ve erkekler arasında, verilen sorumluluklar, üstlenilen faaliyetler, kaynaklara erişim ve kaynaklar üzerindeki kontrol ile karar alma fırsatları açısından farklılıklar ve eşitsizlikler bulunmakta olup, toplumsal cinsiyet daha geniş sosyo-kültürel bağlamın bir parçası olarak ortaya çıkmaktadır (19,22,23,26).

Sosyal, psikolojik ve kültürel bir yapı olan toplumsal cinsiyet, sosyalleşme sürecinde gelişmektedir. Dünyaya geldikleri andan itibaren kız ve oğlan çocuklarına yüklenen sosyal ve kültürel algı ve davranışlar sonucu, kadınlar genellikle kadınsı (feminen), erkekler ise genellikle erkeksi (maskülen) olarak sosyalleştirilmektedir. Farklı toplumlar ve kültürler neyin 'eril' veya 'dişil' olduğuna dair farklı anlayışlara sahip olabilmektedirler. Toplumlar, cinsiyetle ilgili normlar ve beklentiler yaratmakta ve toplumdaki herkese belirli rolleri ve davranış kalıplarını empoze etmektedir.

Toplumsal cinsiyet normları, zamanla değışseler de genellikle kadınlık ve erkeklik kavramlarıyla sınırlı kalmakta; iki cinsiyet olduğunu ve bunların birbirlerinden etkilendiğini öngören heteronormatif bir düzene dayanmaktadırlar. Kadın ya da erkek olarak doğmuş olsalar da, tüm bireyler sosyalleşme süreçleri yoluyla aile içinde, sosyal yaşamda ya da çalışma hayatında aynı ya da karşı cinsten diğer kişilerle nasıl etkileşim kurmaları gerektiği de dahil uygun normlar ve davranışları yaşamları boyunca öğrenmekte ve içselleştirmektedir. Bireyler veya gruplar yerleşik toplumsal cinsiyet normlarına "uymadıklarında" sıklıkla damgalanma, şiddet, ayrımcı uygulamalar veya sosyal dışlanmayla karşı karşıya kalmaktadırlar (17,23,27).

2.2.1 Toplumsal cinsiyet rolleri

Toplumsal cinsiyet rolleri, bireyler ve çevreleri arasındaki etkileşimlerin ürünüdür ve toplumların biyolojik cinsiyetleri temelinde bireylerden farklı sosyo-kültürel beklentilerine ve her toplumun cinsiyete ilişkin değer ve inançlarına bağlı olarak kadınların ve erkeklerin özel ve kamusal alanda sergiledikleri davranışlardır (28-30).

Toplumsal cinsiyet rolleri, belli bir kültür içinde, belirli bir cinsiyetten bireyler için sosyal olarak uygun olduğu yaygın olarak kabul edilen sosyal ve davranışsal normları ifade etmektedir. Bu normlar, belirli bir zamanda belirli bir toplumu, kültürü ve topluluğu tanımlayan ve kadınların ve erkeklerin nasıl olması ve nasıl davranması gerektiğine dair standartlar ve beklentilerdir ve genellikle kadınlara, erkeklere, kız çocuklarına ve oğlan çocuklarına verilen geleneksel sorumlulukları ve görevleri belirlemektedir (26). Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylere, hangi cinsiyet için ne tür davranışın uygun olduğuna inanılan ipuçları vermekte (28); kadın için uygun bulunan davranışlar “kadınsı veya feminen”, erkek için uygun bulunan davranışlar “erkeksi veya maskülen” olarak belirtilmektedir (31,32). Toplumsal cinsiyete özgü roller genellikle aile yapısı, kaynaklara erişim, küresel ekonominin etkileri, çatışma veya felaketler ve ekolojik koşullar gibi diğer yerel faktörlerle belirlenmektedir. Toplumsal cinsiyet gibi, toplumsal cinsiyet rolleri de özellikle kadınların güçlendirilmesi yoluyla zaman içinde gelişebilmektedir (26).

Geçmişten günümüze kadar tüm toplumlarda, gelenekler yoluyla kadın ve erkeğe kültürel yapılara uygun toplumsal cinsiyet rolleri atfedilmiştir. Bireyler, doğdukları andan itibaren toplumun, erkeklerden ve kadınlardan beklediği bu farklı rollerle karşılaşmaktadır. Çocukluk döneminde öğrenilen kadın rolü ve erkek rolü, toplumsal yapıların etkisiyle bilinçli ya da bilinçsiz olarak içselleştirilmektedir. Toplumsallaşma ile birlikte kadınlık ve erkeklik rolleri yerleşmekte ve bireyin toplumsal ilişkilerde yerini alması sağlanmaktadır (17,27,32,33).

2.2.2 Toplumsal cinsiyet stereotipleri

Toplumsal cinsiyet stereotipleri, hem evde hem de işteki toplumsal cinsiyet rollerine dayanarak kadınlara ve erkeklere dair yapılan genellemelerdir ve insanların gözlemlediklerini kategorize etmelerine, basitleştirmelerine ve başkaları hakkında tahminlerde bulunmalarına olanak tanımaktadır (34).

Toplumsal cinsiyet stereotipleri, kadınların ve erkeklerin yaşamlarını şekillendirmekte (35); her iki cinsiyetin eğitimlerini, çalışma yaşamlarını, sosyal ilişkilerini, hangi konularla ilgileneceklerini, performanslarını, politikaya ilgilerini, karşı cinse karşı tutumlarını ve yakın ilişkilerini etkilemektedir (27). Bu olumlu veya olumsuz kalıp yargılar, hem kadınlar hem de erkekler için fırsatları ve iş sonuçlarını etkileyen kararları önyargılı hale getirebilmekte (34) ve performansla ilgili beklentileri olumlu veya olumsuz yönde etkileyerek bireylerin potansiyellerini gerçekleştirmelerini engellemekte (35) ve eşitsizlik yaratmaktadır (36).

Geleneksel toplumsal cinsiyet normları hiyerarşiktir: çoğunlukla kadınların dezavantajlı olduğu, eşit olmayan bir güç yapısını varsaymaktadır (17) ve toplum, erkek olmayı, kadın olmaktan daha değerli görmektedir (36). Ataerkil sistemde kadınlar üreme, erkekler ise üretme işi ile ilgilenirler (27). Bu değerlerin etkisiyle, erkeklere atanmış olan roller daha büyük bir önem taşıırken, kadınlara genellikle ikinci planda ve erkeğin tamamlayıcısı roller verilmektedir. Erkeklerle ilişkilendirilen bu özellikler kadınlar üzerinde etkili olan baskın bir güce ve kültürel davranış modeline dönüşmektedir (37). Birey tarafından yaşamın ilk yıllarında benimsenen eril ve dişi

değerler ile şekillenen toplumsal cinsiyet rolleri ile erkekler daha çatışmacı ve iş odaklı eylemlerde bulunarak kamusal alanda kolaylıkla yer alabilirken; kadınlardan daha uzlaşmacı ve olumlu sosyal davranışlar sergileyerek rutin ev işleri ile meşgul olmaları, eş ve annelik rollerini en iyi şekilde yerine getirmeleri beklenmektedir (27,33). Kadınlar çalışma ortamında geleneksel olarak erkekler tarafından yerine getirilen nesne odaklı, rekabetçi meslekler yerine, insan odaklı, hizmet mesleklerinde istihdam edilmekte; erkekler kadınlardan daha aktif, sorumluluk alan ve kontrol sahibi kişiler olarak nitelendirilirken, kadınlar erkeklerden daha sosyal, uyum sağlayan ve ilişki kurabilen kişiler olarak nitelendirilmektedir (34).

2.4 Toplumsal Cinsiyet Kuramları

Toplumsal cinsiyetin oluşumu ile ilgili farklı kuramlar bulunmaktadır. Bu konudaki en genel sınıflandırma, toplumsal cinsiyetin bireylerin doğuştan gelen biyolojik farklılıklarına ya da sosyal öğrenmeye dayalı olduğu şeklindeki görüşler ile bu iki yaklaşımı birleştiren görüşler olarak ifade edilmektedir (38). Bu kuramlardan belli başlıları şunlardır:

Biyolojik kuram, toplumsal cinsiyetin, doğumdan itibaren kadın ve erkek vücudundaki anatomik, hormonal ve işlevsel farklılıklardan kaynaklandığını dile getirerek, toplum içinde bireylere yüklenen konum ve rolleri bu biyolojik temelle ilişkilendirmektedir. Biyolojik zorunluluklar nedeniyle iki cinsiyet arasında sosyal eşitliğin mümkün olmadığını kabul eden kuram, kadınların baskılanmasının biyolojik ve doğal nedenleri olduğu ve değişmeyeceği ileri sürmekte; erkek üstünlüğünü kabul ederek kadın haklarının ve etkinliklerinin kısıtlanması riskini taşımaktadır (38-40).

Sosyal öğrenme kuramı, toplumsal cinsiyet rollerinin sosyalizasyon sürecinde gözlem, model alma ve taklit yoluyla öğrenildiğini; bireyin cinsiyete uygun davranışlarının ödüllendirilmesi, uygun olmayan davranışlarının ise cezalandırılması yoluyla öğrenilmiş farklılıkların pekiştirildiğini ifade etmektedir. Bu öğrenme sürecinde, anne ve babalar, yakın çevre, öğretmenler kitle iletişim araçları önemli rol

oyunmaktadır. Böylece, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri bir kuşaktan diğerine aktarılmaktadır (27,38-40).

Bilişsel gelişim kuramı, toplumsal cinsiyet rollerini öğrenmeyi bilişsel gelişimin bir boyutu olarak görmektedir. Buna göre, çocuklar önce kendi cinsel kimliklerini öğrenmekte, bilişsel gelişim süreçlerinde hangi cinsiyete ait olduklarına karar verdikten sonra, o cinsiyetle ilişkili toplumsal beklentilerin farkına vararak uygun toplumsal cinsiyet davranışları göstermeye başladıklarını belirtmektedir (27,38-41).

Psikanalitik kuram, Freud'un libido kavramlaştırmasına dayanmaktadır. Freud, anne ve baba ile kurulan ilişkinin, çocukların toplumsal cinsiyet kimliklerinin oluşumunda önemli olduğunu belirtmiştir. Kurama göre, çocuklar cinsel kimlik gelişimi döneminde toplumsal cinsiyete uygun davranışlarda bulunmayı kendi cinsiyetinden ebeveyni ile özdeşleşerek öğrenmektedir (27,38-40,42).

Toplumsal cinsiyet şema kuramı, sosyal öğrenme ve bilişsel gelişim kuramlarının bir bileşimidir. Şema, kadın ve erkek özelliklerinin öğrenilmesinde ve bilginin işlenmesinde bir çerçeve işlevi gören ve çocuğun kendi cinsiyetine atfedilenleri öğrendiği bilişsel bir yapıdır. Çocuk kendi gelişim aşamasında çeşitli gözlemlerde bulunurken toplumda var olan kadın-erkek cinsiyet şemasını algılamakta; kadın ve erkeğe özgü davranışlar ile kendisine düşen görev ve sorumlulukları içselleştirmekte ve bu şemaya uygun olarak kendi cinsiyet şemasını oluşturarak tutum ve davranış haline getirmektedir (27,38-40).

2.5 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet Kavramları

Toplumsal cinsiyet eşitliği ve toplumsal cinsiyette hakkaniyet kavramları çoğu zaman birbirinin yerine kullanılmakla birlikte farklı kavramlardır. Uluslararası insan hakları sözleşmelerinde 'eşitlik' ifadesi kullanılırken, diğer sektörlerde 'hakkaniyet' teriminin daha sık kullanıldığı görülmektedir (43).

Toplumsal cinsiyet eşitliği (gender equality) kavramı, kadın ve erkek arasındaki eşitliği ifade etmek için kullanılmakta; kadınların ve erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının tam potansiyellerini, insan haklarını kullanmaları, onurlarını korumaları ve ekonomik, sosyal, kültürel ve politik kalkınmaya katkıda bulunarak bundan da yararlanmaları için eşit koşullara, haklara, sorumluluklara ve fırsatlara sahip olmaları olarak tanımlanmaktadır (44,45). Toplumsal cinsiyet eşitliği, farklı grupların çeşitliliği tanınarak, kadınların ve erkeklerin, kız ve oğlan çocuklarının çıkarlarının, ihtiyaçlarının ve önceliklerinin dikkate alınmasını ve tüm insanların kişisel yeteneklerini geliştirmekte cinsiyet rollerine ilişkin stereotipler ve önyargılar tarafından belirlenen sınırlamalar olmaksızın seçimler yapmakta özgür olduğunu ifade etmektedir (44,45). Eşitlik, bireylerin toplumsal ve siyasal engeller olmaksızın, tüm yeteneklerini tam ve özgürce geliştirebilecekleri bir toplumsal ortam yaratılması olarak da tanımlanabilmektedir (46). Bununla birlikte, eşitlik, kadın ve erkeğin aynı olacağı anlamına gelmemekte; kadın ve erkeğin hak, sorumluluk ve fırsatlarının kadın veya erkek olarak doğmalarına bağlı olmayacağını ifade etmektedir (44,45,47). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın ve erkeğin benzerliklerine ve farklılıklarına ve oynadıkları rollere toplum tarafından eşit değer verilmesi olup; kadınların ve erkeklerin evde, çalışma hayatında ve toplumda tam ortak olmaları esasına dayanmaktadır (45).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, cinsiyetler arası farklılıkların değil, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin karşıtıdır ve kadınlarla erkekler arasındaki farklılıkları ve toplumda oynadıkları farklı rolleri eşit şekilde kabul edip değer vererek kadınların ve erkeklerin topluma tam katılımını teşvik etmeyi amaçlamaktadır. Kadın ve erkeklerin eşit haklara ve fırsatlara sahip olduğu, kadın ve erkeklerin davranışları, arzuları, istekleri ve ihtiyaçlarının eşit derecede değer gördüğü ve desteklendiği bir durumu tanımlayan toplumsal cinsiyet eşitliği kavramı, kamusal ve özel yaşamın tüm alanlarında her iki cinsiyetin eşit görünürlüğü, güçlendirilmesi ve katılımı ile kaynakların eşit dağılımı ve bu kaynaklara eşit erişimi içermektedir. Ayrıca, toplumdaki kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerinin sürdürülmesine katkıda bulunan yapıları değiştirmenin ve kadın ve erkek değerleri ve öncelikleri arasında daha iyi bir dengeye ulaşmanın nasıl mümkün olabileceğini tartışmayı da gerektirmektedir (48).

Toplumsal cinsiyette hakkaniyet (gender equity), kadınlar ve erkekler, kız ve oğlan çocukları arasında kazanımların ve sorumlulukların dağılımında eşitlik ve adaletin sağlanması olarak tanımlanmaktadır (43,45,49,50). Bu kavram, kadınların ve erkeklerin farklı özelliklere, gereksinimlere ve güçlere sahip olduğunu ve bu farklılıkların cinsiyetler arasındaki dengesizlikleri düzeltecek şekilde belirlenip ele alınması gerektiğini kabul etmektedir (43,45). Bu nedenle, kadınlara ve erkeklere haklar, faydalar, yükümlülükler ve fırsatlar açısından, kültürel engeller, toplumsal cinsiyet rolleri, normları veya cinsiyetler arasındaki farklılıklardan kaynaklanan önyargı veya dezavantajları ortadan kaldıracak şekilde, adil ve hakkaniyetli yaklaşımı içermektedir (43,45,49). Adilliği sağlamak için, kadınların ve erkeklerin eşit şartlar altında faaliyet göstermesini engelleyen ve kadınların tarihsel ve sosyal dezavantajlarını telafi edecek stratejiler ve önlemler mevcut olmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, toplumsal cinsiyette hakkaniyeti getirmektedir (50).

Toplumsal cinsiyette hakkaniyet terimi bazı durumlarda kadınların toplumdaki rollerine ilişkin stereotipleri sürdürecektir şekilde kullanılmakta ve kadınlara üstlendikleri rollere uygun olarak 'adil' davranılması gerektiğini öne sürebilmektedir. Bu yaklaşım, eşitsiz toplumsal cinsiyet ilişkilerinin sürdürülmesi ve kadınlara zarar veren toplumsal cinsiyet stereotiplerinin sağlamaştırılması riski taşımaktadır (43).

Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkıdır (44,45,51). Dünya nüfusunun, dolayısıyla da potansiyelinin, yarısını temsil eden kadınlar ve kız çocukları onurlu ve korkudan uzak yaşama hakkına sahiptir (51-53). Kadınların güçlendirilmesinin ailenin ve toplumun sağlığına ve üretkenliğine katkıda bulunduğu; insan haklarının hayata geçirilmesinde, yoksulluğun azaltılmasında, ekonomik büyümenin ve kalkınmanın teşvik edilmesinde hayati öneme sahip olduğu gösterilmiştir (51,52,54). Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamanın temel adımı, toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılarından kurtulmaktır. Bu eşitlik, kadın ve erkek bireylerin sosyal, ekonomik ve politik kaynaklara eşit erişim sağlamalarını, bu kaynakları eşit şekilde kontrol etmelerini ve haklarının yasal olarak korunmasını ifade etmektedir (36). Toplumsal cinsiyet eşitliği, temel bir insan hakkı olmasının yanı sıra, insanı merkeze alan sürdürülebilir kalkınmanın önkoşulu ve göstergesi (44,45); tam insan potansiyeline ve sürdürülebilir

kalkınmaya sahip, barışçıl ve müreffeh toplumların oluşması; yoksulluğun azaltılması ve sürdürülebilir bir dünya için gerekli bir önkoşul olarak kabul edilmektedir (51,53).

2.6 Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, cinsiyet ve/veya toplumsal cinsiyetin kadınlar ve erkekler için farklı haklar ve değer belirlediği hukuki, sosyal ve kültürel durum olup; bu durum kadınlar ve erkeklerin haklara erişim ve yararlanmalarında eşitsizliğe ve kalıplaşmış sosyal ve kültürel rollerin benimsenmesine yol açmaktadır (55). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, bir cinsiyetin veya toplumsal cinsiyetin geleneksel olarak diğerine göre öncelikli veya ayrıcalıklı olmasına neden olan cinsiyet veya toplumsal cinsiyet temelinde ayrımcılık olarak da ifade edilmektedir (56).

Dünya genelinde, özellikle baskı sistemleriyle pekiştirilen toplumsal cinsiyet eşitsizliği, toplumsal cinsiyet ayrımcılığının süregitmesine neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, yeterince temsil edilmeyen toplulukların ekonomik, sosyal, politik ve yurttaşlıkla ilgili fırsatlara güvenli bir şekilde katılımını sistematik olarak engellemekte; cinsel ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet, bireylerin fiziksel, zihinsel ve duygusal refahını olumsuz yönde etkilemekte; kadınların, kız çocuklarının ve cinsiyet azınlıklarının haklarını ihlal etmekte ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğini pekiştirmektedir (57).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, hiyerarşik bir yapıya sahiptir. Erkekliğin ve eril değerlerin, kadınlığa ve kadınsı değerlere göre daha üstün tutulduğu bu yapı, kadınların aleyhine bozulan bir denge yaratmaktadır. Zamana ve coğrafi bölgelere göre farklılık göstermekle birlikte, çoğu toplumda, kadınlar ve erkekler arasında sorumluluklar, üstlenilen faaliyetler, kaynaklara erişim, kaynaklar üzerindeki kontrol ile karar alma fırsatları açısından farklılıklar ve eşitsizlikler bulunmaktadır. Ev içindeki üretim işleri ile çocuk ve yaşlı bakımı genel olarak kadınların sorumluluğu olarak görülürken, maddi katkı sağlamak erkeklerin sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla kadınlar, özel alan olarak nitelendirilen aile ve arkadaş çevresine itilmekte ve yaşam alanları sınırlandırılmaktadır (58,59).

Toplumsal cinsiyet eşitliğini güvence altına almak için uluslararası düzeyde yapılan çalışmalara ve kadınların güçlendirilmesinin dünyanın acil sorunlarının çözümünde merkezi öneme sahip olduğunu gösteren sağlam kanıtlara rağmen; toplumsal cinsiyet eşitsizliği, yasalar ve politikalar, sosyal normlar ve uygulamalar ve toplumsal cinsiyet stereotipleri yoluyla doğrudan ve dolaylı olarak birçok alanda varlığını sürdürmekte ve dünya genelinde bir sorun olmaya devam etmektedir (48,51,53). Henüz hiçbir ülke toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayabilmiş değildir (54). Kanunlar önünde toplumsal cinsiyet eşitliğinin tanınmış olması, kadınların uygulamada eşit fırsatlara sahip olduğu anlamına gelmemektedir (60). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların kamusal ve özel, aile içi ya da işgücü piyasası, ekonomik ya da politik yaşam, güç ve karar alma süreçleri ve toplumsal cinsiyet ilişkileri gibi toplumsal yaşamın tüm alanlarındaki statülerini, işgücüne katılımlarını, eğitim düzeylerini ve gelir seviyelerini olumsuz etkileyerek, kadınları hemen hemen tüm toplumlarda erkeklerden daha aşağı ve dezavantajlı bir konuma getirmektedir (46,55,59).

Kadınların iş gücüne katılımı, ekonomik kalkınmanın itici gücü ve toplumsal kalkınmanın önemli bir göstergesi olarak kabul edilmektedir; zira, ekonomiler daha yüksek işgücü girdilerine yanıt olarak daha hızlı büyüme potansiyeline sahip olmakta ve bu da sürdürülebilir büyümeyi teşvik etmektedir (61-63). Kadınların işgücüne katılım oranının artmasının gayrisafi yurtiçi hasılayı (GSYİH) artırdığı çalışmalarla gösterilmiştir (62,64-66). İş gücüne katılım oranlarındaki cinsiyet farkı son on yıllarda daralmış olmasına rağmen, dünyanın hemen her ülkesinde erkeklerin iş gücüne katılma olasılığı hala kadınlara göre daha yüksektir (66,67). Uluslararası Çalışma Örgütü (International Labor Organization, ILO) 2018 verilerine göre küresel olarak, çalışma çağındaki kadınların sadece %48,5'i, erkeklerin ise %75'i iş gücünün parçası iken (66); Ekonomik Kalkınma ve İş Birliği Örgütü (Organisation for Economic Co-operation and Development, OECD) ülkelerinde 2022 verilerine göre erkeklerin %69,0'u, kadınların %53,2'si iş gücünde yer almaktadır (68).

Kadınların iş gücü piyasasındaki ikincil konumları, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ve toplumsal cinsiyet rollerinin bir yansımasıdır ve kadınların iş gücü piyasasına girmelerinden önce karşılaştıkları eşitsizliği de vurgulamaktadır. Kadınlar

işe alım sürecinde ikinci planda kalmakta ya da tercih edilmemekte; işten çıkarılma sürecinde işten ilk çıkarılan grup olmakta; ev içi sorumlulukların kadına ait olduğu algısıyla iş gücü piyasası dışında tutulmaya çalışılmakta; kayıt dışı istihdam edilmekte ve çoğunlukla aile içinde ücretsiz işçi olarak çalışmaktadırlar. (58,61). Çalışan kadınların çoğunluğunu, yüksek eğitim düzeyine sahip olan kadınlar oluşturmaktadır (69). Dünya genelinde yükseköğretim mezunlarının %53,3'ü kadınlardır (66) ve kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe, iş gücüne katılım oranlarında bir artış gözlemlenmektedir (61).

1990'lerden bu yana, kadınlar özellikle yüksek gelirli ülkelerde yönetim pozisyonlarında giderek daha fazla yer almaktadır. Yönetimde cinsiyet eşitliğini benimseyen şirketlerin karlarının arttığını, iş performanslarının iyileştiğini belirtmelerine; birçok şirkette çeşitliliğin önemli ölçüde desteklenmesine; kadınlara ve erkeklere için eşit fırsat tanınmasına ilişkin mevzuata rağmen, yönetimlerin en üst kademelerinde, yönetim kurullarında ve karar alma pozisyonlarında henüz cinsiyet dengesi sağlanabilmiş değildir ve şirketler büyüdükçe kadınların yönetimde görülme olasılığı da azalmaktadır. Bu durum, kadınlara karşı dikey ayrımcılık oluşturan cam tavan olgusunu yansıtmaktadır (66,70).

2.9 Cam Tavan

Cam tavan, kadınların, sadece kadın oldukları için, kamusal veya özel alandaki bir kuruluştaki üst yönetim kademelerine, üst düzey karar alma, güç ve sorumluluk pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen yapay, cinsiyetçi ve ayrımcı engelleri tanımlamak için kullanılan bir metafordur (70-73). Cam, engellerin hissedilir ancak görünmez ve gayri resmi olmasını; tavan ise yukarı çıkmayı engelleyen sınırı ifade etmektedir (71,72). Kurumsal merdivenleri tırmanma açısından tavan kelimesi, bir kişinin herhangi bir engele çarpmadan önce ne kadar yukarı tırmanabileceğinin bir sınırı olduğunu; tavanın cam olduğunu söylemek ise, her ne kadar son derece gerçek olsa da şeffaf olduğunu ve sıradan bir gözlemci için açıkça görülmediğini ima etmektedir. Metafor, aynı zamanda diğer tarafta olanın, ona bakanlar için görünür, ancak erişilemez olduğu anlamına da gelmektedir (74).

Kavram, şirketler gibi büyük ekonomik kuruluşlara uygulanmak üzere ortaya çıkmış, ancak daha sonra kadınların diğer alanlarda aşamadığı görünmez engeller için de uygulanmaya başlanmıştır. Üst yönetim pozisyonlarına ilerleme eşitliği konusunda açık politikaları olan kuruluşlarda bile, sadece ima edilen bir taraf tutmanın ya da bu açık politikaları göz ardı eden veya zayıflatan davranışların varlığında cam tavadan söz edilebilmektedir (73). Herhangi bir kuruluşta cam tavanın gerçek varlığının kesin olarak tespit edilmesini mümkün kılacak objektif ve kolayca gözlemlenebilir kriterler mevcut değildir. Bununla birlikte, çeşitli araştırmalara dayanarak cam tavan, ayrımcı, bilinçli ve bilinçsiz uygulamalar ve nitelikli kadınların üst yönetim pozisyonlarına erişimini engelleyen tutumlarla desteklenen, göze çarpmayan ama kalıcı engeller olarak tanımlanabilmektedir (70).

Kadınlar, terfi, maaş zammı ve daha fazla fırsat almalarının önündeki bu engellere "çarpıncaya" kadar onun varlığından haberdar olmayabilirler. Başka bir deyişle, kadınlara karşı açık bir ayrımcılık uygulaması söz konusu değildir; ancak ayrımcılık yapma niyeti olmadan bu engeli oluşturan tutumlar, uygulamalar ve politikalar mevcut olabilmektedir (73). Hiyerarşik seviye yükseldikçe, kadınların varlığı azalmakta, erkeklerin varlığı ise artmaktadır (72). Cam tavan kadınlar için aşılması zor bir engel olup, pek çok kadın cinsiyetlerinden dolayı hedeflerine ulaşamamakta, tepe yönetimlerde yalnızca çok azı yer alabilmektedir (75). Cam tavan, kuruluşlarda kadınlar ve erkekler için şeffaf ve eşit kariyer ilerleme fırsatları bulunmasının aksine, genellikle statükonun korunmasıyla bağlantılıdır (71,73).

Cam tavan, sadece kadınların değil, aynı zamanda toplumdaki azınlık grupların deneyimledikleri sınırları ve engelleri tanımlamak için de kullanılmaktadır (73). Cam tavan terimi, kadınların veya azınlıkların, doğru olup olmadığına bakmaksızın, beyaz erkeklerin gücün üst kademelerinde yerleşmiş olduğuna ve kadınların veya azınlıkların bu seviyeyi aşmasının neredeyse olanaksız olduğuna inandıkları çalışma ortamlarında kullanılmaktadır (74). Bu açıdan cam tavan, çalıştığı kurumun hiyerarşisinde yükselmek isteyen nitelikli bir kişinin, çoğunlukla cinsiyetçilik veya ırkçılığa dayanan bir ayrımcılık nedeniyle daha alt düzeyde durdurulmasını ifade etmekte; sistematik önyargılar veya ayrımcı uygulamalar nedeniyle üst düzey liderlik pozisyonlarına

ulaşmada veya kuruluşlar içindeki üst düzey rollerde eşit temsile ulaşmada zorluklarla karşılaşan bireylerin karşılaştığı zorlukları vurgulamaktadır (70,72). Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Çalışma Bakanlığı da 1991 yılında cam tavanının “nitelikli bireylerin çalıştıkları organizasyonlarda yönetim düzeyindeki pozisyonlara doğru ilerlemesini engelleyen tutumsal veya organizasyonel önyargıya dayanan yapay engellerden oluştuğunu” belirtmiştir (73,76).

Cotter et al. cam tavanın, diğer eşitsizlik türlerinden ayırt edilebilen özgün bir cinsiyete dayalı veya ırksal eşitsizlik olduğunu; tüm cinsiyete dayalı veya ırksal eşitsizliklerin cam tavan olarak tanımlanmasının doğru olmayacağını; cam tavanın diğer eşitsizlik türlerinden daha adaletsiz veya daha büyük olduğu için değil, farklı olduğu için diğer eşitsizliklerden ayrımının yapılması gerektiğini ifade etmişler ve cam tavanı yaratan dört kriter belirlemişlerdir: Birinci kriter, cam tavan eşitsizliğinin, çalışanların işle ilgili diğer özellikleriyle açıklanamayan bir toplumsal cinsiyete dayalı veya ırksal ayrım içermesidir. İkinci kriter, cam tavan eşitsizliğinin, örgütün üst seviyelerinde alt seviyelere göre daha fazla görülen bir toplumsal cinsiyete dayalı veya ırksal ayrımı temsil etmesi; ayrımcılığın, örgüt hiyerarşisinin üst seviyelerinde, daha düşük seviyelere göre daha fazla olmasıdır. Son iki kriter birbiriyle yakından ilişkilidir. Üçüncü kriter, cam tavan eşitsizliğinin yalnızca her bir cinsiyet veya ırkın örgütün daha üst seviyelerindeki oranlarını değil, daha üst seviyelere ilerleme şansındaki bir toplumsal cinsiyete dayalı veya ırksal eşitsizliği temsil etmesidir. Son kriter ise, cam tavan eşitsizliğinin kariyer ilerledikçe artan eşitsizliği temsil etmesidir (6,77-79).

Cam Tavan Sendromu ile ilgili temel özellikler şöyle sıralanabilmektedir:

- Hiçbir mantıksal temeli yoktur.
- Belirli bir sektörün ya da ülkenin sorunu olmayıp farklı ülkelerde ve farklı sektörlerde görülebilmektedir.
- Şirketlerde, devlet yönetiminde, eğitimde, kar amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara ulaşmayı amaçlayan kadınların en çok karşılaştıkları durumdur. Bununla birlikte, yalnızca kadınlara yönelik olmayıp bir meslek veya işyerindeki azınlıklar için de geçerlidir. Bundan dolayı, mesleki performansa bakılmaksızın toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ırksal eşitsizliktir.

- Kariyer planlamasının meslek seçiminden hiyerarşinin en tepesine ulaşıncaya kadarki tüm aşamalarında kişinin önüne çıkan görünmez engellerle kendini gösterebilmektedir. Cam tavan, meslek sahibi kişinin kazanılmış çıkarlarına da engel olabilmekte ve mesleki prestijine zarar verebilmektedir (80).

2.9.1 Cam tavanın tarihçesi

Cam tavan terimi, 1979'da Hewlett-Packard'dan iki kadın yönetici, Katherine Lawrence ve Marianne Schreiber tarafından, görünürde açık bir terfi yolu varmış gibi görünse de gerçekte kadınların nasıl ötesine ilerleyemeyecekleri bir noktaya geldiklerini tanımlamak için türetilmiştir. 1984 yılında, Working Woman dergisinin editörü olan Gay Bryant bu terimi Adweek'te yayınlanan bir makalesinde kullanmıştır: "Kadınlar belli bir noktaya ulaştı -ben buna cam tavan diyorum- orta düzey yönetimin tepesindeler ve orada duruyor, takılıp kalıyorlar." 1985 yılında, Ulusal Kadın Örgütü'nün (National Organization for Women- NOW) ulusal başkanı, verdiği bir röportajda bu ifadeyi kullanarak, kadın hareketi olmadan kadınların cam tavanın ötesine geçme şansının olmayacağını belirtmiştir (74,77).

Cam tavan terimi, Wall Street Journal'ın 24 Mart 1986 tarihli baskısında, bu terimi medyada ilk kez kullanan kişiler olarak anılan Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt tarafından, kadınların iş dünyasında karşılaştıkları zorluklar ve şirket hiyerarşisinin üst seviyelerine yaklaştıkça karşılaştıkları görünmez engelleri tanımlayan makalelerinde kullanılması ile popüler hale gelmiştir (81,82). Morrison et al. 1987 yılında, kadınların şirket basamaklarında, çalışan nüfus içinde temsillerinden beklenebileceği ölçüde yukarılara tırmanma konusundaki süregiden başarısızlığını ele alan "Cam Tavanı Kırma: Kadınlar Amerika'nın En Büyük Şirketlerinin Zirvesine Ulaşabilir mi?" isimli kitaplarını yayınlamışlardır (83).

ABD Çalışma Bakanlığı'nın 1991 yılında sorunu resmi olarak ele almasıyla, cam tavanın varlığını ve etkilerini uluslararası düzeyde kabul ettirmesi açısından önemli bir dönüm noktası olmuş ve cam tavan kavramı, akademik ve iş dünyasında yaygın bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır (76). Dönemin ABD Başkanı George W. Bush, Cam

Tavan Yasası'nın da bir parçası olduğu 1991 Sivil Haklar Yasası'nı imzalamış ve yirmi bir üyeden oluşan iki partili bir Cam Tavan Komisyonu oluşturmuştur (74). Komisyon, azınlıkların ve kadınların ilerlemesini engelleyen cam tavan engellerini belirlemenin yanı sıra, azınlıktaki erkeklerin ve tüm kadınların özel sektörde karar alma pozisyonlarına ilerlemesini sağlayan başarılı uygulama ve politikaları belirlemekle görevlendirilmiştir (82).

Cam tavan kavramının gündeme gelmesi, birçok benzer terimin de ortaya çıkmasına neden olmuştur:

- İkinci cam tavan: Kadınların kariyer yolculuğunda engellerin birbirini takip etmesi, ilk engelin aşılmasından sonar ikinci bir engelle karşılaşmaları olarak tanımlanmaktadır (84).
- Ters cam tavan: Kadınların yoğun olarak çalıştığı sağlık hizmetleri, eğitim gibi sektörlerde erkeklerin kariyerlerinde yükselme konusunda karşılaştığı engelleri anlatmak için kullanılmaktadır (84).
- Beton tavan: Örgüt içinde yükselmeye çalışan farklı etnik kökenlere sahip kadınların daha zor engellerle karşılaşması anlamına gelmektedir (84,85).
- Yapışkan zemin: Alt kademelerde ve düşük gelirli işlerde çalışan kadınlar, alt kademe pozisyonlarından ilerleyememekte ve kariyerlerinde sınırlı hareket kabiliyetine sahip olmaktadır. Üst kademelerde çalışan kadınlar ise cam tavan engeliyle karşılaşmakta; bu da benzer pozisyonlarda çalışan erkek meslektaşlarına kıyasla adil bir ücretlendirme alamama sorununu beraberinde getirebilmektedir (84,86).
- Bambu tavan: Doğu Asyalıların iletişim yeteneklerinin yetersiz olduğu ve liderlik potansiyellerinin bulunmadığı gerekçesiyle yükselmelerine karşı engelleri ifade etmektedir (84).
- Cam yürüyen merdiven / Cam asansör: Kadın çalışanların ağırlıkta olduğu sektörlerde erkeklerin görünür olmayan şekilde daha fazla ücret ve terfi olanağına sahip olmasını ifade etmektedir (84,86).

- Cam kapı: Üst düzey pozisyonlar için örgüt dışından yapılan işe alımlarda, kadınların aranan nitelik ve özelliklere sahip olmalarına rağmen sadece cinsiyetlerinden dolayı tercih edilmemesini ifade etmektedir (86).
- Cam labirent: İş hayatındaki engellerin zor ve karmaşık olmasını ve çıkış yolunu bulmadaki güçlüğü anlatmaktadır (84).
- Yapışkan merdiven: Yönetim basamaklarında yükselmenin zorluğunu ve çaba gerektirdiğini ifade etmektedir (84).
- Cam dolap: Bireylerin cinsel tercihlerinden dolayı bazı mesleklerden veya sektörlerden uzak tutulması anlamında kullanılmaktadır (84).
- Cam duvar: Kadınları belirli faaliyet/sektör alanlarında tutan, belirli işlerde veya bölümlerde görev almalarını engelleyen ya da sınırlandıran mesleki ayrımları ifade etmektedir. Kadınlar genellikle yönetim kademelerinin alt seviyelerinde yer almakta; üst düzey yönetici olmaları yolunda yatay hareketlerini kısıtlayan görünmez engeller, örgüt içinde stratejik önemi olmayan, çalışanlar tarafından çok daha az tercih edilir nitelikte belirli işlerini yapmalarına veya belirli meslek kategorileri içinde kalmalarına neden olmaktadır (86,87).
- Cam Uçurum: Kadınların ancak örgütün krizde veya olumsuz performans koşullarında olduğu dönemlerde ve olumsuz sonuçlanma riski ile ilişkili üst yönetim pozisyonlarına atanmasını ifade etmektedir (86,87).

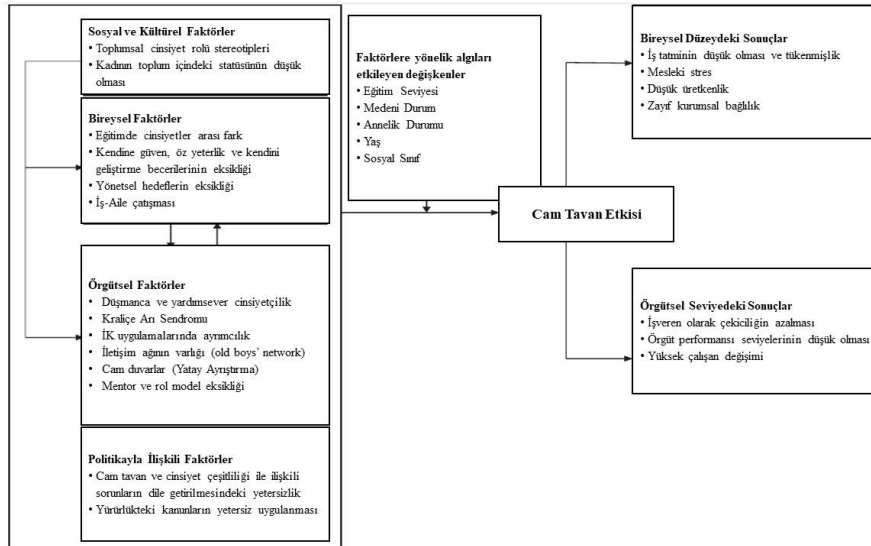
2.10 Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler

Yapılan çalışmalar, cam tavan sendromuna neden olan pek çok faktör bulunduğunu göstermekle birlikte, farklı şekillerde gruplamaktadır.

ABD Federal Cam Tavan Komisyonu bu faktörleri toplumsal faktörler, kurumun iç yapısal faktörleri ve hükümet faktörleri olarak üç düzeyde sınıflandırırken (82); Oakley (2000) bunları kurumsal uygulamalar ile davranışsal ve kültürel faktörler olarak sınıflandırmıştır (88). Gabaldon ve ark. (2016) yönetim kurullarında kadınların bulunmamasının nedenlerini değerler ve tutumlardaki cinsiyet farklılıkları, cinsiyet rolü beklentileriyle özdeşleşme ve iş-aile çatışmasını kapsayan arz tarafındaki engeller ve cinsiyet ayrımcılığı, kadınların yönetim kuruluna getirebilecekleri konusunda

önyargılı algılamalar ve kurumsal çevreyi içeren talep tarafındaki engeller olarak ifade etmektedir (89). Lathabhavan ve Balasubramanian (2017) birey-merkezli faktörler, örgütsel/durumsal faktörler, sosyal rol faktörleri, etkileşim-merkezli faktörler, insan sermayesi faktörleri ve tercihsel faktörlerin cam tavan sendromuna yol açtığını belirtirken (90); Diehl ve Dzubinski (2016) bu faktörleri, toplumun bütününde etkili olan makro faktörler; gruplar ve örgütler içerisinde gerçekleşen mezo faktörler, ve bireysel düzeydeki mikro faktörler olarak sınıflandırmıştır (91). Segovia-Perez ve ark. (2019) ise bireysel, etkileşimsel, kurumsal ve kesişimsel düzeylerdeki faktörlerin kadınların üst pozisyonlara ulaşmasını engellediğini olduğunu ifade etmiştir (92).

Maheshwari ve Lenka (2022), toplumun normları ve gelenekleriyle ilgili olan toplumsal ve kültürel faktörler, kadınların kişisel alanlarıyla ilgili olan bireysel faktörler, işyerleriyle ilgili olanlar veya işyerinde meydana gelen örgütsel faktörler ve bir ulusun yasa ve politikalarıyla ilgili olan politikayla ilgili faktörler olmak üzere dört grup faktörün yanı sıra, eğitim düzeyi, yaş, medeni durum, annelik durumu ve sosyal sınıf gibi faktörlerin de cam tavanın çeşitli nedenlerine yönelik algıları etkilediğini vurgulamaktadır (Şekil 1) (79).



Bu çalışmada, cam tavan sendromuna yol açan faktörler, çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih ve algıları olarak ifade edilen bireysel faktörler; örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentor eksikliği ve informal iletişim ağlarına katılamama olarak ifade edilen örgütsel faktörler ve mesleki ayırım ve cinsiyete ilişkin kalıplaşmış önyargılar olarak ifade edilen toplumsal faktörler olarak üç ana grupta sınıflandırılmaktadır (Şekil 2).

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Toplumsal Faktörler
• Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	• Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama	• Mesleki Ayırım • Stereotipler

Şekil 2 Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler

2.10.1 Bireysel faktörler

2.10.1.1 Çoklu rol üstlenme

Çoklu rol üstlenme, çalışma yaşamına katılan kadınların aile içindeki rol ve sorumluluklarının yanı sıra, iş hayatındaki rol ve sorumluluklarını da aynı anda yerine getirmesini ifade etmektedir (86,93). Kadınların ev işleri, çocuk bakımı ve ebeveyn bakımı konusundaki birincil sorumlulukları, kadınlar çalışmaya erkekler ile aynı zamanı ayırmalarına rağmen, aile faaliyetlerine erkeklerden daha fazla zaman ayırmak zorunda kalmakta; erkekler baba olmalarından dolayı daha fazla terfi şansı bulurken, kadınların anne olmaları terfi şanslarına olumlu bir etki yapmamakta; bu da eşitsiz kariyer fırsatlarına yol açmakta (89), ve kadının üst yönetim pozisyonlarına gelmesinde engelleyici bir durum oluşturmaktadır (1). Çoğunlukla iş-aile çatışması olarak ifade edilen kadınların aile sorumluluklarına bağlılıkları, cinsiyet rollerinin erken sosyalleşmesi ve içselleştirilmesi nedeniyle ortaya çıkmaktadır (79,89). Yapılan çalışmalar, çocukluktan itibaren annelerin bakıcı, babaların ise ailenin geçimini

sağlayan kişiler olarak gözlemlenmesinin, kadınlarda ‘önce aile’ zihniyetinin yerleşmesine katkıda bulunduğunu (94); özellikle ataerkil toplumlarda sosyal normların yaygınlığının ve geleneksel beklentilerin, kadınların ev içinde orantısız bir sorumluluk yükü taşımasına ve erkeklere göre daha fazla çaba göstermelerine neden olduğunu (95-97); kariyer basamaklarını erkeklere kıyasla daha uzun sürede çıkabildiklerini (98); ve hatta birçok kadının üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşma arzusundan vazgeçtiğini (99) göstermektedir

2.10.1.2 Kadınların kişisel tercih ve algıları

Kişisel tercih ve algılar, çalışma yaşamındaki kadınların üstlendikleri çoklu rol ve sorumlulukları birlikte ve başarıyla yönetmeye çalışırken karşılaşacakları zorluklar ve kariyerlerinde yükselmenin getireceği sorunlar ile baş edemeyecekleri düşüncesiyle kendilerine koydukları engeller olarak ifade edilmektedir (93). Kadınlar kendi yetenek, beceri ve potansiyellerine daha az güvenmekte, başarısızlık korkusu ile riskten daha fazla kaçınma eğiliminde olup, daha az kariyer hırsı göstermektedir (100). Yapılan çalışmalarda, özgüven eksikliğinin kadınların kendilerini tanıtmalarını zorlaştırdığı; bunun da iş yerinde mesleki gelişim fırsatlarını yakalamada ve örgüte katkılarını vurgulamada geride kalmalarına neden olduğu (101,102); kadınların güç motivasyonlarının ve yönetsel arzularının erkeklere göre daha düşük olduğu (103,104); ayrıca kadın yöneticilerin mütevazı olma eğilimlerinin, performans algılarını ve dolayısıyla performans değerlendirmelerini olumsuz etkilediği (105) gösterilmiştir.

Kadın yöneticilerin kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen bu bireysel engellere, çocukluktan itibaren erkekler ve kadınlar için öngörülen sosyal roller ve toplumsal cinsiyet bilinci ile bunun sonucunda ortaya çıkan farklı yetiştirilme tarzlarının yol açtığı (92,106); toplumların kültürel normlarının kadınların özgüveninin azalmasına neden olduğu (107); çocukluk döneminde kızları etkinliklere katılmaktan ve risk almaktan caydırmanın, hayatlarının ilerleyen aşamalarında özgüven eksikliği ve zayıf öz imaj yarattığı (108) ifade edilmektedir.

Ataerkil toplumların erkeğin üstünlüğünü kabul eden yapıları ve bu toplumlarda yönetici kimliklerinin maskülen özellikler ile tanımlanması nedeniyle kadınlar kendilerini toplumsal yaşam içerisinde konumlandırmada çelişkiler yaşamakta; cinsiyetler arası farkların iş yaşamında da var olduğu; yönetim görevlerinin kadınlara uygun olmadığı, bu sorumluluğu üstlenen kadınların cinsel kimliklerini kaybedip erkek gibi kadın olmaya başlayacakları gibi toplumsal yargıları sorgulamadan kabullenmektedir (86,97,110,111).

Hakim (2006) tarafından önerilen tercih teorisi, kadınların erkeklerden farklı değerlere ve farklı yaşam hedeflerine sahip olduğunu; çoğu kadının kişisel ve profesyonel yaşamları arasında bir denge kurmayı ve bu dengeyi sağlayan belirli işleri yapmayı, bu işlerin bulunmadığı durumlarda geçici olarak işgücü piyasasının dışında kalmayı tercih ettiğini; savunmaktadır (109). Orta kademe yönetici pozisyonunda bulunan birçok kadın, bu konumun getirdiği politik çatışmaları ve hırslı ortamı göze alamamakta; aynı zamanda aile yaşamlarının zarar görebileceği endişesi ile işi ve ailesi arasında bir seçim yaparak ailesini tercih etmekte ve daha üst yönetim kademelerine yükselmeyi istememektedir (1). Kendi gücünün farkına varamayan, duygusal ve güçsüz olduğunu düşünen kadınlar yönetmek yerine yönetilmeyi, iş yaşamına daha sınırlı katılım sağlamakta; başrol gerektiren profesyonel işlerden daha ziyade işin yanı sıra ev içi sorumlulukları da yerine getirmelerine olanak tanıyan, eğitim düzeyinin ve insan sermayesi yatırımının daha az önemli olduğu meslekleri, alt düzey işleri ve destek rolleri tercih etmektedir (92,97,111).

2.10.2 Örgütsel faktörler

2.10.2.1 Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, bir örgütü diğerlerinden ayıran ve örgütün üyesi olan bireylerin kabul edip paylaştıkları ortak inanç ve değerler sistemi olarak tanımlanmaktadır (112). Örgütlerin cinsiyet ve toplumsal cinsiyete dair benimsediği ve çoğu zaman toplumsal yapıyı yansıtan değerler, çalışma ortamındaki uygulamaları ve çalışanların örgüt içindeki görevlerini, davranışlarını ve benimsedikleri değerleri şekillendirmektedir

(70,79). Erkeklerin yönetimde ve kurumsal güç pozisyonlarında egemen olduğu; kadın ve erkek çalışanlardan beklentilerin farklılaştığı; kadına ve erkeğe farklı koşulların sağlandığı ve fırsat eşitliğinin tanınmadığı örgütlerde kadınların kariyer gelişiminde ilerlemeleri ve dolayısıyla üst yönetimde görev almaları zorlaşmaktadır (1,86,93,113).

Yönetim kültürünün erkekler tarafından oluşturulduğu bu tip örgütlerde, üst düzey pozisyonlardaki yöneticilerin, geleneksel olarak kadınsı kabul edilmeyen nitelikler olan güven, güç, saldırganlık, kesinlik, rekabetçilik ve hedef odaklılık ile karakterize edilen daha erkeksi bir liderlik tarzını benimsemeleri beklenmektedir. İşbirliği, dinleme, duyarlılık ve sempati gibi niteliklerle ilişkilendirilen kadınlar, güçsüz ve duygusal olarak algılanmakta; anne, eş ve yönetici rollerinin uyumsuzluğu nedeniyle kariyerlerine daha az bağlı olacakları, iş yaşamı için gerekli özelliklere sahip olmadıkları ve yönetici pozisyonları için yetersiz oldukları yönünde önyargılı bir yaklaşım izlenmektedir. Kariyerlerinin başından itibaren erkeklerden farklı sorumluluklar verilen kadın yöneticiler, erkek normlarına uymadıkları takdirde olumsuz bir şekilde yargılanma ve değerlendirilme riskiyle karşı karşıya kalmakta; üst düzey rollerde erkeksi davranışı veya erkeksi liderlik tarzını benimseyerek uyum sağlamaya çalıştıklarında ise, kadın cinsiyet rolü beklentilerine uymadıkları için çalışma arkadaşları tarafından reddedilmektedirler. Kadınların, yönetimde başarılı olabilmek için daha fazla çaba sarf etmeleri ve daha uzun süre çalışmaları gerekliliği iş ve aile yaşamı dengesinin bozulmasına neden olmaktadır (70,79,80,86,92,97,98).

2.10.2.2 Örgüt politikaları

Örgütlerin işe alma, görevlendirme, ücretlendirme, eğitim, performans değerlendirme gibi konularda benimsedikleri politikalar, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini ve üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini doğrudan etkilemektedir. Bu politikalar, kadın ve erkek çalışanlara eşit fırsatlar sunulup sunulmadığına bağlı olarak kadınların kariyer gelişimleri açısından destekleyici ya da engelleyici olabilmektedir (97,113,114).

Toplumsal önyargılar ve geleneksel stereotipler, örgütlerde erkek egemen bir kurum kültürü oluşturma yanısıra, önyargılı insan kaynakları politikaları ve uygulamalarına yol açmaktadır. Örgütler açısından yaygın olarak kabul edilen ideal çalışan normu, işi için yaşayan; iş dışında hiçbir sorumluluğu olmayan ve uzun saatler aralıksız çalışmaya istekli olan kişi olarak tanımlanmaktadır. Kadınların, aile sorumluluklarından arınmış ideal çalışan kavramıyla uyumsuz olduğu yönündeki varsayımlar sonucunda, kadınlar işe seçilme ve yerleştirilme aşamasından başlayarak ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta; ya işe alınmamakta, ya da erkek adaylara göre farklı koşullara tabi tutulmaktadır (79,97,113-115). Örgütler genellikle kadın biyolojisini bir tehdit olarak görmekte; kadınların hamilelik, evlilik, çocuklu olma nedeniyle uzun çalışma saatlerine uyum sağlayamayacaklarını, iş seyahatleri veya fazla mesai yapamayacaklarını, ya da işten ayrılacaklarını düşündükleri için kadın çalışanlara daha az yatırım yapmakta ve daha az terfi fırsatı sunmaktadır. Ayrıca, kadınların yönetim pozisyonları için erkeklere göre daha az yetkin, yönetim hırslarının ve özgüvenlerinin daha düşük olduğu yönündeki varsayımlar, kadın yöneticilere zorlayıcı ve gelişimsel görevlerin verilmesini olumsuz etkilemektedir (97,115-117).

Örgütlerin performans değerlendirme ve ücret politikaları da kadınlar aleyhine eşitsiz uygulanmaktadır. Kadın yöneticiler performans değerlendirmelerinde daha adaletsiz yargılanmakta; kadınlara uygulanan terfi kriterleri erkek meslektaşlarına kıyasla daha katı ve iş performansı ile daha ilişkili ve organizasyonda yükseldikçe erkeklere göre giderek daha düşük olmaktadır (70,113,118). Kadın yöneticiler, erkek meslektaşlarıyla karşılaştırıldığında genellikle daha düşük ücret almaktadır. Benzer niteliklere sahip kadınlar ve erkekler arasında saatlik kazanç açısından yaklaşık %15'lik bir fark bulunduğu; yönetici kademesinde kadınlar ve erkekler arasındaki ücret farkının %21,7 ile %26,8 arasında değiştiği görülmektedir (119,120). Bu durum eşitsizliği artırmakta ve kadınların işgücü piyasası potansiyelinin tamamına ulaşmasını engellemektedir. Sonuç olarak, kadınlar çoğunlukla destek ve idari işlerde görev alırken, liderlik pozisyonlarına yükselmeleri için hayati önem taşıyan operasyonel ve temel stratejik görevlerde yeterince temsil edilmemektedir (79).

2.10.2.3 Mentor eksikliği

Mentor eksikliği, örgütlerin üst yönetiminde ağırlıklı olarak erkeklerin bulunmasına bağlı olarak, kadınların üst düzey kadın yöneticiler ile karşılaşmamları ve örnek alacakları rol modeller ve mentorlar bulamamları olarak ifade edilmektedir (86,93). Mentor, danışmanlık, rol model olma, savunuculuk, psikolojik destek olma yoluyla bilgi ve deneyimini, birebir etkileşime dayanan uzun vadeli bir gelişim ve paylaşım süreci boyunca, bir başka kişinin kişisel ve profesyonel hedeflerine yönelik gelişimini desteklemek üzere kullanan kişi olarak tanımlanmaktadır (89,121,122).

Çalışmalar, bir rol modele ve mentora sahip olmanın kadınların işyerindeki zorluklarla başa çıkmalarına yardımcı olduğunu; kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen cinsiyet önyargıları ve stereotiplerin yol açtığı zorlukların üstesinden gelme konusunda güçlendirdiğini; toplumsal normlara meydan okumasına ve iddialı hedeflere ulaşma konusunda güven oluşturmaya yardımcı olduğunu; temel becerilerini geliştirmeleri, profesyonel ağlarını genişletmeleri ve kendi alanlarında görünürlük kazanmaları için bir platform sağladığını göstermektedir (123,124). Erkek mentorların kadınlara daha az psikososyal destek sunduğu; kadın mentorların erkeklerden daha fazla kişisel ve duygusal destek, kariyer gelişimi rehberliği sağladığı; kariyer ilerlemesinde ve iş gelişiminde önemli bir kolaylaştırıcı olduğu; mentor desteği alan kadınların kariyerlerinden ve işlerinden daha memnun ve terfi etme olasılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir (70,89). Yönetici pozisyonlarında kadın sayısının az olmasının nedeni olarak kadın rol modellerinin ve mentorların eksikliği gösterilmekte (125); örgütlerin üst yönetimlerinde mentorluk yapacak pozisyondaki kadın yönetici sayısının azlığı da kadınların çalışma yaşamlarında kadın mentor eksikliğine yol açmakta ve kadınların kariyer ilerlemesini olumsuz etkilemektedir (70,97).

2.10.2.4 İnfomal iletişim ağlarına (networklara) katılamama

Örgütlerin formal yapıları içinde, bireylerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçları ve etkileşimleri doğrultusunda, bilinçli bir tasarıma dayanmaksızın, kendiliğinden oluşan, örgüt içi sosyal ilişkileri kuvvetlendiren ve çalışma saatleri sonrasında yürütülen

sosyal etkinlikler ile şekillenen informal iletişim ağları bulunmaktadır. Genellikle örgütteki kıdemli erkeklerden oluşan bu informal sosyal ağlarda, kariyerle ilgili temaslar geliştirilmekte; örgütte yaşananlar, yeni pozisyonlar ve projeler, atama ve görevlendirmeler ile ilgili yönetim kararları gibi değerli stratejik bilgiler paylaşılmaktadır (70,86,97,126,127).

Örgütlerde informal iletişim ağlarının bir parçası olmak, üst seviyelerdeki yöneticilerle bir araya gelme, iletişim kurma, örgütsel politikalarla ilgili bilgi edinme, kariyer fırsatlarından haberdar olma ve kendini gösterme olanağı sağladığı için kariyerlerinde yükselmek isteyen çalışanlar açısından önemlidir. Bununla birlikte, erkek egemen örgütlerde kadın çalışanların informal iletişim ağlarına katılması kolay değildir (86,93,97). Kadınların aile ve ev içi sorumlulukları, kariyer gelişimleri açısından gereken sosyalleşmeyi sağlayabilecek bu ağlara katılımlarını zorlaştırmaktadır. Ayrıca, kadınların yönetime uygun olmadığı yönündeki önyargılar ve kadınların örgüt içindeki görünürlüğü daha düşük pozisyonları da kadınların söz konusu informal ağlara katılımlarını sınırlamaktadır (127,70,79,92,115). 1970'lerde Tajfel tarafından geliştirilen sosyal kimlik teorisi, insanların benlik kavramlarının bir kısmını sosyal gruplardaki algılanan üyeliklerinden aldıklarını öne sürmekte; bu da erkek yöneticiler arasındaki homososyal bağları açıklamaktadır. Grup üyeleri arasındaki benzerlik ve özdeşleşme, grup içi ve grup dışı üyeler arasında bir ayrım yaratmakta ve grup dışı üye olarak değerlendirilen kadınların bu ağlara katılması açısından bir engel oluşturmaktadır (89).

2.10.3 Toplumsal faktörler

2.10.3.1 Mesleki ayrım

Mesleki ayrım, toplumsal ön yargılar ve cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle mesleklerin cinsiyetlere göre ayrışması; bir iş veya meslek alanında, belirli grupların diğerlerine göre daha fazla fırsata sahip olması veya daha fazla ayrıcalığa erişebilmesi durumunu ifade etmektedir. Cinsiyete dayalı mesleki ayrım kadınları olumsuz etkilemekte; kadınların belirli mesleklerde yoğunlaşmalarına, erkek mesleği olarak

görülen işlerde ve üst yönetim pozisyonlarında daha az yer almalarına ve kariyer gelişimlerinin engellenmesine neden olmaktadır (93,97,113).

Cinsiyete dayalı mesleki ayırım, kadınlar ve erkeklerin meslekler arasında ve meslek hiyerarşileri içinde eşit olmayan bir şekilde dağılmasına yol açmakta; dolayısıyla, yönetim pozisyonlarındaki kazançlar ve ücretler de cinsiyete dayalı olarak farklılaşmaktadır (128). Bazı sektörler kadınların ilerlemesine diğerlerine göre daha açıktır. Erkeklerin egemen olduğu mühendislik, tıp, hukuk ve askerlik gibi iş alanlarının aksine, kadınlar daha esnek çalışma koşulları sunduğu düşünülen sağlık, eğitim, sosyal hizmetler gibi alanlarda daha öne çıkma eğilimindedir (129). Yönetim pozisyonlarında görülen mesleki ayırım; kadınların, üst kademelerini çoğunlukla erkeklerin işgal ettiği yönetim pozisyonlarında bile erkeklere göre daha düşük hiyerarşik seviyelerde çalıştıkları ve hiyerarşi yükseldikçe kadınların payının da o kadar düşük olduğu dikey ayrışma ve yönetim pozisyonlarında erkeklerin çoğunluğunun ve kadınların yalnızca azınlığının tipik erkek işlerinde çalıştığı yatay ayrışma olarak karşımıza çıkmaktadır. İşletmenin büyüklüğüne, ekonomi sektörüne ve endüstriye göre de yönetici pozisyonlarında cinsiyete özgü mesleki farklılıklar görülmektedir (128).

Kadın meslekleri genellikle ücretler açısından daha kötü istihdam koşullarıyla karakterize edilmekle birlikte; kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde çalışan erkekler bazen cam asansörle karşılaşmakta; kadınlara özgü bu alanlarda bile, işe alım sürecinde erkekler tercih edilmekte ve aynı zamanda en yüksek maaş ve otoriteye sahip en erkeksi işleri yapmaları yönünde desteklenmektedir (128,130). Kadınlar ve erkekler aynı eğitim seviyesine sahip olsalar bile, erkeklerin temsili yüksek eğitim gerektiren işlerde daha yüksektir. Bu durum, tecrübe ve iş eğitimi gerektiren pozisyonlar için de geçerlidir. Neo-klasik ayrımcılık teorisine göre, işverenler kadınların iş hayatındaki sürelerinin kısa olduğunu, sık sık kesintiye uğradığını ve iş ile ilgili eğitimlere katılmak istemediklerini varsaymaktadırlar. Bu nedenle kadınları maliyeti yüksek ve verimliliği düşük çalışanlar olarak değerlendirmektedirler. Bu durum işverenlerin kadınlara teklif edilecek iş türlerini de etkilemektedir (131).

2.10.3.2 Stereotipler

Stereotipler, kadınlar ve erkeklerin rol ve sorumlulukları ile ilgili kalıplaşmış önyargılardır. Cinsiyet stereotiplerinde kadınlar aşırı duygusal ve kibar, fiziksel olarak güçsüz, iş yaşamında pasif, işbirliğine yatkın, aile içerisinde daha fazla sorumluluk üstleniyor olmasından dolayı uzun çalışma saatlerine ve ağır çalışma koşullarına ayak uyduramayan; erkekler ise sert ve dayanıklı, iddialı, bağımsız, saldırgan, hızlı ve mantıksal karar verebilen, kararlarda etkili, cüretli ve fiziksel olarak güçlü olarak tanımlanmaktadır (1,80,93,97,130).Kadınların ve erkeklerin belirli özelliklere sahip olduklarına dair bu varsayımlar, kadınlara sevecenlik ve şefkat gibi özelliklerinden dolayı bakım ve destek rollerinde değer verilmesi gibi olumlu olabileceği gibi; kadınların iş hayatında ve diğer alanlarda başarılı olmasını, öfke veya kızgınlık gibi duygularını ifade etmelerini; erkeklerin ise duygusal destek aramalarını veya yardım istemelerini zorlaştıracak şekilde olumsuz da olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet stereotipleri, örgütsel yapıların içine de yerleşebilmekte; iş yaşamında bireylerin dualistik düşünme eğiliminde olmalarına ve karar vericilerin kadınlara karşı ayrımcılık yaratan toplumsal cinsiyet stereotiplerinden etkilenecek yetenekleri cinsiyet normlarına göre hiyerarşik olarak atfetmelerine neden olmaktadır. İşgücü piyasasında yöneticilerin stereotipleri erkek stereotipleri ile daha yakından örtüşmekte ve erkekleri karakterize eden rasyonelliğe bir kadın özelliği olarak kabul edilen duygusallıktan daha fazla değer verilmektedir. Bu durum, yöneticilerin kadınlar yerine erkekleri işe alma ve terfi ettirme tercihlerinde, kadınların kadın egemen mesleklere yönlendirilmesinde ve erkeklerin yönetim ve liderlik rollerine kadınlardan daha uygun görülmesinde rol oynamaktadır. Kadınlar hakkındaki kalıplaşmış önyargılar bilinçli bir farkındalık olmadan performans kriterlerine gömülü hale gelebilmekte; çalışanların kurumsal ödülleri yöneticilerin performans derecelendirmelerine bağlı kılan sözde liyakat temelli politikalar, hem yöneticilerin, hem de kadın ve erkek çalışanların bu önyargıları fark etmelerini zorlaştırmaktadır. Böylece, kadınların liderlik rollerine uygun olmadığı yönündeki toplumsal cinsiyet stereotipleri örgütsel yapılar içinde somutlaşmakta ve sürdürülmektedir (128,130).

Kadınların kurumsal karar vericiler tarafından benimsenen cinsiyet stereotiplerinin üstesinden gelmesi zordur ve kadınların özyeterliliği de bu stereotipler doğrultusunda şekillenmektedir. Dolayısıyla, yönetici konumunda olan kadın rol modellerinin oluşması ve kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesi engellenmekte; bir üst düzey pozisyona atama kararı verilirken adaylar arasında cinsiyete dayalı varsayımlar geliştirilmekte ve kadın çalışanların üst düzey yönetim görevlerine yükselmesinin önü kesilmekte; kadınlar, daha az yetki ve sorumluluğa sahip olmakta; cinsiyet ve fırsat eşitliği engellenmektedir (1,86,93,98,130,132).

2.11 Cam Tavan Sendromunun Sonuçları

Cam tavan sendromu, bireysel ve örgütsel düzeyde sonuçlara yol açmaktadır.

2.11.1 Bireysel sonuçlar

Örgüt hiyerarşisinde karşılaşılan cam tavan engelleri, çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler yaratmaktadır:

- Benlik saygısının azalması,
- Mesleki stres ve depresyon,
- Performansta azalma,
- İş doyumunun azalması,
- Tükenmişlik,
- Üretkenliğin azalması,
- Kurumsal bağlılığın ve güvenin azalması,
- Motivasyon kaybı,
- İşe yabancılaşma, vb. (70,79,98,113).

2.11.2 Örgütsel sonuçlar

Cam tavan sendromunun birey üzerindeki olumsuz sonuçları, içinde yer aldığı örgütü de olumsuz olarak etkilemektedir:

- Örgütün yetenekli çalışanları çekme ve elinde tutma gücünün azalması,
- Örgütün farklı seviyelerinde performans göstergelerinin düşmesi,
- Örgütün işveren olarak arzu edilirliliğinin ve marka imajının zedelenmesi,
- Çalışan memnuniyetinin ve örgüte bağlılığının azalması,
- Maliyetlerin artması,
- Çalışan devrinin artması
- Devamsızlık artışı,
- Örgütsel üretkenliğin azalması,
- Kalitenin ve verimliliğin düşmesi, vb. (79,98,113).

2.12 Dünyada ve Türkiye’deki Durum

Toplumsal cinsiyet eşitliği, 1945 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler (BM) Anayasası’nın hedeflerinden biridir ve 1948’de BM Genel Kurulu tarafından kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile uluslararası insan hakları hukukunun bir parçası haline gelmiştir (52,133). 1970’lerden itibaren ivme kazanan feminist hareket ile birlikte gündemi kadınların insan hakları ve toplumsal cinsiyet eşitliği olan ve bu konularda önemli politik kararların alındığı bir dizi uluslararası konferans düzenlenmiştir. BM Genel Kurulu’nun Uluslararası Kadınlar Yılı olarak ilan ettiği 1975 yılında Mexico City’de gerçekleşen ilk Dünya Kadın Konferansı’nda Dünya Eylem Planı oluşturulmuş ve 1975–1985 yılları arası BM Kadın Onyılı olarak ilan edilmiştir (52,133,134).

1979 yılında BM Genel Kurulu, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme’yi (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women- CEDAW) kabul etmiştir. Sözleşme, kadınlara yönelik ayrımcılığı tanımlamakta ve bu ayrımcılığı sona erdirmek için ulusal eylem gündemi oluşturmaktadır. Kültür ve gelenekleri toplumsal cinsiyet rollerini ve aile ilişkilerini biçimlendiren etkin güçler olarak hedef alan sözleşme, kadınların üreme haklarını onaylayan ilk insan hakları anlaşmasıdır ve diğer insan hakları belgelerinde yer alan tüm hakların kadınlar için de uygulanmasını sağlamayı amaçlamaktadır. Kadınların yaşamlarını etkileyen siyasi, ekonomik, sosyal, kültürel, hukuki, sağlık ve aile

alanlarındaki rolleri ve konumlarına dair sorunları kapsayan bu sözleşme, geniş bir perspektiften kadınların yaşantısındaki sorunları ele alan ilk sözleşmedir (52,133,135).

1980 yılında Kopenhag'da düzenlenen İkinci Dünya Kadın Konferansı, istihdam, sağlık ve eğitime odaklanan birinci dünya konferansının hedeflerinin uygulanmasındaki ilerlemeyi gözden geçirmiştir. Konferans sonunda ortaya çıkan Eylem Programı, kadınların mülkiyet sahibi olmasını ve mülkiyeti kontrol etmesini sağlamak için daha güçlü ulusal önlemlerin yanı sıra kadınların miras, çocuk velayeti ve vatandaşlık haklarının korunmasında ın mülkiyet haklarında iyileştirmeler yapılması çağrısında iyileştirmeler yapılması çağrısında bulunmuştur. 1985 yılında Nairobi'de düzenlenen ve "küresel feminizmin doğuşu" olarak tanımlanan BM Kadın On Yılındaki Başarıların Gözden Geçirilmesi ve Değerlendirilmesi: Eşitlik, Kalkınma ve Barış Dünya Konferansı, on yıl hedeflerine ulaşmanın önündeki engellerin üstesinden gelmek için somut önlemler oluşturmayı amaçlamış ve kabul edilen strateji belgesinde tüm konuların kadın sorunu olduğunu ilan ederek bir ıgır açmıştır. 1995 yılında Pekin'de düzenlenen Dördüncü Dünya Kadın Konferansı, Nairobi Konferansı'ndaki söylemi bir adım daha ileri götürmüş; Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu, kadın haklarının insan hakları olduğunu öne sürmüş ve bu haklara saygı gösterilmesini sağlamak için belirli eylemlerde bulunmayı taahhüt etmiştir (52,133,134).

Dünyanın her yerinde kadınlar, tüm insan haklarından tam ve eşit olarak yararlanma ve her türlü ayrımcılıktan muaf olma hakkına sahiptir (136). Kadın hakları, 1948 yılında BM Genel Kurulu'nda kabul edilen İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi ile dünyadaki her birey için güvence altına alınan ve ayırım gözetilmeksizin her insan için doğuştan kazanılmış olarak tanımlanan temel insan haklarıdır. 1980'lerde kullanılmaya başlanan "Kadın hakları insan haklarıdır" ifadesi, ABD First Lady'si Hillary Rodham Clinton'ın 5 Eylül 1995'te Pekin'de gerçekleşen BM Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'nda yaptığı konuşmada söylediğı "Bu konferanstan çıkan bir mesaj varsa, o da insan haklarının kadın hakları ve kadın haklarının kesinlikle insan hakları olduğudur." cümlesi ile tüm dünyada tanınırlık kazanmıştır. Bu haklar arasında şiddet ve kölelikten arınmış yaşama hakkı; eğitim alma hakkı; adil ve eşit

ücret kazanma hakkı; mülk sahibi olma hakkı ve oy verme özgürlüğü bulunmaktadır (54,137).

BM Binyıl Kalkınma Hedefleri (Millennium Development Goals, MDGs), 2000 yılında, eğitim, çalışma hayatı ve temsiliyette toplumsal cinsiyet eşitliğinin artırılmasına yönelik hedefler de dahil olmak üzere, yoksulluğun azaltılmasına yönelik küresel bir çaba olarak başlamış ve diğer kalkınma önceliklerinin yanı sıra aşırı yoksulluk ve açlıkla mücadele, ölümcül hastalıkların önlenmesi ve ilköğretimin tüm çocuklara yaygınlaştırılması için ölçülebilir ve evrensel olarak kabul edilmiş hedefler belirlemiştir. 15 yıl boyunca gelir yoksulluğunun azaltılması, su ve sanitasyona erişimin sağlanması, anne sağlığının iyileştirilmesi, çocuk ölümlerinin azaltılması, ücretsiz ilköğretim gibi birçok önemli alanda ilerleme sağlanmış; HIV/AIDS, sıtma, tüberküloz gibi tedavi edilebilen enfeksiyon hastalıklarıyla mücadelede büyük ilerlemeler kaydedilmiştir. (137,138).

Binyıl Kalkınma Hedefleri'nin yerini alan Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (Sustainable Development Goals (SDGs), 2012 yılında Rio de Janeiro'da düzenlenen BM Sürdürülebilir Kalkınma Konferansı'nda ortaya çıkmış; 2015 yılında Birleşmiş Milletler tarafından yoksulluğun sona erdirilmesini, gezegenin korunmasını ve 2030 yılına kadar dünyadaki tüm insanların barışa ve refaha sahip olmasını sağlamaya yönelik evrensel bir eylem çağrısı olarak kabul edilmiştir. Küresel Hedefler olarak da bilinen 17 hedef birbiriyle bağlantılıdır ve bir alandaki eylem diğer alanlardaki sonuçları etkilemektedir (138-140). Kadınların tüm Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri'nde oynayacakları kritik bir rol bulunmaktadır; zira bir çok hedef özellikle kadınların eşitliğini ve güçlendirilmesini hem amaç, hem de çözümün bir parçası olarak kabul etmekte; kadın haklarında ilerleme sağlamak konusunda gerçek bir vaatte bulunmakta, ve toplumsal cinsiyet eşitliği için özel bir hedef içermektedir. “Hedef 5: Cinsiyet eşitliğini sağlamak ve tüm kadınları ve kız çocuklarını güçlendirmek”, toplumsal cinsiyet eşitliği hedefi olarak bilinmektedir, çünkü toplumsal cinsiyete dayalı şiddetin sona erdirilmesi, çocuk yaşta evliliklerin ve kadın sünnetinin ortadan kaldırılması, cinsel sağlık ve üreme sağlığına erişimin sağlanması hedeflerini içermektedir. Bu aynı zamanda eğitime eşit erişimi, kadınların ekonomik fırsatlarının genişletilmesini ve

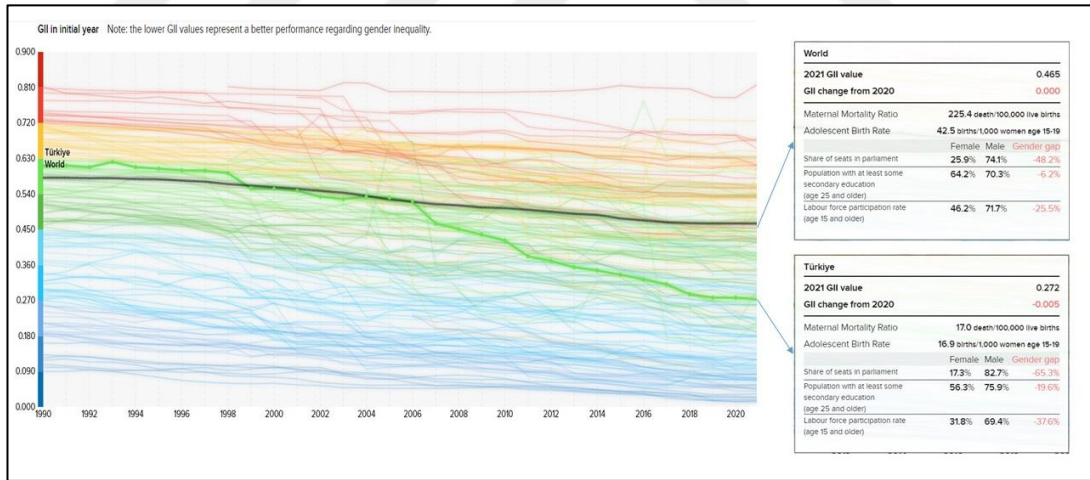
ücretsiz bakım işlerinin kadınlar ve kız çocukları üzerindeki yükünün azaltılmasını da içermektedir (52,137).

Avrupa Konseyi'nin 1990'lı yıllardan bu yana aile içi ve kadınlara yönelik şiddeti önlemeye yönelik sürdürdüğü çabaların sonucu olarak, Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Sözleşme (The Convention on Preventing and Combating Violence against Women and Domestic Violence) 2011'de Bakanlar Komitesi tarafından kabul edilmiştir. Kadınların şiddete maruz kalmama haklarını güvence altına almak amacıyla yasal olarak bağlayıcı standartlar belirleyen önemli bir insan hakları Avrupa yasal belgesi olup, imzaya açıldığı şehirden dolayı İstanbul Sözleşmesi olarak anılmaktadır (141). İstanbul Sözleşmesi'nin giriş bölümü, sözleşmenin temel amacını kadına yönelik şiddet ve aile içi şiddetten arınmış bir Avrupa'nın yaratılması olarak ortaya koymaktadır. Bu amaçla toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ile kadına yönelik şiddetin ortadan kaldırılması arasındaki bağlantıyı oluşturmaktadır. Bu önermeye dayanarak, kadına yönelik şiddetin kadınlarla erkekler arasındaki eşit olmayan güç ilişkilerinin bir tezahürü olduğunu kabul etmektedir (25). Sözleşme'nin altıncı maddesi, taraf devletlerin Sözleşme'nin etkili bir şekilde uygulanmasında "toplumsal cinsiyet bakış açısı" geliştirmeleri ve kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla politikalar üretmeleri gerekliliğini vurgulamaktadır. Sözleşme'de belirtilen hükümler arasında, eğitim sisteminin toplumsal cinsiyet eşitliği prensiplerine uygun bir şekilde güncellenmesi de yer almaktadır (142,143).

Yapılan çalışmalar, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinde geçmiş dönemlere kıyasla bir miktar azalma olduğunu göstermekle birlikte, dünya genelinde birçok bölgede eşitsizlikle mücadele eden insan sayısı hala önemli ölçüde yüksektir (144). Küresel olarak, işgücü piyasasındaki kadınlar hala erkeklerden ortalama %24 daha az kazanmakta (48); aile içindeki ev ve bakım işlerinde erkeklere göre yaklaşık üç kat daha fazla zaman harcamaktadır (53). Ücret karşılığı olmayan bu bakım ve ev işlerinin eşit olmayan paylaşımı, cinsel şiddet ve sömürü ve kamu görevlerinde ayrımcılık kadınlar açısından halen büyük engeller olmaya devam etmektedir (53). Avrupa

Konseyi üye devletlerinde kadınlar parlamento üyelerinin yalnızca %25'ini ve belediye başkanlarının %13'ünü oluşturmaktadır (48).

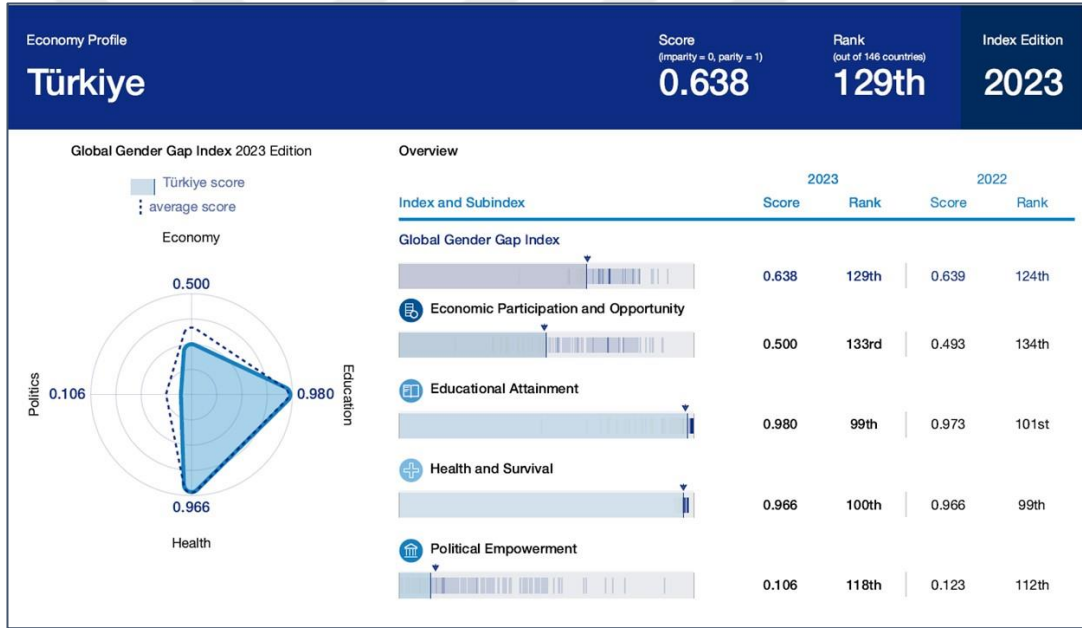
BM Kalkınma Programı (United Nations Development Programme-UNDP) tarafından hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi (Gender Inequality Index-GII), üreme sağlığı, yetkinleştirme ve işgücü piyasası olmak üzere toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin üç boyutunu kullanarak, dünya genelinde toplumsal cinsiyete dayalı dezavantajı ölçmekte ve bu boyutlarda kadınların ve erkeklerin kazanımları arasındaki eşitsizlik nedeniyle potansiyel insani gelişmedeki kaybı göstermektedir. GII değerleri, kadınlar ve erkeklerin eşit düzeyde performans gösterdiği 0'dan, ölçülen tüm boyutlarda bir cinsiyetin mümkün olduğu kadar kötü performans gösterdiği 1'e kadar değişmektedir. Düşük bir GII değeri, kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin düşük olduğunu göstermektedir ve bunun tersi de geçerlidir. 2021 yılı itibarıyla, dünya genelinde GII değeri 0.465 iken, Türkiye 0.272 ile 191 ülke arasında 65. sırada yer almaktadır (Şekil 3) (145).



Şekil 3 Dünyada ve Türkiye’de Yıllara Göre Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Değerleri (145)

Dünya Ekonomik Forumu (World Economic Forum-WEF) tarafından yayımlanan 2023 Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu (Global Gender Gap Report) verilerine göre, henüz hiçbir ülke tam cinsiyet eşitliğini sağlayamasa da, küresel cinsiyet eşitsizliği endeksi genel puanı 2022 yılındaki %68,1'den %0,3 puanlık bir iyileşme göstererek

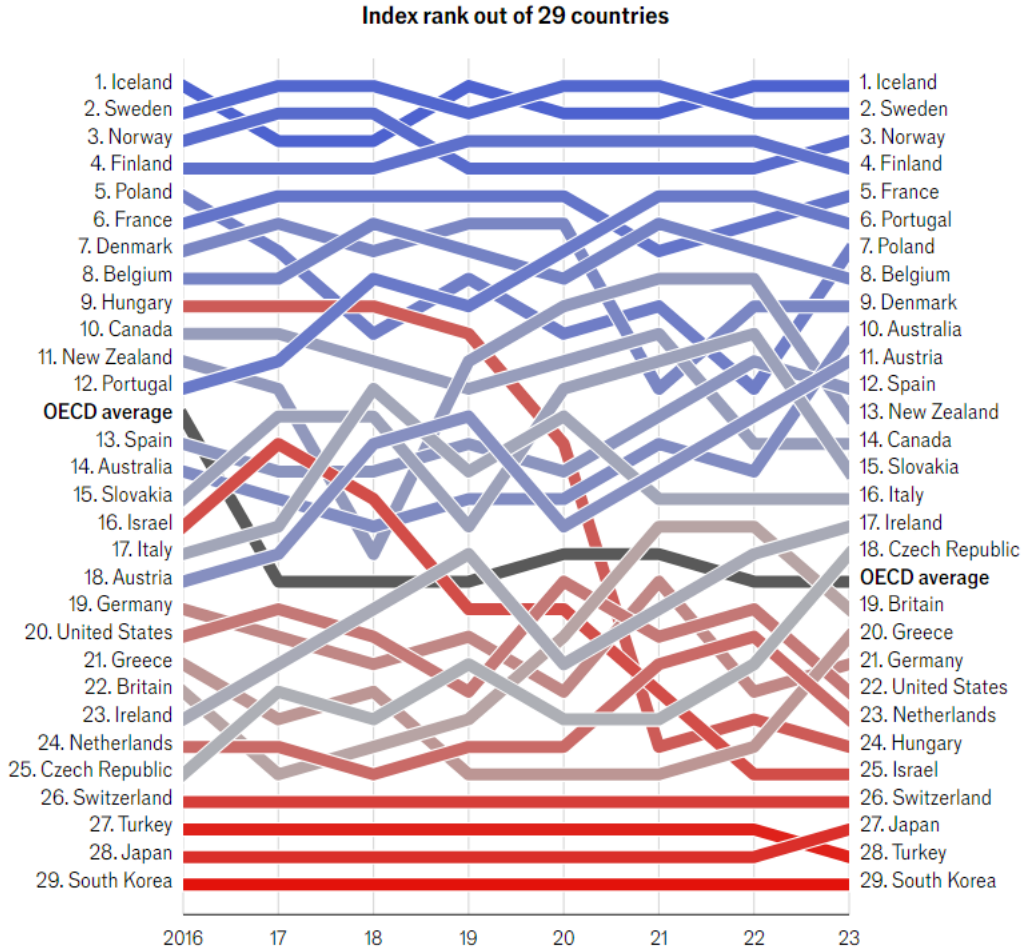
2023 yılında %68,4'e yükselmiştir. Raporun dört alt endeksinden Sağlık ve Hayatta Kalma endeksi %96; Eğitime Erişim %95,2; Ekonomik Katılım ve Fırsatlar %60,1; Politik Yetkinleşme %22,1 oranında kapanmıştır. 2022 yılı verileri ile kıyaslandığında, bu yılki ilerlemenin temel olarak Eğitime Erişim alt endeksindeki önemli iyileşme ile Sağlık ve Hayatta Kalma ile Politik Yetkinleşme alt endekslerindeki orta seviyeli artışlardan kaynaklandığı; ancak Ekonomik Katılım ve Fırsatlar cinsiyet eşitliği puanının gerilediği görülmektedir. Türkiye, 2022 yılında değerlendirmeye alınan 145 ülke arasında 124. sırada iken, 2023 yılı raporunda değerlendirmeye alınan 146 ülke arasında 129. sırada yer almaktadır (Şekil 4). Rapor, mevcut ilerleme hızıyla dünya genelinde tam toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmanın 131 yıl alacağını öngörmektedir (146).



Şekil 4 Türkiye'nin Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi Puanları (146)

The Economist dergisi tarafından, 2013 yılından bu yana her yıl 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için hazırlanan Cam Tavan Endeksi (Glass Ceiling Index-GCI), 29 OECD ülkesinde işgücüne katılım ve maaşlardan ücretli ebeveynlik izni ve siyasi temsile kadar kadınların işgücündeki rolü ve etkisine ilişkin on göstergiyi ölçmektedir. 2024 yılında yayınlanan endexte, İskandinav ülkeleri, kadınların mesleki fırsatlarının erkeklere göre en fazla olduğu ülkeler olarak endeksin üst sıralarında yer alırken; 28.

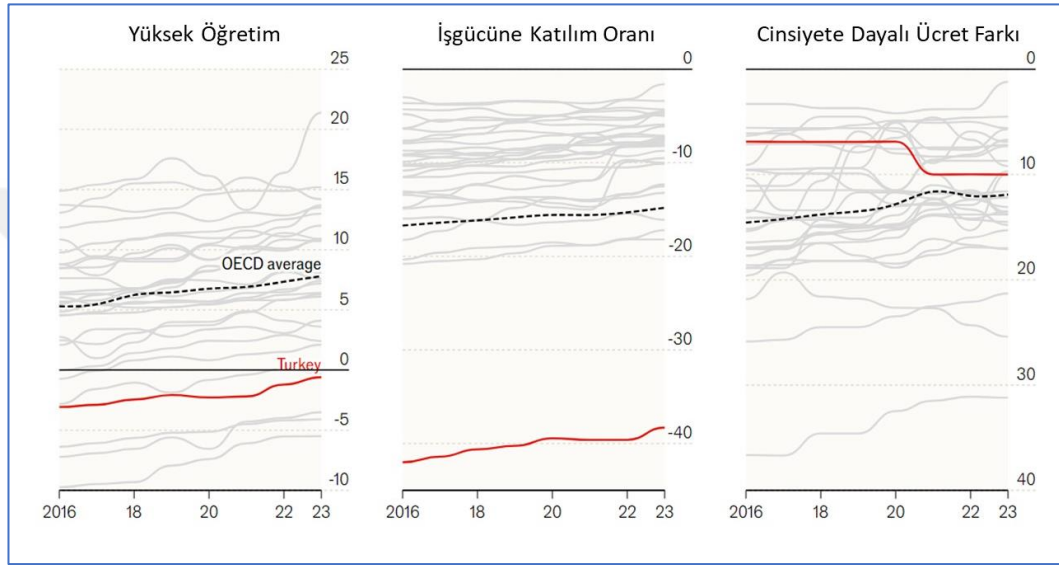
sırada yer alan Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında büyük engellerle karşı karşıya olduğu görülmektedir (Şekil 5) (147).



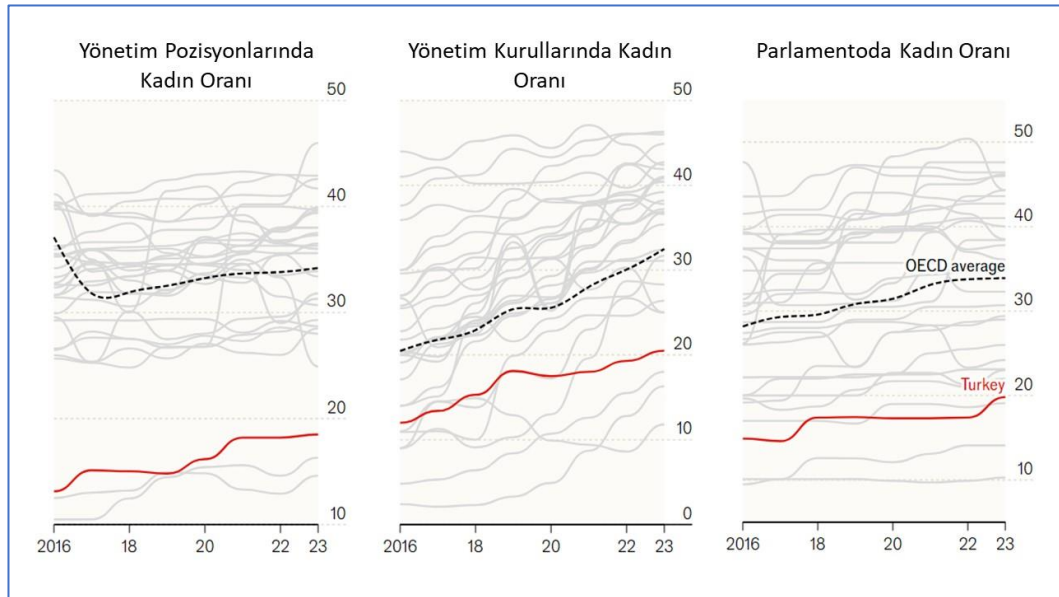
Şekil 5 Ülkelerin Cam Tavan Endeksi Sıralaması (147)

Endeksin kadınların ekonomiye katılımını değerlendiren göstergelerine göre, ülkelerin tamamına yakınında kadınlar erkeklerden daha fazla sayıda üniversiteden mezun olmakla birlikte, işgücüne katılım oranları daha düşüktür; bu da cinsiyetler arası ücret farkına neden olmaktadır. Türkiye’de kadınların yükseköğretim düzeyi erkeklerden 0,6 puan düşük ve işgücüne katılım oranları erkeklerden 38,3 puan düşük olup, kadınlar erkeklerden %10 daha az kazanmaktadır. OECD ülkelerinde kadınların yükseköğretim düzeyi erkeklerden 7,8 puan yüksek olmasına karşılık, işgücüne katılım oranları erkeklerden 14,8 puan düşüktür ve kadınlar erkeklerden %11,9 daha az kazanmaktadır (Şekil 6) (147).

Endeksin kadınların işgücü ve politikadaki katılımını değerlendiren göstergelerine göre; üst düzey yönetim rollerinde kadınların temsiliyeti, şirket yönetim kurulu üyesi ve parlamentodaki kadınların oranı önceki yıllara göre artmıştır. Türkiye’de kadınlar yönetim pozisyonlarının %18,5’ini; şirket yönetim kurulların %20,5’ini ve parlamentodaki sandalyelerin %19,8’ini elinde bulundurmaktadır. OECD ülkelerinde bu oranlar sırasıyla %34,2; %32,5 ve %33,9’dur (Şekil 7) (147).



Şekil 6 Türkiye’nin Cam Tavan Endeksi Ekonomik Katılım Göstergeleri (147)



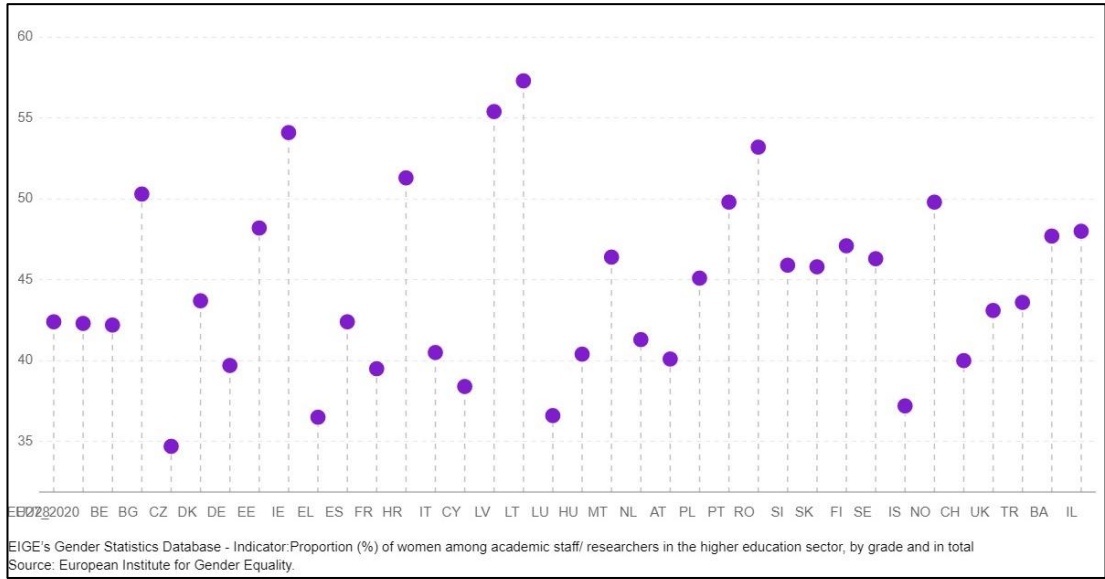
Şekil 7 Türkiye’nin Cam Tavan Endeksi İşgücü ve Politik Katılım Göstergeleri (147)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) “İstatistiklerle Kadın, 2022” raporuna göre, Türkiye’de kadın çalışan oranı giderek artmasına rağmen, 2021 yılında şirketlerde üst ve orta düzey yönetici pozisyonlarındaki kadın oranı %20,7 iken(148), TÜİK “İstatistiklerle Kadın, 2023” raporuna göre, 2022 yılında %19,6’ya düşmüştür (149).

2.12 Akademi Durum

Dünya genelinde kıdemli akademisyenlerin %36’sı; araştırma makalesi yazarlarının %29’u kadındır (150).

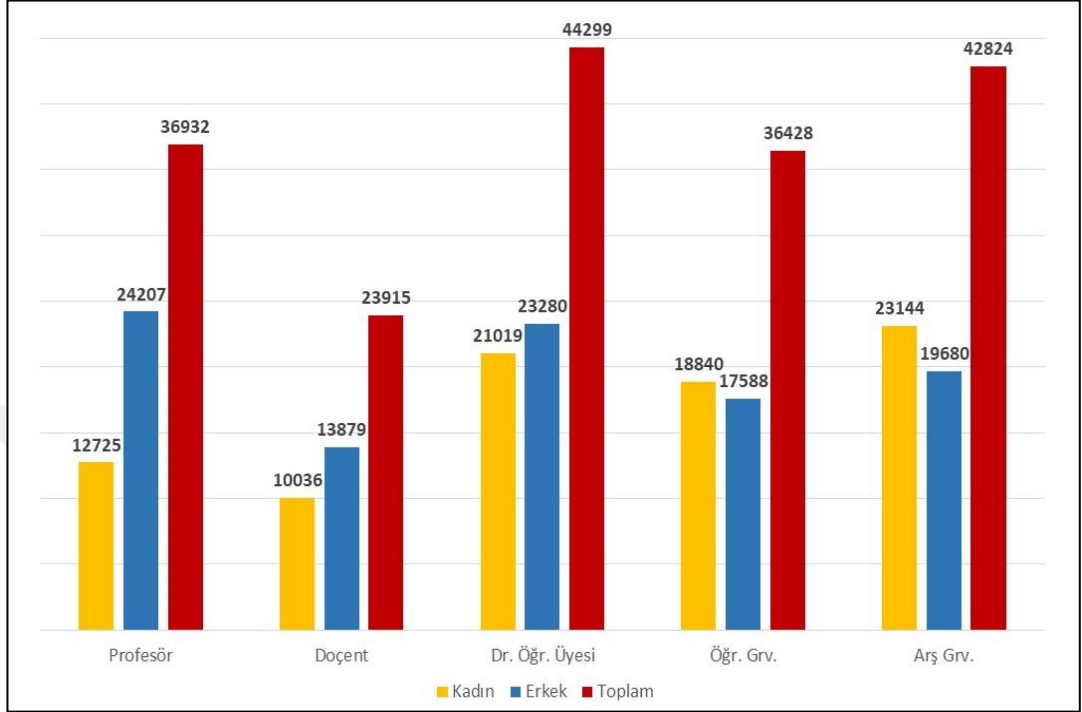
European Institute for Gender Equality (EIGE) 2018 yılı verilerine göre, Avrupa Birliği’nde yükseköğretim sektöründeki akademik personel içinde kadınların oranı %42,4’tür. Litvanya %57,3 ile en yüksek kadın akademisyen oranına sahipken, en düşük kadın akademisyen oranı %34,7 ile Çek Cumhuriyeti’ndedir (Şekil 8) (151).



Şekil 8 Ülkelere Göre Yükseköğretimde Akademik Personel İçinde Kadınların Oranı (151)

Türkiye’de Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Mart 2024 verilerine göre, Türkiye’deki üniversitelerde görev yapan toplam 184.398 akademisyenin %46,5’i (n=85.764) kadın, %53,5’i (n=98.634) erkektir. Profesörlerin %34,5’i (n=12.725); doçentlerin %42,0’si (n=10.036); doktor öğretim üyelerinin %47,4’ü (n=21.019);

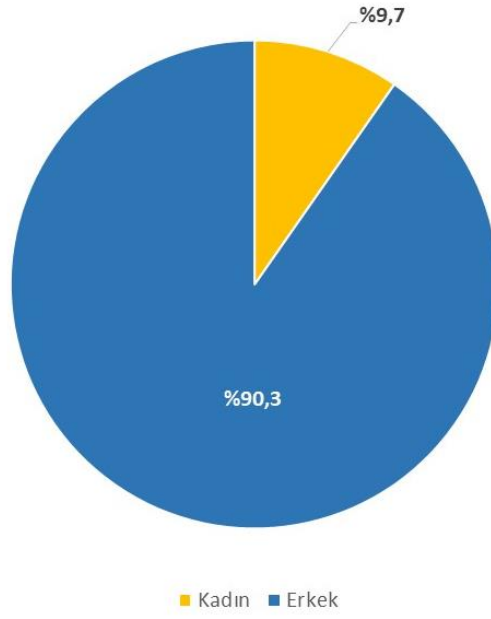
öğretim görevlilerinin %51,7'si (n=18.840) ve araştırma görevlilerinin %54,0'ü (n=23.144) kadındır (Şekil 9) (152).



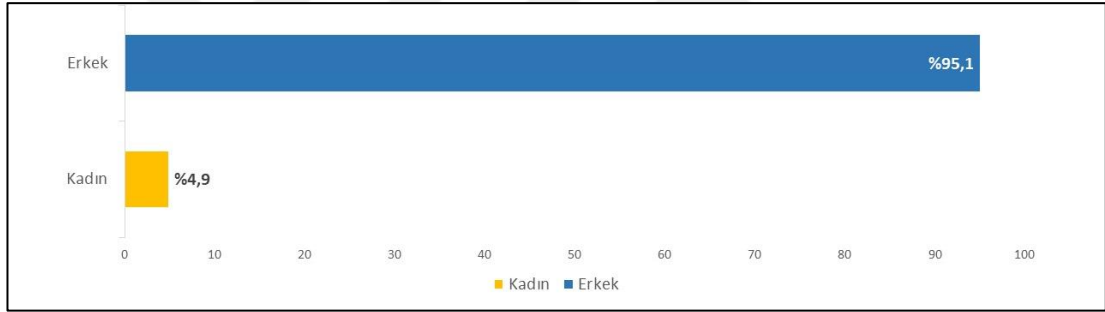
Şekil 9 Türkiye’de Yükseköğretimde Öğretim Elemanlarının Ünvanlara ve Cinsiyete Göre Dağılımı (152)

Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında görülen cinsiyet eşitliği, akademik ünvanlar yükseldikçe bozulmakta; özellikle profesör kadrolarındaki eşitsizlik, üniversitelerin üst yönetimlerindeki eşitsizliğe de zemin hazırlamaktadır.

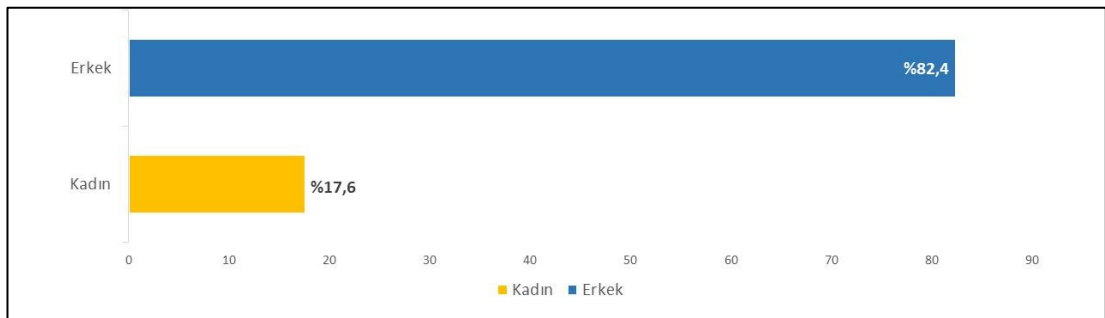
YÖK verilerine göre, Mart 2024 itibarıyla Türkiye’de rektörlerin 177’si (%90,3) erkek, 19’u (%9,7) kadındır (Şekil 10). Bu eşitsizlik, devlet üniversitelerinde daha belirgindir. Devlet üniversitelerinde rektörlerin 6’sı (%4,9) kadın, 116’sı (%95,1) erkek iken (Şekil 11) (153); vakıf üniversitelerinde rektörlerin 13’ü (%17,6) kadın, 61’i (%82,4) erkektir (Şekil 12) (154).



Şekil 10 Türkiye’de Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (153,154)



Şekil 11 Devlet Üniversitelerindeki Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (153)



Şekil 12 Vakıf Üniversitelerindeki Rektörlerin Cinsiyete Göre Dağılımı (154)

2019 yılında yayımlanan Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği Raporu’na göre, 2018 yılı itibarıyla rektör yardımcılarının %10,3’ü; dekanların %21,3’ü kadındır (155). Aktaş (2020) tarafından yapılan çalışmaya göre, devlet

üniversitelerinin senatolarında görev alan akademisyenlerin %17,86'sı kadın, %82,14'ü erkektir (156).

1981 yılında kurulan Yüksek Öğrenim Kurulu'nun bugüne kadar görev alan başkanları arasında kadın bulunmamaktadır. Türkiye Bilim Akademisi (TÜBA) Konsey üyelerinin %15,4'ü kadın (157); Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK) Yönetim Kurulu'nun 6 üyesinin tamamı erkek (158); Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV) Yönetim Kurulu üyelerinin %26,7'si kadındır (159).

YÖK, Türkiye'de yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ele almak amacıyla 7 Mayıs 2015 tarihinde “Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Duyarlı Üniversite Çalıştayı” düzenlemiştir. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi Başkanları, akademisyenler, sivil toplum kuruluşları ve sendika temsilcilerinin katıldığı çalıştayın sonuç raporunda, “üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliğinin genel kabul görünürlüğünün sağlanması; toplumsal cinsiyet eşitliği dersinin zorunlu ders olarak müfredatlara entegre edilmesi; üniversitelerin akademik ve idari personeline toplumsal cinsiyet farkındalığının kazandırılması” vurgulanmıştır. 28 Mayıs 2015 tarihli YÖK Genel Kurulu'nda çalıştay sonuç raporu değerlendirilerek alınan karara dayanılarak hazırlanan “Yükseköğretim Kurumları Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi”, 8 Mart 2016 tarihinde YÖK Başkanı tarafından yayımlanmıştır (160). Belge, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temel bir sorun olduğunu belirtmekte ve YÖK'ün tüm bileşenlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı davranılacağını taahhüt etmektedir (161). Konuyla ilgili farkındalık çalışmaları kapsamında YÖK tarafından 26 Nisan 2018 tarihinde “Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Çalıştayı” düzenlenmiştir (162). Ancak 20 Şubat 2019 tarihinde, toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının “farklı algılara yol açtığı, toplumsal değerlerimiz ve kabullerimizle mütenasip olmadığı ve toplumca kabul görmediği” gerekçesiyle YÖK Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Projesi'ni durdurularak tutum belgesi geri çekilmiş ve YÖK'ün web sayfasından kaldırılmıştır (163).

3 GEREÇ VE YÖNTEM

3.1 Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde halen görev yapmakta olan akademik ve idari yöneticilerin toplumsal cinsiyet ile ilgili görüş ve deneyimleri ile cam tavan engelleri ile ilgili algılarını belirlemek ve cam tavan algılarının cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki unvan vb. demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunu belirlemektir. Araştırmanın üniversite genelinde cam tavan ve toplumsal cinsiyet konularında bir farkındalık oluşturacağı ve üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına girdi sağlayacağı düşünülmektedir.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde halen görev yapmakta olan akademik ve idari tüm yöneticiler oluşturmaktadır. Akademik yöneticiler olarak Rektör ve Rektör Yardımcıları, Dekan ve Dekan Yardımcıları, Yüksekokul Müdür ve Müdür Yardımcıları, Enstitü Müdür ve Müdür Yardımcıları, Lisans ve Lisansüstü Programların Bölüm/Anabilim Dalı Başkanları ile Merkez Müdür ve Müdür Yardımcıları; idari yöneticiler olarak üniversitenin tüm idari birimlerinin Müdürleri belirlenmiştir. Akademik yöneticilerin birden fazla yöneticilik görevinin bulunduğu durumlarda (ör: Dekan ve Bölüm Başkanı gibi) en üst görevleri esas alınmıştır.

Yapılan ön çalışmada, halen üniversitede yukarıda belirtilen kritere uygun olarak 101 akademik birim yöneticisi ve on idari birim yöneticisi bulunduğu tespit edilmiştir. Araştırmaya katılmak için onam veren ve anket formunu dolduran 82 akademik yönetici ile 8 idari yönetici olmak üzere toplam 90 yönetici araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmaya katılım oranı akademik yöneticiler için %81,2 ve idari yöneticiler için %80,0'dir.

3.3 Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada, veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu üç bölümden oluşmaktadır.

İlk bölümde, üniversitedeki yöneticilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular yer almakta olup; akademik yöneticilere yönelik formda 9 soru, idari yöneticilere yönelik formda 7 soru bulunmaktadır.

İkinci bölümde, akademik ve idari yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki görüş ve deneyimlerini saptamayı amaçlayan ve 6'lı Likert formatında hazırlanmış 13 ifade yer almaktadır. Katılımcıların her bir maddeye ilişkin yanıtlarını “Fikrim yok”, “Hiç katılmıyorum”, “Katılmıyorum”, “Bazen Katılıyorum”, “Tamamen katılıyorum” şeklinde ifade etmeleri istenmiştir.

Üçüncü bölümde, Yavuzer ve Özkan tarafından, akademisyenlerin, kadınların üst düzey yönetim kademelerine gelmelerini engelleyen, görünmez ve yapay engellerle ilgili algılarını ölçmek amacıyla geliştirilen “Akademisyenler için Cam Tavan Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır (93). Cam Tavan Engelleri Ölçeği (CTEÖ), 30 maddeden ve çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar olmak üzere altı boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğin tamamı için Cronbach Alfa katsayısı 0.90, çoklu roller boyutu için 0.81, kişisel tercih boyutu için 0.82, informal iletişim boyutu için 0.57, mesleki ayırım boyutu için 0.70, mentorluk boyutu için 0.74 ve kalıplaşmış önyargılar boyutu için 0.88’dir (Tablo 1).

Tablo 1 Cam Tavan Engelleri Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları (93)

Ölçek Alt Boyutları	Madde Numaraları	Cronbach Alfa
Çoklu Roller	1,2,3,4,5	0.81
Kişisel Tercih	6,7,8,9,10,11,12	0.82
İnformel İletişim	13,14,15	0.57
Mesleki Ayırım	16,17,18,19	0.70
Mentorluk	20,21,22	0.74
Kalıplaşmış Önyargılar	23,24,25,26,27,28,29,30	0.88

Ölçek maddeleri 5'li Likert formatında yanıtlanacak şekilde oluşturulmuş; derecelendirme (1) Hiç katılmıyorum, (2) Katılmıyorum, (3) Kararsızım, (4) Katılıyorum, (5) Tamamen katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ölçekte ters puanlanan madde bulunmamaktadır.

Ölçekten alınabilecek puanlar ölçeğin tamamı için 30-150; çoklu roller boyutu için 5-25; kişisel tercih boyutu için 7-35; informal iletişim boyutu için 3-15; mesleki ayırım boyutu için 4-20; mentorluk boyutu için 3-15 ve kalıplaşmış önyargılar boyutu için 8-40 arasında değişmektedir. Ölçeğin tamamından ve her bir boyutundan elde edilen puanın yüksekliği, kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerini engelleyen yapay engellere ilişkin algıların yoğun olduğunu göstermektedir.

Veriler Ekim 2023-Kasım 2023 tarihleri arasında toplanmıştır. Araştırmacı tarafından, akademik ve idari yöneticiler ziyaret edilmiş; araştırma hakkında kısa bir bilgilendirme yapılarak anket formları verilmiş ve doldurulan formlar değerlendirmeye alınmıştır.

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmanın istatistiksel analizlerinde; tanımlayıcı istatistikler, sürekli değişkenler için ortalama $\pm$ standart sapma ($X \pm SS$) ve kategorik değişkenler için frekans (n) ve yüzde (%) gösterimi kullanılmıştır. Normallik varsayımı Shapiro-Wilks ve Kolmogorov-Smirnov testleri ile sınanmıştır. Normallik varsayımı sağlandığından bağımsız yapıdaki değişkenlerin karşılaştırılmasında Independent t-Test ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. Kategorik yapıdaki değişkenler için Ki-Kare testinden yararlanılmıştır. Sürekli değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemek için Pearson Korelasyon Katsayısı kullanılmıştır. Tüm analizler %95 güvenilirlik aralığında değerlendirilmiş; $p < 0,05$ değeri "istatistiksel olarak anlamlı" kabul edilmiştir. Tüm analizler R Language 4.0 programlama dili ile yapılmıştır.

3.5 Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma, Acıbadem Mehmet Ali Aydınlar Üniversitesi Tıbbi Araştırmalar Değerlendirme Kurulu'nun (ATADEK) 24.02.2023 tarih ve 2023-03/74 sayılı kararı ile tıbbi etik yönünden uygun bulunmuştur (EK 4).



4 BULGULAR

4.1 Akademik Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya üniversitede görev yapan 82 akademik yönetici katılmıştır. Akademik yöneticilerin 37'si (%45,1) kadın, 45'i (%54,9) erkek (Tablo 2).

Tablo 2 Akademik Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	37	45,1
Erkek	45	54,9
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 12'si (%14,6) 40 yaşının altında; 25'i (%30,5) 40-49 yaş grubunda; 26'sı (%31,7) 50-59 yaş grubunda ve 19'u (%23,2) 60 yaş ve üzeri gruptadır (Tablo 3). Yaş ortalaması $50,7 \pm 10,0$; ortanca yaş 51[31-72]'dir.

Tablo 3 Akademik Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	n	%
<40 yaş	12	14,6
40-49 yaş	25	30,5
50-59 yaş	26	31,7
≥ 60 yaş	19	23,2
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 56'sı (%68,3) evli, 19'u (%23,2) bekindir (Tablo 4).

Tablo 4 Akademik Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Bekar	19	23,2
Evli	56	68,3
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 6'sı (%7,3) yüksek lisans mezunu olup, 76'sı tıpta uzmanlık/doktora derecesine sahiptir (Tablo 5).

Tablo 5 Akademik Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

Eğitim Durumu	n	%
Yüksek Lisans	6	7,3
Tıpta Uzmanlık/Doktora	76	93,7
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 9'u (%11,0) öğretim görevlisi, 18'i (%22,0) doktor öğretim üyesi, 15'i (%18,3) doçent, 40'ı (%48,8) profesör ünvanına sahiptir (Tablo 6).

Tablo 6 Akademik Yöneticilerin Mesleki Ünvanlarına Göre Dağılımı

Mesleki Ünvan	n	%
Öğretim Görevlisi	9	11,0
Doktor Öğretim Üyesi	18	22,0
Doçent	15	18,3
Profesör	40	48,8
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 5'i (%6,1) Rektörlükte, 1'i (%1,2) Rektörlük ve Fakülte/Yüksekokul'da, 72'si (%87,8) Fakülte/Yüksekokul'da, 3'ü (%3,7) Fakülte/Yüksekokul/Enstitü ve Araştırma Merkezi'nde, 1'i (%1,2) araştırma merkezinde idari görev yapmaktadır (Tablo 7).

Tablo 7 Akademik Yöneticilerin İdari Görev Yaptıkları Birimlere Göre Dağılımı

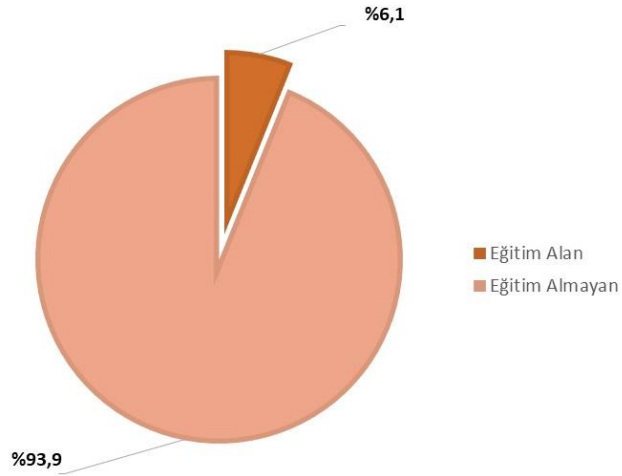
İdari Görev Birimi	n	%
Rektörlük	5	6,1
Rektörlük & Fakülte/Yüksekokul	1	1,2
Fakülte/Yüksekokul/Enstitü	72	87,8
Fakülte/Yüksekokul/Enstitü & Araştırma Merkezi	3	3,7
Araştırma Merkezi	1	1,2
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 2'si (%2,4) 1 yıldan az, 22'si (%26,8) 1-5 yıl, 25'i (%30,5) 6-10 yıl ve 33'ü (%40,2) 10 yıldan fazla süreyle üniversitede çalışmaktadır (Tablo 8).

Tablo 8 Akademik Yöneticilerin Üniversitede Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	n	%
<1 yıl	2	2,4
1-5 yıl	22	26,8
6-10 yıl	25	30,5
>10 yıl	33	40,2
Toplam	82	100,0

Akademik yöneticilerin 5'i (%6,1) toplumsal cinsiyet ve/veya cam tavan sendromu ile ilgili eğitim almış, 77'si (%93,9) eğitim almamıştır (Şekil 13).



Şekil 13 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi- Akademik Yöneticiler

4.2 İdari Yöneticilerin Demografik Özellikleri

Araştırmaya üniversitede görev yapan 8 idari yönetici katılmıştır. İdari yöneticilerin 5'i (%62,5) kadın, 3'ü (%37,5) erkek (Tablo 9).

Tablo 9 İdari Yöneticilerin Cinsiyetlerine Göre Dağılımı

Cinsiyet	n	%
Kadın	5	62,5
Erkek	3	37,5
Toplam	8	100,0

İdari yöneticilerin 5'i (%62,5) 40 yaşının altında; 1'i (%12,5) 40-49 yaş grubunda; 2'si (%25,0) 50-59 yaş grubundadır (Tablo 10). Yaş ortalaması $41,8 \pm 7,9$; ortanca yaş 38[32-56]'dir.

Tablo 10 İdari Yöneticilerin Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

Yaş Grupları	n	%
<40 yaş	5	62,5
40-49 yaş	1	12,5
50-59 yaş	2	25,0
Toplam	8	100,0

İdari yöneticilerin 4'ü (%50,0) bekar, 4'ü (%50,0) evlidir (Tablo 11).

Tablo 11 İdari Yöneticilerin Medeni Durumlarına Göre Dağılımı

Medeni Durum	n	%
Bekar	4	50,0
Evli	4	50,0
Toplam	8	100,0

İdari yöneticilerin 4'ü (%50,0) lisans mezunu olup, 4'ü (%50,0) yüksek lisans derecesine sahiptir (Tablo 12).

Tablo 12 İdari Yöneticilerin Eğitim Durumlarına Göre Dağılımı

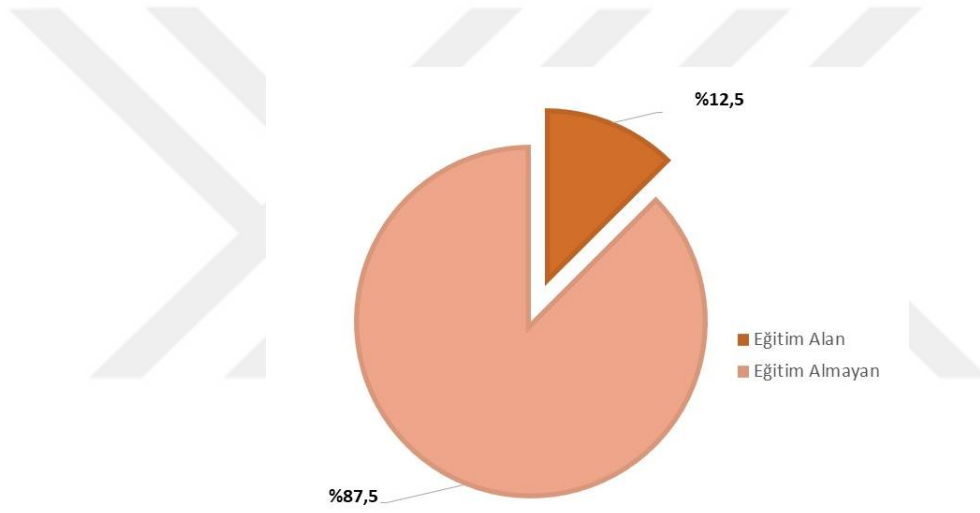
Eğitim Durumu	n	%
Lisans	4	50,0
Yüksek Lisans	4	50,0
Toplam	8	100,0

İdari yöneticilerin 3'ü (%37,5) 1-5 yıl ve 5'i (%62,5) 6-10 yıldır üniversitede çalışmaktadır (Tablo 13).

Tablo 13 İdari Yöneticilerin Üniversitede Çalışma Yıllarına Göre Dağılımı

Çalışma Yılı	n	%
1-5 yıl	3	37,5
6-10 yıl	5	62,5
Toplam	8	100,0

İdari yöneticilerin yalnızca 1'i (%12,5) toplumsal cinsiyet ve/veya cam tavan sendromu ile ilgili eğitim almış, 8'i (%87,5) eğitim almamıştır (Şekil 14).



Şekil 14 Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Eğitimi- İdari Yöneticiler

4.3 Akademik ve İdari Yöneticilerin Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Görüşleri

“Çalışma hayatımda bana yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadım.” ifadesine akademik yöneticilerin 9'u (%11,0) katıldığını, 56'sı (%68,3) katılmadığını; idari yöneticilerin 5'i (%62,5) katılmadığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 17'si (%20,7) ve idari yöneticilerin 3'ü (%37,5) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, ‘Bazen’ hariç tüm yanıtlarda akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 14).

Tablo 14 Katılımcıların “Çalışma hayatımda bana yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadım.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	0	0,0	0	0,0	<0,001
Hiç katılmıyorum	29	35,4	2	25,0	
Katılmıyorum	27	32,9	3	37,5	
Bazen	17	20,7	3	37,5	
Katılıyorum	8	9,8	0	0,0	
Tamamen katılıyorum	1	1,2	0	0,0	

“Çalışma hayatımda yaşadığım sorun(lar) cinsiyetim ile ilişkilendirildi.” ifadesine akademik yöneticilerin 6’sı (%7,3) katıldığını, 59’u (%71,9) katılmadığını; idari yöneticilerin 3’ü (%37,5) katılmadığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 17’si (%20,7) ve idari yöneticilerin 5’i (%62,5) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, ‘Hiç katılmıyorum’ ile ‘Katılıyorum’ yanıtlarında akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 15).

Tablo 15 Katılımcıların “Çalışma hayatımda yaşadığım sorun(lar) cinsiyetim ile ilişkilendirildi.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	0	0,0	0	0,0	<0,001
Hiç katılmıyorum	31	37,8	0	0,0	
Katılmıyorum	28	34,1	3	37,5	
Bazen	17	20,7	5	62,5	
Katılıyorum	5	6,1	0	0,0	
Tamamen katılıyorum	1	1,2	0	0,0	

“Bir yönetici olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki bilgi ve duyarlılığımı yeterli buluyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 74’ü (%90,2) katıldığını, 6’sı (%7,3) katılmadığını; idari yöneticilerin 7’si (%87,5) katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 2’si (%2,4) ve idari yöneticilerin 1’i (%12,5) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$) (Tablo 16).

Tablo 16 Katılımcıların “Bir yönetici olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki bilgi ve duyarlılığımı yeterli buluyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	0	0,0	0	0,0	0,919
Hiç katılmıyorum	1	1,2	0	0,0	
Katılmıyorum	5	6,1	0	0,0	
Bazen	2	2,4	1	12,5	
Katılıyorum	48	58,5	6	75,0	
Tamamen katılıyorum	26	31,7	1	12,5	

“Bir yönetici olarak toplumun cinsiyete (kadın/erkek) dayalı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabiliyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 63’ü (%76,8) katıldığını, 7’si (%8,5) katılmadığını; idari yöneticilerin 6’sı (%75,0) katıldığını, 2’si (%25,0) katılmadığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 9’u (%11,0) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$) (Tablo 17).

Tablo 17 Katılımcıların “Bir yönetici olarak toplumun cinsiyete (kadın/erkek) dayalı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabiliyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	3	3,7	0	0,0	0,766
Hiç katılmıyorum	2	2,4	0	0,0	
Katılmıyorum	5	6,1	2	25,0	
Bazen	9	11,0	0	0,0	
Katılıyorum	43	52,4	6	75,0	
Tamamen katılıyorum	20	24,4	0	0,0	

“Üniversitenin yönetiminde cinsiyeti fark etmeksizin herkesin eşit olarak yer aldığını düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 64’ü (%78,0) katıldığını, 8’si (%8,7) katılmadığını; idari yöneticilerin 7’si (%87,5) katıldığını, 1’i (%12,5) katılmadığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 10’u (%12,2) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$) (Tablo 18).

Tablo 18 Katılımcıların “Üniversitenin yönetiminde cinsiyeti fark etmeksizin herkesin eşit olarak yer aldığını düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	0	0,0	0	0,0	0,487
Hiç katılmıyorum	1	1,2	0	0,0	
Katılmıyorum	7	8,5	1	12,5	
Bazen	10	12,2	0	0,0	
Katılıyorum	41	50,0	4	50,0	
Tamamen katılıyorum	23	28,0	3	37,5	

“Üniversitenin kurumsal politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 70’i (%85,4) katıldığını, 1’i (%1,2) katılmadığını; idari yöneticilerin 6’sı (%75,0) katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 9’u (%11,0) ve idari yöneticilerin 1’i (%12,5) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$) (Tablo 19).

Tablo 19 Katılımcıların “Üniversitenin kurumsal politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	2	2,4	1	12,5	0,146
Hiç katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	
Katılmıyorum	1	1,2	0	0,0	
Bazen	9	11,0	1	12,5	
Katılıyorum	41	50,0	5	62,5	
Tamamen katılıyorum	29	35,4	1	12,5	

“Üniversitedeki çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 70’i (%85,4) katıldığını, 3’ü (%3,7) katılmadığını; idari yöneticilerin 6’sı (%75,0) katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 8’i (%9,8) ve idari yöneticilerin 2’si (%25,0) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$) (Tablo 20).

Tablo 20 Katılımcıların “Üniversitedeki çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	1	1,2	0	0,0	0,558
Hiç katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	
Katılmıyorum	3	3,7	0	0,0	
Bazen	8	9,8	2	25,0	
Katılıyorum	46	56,1	5	62,5	
Tamamen katılıyorum	24	29,3	1	12,5	

“Üniversitedeki kadro yükseltmelerinin cinsiyete bakılmaksızın yalnızca bireysel performansa dayalı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 70’i (%85,4) katıldığını, 3’ü (%3,7) katılmadığını; idari yöneticilerin 5’i (%62,5) katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 8’i (%9,8) ve idari yöneticilerin 2’si (%25,0) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, ‘Katılıyorum’ ve ‘Tamamen katılıyorum’ yanıtlarında akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 21).

Tablo 21 Katılımcıların “Üniversitedeki kadro yükseltmelerinin cinsiyete bakılmaksızın yalnızca bireysel performansa dayalı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	1	1,2	1	12,5	0,027
Hiç katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	
Katılmıyorum	3	3,7	0	0,0	
Bazen	8	9,8	2	25,0	
Katılıyorum	39	47,6	5	62,5	
Tamamen katılıyorum	31	37,8	0	0,0	

“Üniversitenin kurul ve komisyonlarına seçilme açısından cinsiyeti fark etmeksizin herkese eşit fırsat tanındığını düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 69’u (%84,1) katıldığını, 5’i (%6,1) katılmadığını; idari yöneticilerin 8’i (%100,0) de katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 6’sı (%7,3) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, ‘Katılıyorum’ ve

‘Tamamen katılıyorum’ yanıtlarında akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 22).

Tablo 22 Katılımcıların “Üniversitenin kurul ve komisyonlarına seçilme açısından cinsiyeti fark etmeksizin herkese eşit fırsat tanındığını düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	2	2,4	0	0,0	0,037
Hiç katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	
Katılmıyorum	5	6,1	0	0,0	
Bazen	6	7,3	0	0,0	
Katılıyorum	36	43,9	7	87,5	
Tamamen katılıyorum	33	40,2	1	12,5	

“Üniversitedeki akademik birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 69’u (%84,2) katıldığını, 1’i (%1,2) katılmadığını; idari yöneticilerin 8’i (%100,0) de katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 8’i (%9,8) ‘Bazen’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, ‘Katılıyorum’ ve ‘Fikrim yok’ yanıtlarında akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 23).

Tablo 23 Katılımcıların “Üniversitedeki akademik birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	4	4,9	0	0,0	<0,001
Hiç katılmıyorum	1	1,2	0	0,0	
Katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	
Bazen	8	9,8	0	0,0	
Katılıyorum	44	53,7	8	100,0	
Tamamen katılıyorum	25	30,5	0	0,0	

“Üniversitedeki idari birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 54’ü (%65,8) katıldığını, 4’ü (%4,9) katılmadığını; idari yöneticilerin 7’si (%87,5) katıldığını ifade

etmiştir. Akademik yöneticilerin 13'ü (%15,9) ve idari yöneticilerin 1'i (%12,5) 'Bazen' şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark yoktur ($p>0,05$) (Tablo 24).

Tablo 24 Katılımcıların "Üniversitedeki idari birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum." ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	11	13,4	0	0,0	0,316
Hiç katılmıyorum	1	1,2	0	0,0	
Katılmıyorum	3	3,7	0	0,0	
Bazen	13	15,9	1	12,5	
Katılıyorum	32	39,0	7	87,5	
Tamamen katılıyorum	22	26,8	0	0,0	

"Üniversitedeki ücret politikasının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum." ifadesine akademik yöneticilerin 51'i (%62,2) katıldığını, 7'si (%8,5) katılmadığını; idari yöneticilerin 2'si (%25,0) katıldığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 24'ü (%29,3) ve idari yöneticilerin 6'sı (%75,0) 'ikrim yok' şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, 'Katılıyorum' ve 'Hiç katılmıyorum' yanıtlarında akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 25).

Tablo 25 Katılımcıların "Üniversitedeki ücret politikasının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum." ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	24	29,3	6	75,0	<0,001
Hiç katılmıyorum	0	0,0	0	0,0	
Katılmıyorum	7	8,5	0	0,0	
Bazen	0	0,0	0	0,0	
Katılıyorum	30	36,6	0	0,0	
Tamamen katılıyorum	21	25,6	2	25,0	

“Üniversitedeki akademik gelişim olanaklarının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum.” ifadesine akademik yöneticilerin 74’ü (%90,2) katıldığını, 1’i (%1,2) katılmadığını; idari yöneticilerin 6’sı (%75,0) katıldığını, 1’i (%12,5) katılmadığını ifade etmiştir. Akademik yöneticilerin 4’ü (%4,9) ‘Bazen’ ve 3’ü (%3,7) ikrım yok’ şeklinde görüş belirtirken, idari yöneticilerin 1’i (%12,5) ikrım yok’ şeklinde görüş belirtmiştir. İfade ile ilgili görüşleri açısından, ‘Katılıyorum’, ‘Fikrim yok’ ve ‘Hiç katılmıyorum’ yanıtlarında akademik ve idari yöneticiler arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır ($p<0,05$) (Tablo 26).

Tablo 26 Katılımcıların “Üniversitedeki akademik gelişim olanaklarının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum.” ifadesi ile ilgili görüşleri

Görüş	Akademik		İdari		p değeri
	n	%	n	%	
Fikrim yok	3	3,7	1	12,5	<0,001
Hiç katılmıyorum	0	0,0	1	12,5	
Katılmıyorum	1	1,2	0	0,0	
Bazen	4	4,9	0	0,0	
Katılıyorum	42	51,2	4	50,0	
Tamamen katılıyorum	32	39,0	2	25,0	

4.4 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algıları

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği (CTEÖ) ortalama toplam puanları $58,75\pm16,35$; ortanca değer 55,00 [30,00-110,00]’dir. Akademik yöneticilerin, ölçeğin çoklu roller alt boyutu ortalama puanı $10,28\pm4,16$; kişisel tercih alt boyutu ortalama puanı $13,63\pm4,62$; informal iletişim alt boyutu ortalama puanı $8,51\pm3,08$; mesleki ayırım alt boyutu ortalama puanı $8,99\pm4,09$; mentorluk alt boyutu ortalama puanı $5,57\pm2,56$; kalıplaşmış önyargılar alt boyutu ortalama puanı $11,78\pm4,10$ ’dur. Cronbach α iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için 0,914; çoklu roller alt boyutu için 0,825; kişisel tercih alt boyutu için 0,839; informal iletişim alt boyutu için 0,699; mesleki ayırım alt boyutu için 0,865; mentorluk alt boyutu için 0,830 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutu için 0,808 olarak bulunmuştur (Tablo 27).

Tablo 27 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Ort. $\pm$ SS	Ortanca [min-max]	Cronbach Alfa
Çoklu Roller	10,28 $\pm$ 4,16	9,00 [5,00-21,00]	0,825
Kişisel Tercih	13,63 $\pm$ 4,62	13,00 [7,00-28,00]	0,839
İnformel İletişim	8,51 $\pm$ 3,08	8,00 [3,00-15,00]	0,699
Mesleki Ayırım	8,99 $\pm$ 4,09	8,50 [4,00-19,00]	0,865
Mentorluk	5,57 $\pm$ 2,56	5,00 [3,00-14,00]	0,830
Kalıplaşmış Önyargılar	11,78 $\pm$ 4,10	11,00 [8,00-27,00]	0,808
Toplam	58,75$\pm$16,35	55,00 [30,00-70,00]	0,914

Akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

4.4.1 Akademik yöneticilerin cinsiyetlerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Kadın akademik yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla 14,81 $\pm$ 4,57; 9,49 $\pm$ 3,15; 10,70 $\pm$ 4,38 ve 6,35 $\pm$ 2,53) erkek akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla 12,64 $\pm$ 4,47; 7,68 $\pm$ 2,79; 7,55 $\pm$ 3,21 ve 4,91 $\pm$ 2,42) yüksektir. Buna karşılık, erkek akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla 10,43 $\pm$ 4,39 ve 12,20 $\pm$ 4,43) kadın akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla 10,11 $\pm$ 3,92 ve 11,27 $\pm$ 3,66) yüksektir. Ölçeğin kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında, kadın ve erkek akademik yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p < 0.05$). Ölçeğin çoklu roller ve mentorluk alt boyutlarında ise kadın ve erkek akademik yöneticilerin

ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 28).

Tablo 28 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet		p değeri
	Kadın	Erkek	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	10,11 $\pm$ 3,92	10,43 $\pm$ 4,39	0,730
Kişisel Tercih	14,81 $\pm$ 4,57	12,64 $\pm$ 4,47	0,034
İnformel İletişim	9,49 $\pm$ 3,15	7,68 $\pm$ 2,79	0,008
Mesleki Ayırım	10,70 $\pm$ 4,38	7,55 $\pm$ 3,21	0,011
Mentorluk	6,35 $\pm$ 2,53	4,91 $\pm$ 2,42	0,310
Kalıplaşmış Önyargılar	11,27 $\pm$ 3,66	12,20 $\pm$ 4,43	0,044
Toplam	62,73$\pm$15,59	55,41$\pm$16,39	0,730

Kadın akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, kadın akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

Erkek akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, erkek akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir.

4.4.2 Akademik yöneticilerin yaş gruplarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Araştırmaya katılan 40-49 yaş grubu akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla 10,55±4,09; 14,14±3,34; 9,32±3,20; 10,14±4,59); 50-59 yaş grubu akademik yöneticilerin kalıplaşmış önyargılar alt boyutundan aldıkları puan (12,92±3,79) ve 60 yaş ve üzeri yaş grubu akademik yöneticilerin mentorluk alt boyutundan aldıkları ortalama puan (5,74±2,79) diğer yaş gruplarının ortalama puanlarından yüksektir. Buna karşılık, 40 yaş altı grup akademik yöneticilerin çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarından aldıkları puanlar (sırasıyla 9,23±3,30; 7,92±3,73; 7,38±4,48; 4,85±1,95); 60 yaş ve üzeri grup akademik yöneticilerin kişisel tercih alt boyutundan aldıkları puan (12,63±4,56) ve 40-49 yaş grubu akademik yöneticilerin kalıplaşmış önyargılar alt boyutundan aldıkları puan (11,00±4,14) diğer yaş gruplarının ortalama puanlarından düşüktür. Ölçeğin tüm alt boyutlarında akademik yöneticilerin yaş grupları açısından ortalama puanlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 29).

Tablo 29 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Yaş Grupları				p değeri
	<40 yaş	40-49 yaş	50-59 yaş	≥60 yaş	
	Ort. ± SS	Ort. ± SS	Ort. ± SS	Ort. ± SS	
Çoklu Roller	9,23±3,30	10,55±4,09	10,21±3,40	10,47±5,23	0,808
Kişisel Tercih	12,77±6,13	14,14±3,34	14,04±4,26	12,63±4,56	0,603
İnformel İletişim	7,92±3,73	9,32±3,20	8,21±2,25	8,42±3,02	0,504
Mesleki Ayırım	7,38±4,48	10,14±4,59	8,50±3,30	9,21±4,10	0,257
Mentorluk	4,85±1,95	5,55±2,54	5,54±2,30	5,74±2,79	0,774
Kalıplaşmış Önyargılar	11,15±3,48	11,00±4,14	12,92±3,79	11,42±4,56	0,375
Toplam	53,31±18,34	60,68±13,66	59,42±14,77	57,89±16,70	0,579

40 yaş altı, 50-59 yaş grubu ve 60 yaş üzeri akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya

sahiptir. 40-49 yaş grubu akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, 40 yaş altı, 50-59 yaş grubu ve 60 yaş üzeri akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir. 40-49 yaş grubu akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

4.4.3 Akademik yöneticilerin eğitim durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Doktora/Tıpta Uzmanlık derecesine sahip akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $10,45 \pm 4,24$; $13,76 \pm 4,65$; $9,17 \pm 4,11$ ve $5,61 \pm 2,63$) yüksek lisans derecesine sahip akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla $8,17 \pm 2,32$; $12,00 \pm 4,20$; $6,67 \pm 3,08$ ve $5,00 \pm 1,26$) yüksektir. Buna karşılık, yüksek lisans derecesine sahip akademik yöneticilerin ölçeğin kalıplaşmış önyargılar alt boyutundan aldıkları ortalama puan ($12,50 \pm 4,14$) Doktora/Tıpta Uzmanlık derecesine sahip akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puandan ($11,72 \pm 4,12$) yüksektir. Ölçeğin tüm alt boyutlarında Doktora/Tıpta Uzmanlık derecesine sahip akademik yöneticiler ile yüksek lisans derecesine sahip akademik yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$) (Tablo 30).

Tablo 30 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Eğitim Durumu		p değeri
	Doktora/Tıpta Uzmanlık	Yüksek Lisans	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	10,45 $\pm$ 4,24	8,17 $\pm$ 2,32	0,197
Kişisel Tercih	13,76 $\pm$ 4,65	12,00 $\pm$ 4,20	0,372
İnformal İletişim	8,51 $\pm$ 3,16	8,50 $\pm$ 1,87	0,996
Mesleki Ayırım	9,17 $\pm$ 4,11	6,67 $\pm$ 3,08	0,149
Mentorluk	5,61 $\pm$ 2,63	5,00 $\pm$ 1,26	0,575
Kalıplaşmış Önyargılar	11,72 $\pm$ 4,12	12,50 $\pm$ 4,14	0,657
Toplam	59,23$\pm$16,70	52,83$\pm$10,07	0,360

Yüksek lisans derecesine sahip akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Doktora/Tıpta Uzmanlık derecesine sahip akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, yüksek lisans derecesine sahip akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine gelmeleri önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir. Doktora/Tıpta Uzmanlık derecesine sahip akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

4.4.4 Akademik yöneticilerin medeni durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Evli akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $10,38 \pm 4,39$ ve $12,21 \pm 4,43$), bekar akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla $10,08 \pm 3,67$ ve $10,80 \pm 3,08$) yüksektir. Buna karşılık, bekar akademik yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $14,00 \pm 3,92$; $9,64 \pm 2,63$; $10,08 \pm 4,52$ ve $6,08 \pm 1,98$) evli akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla $13,46 \pm 4,92$; $8,00 \pm 3,15$; $8,50 \pm 3,82$ ve $5,34 \pm 2,77$) yüksektir. Ölçeğin informal iletişim alt boyutunda, evli ve bekar akademik yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p < 0.05$). Ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında ise evli ve bekar akademik yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$) (Tablo 31).

Tablo 31 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Medeni Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Medeni Durum		p değeri
	Evli	Bekar	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	$10,38 \pm 4,39$	$10,08 \pm 3,67$	0,770
Kişisel Tercih	$13,46 \pm 4,92$	$14,00 \pm 3,92$	0,633
İnformel İletişim	$8,00 \pm 3,15$	$9,64 \pm 2,63$	0,026
Mesleki Ayırım	$8,50 \pm 3,82$	$10,08 \pm 4,52$	0,108
Mentorluk	$5,34 \pm 2,77$	$6,08 \pm 1,98$	0,231
Kalıplaşmış Önyargılar	$12,21 \pm 4,43$	$10,80 \pm 3,08$	0,153
Toplam	$57,89 \pm 17,60$	$60,68 \pm 13,22$	0,482

Evli akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Bekar akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut

puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, evli akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; bekar akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

4.4.5 Akademik yöneticilerin mesleki ünvanlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Profesör ünvanlı akademik yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $14,36 \pm 4,77$; $10,14 \pm 3,68$; $6,29 \pm 2,49$ ve $11,93 \pm 5,50$); doktor öğretim üyesi ünvanlı akademik yöneticilerin çoklu roller alt boyutundan aldıkları puan ($10,72 \pm 3,36$) ve öğretim görevlisi ünvanlı akademik yöneticilerin informal iletişim alt boyutundan aldıkları ortalama puan ($9,00 \pm 2,45$) diğer ünvan gruplarının ortalama puanlarından yüksektir. Buna karşılık, doktor öğretim üyesi ünvanlı akademik yöneticilerin informal iletişim ve mentorluk alt boyutlarından aldıkları puanlar (sırasıyla $7,89 \pm 2,78$ ve $5,39 \pm 2,15$); öğretim görevlisi ünvanlı akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $9,11 \pm 3,62$; $12,89 \pm 5,58$; $7,22 \pm 3,63$ ve $11,33 \pm 2,12$) diğer ünvan gruplarının ortalama puanlarından düşüktür. Ölçeğin tüm alt boyutlarında akademik yöneticilerin mesleki ünvanları açısından ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$) (Tablo 32).

Tablo 32 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Mesleki Ünvanlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Mesleki Ünvan				p değeri
	Öğr. Gör.	Dr. Öğr. Ü.	Doçent	Profesör	
	Ort. ± SS	Ort. ± SS	Ort. ± SS	Ort. ± SS	
Çoklu Roller	9,11±3,62	10,72±3,36	10,35±4,17	10,29±5,50	0,825
Kişisel Tercih	12,89±5,58	13,44±3,50	13,63±4,91	14,36±4,77	0,899
İnformal İletişim	9,00±2,45	7,89±2,78	8,60±3,52	8,71±2,55	0,794
Mesleki Ayırım	7,22±3,63	8,17±4,15	9,35±4,23	10,14±3,68	0,282
Mentorluk	5,44±2,65	5,39±2,15	5,43±2,77	6,29±2,49	0,728
Kalıplaşmış Önyargılar	11,33±2,12	11,67±3,20	11,88±4,35	11,93±5,50	0,984
Toplam	55,00±13,66	57,28±15,03	59,23±17,85	61,71±15,98	0,780

Profesör, Doçent ve Öğretim Görevlisi ünvanlı akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Doktor Öğretim Üyesi ünvanlı akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, Profesör, Doçent ve Öğretim Görevlisi ünvanlı akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir. Doktor Öğretim Üyesi ünvanlı akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir.

4.4.6 Akademik yöneticilerin üniversitedeki çalışma sürelerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Üniversitedeki çalışma süresi 6-10 yıl olan akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla 11,44±4,30; 15,00±5,17; 9,28±3,66 ve 10,72±4,48);

çalışma süresi 1-5 yıl olan akademik yöneticilerin mentorluk alt boyutundan aldıkları ortalama puan ($6,14 \pm 2,41$); çalışma süresi >10 yıl olan akademik yöneticilerin kalıplaşmış önyargılar alt boyutundan aldıkları ortalama puan ($12,33 \pm 4,64$) diğer yaş gruplarının ortalama puanlarından yüksektir. Ölçeğin mesleki ayırım alt boyutunda, akademik yöneticilerin üniversitedeki çalışma süreleri açısından ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p < 0.05$). Ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında ise akademik yöneticilerin üniversitedeki çalışma süreleri açısından ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$) (Tablo 33).

Tablo 33 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Üniversitedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Üniversitede Çalışma Süresi			p değeri
	1-5 yıl	6-10 yıl	>10 yıl	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	$8,71 \pm 3,61$	$11,44 \pm 4,30$	$10,39 \pm 4,29$	0,088
Kişisel Tercih	$12,00 \pm 3,13$	$15,00 \pm 5,17$	$13,76 \pm 4,85$	0,092
İnformel İletişim	$8,14 \pm 2,33$	$9,28 \pm 3,66$	$8,42 \pm 2,91$	0,403
Mesleki Ayırım	$8,00 \pm 3,82$	$10,72 \pm 4,48$	$8,52 \pm 3,68$	0,046
Mentorluk	$6,14 \pm 2,41$	$5,96 \pm 3,22$	$4,94 \pm 2,03$	0,169
Kalıplaşmış Önyargılar	$11,57 \pm 4,30$	$11,16 \pm 3,31$	$12,33 \pm 4,64$	0,556
Toplam	$54,57 \pm 12,81$	$63,56 \pm 18,98$	$58,36 \pm 16,11$	0,176

Üniversitedeki çalışma süresi 1-5 yıl ve >10 yıl olan akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, üniversitede çalışma süresi 1-5 yıl ve >10 yıl olan akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir

engel oluşturduğuna y6nelik algıları d6ř6k seviyede; informal iletişimin kadınların 6n6nde bir engel oluşturduğuna y6nelik algıları orta seviyededir.

4.4.7 Akademik y6neticiler a6ısından cam tavan engelleri 6l6eğinin alt boyutları arasındaki korelasyonlar

Cam Tavan Engelleri 6l6eği'nin alt boyutlarından;

- 6oklu roller (6R) ile kişisel tercih (KT) arasında pozitif y6nde orta d6zeyde ($r=0.485$, $p<0.001$);
- 6oklu roller ile informal iletişim (6İ) arasında pozitif y6nde zayıf d6zeyde ($r=0.261$, $p=0,019$);
- 6oklu roller ile mentorluk (M) arasında pozitif y6nde zayıf d6zeyde ($r=0.384$, $p<0.001$);
- 6oklu roller ile kalıplaşmış 6nyargılar (K6) arasında pozitif y6nde orta d6zeyde ($r=0.575$, $p=0.000$);
- Kişisel tercih ile informal iletişim arasında pozitif y6nde y6ksek d6zeyde ($r=0.630$, $p<0.001$);
- Kişisel tercih ile mesleki ayırım (MA) pozitif y6nde orta ($r=0.562$, $p<0.001$);
- Kişisel tercih ile mentorluk arasında pozitif y6nde orta d6zeyde ($r=0.454$, $p<0.001$);
- Kişisel tercih ile kalıplaşmış 6nyargılar arasında pozitif y6nde orta d6zeyde ($r=0.419$, $p=0.000$);
- İnformal iletişim ile mesleki ayırım arasında pozitif y6nde y6ksek d6zeyde ($r=0.684$, $p<0,001$);
- İnformal iletişim ile mentorluk arasında pozitif y6nde orta d6zeyde ($r=0.587$, $p<0.001$);
- Mesleki ayırım ile mentorluk arasında pozitif y6nde y6ksek d6zeyde ($r=0.611$, $p<0.001$);
- Mentorluk ile kalıplaşmış 6nyargılar arasında pozitif y6nde zayıf d6zeyde ($r=0.246$, $p=0.027$) istatistiksel olarak anlamlı doğrusal ilişki vardır.

Ayrıca, çoklu roller alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.696$, $p<0.001$); kişisel tercih alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.841$, $p<0.001$); informal iletişim alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.737$, $p<0.001$); mesleki ayırım alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.721$, $p<0.001$); mentorluk alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.707$, $p<0.001$), ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.621$, $p<0.001$) istatistiksel olarak anlamlı doğrusal ilişki vardır (Tablo 34).

Tablo 34 Akademik Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar

CTEÖ		ÇR	KT	İİ	MA	M	KÖ	Toplam
ÇR	r	1						
	p değeri							
KT	r	,485**	1					
	p değeri	<0.001						
İİ	r	,261*	,630**	1				
	p değeri	0,019	<0.001					
MA	r	0,202	,562**	,684**	1			
	p değeri	0,070	<0.001	<0.001				
M	r	,384**	,454**	,587**	,611**	1		
	p değeri	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001			
KÖ	r	,575**	,419**	0,165	0,145	,246*	1	
	p değeri	0,000	0,000	0,142	0,198	0,027		
Toplam	r	,696**	,841**	,737**	,721**	,707**	,621**	1
	p değeri	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	<0.001	

* $p<0,05$

** $p<0,001$

4.5 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algıları

Araştırmaya katılan idari yöneticilerin CTEÖ ortalama toplam puanları $59,75\pm 20,99$ ve ortanca değer $54,50$ [$34,00-97,00$]’dir. İdari yöneticilerin, ölçeğin çoklu roller alt boyutu ortalama puanı $10,00\pm 4,50$; kişisel tercih alt boyutu ortalama puanı $14,88\pm 4,55$; informal iletişim alt boyutu ortalama puanı $8,38\pm 4,24$; mesleki

ayırım alt boyutu ortalama puanı $8,00 \pm 3,38$; mentorluk alt boyutu ortalama puanı $5,50 \pm 3,55$; kalıplaşmış önyargılar alt boyutu ortalama puanı $13,00 \pm 4,17$ 'dir. Cronbach α iç tutarlılık güvenilirlik katsayısı ölçeğin tamamı için 0,960; çoklu roller alt boyutu için 0,869; kişisel tercih alt boyutu için 0,844; informal iletişim alt boyutu için 0,956; mesleki ayırım alt boyutu için 0,729; mentorluk alt boyutu için 0,967 ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutu için 0,843 olarak bulunmuştur (Tablo 35).

Tablo 35 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı Analiz Sonuçları

Ölçek Alt Boyutları	Ort. $\pm$ SS	Ortanca [min-max]	Cronbach Alfa
Çoklu Roller	$10,00 \pm 4,50$	10,50 [5,00-17,00]	0,869
Kişisel Tercih	$14,88 \pm 4,55$	14,00 [7,00-20,00]	0,844
İnformel İletişim	$8,38 \pm 4,24$	7,50 [3,00-15,00]	0,956
Mesleki Ayırım	$8,00 \pm 3,38$	8,00 [4,00-14,00]	0,729
Mentorluk	$5,50 \pm 3,55$	4,00 [3,00-13,00]	0,967
Kalıplaşmış Önyargılar	$13,00 \pm 4,17$	13,50 [8,00-20,00]	0,843
Toplam	$59,75 \pm 20,99$	54,50 [34,00-97,00]	0,960

İdari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir.

4.5.1 İdari yöneticilerin cinsiyetlerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Kadın idari yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih, informal iletişim, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $5,22 \pm 2,34$; $4,83 \pm 2,16$; $4,12 \pm 1,84$ ve $5,37 \pm 2,40$) erkek idari yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla $4,16 \pm 2,40$; $4,00 \pm 2,31$; $2,89 \pm 1,67$ ve $1,00 \pm 0,58$) yüksektir. Buna karşılık, erkek idari yöneticilerin ölçeğin çoklu roller alt boyutundan aldıkları ortalama puan ($6,00 \pm 3,46$) kadın idari yöneticilerin aldıkları ortalama puandan ($4,04 \pm 1,81$) yüksektir. Ölçeğin alt boyutlarında, kadın ve erkek idari

yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 36).

Tablo 36 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Cinsiyete Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Cinsiyet		p değeri
	Kadın	Erkek	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	4,04 $\pm$ 1,81	6,00 $\pm$ 3,46	0,663
Kişisel Tercih	5,22 $\pm$ 2,34	4,16 $\pm$ 2,40	0,844
İnformel İletişim	4,83 $\pm$ 2,16	4,00 $\pm$ 2,31	0,863
Mesleki Ayırım	3,58 $\pm$ 1,60	3,46 $\pm$ 2,00	0,559
Mentorluk	4,12 $\pm$ 1,84	2,89 $\pm$ 1,67	0,644
Kalıplaşmış Önyargılar	5,37 $\pm$ 2,40	1,00 $\pm$ 0,58	0,638
Toplam	25,03$\pm$11,19	17,00$\pm$9,81	0,982

Kadın ve erkek idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, kadın ve erkek idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir.

4.5.2 İdari yöneticilerin eğitim durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Lisans derecesine sahip idari yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla 13,25 $\pm$ 3,30; 18,25 $\pm$ 2,87; 11,75 $\pm$ 2,87; 9,75 $\pm$ 3,77; 7,50 $\pm$ 4,20 ve 16,00 $\pm$ 2,94) yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla 6,75 $\pm$ 2,87; 11,50 $\pm$ 3,11; 5,00 $\pm$ 1,83; 6,25 $\pm$ 2,06; 3,50 $\pm$ 1,00 ve 10,00 $\pm$ 2,83) yüksektir. Ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim ve kalıplaşmış önyargılar tüm alt boyutlarında lisans derecesine sahip idari yöneticiler ile yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilerin

ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark vardır ($p<0.05$). Ölçeğin mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarında ise lisans ve yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 37).

Tablo 37 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Eğitim Durumu		p değeri
	Yüksek Lisans	Lisans	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	6,75 $\pm$ 2,87	13,25 $\pm$ 3,30	0,025
Kişisel Tercih	11,50 $\pm$ 3,11	18,25 $\pm$ 2,87	0,019
İnformal İletişim	5,00 $\pm$ 1,83	11,75 $\pm$ 2,87	0,007
Mesleki Ayırım	6,25 $\pm$ 2,06	9,75 $\pm$ 3,77	0,155
Mentorluk	3,50 $\pm$ 1,00	7,50 $\pm$ 4,20	0,114
Kalıplaşmış Önyargılar	10,00 $\pm$ 2,83	16,00 $\pm$ 2,94	0,026
Toplam	43,00$\pm$6,48	76,50$\pm$15,42	0,007

Yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Lisans derecesine sahip idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; lisans derecesine sahip idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

4.5.3 İdari yöneticilerin medeni durumlarına göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Evli idari yöneticilerin ölçeğin çoklu roller, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla $4,86 \pm 2,43$; $3,87 \pm 1,94$; $4,35 \pm 2,17$ ve $4,20 \pm 2,10$) bekar idari yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla $3,20 \pm 1,60$; $2,38 \pm 1,19$; $1,50 \pm 0,75$ ve $4,12 \pm 2,06$) yüksektir. Buna karşılık, bekar idari yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih alt boyutundan aldıkları ortalama puan ($4,92 \pm 2,46$) evli idari yöneticilerin aldıkları ortalama puandan ($3,46 \pm 1,73$) yüksektir. Ölçeğin alt boyutlarında, evli ve bekar idari yöneticilerin ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p > 0.05$) (Tablo 38).

Tablo 38 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Medeni Durum		p değeri
	Evli	Bekar	
	Ort. $\pm$ SS	Ort. $\pm$ SS	
Çoklu Roller	$4,86 \pm 2,43$	$3,20 \pm 1,60$	0,173
Kişisel Tercih	$3,46 \pm 1,73$	$4,92 \pm 2,46$	0,208
İnformel İletişim	$4,03 \pm 2,02$	$4,04 \pm 2,02$	0,237
Mesleki Ayırım	$3,87 \pm 1,94$	$2,38 \pm 1,19$	0,235
Mentorluk	$4,35 \pm 2,17$	$1,50 \pm 0,75$	0,179
Kalıplaşmış Önyargılar	$4,20 \pm 2,10$	$4,12 \pm 2,06$	0,347
Toplam	$20,95 \pm 10,48$	$16,32 \pm 8,16$	0,149

Evli ve bekar idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, evli ve bekar idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir.

4.5.4 İdari yöneticilerin üniversitedeki çalışma sürelerine göre cam tavan engellerine yönelik algıları

Üniversitedeki çalışma süresi 6-10 yıl olan idari yöneticilerin ölçeğin tüm alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar (sırasıyla 10,80±5,31; 15,00±5,39; 8,80±4,76; 9,20±3,42; 6,40±4,22; 13,20±4,66); çalışma süresi 1-5 yıl olan idari yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan (sırasıyla 8,67±3,21; 14,67±3,79; 7,67±4,04; 6,00±2,65; 4,00±1,73; 12,67±4,16) yüksektir. Ölçeğin tüm alt boyutlarında idari yöneticilerin üniversitedeki çalışma süreleri açısından ortalama puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark yoktur ($p>0.05$) (Tablo 39).

Tablo 39 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engellerine Yönelik Algılarının Üniversitedeki Çalışma Sürelerine Göre Karşılaştırılması

Ölçek Alt Boyutları	Üniversitede Çalışma Süresi		p değeri
	1-5 yıl	6-10 yıl	
	Ort. ± SS	Ort. ± SS	
Çoklu Roller	8,67±3,21	10,80±5,31	0,558
Kişisel Tercih	14,67±3,79	15,00±5,39	0,929
İnformel İletişim	7,67±4,04	8,80±4,76	0,744
Mesleki Ayırım	6,00±2,65	9,20±3,42	0,218
Mentorluk	4,00±1,73	6,40±4,22	0,395
Kalıplaşmış Önyargılar	12,67±4,16	13,20±4,66	0,876
Toplam	53,67±15,95	63,40±24,48	0,567

Üniversitede çalışma süresi 1-5 yıl olan idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya sahiptir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanları ile ölçek toplam puanları düşük aritmetik ortalamaya; informal iletişim alt boyut puanları orta seviyede aritmetik ortalamaya sahiptir. Bu bulgulara göre, çalışma süresi 1-5 yıl olan idari yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların üst yönetim kademelerine ilerlemelerinin önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyededir. Çalışma süresi 6-10 yıl olan idari yöneticilerin

çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargıların kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları düşük seviyede; informal iletişimin kadınların önünde bir engel oluşturduğuna yönelik algıları orta seviyededir.

4.5.5 İdari yöneticiler açısından cam tavan engelleri ölçeğinin alt boyutları arasındaki korelasyonlar

Cam Tavan Engelleri Ölçeği'nin alt boyutlarından;

- Kişisel tercih ile informal iletişim arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.943$, $p=0.000$);
- Kişisel tercih ile mentorluk arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.775$, $p<0.05$);
- Kişisel tercih ile kalıplaşmış önyargılar arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.805$, $p<0.05$);
- İnfomal iletişim ile mesleki ayırım arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.737$, $p<0,05$);
- İnfomal iletişim ile mentorluk arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.860$, $p<0.05$);
- İnfomal iletişim ile kalıplaşmış önyargılar arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.815$, $p<0.05$);
- Mesleki ayırım ile mentorluk arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.930$, $p=0.001$);
- Mentorluk ile kalıplaşmış önyargılar arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.801$, $p<0,05$) istatistiksel olarak anlamlı doğrusal ilişki vardır.

Ayrıca, kişisel tercih alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.921$, $p=0.001$); informal iletişim alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.979$, $p<0.001$); mesleki ayırım alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde yüksek düzeyde ($r=0.789$, $p<0.05$); mentorluk alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.910$, $p<0.05$), ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutu ile toplam puan arasında pozitif yönde çok yüksek düzeyde ($r=0.889$, $p<0.05$) istatistiksel olarak anlamlı doğrusal ilişki vardır (Tablo 40).

Tablo 40 İdari Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri Ölçeği Puanları Arasındaki Korelasyonlar

CTEÖ		ÇR	KT	İİ	MA	M	KÖ	Toplam
ÇR	r	1						
	p değeri							
KT	r	,558	1					
	p değeri	0,151						
İİ	r	,681	,943**	1				
	p değeri	0,063	0,000					
MA	r	,216	,641	,737*	1			
	p değeri	0,608	0,087	0,037				
M	r	,420	,775*	,860**	,930**	1		
	p değeri	0,300	0,024	0,006	0,001			
KÖ	r	,486	,805*	,815*	,688	,801*	1	
	p değeri	0,222	0,016	0,014	0,059	0,017		
Toplam	r	,676	,921**	,979**	,789*	,910**	,889**	1
	p değeri	0,066	0,001	<0,001	0,020	0,002	0,003	

*p<0,05

**p<0,001

5 TARTIŞMA

Birçok toplumda geleneksel olarak ev işlerini ve anne rollerini üstlenen kadınlar, günümüzde her zamankinden daha iyi eğitilmiş ve daha aktiftirler. İş yaşamında ve yönetici rollerinde giderek daha fazla yer almalarına rağmen, yönetimin üst pozisyonlarındaki temsiliyet oranları hala erkeklerin gerisinde kalmaktadır. Çalışan kadınlar genellikle; toplumsal ön yargılar, aile sorumlulukları, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cinsel kalıp yargıları gibi adil olmayan engeller ile mücadele etmek durumundadırlar.

Cam tavan sendromu, kadınların, niteliklerine ve başarılarına bakılmaksızın, mesleklerinde ve çalışma yaşamlarında ilerlemelerini engelleyen ve belirli bir noktayı geçememelerine neden olan görünmez engelleri tanımlamak için kullanılan bir metafordur. Toplumların sosyal, kültürel ve ekonomik yapılarından kaynaklanan ve cinsiyete dayalı bir eşitsizliğin iş yaşamına ve örgütlerin kültür ve politikalarına yansımaları olan cam tavan, farklı ülkelerde ve farklı sektörlerde görülebilmekte ve kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmalarını engellemektedir.

Akademik çalışma ortamlarında yapılan çalışmalar, kadın akademisyenlerin mesleki yaşamlarında ve özellikle akademik ve/veya idari üst pozisyonlara yükselme açısından ikincil konumda kaldıklarını; üstü kapalı veya açık şekilde uygulanan ayrımcılık veya dışlanma ile karşılaştıklarını göstermektedir. Bu tez çalışmasının amacı, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde halen görev yapmakta olan akademik ve idari yöneticilerin toplumsal cinsiyet ile ilgili görüş ve deneyimleri ile cam tavan engelleri ile ilgili algılarını belirlemek ve cam tavan algılarının demografik özelliklerine göre farklılaşma durumunu belirlemektir.

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin %45,1'i kadın, %54,9'u erkek; idari yöneticilerin %62,5'i kadın, %37,5'i erkektir. YÖK verilerine göre, Türkiye'deki akademisyenlerin %46,5'i kadındır (152). Can ve diğerleri (2018) tarafından yapılan çalışmaya katılan akademisyenlerin %35,68'inin kadın, %64,32'sinin erkek

(164); Kaldık (2018) tarafından yapılan çalışmaya katılan akademisyenlerin %44,5'inin kadın, %55,5'inin erkek olduğu görülmektedir (165).

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin %48,8'i profesör, %18,3'ü doçent, %22'si doktor öğretim üyesi ve %11'i öğretim görevlisidir. YÖK verilerine göre Türkiye'deki akademisyenlerin %20,0'si profesör, %13,0'ü doçent, %24,0'ü doktor öğretim üyesi, %19,8'i öğretim görevlisi ve %23,2'si araştırma görevlisidir (152). Can ve diğerlerinin (2018) yaptığı çalışmada ise, akademisyenlerin %3,76'sı profesör, %13,15'i doçent, %17,61'i yardımcı doçent, %39,20'si öğretim görevlisi ve %26,29'u araştırma görevlisidir (164).

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin %11'i çalışma hayatında kendisine yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadığını; %7,3'ü çalışma hayatında yaşadığı sorunların cinsiyeti ile ilişkilendirildiğini ifade etmiştir. Aktuna ve diğerleri (2023) tarafından yapılan çalışmada, çalışmaya katılan akademisyenlerin %69'unun akademik yaşamında ayrımcılığın en az bir türüne maruz kaldığı; kadın akademisyenlerin %70,3'ünün, erkek akademisyenlerin %65,2'sinin cinsiyetiyle ilgili mobbinge maruz kaldığı gösterilmiştir (166). Karaözkök (2024) tarafından yapılan çalışmaya katılan kadın akademisyenler, akademik ortamda bireysel anlamda cinsiyet temelli bir zorluk yaşamadıklarını, ancak bu tip durumlara şahit olduklarını belirtmişlerdir (167).

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin %78'i ve idari yöneticilerin %87,5'i üniversitenin yönetiminde cinsiyeti fark etmeksizin herkesin eşit olarak yer aldığını; akademik yöneticilerin %85,4'ü ve idari yöneticilerin %75'i üniversitenin kurumsal politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini; akademik yöneticilerin %85,4'ü ve idari yöneticilerin %62,5'i üniversitedeki kadro yükseltmelerinin cinsiyete bakılmaksızın yalnızca bireysel performansa dayalı olduğunu; akademik yöneticilerin %84,1'i ve idari yöneticilerin tamamı üniversitenin kurul ve komisyonlarına seçilme açısından cinsiyeti fark etmeksizin herkese eşit fırsat tanındığını düşündüğünü belirtmiştir. Aktuna ve diğerleri (2023) tarafından yapılan çalışmada, kadın akademisyenlerin %22,6'sı ve erkek akademisyenlerin %23,3'ü birimlerinde idari ve

akademik işlerin dağılımında cinsiyet faktörünün etkisi olduğunu; kadın akademisyenlerin %51,2'si ve erkek akademisyenlerin %51,1'i ünvan ile ilgili mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir (166). Karaözkök (2024) tarafından yapılan çalışmada, kadın akademisyenlerin üniversitedeki idari görev dağılımını adaletli bulmadıkları; üst düzey pozisyonlardaki kadın yönetici sayısının az olduğunu ve kadınların tercih edilmediğini düşündükleri tespit edilmiştir (167). Aktaş (2020) tarafından devlet üniversitelerindeki kadın akademik yöneticiler ile yapılan çalışmada, katılımcılar, akademinin içinde yer aldığı toplumsal yapılardan farklı olmadığını; kadınlara ve erkeklere atfedilen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin akademideki yönetim süreçlerinde de etkili olduğunu ve dolayısıyla erkek egemen bir kültür yarattığını; erkek akademisyenlerin sosyal ağlarını ve erkek doğasına uygun eril yöneticilik dilini kullanmalarının yönetici olarak seçilmelerini sağlarken, kadın akademisyenlerin yönetici olarak tercih edilmelerinde yöneticiliğin “kadın işi” yönü olarak tanımlanan titizlik, etkililik, tarafsızlık, eşitlikçilik, planlılık ve dürüstlük gibi özelliklerinin etkili olduğunu ifade etmişlerdir (156).

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin yalnızca %6,1'i ve idari yöneticilerin %12,5'i toplumsal cinsiyet ve/veya cam tavan sendromu ile ilgili eğitim almış olmasına rağmen, akademik yöneticilerin %90,2'si, idari yöneticilerin %87,5'i bir yönetici olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki bilgi ve duyarlılığını yeterli bulduğunu belirtmiştir.

Katılımcıların Cam Tavan Engelleri Ölçeği'nin alt boyutlarından elde ettikleri puanlara göre; akademik yöneticilerin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında cam tavan engelleri ile ilgili algılarının düşük seviyede; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede; idari yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Terzi (2022) tarafından yapılan çalışmada, devlet üniversitelerinin eğitim fakültelerinde görev yapan öğretim elemanlarının çoklu roller, kişisel tercih, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında cam tavan engelleri ile ilgili algıları düşük seviyede iken; algılarının informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında orta seviyede olduğu tespit edilmiştir (168). Salah (2023)

Türkiye’deki üniversitelerde yürüttüğü çalışmada, orta kademedeki görev yapan akademik kadın yöneticilerin çoklu rol üstlenme düzeylerinin düşük; kişisel tercih algıları ve stereotipler düzeylerinin çok düşük; örgüt kültürü ve örgüt politikaları düzeylerinin orta ve mesleki ayrımcılık düzeylerinin yüksek olduğunu; buna bağlı olarak, cam tavan algısının mesleki ayrımcılık ile örgüt kültür ve politikaları kaynaklı olduğunu ifade etmiştir (169). Atalay (2022) yaptığı çalışmada, kamu çalışanlarının çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyutlarında cam tavan algı düzeyinin yüksek olduğunu; mentorluk alt boyutunda algı düzeyinin orta seviyeye yakın olduğunu göstermiştir (170).

Araştırmaya katılan kadın akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede iken; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede olduğu; buna karşılık erkek akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Kadın akademik yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım ve mentorluk alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar, erkek akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan; erkek akademik yöneticilerin ölçeğin çoklu roller ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar, kadın akademik yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan yüksektir. Araştırmaya katılan kadın ve erkek idari yöneticilerin ölçeğin tüm alt boyutlarında cam tavan engelleri ile ilgili algılarının düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Kadın idari yöneticilerin ölçeğin kişisel tercih, informal iletişim, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarından aldıkları ortalama puanlar, erkek idari yöneticilerin aldıkları ortalama puanlardan; erkek idari yöneticilerin ölçeğin çoklu roller alt boyutundan aldıkları ortalama puan, kadın idari yöneticilerin aldıkları ortalama puandan yüksektir. Terzi (2022) tarafından yapılan çalışmada, erkek öğretim elemanlarının cam tavan engelleri ile ilgili algılarının çoklu roller ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında kadınların algılarına göre daha yüksek olduğu; mentorluk, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında ise kadın öğretim elemanlarının cam tavan engelleri ile ilgili algılarının erkeklerin algılarına göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir (168). Atalay (2022) tarafından

yapılan çalışmada, erkek katılımcıların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyut algı düzeylerinin kadınlara göre daha yüksek seviyede olduğu; örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve mentorluk alt boyut algı düzeylerinin ise kadın katılımcılarda daha yüksek düzeylerde olduğu tespit edilmiştir (170). Hocaoglu ve diğerleri (2022) seçilmiş üniversitelerinde farklı akademik ünvan ve kadrolarda görev yapmakta olan kadın akademisyenlerle yaptıkları çalışmada, kadın akademisyenlerin kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanlarının erkeklerden yüksek olduğunu ortaya koymuşlardır (171). Biner (2022) bir devlet üniversitesinde görev yapmakta olan idari personel ile yaptığı çalışmada, kadınların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler alt boyut puanlarının erkeklere göre daha yüksek; erkeklerin örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve mentorluk alt boyut puanlarının ise kadınlara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (172). Karamert (2023) özel sektör çalışanlarında yürüttüğü çalışmasında, kadınların cam tavan algısı ortalama puanlarının erkeklerden yüksek olduğunu belirlemiş ve kadın çalışanların cam tavan sendromunu erkek çalışanlara göre daha yüksek algıladıklarını ifade etmiştir (173). Dağdeviren (2020) sağlık çalışanları ile yaptığı çalışmasında, ölçeğin çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları; örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentor eksikliği; cinsiyetçi mesleki ayrımcılık ve kadınlara yönelik ayrımcı basmakalıp yargılar olmak üzere tüm alt boyutlarında kadınların ortalamalarının erkeklerden daha yüksek olduğunu ve cam tavan engelleri ile karşılaştıklarını belirtmiştir (174).

Araştırmaya katılan 40 yaş altı, 50-59 yaş grubu ve 60 yaş üzeri akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede; 40-49 yaş grubu akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ise çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede iken; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Biner (2022) çalışmasında, 20-30 yaş grubundaki katılımcıların kişisel tercih ve algılar alt boyut puanlarının 41-50 yaş grubu ile 51 yaş ve üzeri katılımcılara göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (172). Terzi (2022) çalışmasında, 60 yaş ve üzeri öğretim elemanlarının cam tavan engelleri ile ilgili

algılarının çoklu roller, kişisel tercih ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında; 29 yaş ve altı öğretim elemanlarının algılarının ise informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk alt boyutlarında diğer yaş gruplarından yüksek olduğunu; öğretim elemanlarının yaşlarına göre çoklu roller, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyut puanlarında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık bulunduğunu ifade etmiştir (168). Hocaoglu ve diğerleri (2022) çalışmalarında, çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutları ortalama puanlarının yaş grupları arasında anlamlı farklılık gösterdiğini belirtmişlerdir (171). Karamert (2023) çalışmasında, cam tavan puan ortalamalarının 30-39 yaş grubunda en yüksek, 40-49 yaş grubunda ise en düşük olduğunu; çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler puanlarının yaş grupları arasında anlamlı farklılık göstermemesine rağmen; kadınların kişisel tercih algısı alt boyut puan sonucunda anlamlı fark bulunduğunu ifade etmiştir (173). Atalay (2022) çalışmasında, 30 yaş ve altında olan katılımcıların mentorluk algı düzeylerinin 31 yaş ve üzerinde olan katılımcılara göre daha düşük olduğunu; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, stereotipler ve cam tavan algı düzeylerinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığını göstermiştir (170). Salah (2023) Atacan (2023) ve Baş (2019) ise çalışmalarında cam tavan algıları ile katılımcıların yaşları arasında anlamlı bir ilişki olmadığını ortaya koymuşlardır (169,175,176).

Araştırmaya katılan yüksek lisans derecesine sahip akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede; Doktora/Tıpta Uzmanlık derecesine sahip akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının çoklu roller, kişisel tercih, informal iletişim, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede; lisans derecesine sahip idari yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım,

mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede; informal iletişim alt boyutunda ise orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Atalay (2022) çalışmasında, ön lisans düzeyinde eğitimi olan kamu çalışanlarının mentorluk alt boyut algı düzeylerinin, lise ve lisans düzeyinde eğitimi olan katılımcılara göre daha düşük olduğunu; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, stereotipler ve cam tavan algı düzeylerinin katılımcıların eğitim durumuna göre benzer seviyede olduğunu göstermiştir (170). Karamert (2023) tarafından yapılan çalışmada, doktora mezunlarının toplumsal cinsiyet algısı ortalama puanlarının en yüksek, ön lisans mezunlarının ortalama puanlarının ise en düşük olduğunu; eğitim durumu ile cam tavan sendromunun alt boyutları olan çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algısı, mesleki ayırım ve stereotipler arasında anlamlı farklılık olmamakla birlikte, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve mentorluk arasında anlamlı farklılık bulunduğunu tespit etmiştir (173). Buna karşılık, Biner (2022) ve Baş (2019) tarafından yapılan çalışmalar, katılımcıların eğitim durumlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmadığını göstermiştir (172,176).

Araştırmaya katılan evli akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede olduğu; bekar akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede iken; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Evli ve bekar idari yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede olduğu belirlenmiştir. Terzi (2022) yaptığı çalışmada, çoklu roller alt boyutunda evli öğretim elemanlarının cam tavan engelleri ile ilgili algılarının bekar öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğunu; bekar öğretim elemanlarının algılarının ise mentorluk, informal iletişim ve mesleki ayırım alt boyutlarında evli öğretim elemanlarınınkine göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (168). Baş (2019) çalışmasında, katılımcıların medeni durumlarının çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, stereotipler algılarında anlamlı

farklılık yaratmadığını; evli katılımcıların örgüt kültürü ve politikaları ile stereotipler algılarının bekar katılımcıların algılarından daha yüksek olduğunu ifade etmiştir (176). Dağdeviren (2020), yaptığı çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercihleri, örgüt kültürü ve politikaları ve mesleki ayırım alt boyutları algılarının anlamlı farklılık gösterdiğini; informal iletişim ağları, stereotipler ve mentor eksikliği alt boyutları algılarının ise anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmiştir (174). Buna karşılık, Salah (2023), Atalay (2022), Hoccoğlu (2022), Biner (2022), Karamert (2023) ve Atacan (2023) tarafından yapılan çalışmalar, katılımcıların cam tavan algı düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediğini ortaya koymuştur (169-173,175).

Araştırmaya katılan Profesör, Doçent ve Öğretim Görevlisi ünvanlı akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede; Doktor Öğretim Üyesi ünvanlı akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Terzi (2022) tarafından yapılan çalışmada, araştırma görevlisi, doktor öğretim üyesi, doçent doktor unvanına sahip öğretim elemanlarının cam tavan engellerine yönelik algılarının yalnızca informal iletişim alt boyutunda profesör doktor unvanına sahip öğretim elemanlarının algılarına kıyasla daha yüksek olduğu gösterilmiştir (168). Hoccoğlu (2022) ise çalışmasında, cam tavan engelleri ölçeğinin alt boyutlarında katılımcıların akademik unvan ve görevlerine göre anlamlı farklılık bulunmadığını belirtmiştir (171).

Araştırmaya katılan ve üniversitede çalışma süresi 1-5 yıl ve 10 yılın üzeri olan akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede olduğu; çalışma süresi 6-10 yıl olan akademik yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede iken; informal iletişim alt boyutunda orta seviyede olduğu tespit edilmiştir. Çalışma süresi 1-5 yıl olan idari yöneticilerin cam tavan engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin tüm alt boyutlarında düşük seviyede; çalışma süresi 6-10 yıl olan idari yöneticilerin cam tavan

engelleri ile ilgili algılarının ölçeğin çoklu roller, kişisel tercih, mesleki ayırım, mentorluk ve kalıplaşmış önyargılar alt boyutlarında düşük seviyede; informal iletişim alt boyutunda ise orta seviyede olduğu belirlenmiştir. Biner (2022) çalışmasında, 1-5 yıl mesleki deneyimi olan katılımcıların kadınların kişisel tercih algıları alt boyut puanlarının 16-20 yıl ile 21 yıl ve üzeri deneyimi olan katılımcılara kıyasla daha yüksek olduğunu belirtmiştir (172). Terzi (2022) yaptığı çalışmada, çoklu roller alt boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının cam tavan engelleri ile ilgili algılarının 11-15 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğunu; mesleki ayırım alt boyutunda 1-5 yıl arası mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının algılarının 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğunu; informal iletişim alt boyutunda 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının algılarının 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarına göre daha düşük olduğunu; kalıplaşmış önyargılar alt boyutunda 16-20 yıl mesleki kıdeme sahip olan öğretim elemanlarının algılarının 1-5 yıl, 6-10 yıl ve 11-15 yıl kıdeme sahip olan öğretim elemanlarına göre daha yüksek olduğunu göstermiştir (168). Dağdeviren (2020), çalışmaya katılan sağlık çalışanlarının çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercihleri, örgüt kültürü ve politikaları, mesleki ayırım ve stereotipler alt faktör ortalamalarının çalışma yıllarına göre anlamlı farklılık gösterdiğini; buna karşılık, informal iletişim ağları ve mentor eksikliği alt faktör ortalamalarının katılımcıların mesleki deneyimlerine göre anlamlı farklılık göstermediğini tespit etmiştir (174). Baş (2019), katılımcıların mesleki deneyim sürelerinin çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği, informal iletişim ağları, mesleki ayırım, stereotipler algılarında farklılık yaratmadığını belirtmiştir (176). Benzer şekilde, Salah (2023), Atalay (2022) ve Atacan (2023) yaptıkları çalışmalarda, katılımcıların cam tavan algı düzeylerinin mesleki deneyim durumlarına göre anlamlı farklılık göstermediğini ifade etmişlerdir (169,170,175).

Araştırmaya katılan akademik yöneticilerin %85,4'ü üniversitedeki çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini; %84,2'si akademik birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini; %65,8'i idari birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini; %62,2'si

ücret politikasının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu %90,2'si akademik gelişim olanaklarının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşündüğünü belirtmiştir. Oranlar idari yöneticilerde sırasıyla %75, %100, %87,5, %25,0 ve %75,0 olarak tespit edilmiştir. Atay ve diğerleri (2022) tarafından kadın akademisyenlerle yapılan çalışmada, çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin %60'ı yöneticilik görevleri sırasında cinsiyete dayalı dezavantajlı durumlar ile karşılaştıklarını; %55'i genel olarak kadınların cinsiyete bağlı olarak dezavantajlı olduğu algısını destekleyecek tecrübeler yaşadıklarını ifade etmişlerdir (177).

İş yaşamında kadınların varlığı giderek yaygınlaşsa da, üst düzey yönetim pozisyonlarında kadın ve erkek oranları arasında eşitlik sağlanamamıştır. Koçtürk Bahat (2021) kadın eğitim yöneticileri ile yaptığı çalışmada, toplumdaki eril yapının ve cinsiyetçi normların iş yaşamında da var olduğunu; buna bağlı olarak kadınların cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılığa maruz kaldıklarını ve özellikle yönetici pozisyonlarında kabulünün zor olduğunu; yönetim şekillerinin sorgulandığını ve yeterliklerinin olumsuz değerlendirildiğini; negatif ayrımcılığa hatta mobinge uğradıklarını; kadınların bu durumla baş edebilmek için cinsiyetsizleştiklerini ortaya koymuştur (178). Çilci'nin 2021 yılında yaptığı çalışmada, cam tavan kavramının cinsiyet temelli engellere dayandığı sonucuna varılmıştır (179). Karaözkök (2024) kadın akademisyenler ile yaptığı çalışmada, katılımcılar cam tavan sendromunun akademik alanda varlığını sürdürdüğünü; cam tavan nedenleri arasında ataerkil yapı, cinsiyet rolleri ve erkek egemen iş kültürü, toplumsal baskılar ve buna bağlı olarak kadınların kendi önlerine koydukları engeller gibi toplumsal faktörlerin etkisinin olduğunu belirtmişlerdir (180). Dokudan Dinç (2018) yaptığı çalışmada, toplumsal cinsiyet algısı ile sosyo-demografik özellikler arasındaki ilişkiyi incelemiş; doğum yeri ve yaş grubundan bağımsız olarak kadınların toplumsal cinsiyet algılarının daha eşitlikçi olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca, eğitimin cam tavan sendromuyla mücadelede önemli bir etken olmasına rağmen, eğitim düzeyinin toplumsal cinsiyet algısı açısından belirleyici bir faktör olmadığı sonucuna varmıştır (181).

Zeybek (2018) sağlık kurumlarında yaptığı çalışmada, sağlık kurumlarında erkeklere daha fazla terfi fırsatı tanındığını; bu nedenle, kadın çalışanların kendilerine

genellikle alt kademelerdeki görevlerde yer bulabildiklerini ve cam tavan engellerini erkek çalışanlara kıyasla daha fazla deneyimlediklerini; kadın çalışanların aile hayatı ve anne olmanın getirdiği sorumluluklar nedeniyle kariyerlerini erteleme, hatta kariyerlerine son verme eğiliminde olduklarını tespit etmiştir (3).

Can ve diğerleri (2018) tarafından akademisyenlerle yapılan çalışma, cam tavan engelleri ile toplumlarda gücün dağılımındaki farklılık ve eşitsizliklerin toplumun bireyleri tarafından kabul ya da reddedilme düzeyi olarak tanımlanan güç mesafesi arasında pozitif yönlü güçlü bir ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Buna göre, güç mesafesi arttığında cam tavan engelleri de artmakta; güç mesafesi azaldığında cam tavan engellerin varlığı azalmakta ya da ortadan kalkmaktadır. Eğitim seviyesinin yükselmesi, mesleki ayırım yapılmaması ve kanunlar, adetler gibi bağlayıcı normların oluşturulması yoluyla cam tavan engellerinin ve güç mesafesinin ortadan kaldırılabilceği ya da yol açtığı olumsuz sonuçların en az seviyeye indirilebileceği sonucuna varılmıştır (164).

Çalışma yaşamında kariyerlerinde ilerlemeye çalışan kadınlar, özellikle yöneticiler tarafından benimsenen ve uygulanan cinsiyete dayalı kalıp yargılarla ve önyargılarla karşı karşıya kalmakta; cinsiyet kadınlar üzerinde bir kontrol mekanizması olarak kullanılmaktadır. Toplumun belirlediği cinsiyet rollerine uygun davranması beklenen kadın çalışanlar, adaletsiz ücret politikaları, kadınlara yönelik güvensiz tutumlar nedeniyle üst yönetim pozisyonlarına ulaşamamakta ve görünmez, şeffaf bir duvara çarpılmaktadır (182).

Kulik ve Rae (2019), cam tavan metaforunun faydaları ve sınırlılıkları olduğunu belirtmektedir. Yazarlara göre, cam tavan metaforu, çalıştıkları örgütlerde başarılı başlangıçlar yapan, ancak daha yüksek seviyelere ulaştıkça kariyer ilerlemelerinin yavaşladığını fark eden kadınlar için güçlü bir dayanak sağlamakta; kadınların üst yönetim pozisyonlarında yetersiz temsil edilmelerinin, deneyim veya eğitim eksikliği gibi kadınlara bağlı faktörlerden ziyade, örgütlerden kaynaklandığını kabul etmekte; araştırmacılar ile politika yapıcıların dikkatlerini, ayrımcı uygulamaların örgütlere yerleşmesini sağlayan ve kadınların liderlik rollerine uygun olmadığı yönündeki

toplumsal cinsiyet stereotiplerinin sürmesine neden olan önyargılara yöneltilmektedir. Bununla birlikte, metafor, cinsiyet ayrımcılığının yalnızca belirli bir türünü tanımlamakta; toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kadınların üst düzey rollere erişimini kısıtladığına dikkat çekerken, diğer taraftan yapışkan zeminler, cam uçurumlar vb farklı engeller yaratarak kadınların kariyerlerini kısıtlamaktadır (130).

Bu araştırmada, İstanbul'da bulunan bir vakıf üniversitesinde görev yapan akademik ve idari yöneticilerin toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki düşünceleri ve cam tavan sendromu algıları araştırılmıştır. Analizler sonucunda bu konuda önemli bulgular elde edilmiştir. Elde edilen bulguların, üniversitelerde cinsiyet eşitliği politikalarının geliştirilmesi ve cam tavan engelleriyle mücadele edilmesi açısından önemi bulunmaktadır.

Cam tavan algısının toplumsal cinsiyet eşitliği açısından değerlendirildiği, vakıf üniversitesinde görev yapan yöneticiler ile yapılan bu çalışmada kadın erkek yönetici sayısı eşit olmasa da birbirine yakın bir oranda çıkmıştır. Akademik ve idari yöneticilerin büyük çoğunluğu toplumsal cinsiyet ve/veya cam tavan sendromu ile ilgili bir eğitim almamıştır. Yönetici kadrolarının cinsiyet temsili açısından kadın ve erkek yöneticiler arasındaki oranların incelenmesi sonucunda, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın artırılmasına yönelik eğitim ihtiyacı mevcuttur. Akademik ve idari yöneticiler arasında, cinsiyet temelli ayrımcılık algılarında bazı farklılıklar bulunmaktadır. Akademik yöneticiler, idari yöneticilere göre daha fazla cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadıklarını düşünmektedir. Bu durum, akademik yöneticilerin genellikle daha rekabetçi bir ortamda çalıştıkları ve daha yüksek sorumluluklara sahip oldukları gerçeğinden kaynaklanabilir. Bu etken akademik yöneticilerin cinsiyet temelli ayrımcılıkla daha fazla karşılaşma riskini artırabilir. Kadın ve erkek akademik yöneticiler arasında, kadınların iş hayatında cinsiyet temelli ayrımcılık ve önyargılarla daha fazla karşılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu bulgu, cinsiyet eşitliği konusundaki çabaların özellikle kadın yöneticiler için daha fazla odaklanması gerektiğini göstermektedir. İdari yöneticilerin eğitim düzeylerine göre, cam tavan engellerine yönelik algılarında Lisans derecesine sahip idari yöneticilerin, yüksek lisans derecesine sahip idari yöneticilere göre, toplumsal cinsiyet eşitliği

konusunda daha olumsuz algılara ve deneyimlere sahip oldukları görülmüştür. Sonuç doğrultusunda eğitim düzeyinin, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalık ve bilinç düzeyini etkileyen bir faktör olabileceğini düşündürmektedir. Akademik yöneticilerin medeni durumlarına göre, cam tavan engellerine yönelik algılarında farklılıklar bulunmamaktadır. İdari yöneticilerin medeni durumlarına göre ise, evli idari yöneticilerin, bekar idari yöneticilere göre daha olumlu algılara sahip oldukları görülmüştür. Bu durum, evli idari yöneticilerin, işyerinde daha fazla sosyalleşme ihtiyacı duyduklarını düşündürmektedir. Akademik yöneticilerin mesleki ünvanlarına göre, cam tavan engellerine yönelik algılarında farklılıklar bulunmamasının sebebi akademik yöneticilerin genel olarak bu ölçüm araçlarına karşı benzer bir tutum sergiliyor olmalarıdır. Akademik yöneticilerin üniversitedeki çalışma sürelerine göre, mesleki ayırım konusunda anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. Akademik yöneticiler, mesleki ayırım konusunda daha fazla farklılık hissetmektedirler. Bu durum, akademik ve idari görevlerin farklı beklentileri ve öncelikleri olduğu gerçeğinden kaynaklanmaktadır. Üniversitelerde, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda farkındalık ve bilinç oluşturulması için çalışmalar yürütülmelidir. Çalışma sonucunda, akademik ve idari tüm yöneticiler için, cinsiyet temelli ayrımcılık ve önyargılara karşı mücadelenin önemi konusunda bilgilendirme ve bilinçlendirmeyi hedeflenmektedir. Üniversitede, cinsiyet temelli ayrımcılık ve önyargılarla mücadeleye yönelik yapılan çalışmalarda, akademik ve idari tüm yöneticilerin aktif katılımı sağlanmalıdır. Bu katılım, cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın ve bilincin artırılması ve bu konudaki çabaların etkili bir şekilde yürütülmesi için önemlidir. Çalışmanın genel sonuçları, üniversitelerde cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın artırılması ve bu alandaki çabaların güçlendirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır.

Araştırmanın bulguları, üniversitede cinsiyet eşitliği politikalarının özelleştirilerek geliştirilmesi ve cam tavan engellerine karşı etkili mücadele stratejilerinin oluşturulması gerekliliğini vurgulamaktadır. Akademik ve idari yöneticiler arasındaki farklı algılar ve deneyimler göz önüne alındığında, cinsiyet eşitliği politikalarının ve destek programlarının her iki grup için özelleştirilmesi önemli bir adım olacaktır.

Araştırma sonunda aşağıdaki sonuç ve önerilere ulaşılmıştır:

- Çalışmanın sonuçları, üniversitede toplumsal cinsiyet eşitliği ve cam tavan konusunda farkındalığın artırılması ve bu alandaki çabaların güçlendirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır. Üniversite genelinde toplumsal cinsiyet eşitliği ve cam tavan konusunda eğitim ve farkındalık konularında çalışmalar yapılmalıdır.
- Akademik yöneticiler, üniversitedeki çalışma sürelerine bağlı olarak mesleki ayırım konusunda daha fazla farkındalığa sahiptirler. Bu durumun, akademik ve idari görevlerin farklı beklentileri ve öncelikleri olduğu gerçeğine bağlı olabileceği düşünülmektedir.
- Bu araştırmada elde edilen sonuçların, üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikalarını geliştirmelerine ve cinsiyet temelli engelleri azaltmaya yönelik stratejiler oluşturmalarına yardımcı olabileceği düşünülmektedir.
- Cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadelede sürdürülebilir politikaların benimsenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilincin artırılması, üniversitelerde daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.
- Çalışma ortamında belirli alanlarda toplumsal cinsiyet eşitliğinin desteklenmesi ve geliştirilmesinin akademik ve idari yöneticiler açısından faydalı olacağı düşünülmektedir.
- Bu öneriler organizasyonların cinsiyet eşitliği konusundaki politikalarını ve idari uygulamalarını gözden geçirmeleri için önemli bir referans noktası olabilir.
- Bu araştırmanın sonuçları, üniversitelerin toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki politikalarını geliştirmelerine ve cam tavan sendromunun altında yatan cinsiyet temelli engelleri azaltmaya yönelik stratejiler oluşturmalarına yardımcı olabilir.
- Toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılıkla mücadelede sürdürülebilir politikaların benimsenmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki bilincin artırılması, üniversitelerde daha adil ve kapsayıcı bir çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlayabilir.

- Son olarak, benzer araştırmaların farklı üniversitelerde ve farklı sektörlerde yapılması bu alandaki literatüre katkı sağlayacaktır.

Çalışmanın üniversite genelinde cam tavan ve toplumsal cinsiyet konularında bir farkındalık oluşturacağı ve üniversitenin toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarına girdi sağlayacağı düşünülmektedir.



6 KAYNAKLAR

1. Korkmaz H. Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi 2014; 2(5):1-14. doi:[10.16992/ASOS.264](https://doi.org/10.16992/ASOS.264)
2. Zeng Z. The myth of the glass ceiling: Evidence from a stock-flow analysis of authority attainment. Social Science Research 2011; 40:312-325. doi:[10.1016/j.ssresearch.2010.06.012](https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2010.06.012)
3. Zeybek İ. Sağlık Kurumlarında Yöneticilikte Kadınlarda Görülen Cam Tavan Sendromu. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2018 (Danışman: Doç. Dr. E. Karaman).
4. Ayrancı E, Gürbüz T. Considering glass ceiling in Turkey: Ideas of executives in education sector regarding women in the workplace. International Journal of Human Resource Studies 2012; 2(4):126-151.
5. Fettahlıoğlu O, Çelik A. Kariyer Yönetiminde Güncel Bir Kavram Olarak Cam Tavan Sendromu Ve Kadın Yöneticiler Boyutu. İçinde Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Şimşek MŞ, Çelik A, Akatay A, Eds, Genişletilmiş İkinci Baskı, Ankara: Gazi Kitabevi, 2007, 239-256.
6. Cotter DA, Hermsen JM, Ovadia S, Vanneman R. The glass ceiling effect. *Social Forces* 2001; 80(2):655-681. <https://www.jstor.org/stable/2675593>
7. Akkaş İ. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramları çerçevesinde ortaya çıkan toplumsal cinsiyet ayrımcılığı. EKEV Akademi Dergisi 2019; 23(77):97-118. doi:[10.17753/Ekev1038](https://doi.org/10.17753/Ekev1038)
8. Stoller RJ. Sex and Gender. Science House, 1968. doi:[10.4324/9780429479915](https://doi.org/10.4324/9780429479915)
9. Oakley A. Sex, Gender and Society. London: Temple Smith, 1972.
10. Ögüt A. Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi 2006; 1(1):56-78.
11. Yaman Öztürk M. Cinsiyete dayalı işbölümü üzerine notlar: Kavramsal ve tarihsel ipuçları. Feminist Politika Dergisi 2012; (16):12-14.
12. Şentürk B. Çokuz ama yokuz: Türkiye’deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. Viraverita E-Dergi 2015; 2:1-22.
13. Türk Dil Kurumu (TDK). Güncel Türkçe Sözlük: Cinsiyet. [Internet]. Türk Dil Kurumu; 2023. Erişim tarihi: 20.11.2023. Erişim adresi: [cinsiyet ne demek TDK Sözlük Anlamı \(sozluk.gov.tr\)](https://sozluk.gov.tr/cinsiyet-ne-demek)
14. World Health Organization. Sexual and Reproductive Health and Research (SRH) [Internet]. Erişim tarihi: 22 Aralık 2023. [Sexual and Reproductive Health and Research \(SRH\) \(who.int\)](https://www.who.int/sexual-reproductive-health)
15. European Institute for Gender Equality (EIGE) - Glossary & Thesaurus: Sex [Internet]. Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [sex | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://eige.europa.eu/glossary/sex)
16. Lindsey LL. Gender Roles: A Sociological Perspective. 6th edition, New York: Routledge, 2015. doi:[10.4324/9781315664095](https://doi.org/10.4324/9781315664095)
17. Council of Europe (CoE). Sex and gender [Internet]. Erişim tarihi: 20 Kasım 2023. [Sex and gender - Gender Matters \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/dg4/sex_and_gender/Gender_Matters.aspx)

18. University College Cork. Gender [Internet]. Erişim tarihi: 24 Kasım 2023. [Gender | University College Cork \(ucc.ie\)](http://ucc.ie)
19. Terzioğlu F, Zeyneloğlu S. Development and psychometric properties gender roles attitude scale. H. U. Journal of Education 2011; 40:409-420.
20. Zara A, Özdemir B. Cinsiyet Roller. İçinde Kadınların Yaşamı ve Kadın Ruh Sağlığı Yüksel Ş, Gülseren L, Başterzi AD, Eds, Ankara: Türkiye Psikiyatri Derneği Yayınları Çalışma Birimleri Dizisi 16, 2013, 3-13.
21. World Health Organization. Gender and health [Internet]. Erişim tarihi: 24 Kasım 2023. [Gender \(who.int\)](http://who.int)
22. European Institute for Gender Equality (EIGE) - Glossary & Thesaurus: [Gender \[Internet\]](http://eige.europa.eu). Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [gender | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](http://eige.europa.eu)
23. UN Women. Concepts and definitions [Internet]. Erişim tarihi: 24 Kasım 2023. [OSAGI Gender Mainstreaming - Concepts and definitions \(un.org\)](http://unwomen.org)
24. Council of Europe. Gender Equality Glossary. Strasbourg: 2016. [Gender Equality Glossary \(coe.int\)](http://coe.int)
25. Council of Europe. Convention on preventing and combating violence against women and domestic violence Istanbul, 11.V.2011. Council of Europe Treaty Series - No. 210. [Internet]. Erişim tarihi: 28 Kasım 2023. <https://rm.coe.int/168008482e>
26. UN Women Training Center. Gender Equality Glossary [Internet]. Erişim tarihi: 15 Kasım 2023 [Gender Equality Glossary \(unwomen.org\)](http://unwomen.org)
27. Özdemir L, Batga B, Uçar B. Öğrencilerin toplumsal cinsiyet algılarını etkileyen demografik niteliklerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi 2019; 10(24):212-228. doi:[10.21076/vizyoner.500392](https://doi.org/10.21076/vizyoner.500392)
28. Blackstone A. Gender Roles and Society. In Human Ecology: An Encyclopedia of Children, Families, Communities, and Environments. Miller JR, Lerner RM, Schiamberg. LB, Eds, Santa Barbara, CA: ABC-CLIO: 2003, 335-338.
29. Fawcner HJ. Body Image Development – Adult Men. In Encyclopedia of Body Image and Human Appearance. Cash T, Ed, Academic Press: 2012, 194-200. doi:[10.1016/B978-0-12-384925-0.00030-4](https://doi.org/10.1016/B978-0-12-384925-0.00030-4).
30. Tong R. Gender Roles. In Encyclopedia of Applied Ethics. Chadwick R, Ed, 2nd Ed, Academic Press: 2012, 399-406. doi:[10.1016/B978-0-12-373932-2.00307-0](https://doi.org/10.1016/B978-0-12-373932-2.00307-0)
31. Yılmaz Y, Gürkan S, Akdeniz ET, Tınaz A. Bireylerin toplumsal cinsiyet rollerinin ve algılarının çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi 2022; 11(3):1021-1032. doi:[10.33206/mjss.1013219](https://doi.org/10.33206/mjss.1013219)
32. Pekel E. Toplumsal cinsiyet rolleri ve kadının çalışma hayatındaki konumu. Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi 2019; 05(01):30-39.
33. Yılmaz S. Toplumsal cinsiyet rollerinin günlük hayattaki yansımaları: Çorum/Alaca örneği. İmgelem 2018; 2(2):59-79.

34. Hentschel T, Heilman ME, Peus CV. (2019) The multiple dimensions of gender stereotypes: A current look at men's and women's characterizations of others and themselves. *Front. Psychol.* 2019; 10:11. doi:[10.3389/fpsyg.2019.00011](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00011)
35. Evans CD, Diekmann AB. On motivated role selection: Gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly* 2009; 33(2):235-249. doi:[10.1111/j.1471-6402.2009.01493.x](https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.2009.01493.x)
36. World Health Organization. Health equity [Internet]. Erişim tarihi: 12 Kasım 2023 [Health equity \(who.int\)](https://www.who.int/health-equity)
37. Cangöz İ. İletişim fakültesi öğrencilerinin toplumsal cinsiyet farkındalığı ve cinsiyetçi şiddetle ilgili görüşleri. *Galatasaray Üniversitesi İletişim Dergisi* 2013; 19:41-64.
38. Çapcıoğlu İ, Çetin K. Kavramsal Olarak Toplumsal Cinsiyete Kısa Bir Bakış. İçinde: *Toplumsal Cinsiyet. M. Talas (Ed). Ankara: İKSAD Publications, 2020: 3-26. ISBN: 978-625-7139-80-9.*
39. Vargel Pehlivan P. Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar: Bir literatür taraması. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 2017; 31:497-521.
40. Kocadaş B. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kuramları. İçinde: *Toplumsal Cinsiyet. M. Talas (Ed). Ankara: İKSAD Publications, 2020: 27-92. ISBN: 978-625-7139-80-9.*
41. Tobin DD, Menon M, Menon M, Spatta BC, Hodges EVE, Perry DG. The intrapsychics of gender: A model of self-socialization. *Psychological Review* 2010; 117(2):601-622. doi:[10.1037/a0018936](https://doi.org/10.1037/a0018936)
42. Erzeybek B, Gökçearslan Çifci E. Akademisyen Kadınların Toplumsal Cinsiyet Roller ve Evlilik Uyumu. *Sosyal Çalışma Dergisi* 2019; 3(1):61-80.
43. European Institute for Gender Equality (EIGE) - Glossary & Thesaurus: [Gender Equality](https://www.eige.europa.eu/gender-equality/glossary) [Internet]. Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [gender equality | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.eige.europa.eu/gender-equality/glossary)
44. European Institute for Gender Equality (EIGE) - Glossary & Thesaurus: [Gender Equality](https://www.eige.europa.eu/gender-equality/glossary) [Internet]. Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [gender equality | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.eige.europa.eu/gender-equality/glossary)
45. UNICEF Regional Office for South Asia. Gender Equality: Glossary of Terms and Concepts. [Internet]. Erişim tarihi: 18 Kasım 2023 [Gender equality: GLOSSARY OF TERMS AND CONCEPTS \(unicef.org\)](https://www.unicef.org/south-asia/gender-equality/glossary)
46. Demirgöz Bal M. Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *KASHED* 2014; 1(1):15-28.
47. UNFPA East and Southern Africa. Gender Equality. [Internet] Erişim tarihi: 18 Kasım 2023. [UNFPA ESARO | Gender equality](https://www.unfpa.org/esaro/gender-equality)
48. Council of Europe. Gender equality and gender mainstreaming. [Internet] Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [Gender equality and gender mainstreaming - Gender Matters \(coe.int\)](https://www.coe.int/t/e/gender/gender_equality_and_gender_mainstreaming.aspx)
49. Önder ÖR, Yalçın AS, Göktaş B. Sağlık kurumları yöneticiliği bölümü öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin tutumları. *Ankara Sağlık Bilimleri Dergisi* 2013; 2(1-2-3):55-78. doi:[10.1501/Asbd_0000000042](https://doi.org/10.1501/Asbd_0000000042)

50. UNFPA. Frequently asked questions about gender equality. 2005. [Internet]. Erişim tarihi: 12 Aralık 2023. [Frequently asked questions about gender equality | United Nations Population Fund \(unfpa.org\)](https://www.unfpa.org/frequently-asked-questions-about-gender-equality)
51. UNFPA. Gender Equality. 2023. [Internet]. Erişim tarihi: 12 Aralık 2023. [Gender equality \(unfpa.org\)](https://www.unfpa.org/gender-equality)
52. United Nations. Gender Equality. [Internet]. Erişim tarihi: 12 Aralık 2023. [Gender Equality | United Nations](https://www.un.org/gender-equality)
53. United Nations. Sustainable Development Goals: Gender Equality. [Internet]. Erişim tarihi: 14 Aralık 2023. [United Nations: Gender equality and women's empowerment](https://www.un.org/sustainabledevelopment/gender-equality)
54. UN Women Australia. Women's Rights Across the Globe. [Internet]. Erişim tarihi: 20 Aralık 2023. [Women's Rights Across the Globe | UN Women Australia](https://www.unwomen.org/en/regions/australia)
55. European Institute for Gender Equality (EIGE) - Glossary & Thesaurus: [Gender Inequality](https://www.eige.europa.eu/glossary) [Internet]. Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [gender inequality | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://www.eige.europa.eu/glossary)
56. Save the Children. Gender Discrimination Causes Inequality. [Internet]. Erişim tarihi: 15 Aralık 2023. [Gender Discrimination Causes Inequality Between Girls and Boys Around the World | Save the Children](https://www.savethechildren.org/global/gender-discrimination-causes-inequality)
57. Population Council. Gender Equality and Equity. [Internet]. Erişim tarihi: 10 Aralık 2023. [Gender Equality and Equity – Population Council \(popcouncil.org\)](https://www.popcouncil.org/gender-equality-and-equity)
58. Özkaplan N. Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın. Kadın Araştırmaları Dergisi 2013; 1(12):1-23.
59. Ulutürk Akman S. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal baskı: Türkiye İstatistik Kurumu Yaşam Memnuniyeti Araştırması üzerine analizler. EKOIST Journal of Econometrics and Statistics 2021; (35):83-109. doi:10.26650/ekoist.2021.35.984568
60. UN Women. Infographic: Human Rights of Women. [Internet]. Erişim tarihi: 28 Kasım 2023. [Infographic: Human rights of women | UN Women – Headquarters](https://www.unwomen.org/en/infographic/human-rights-of-women)
61. Duran N. 2000 Yılı ve Sonrası Türkiye’de Kadın İstihdamının Yapısı ve Kadın İstihdamının Artırılmasına Yönelik Uygulanan Politikalar. İstanbul Yeni Yüzyıl Üniversitesi Sosyal Bölümler Enstitüsü, Yüksek lisans Tezi, İstanbul, 2023 (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi P. Yantur).
62. Ustabaş A, Gülsoy TY. The relationships between the female labor force participation rate and economic development: A correlation analysis for Turkey. International Conference on Eurasian Economies, 2017 (Session 3A: International Economics):104-113.
63. Verick, S. Female labor force participation and development. IZA World of Labor 2018: 87 doi:10.15185/izawol.87.v2
64. Bovino BA, Gold J. The Key to Unlocking U.S. GDP Growth? Women. S&P Global, 2017. https://www.spglobal.com/Media/Documents/03651.00_Women_at_Work_Doc.8.5x11-R4.pdf

65. PWC. Women in Work 2023 – Closing the Gender Pay Gap for good: A focus on the motherhood penalty. UK: PricewaterhouseCoopers LLP, 2023
<https://www.pwc.com/ml/en/blog/female-labour-economic-growth-opportunities-ksa.html>
66. International Labour Office (ILO). Women in Business and Management: The Business Case for Change. Geneva: ILO, 2019.
67. Ortiz-Ospina E, Tzvetkova S. Working women: Key facts and trends in female labor force participation. Published online at OurWorldInData.org. 2017. Retrieved from: <https://ourworldindata.org/female-labor-force-participation-key-facts>
68. OECDstat. [Internet]. Erişim tarihi: 19 Kasım 2023
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=96330#>
69. Güdek-Gölçek ř. Neoliberal politikaların Türkiye’de kadın istihdamına etkisi. Sosyoekonomi 2019; 27(41):129-150. doi:10.17233/sosyoekonomi.2019.03.07
70. Babic A, Hansez I. The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work. Front. Psychol. 2021; 12: 618250. doi:10.3389/fpsyg.2021.618250
71. European Institute for Gender Equality (EIGE) - Glossary & Thesaurus: Glass ceiling. [Internet]. Erişim tarihi: 19 Kasım 2023 [glass ceiling | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](https://glassceiling.europe.eu)
72. Jauhar J, Lau V. The ‘glass ceiling’ and women’s career advancement to top management: the moderating effect of social support. Global Business and Management Research: An International Journal 2018; 10(1):163-178.
73. Lewis JJ. The glass ceiling and women's history: An invisible barrier to success. ThoughtCo, Aug. 28, 2020. [Internet]. Erişim tarihi: 22 Kasım 2023. <https://www.thoughtco.com/glass-ceiling-for-women-definition-3530823>
74. Boyd KS. "Glass Ceiling." Encyclopedia of Race, Ethnicity, and Society. Ed. Thousand Oaks, CA: SAGE, 2008. 549-52. SAGE Reference Online. Web. 30 Jan. 2012.
75. Aytaç S. Çalışma Yaşamında Kadınlar. İçinde: Dursun S, Aytaç S (Ed). Çalışma Yaşamında Özel Gruplar. Bursa: Ekin Yayınevi, 2019; 1-59.
76. Barreto M, Ryan MK, Schmitt MT. (Eds). The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality. Washington: American Psychological Association, 2009. doi:10.1037/11863-000
77. Nazmul AK, Islam N, Alam MM. Glass ceiling factors, job satisfaction and job switching decisions of female employees in private sector enterprises of Bangladesh. The Business Review (Uttara University) 2016; 5:79-97.
78. Özertürk M, Gül İ. Eğitim çalışanı kadınların yönetici olmalarının önündeki cam tavan sendromuna yönelik görüşleri. Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi 2021; (51):24-44. doi:10.17498/kdeniz.962743

79. Maheshwari M, Lenka U. An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness People and Performance* 2022; 9(3):372-400. doi:[10.1108/joepp-06-2020-0098](https://doi.org/10.1108/joepp-06-2020-0098) .
80. Yıldız İ, Yıldız HN, Arslan F. A case study on glass ceiling syndrome of female employees in the information technology sector. *Ata İlet Derg.* 2018; 16:99-112. doi:[10.32952/atauniiletisim.489417](https://doi.org/10.32952/atauniiletisim.489417)
81. Hymowitz C, Schellhardt TD. “The Glass Ceiling: Why Women Can't Seem to Break the Invisible Barrier That Blocks Them from the Top Jobs.” *The Wall Street Journal*. no. March 24 1986. pp. 1.
82. The Federal Glass Ceiling Commission. *Good For Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital- Fact Finding Report of the Federal Glass Ceiling Commission*. Washington, D.C.: The Federal Glass Ceiling Commission, 1995.
83. Morrison AM, White RP, Van Velsor E, Center For Creative Leadership. *Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top Of America's Largest Corporations?* New York: Basic Books, 1987.
84. Gül H, Oktay E. Türkiye ve Dünya’da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* 2009; 9(18):421-436.
85. Galloway BJ. *Shattering the concrete ceiling: Exploring the moderating effects of mass media messages as it relates to the perceived self-efficacy of African-American women* [Yüksek Lisans Tezi]. Alabama: The University of Alabama; 2016.
86. Coşkun ÖF. Kadınların kariyer yolculuklarındaki engellere metaforik bir bakış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi* 2021;11(4):2048-2062. doi:[10.30783/nevsosbilen.988872](https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.988872)
87. Şen H. *Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler ve Çıkış Yollarının İncelenmesi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma*. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Bilecik, 2017 (Danışman: Prof. Dr. İ. İpçioğlu).
88. Oakley JG. Gender-based barriers to senior management positions: Understanding the scarcity of female CEOs. *Journal of Business Ethics* 2000; 27(4):321-334. doi:[10.1023/A:1006226129868](https://doi.org/10.1023/A:1006226129868)
89. Gabaldon P, De Anca C, Mateos de Cabo R, Gimeno R. Searching for women on boards: An analysis from the supply and demand perspective. *Corporate Governance: An International Review* 2016; 24(3):371-385. doi:[10.1111/corg.12141](https://doi.org/10.1111/corg.12141)
90. Lathabhavan R, Balasubramanian SA. Glass Ceiling and women employees in Asian organizations: A tri-decadal review. *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 2017; 9(3):232-246. doi:[10.1108/APJBA-03-2017-0023](https://doi.org/10.1108/APJBA-03-2017-0023)
91. Diehl AB, Dzubinski LM. Making the invisible visible: A cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly* 2016; 27(2):181-206. doi:[10.1002/hrdq.21248](https://doi.org/10.1002/hrdq.21248)

92. Segovia-Perez M, Figueroa-Domecq C, Fuentes-Moraleda L, Muñoz-Mazón A. Incorporating a gender approach in the hospitality industry: Female executives' perception. *International Journal of Hospitality Management* 2019; 76:184-193. doi:[10.1016/j.ijhm.2018.05.008](https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.05.008)
93. Yavuzer Y, Özkan R. Akademisyenler için cam tavan engelleri ölçeği: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2020; (40):585-599. doi:[10.30794/pausbed.647791](https://doi.org/10.30794/pausbed.647791)
94. Sarwar A, Imran MK. Exploring women's multi-level career prospects in Pakistan: Barriers, interventions and outcomes. *Frontiers in Psychology* 2019; 10:1376. doi:[10.3389/fpsyg.2019.01376](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01376)
95. Nguyen TLH. Barriers to and facilitators of female Deans' career advancement in higher education: An exploratory study in Vietnam. *Higher Education* 2013; 66(1):123-138. doi:[10.1007/s10734-012-9594-4](https://doi.org/10.1007/s10734-012-9594-4)
96. Batara MA, Ngo JM, See KA, Erasga D. Second generation gender bias: The effects of the invisible bias among mid-level women managers. *Asia-Pacific Social Science Review* 2018; 18(2):138-151.
97. Öztürk A. Cam tavan sendromu ve kadınların algısı üzerine kavramsal bir çalışma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi* 2017; 1(1):8-17.
98. İpçioğlu İ, Eğilmez Ö, Şen H. Cam tavan sendromu: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2018; 10(25):686-709. doi:[10.20875/makusobed.460894](https://doi.org/10.20875/makusobed.460894)
99. Cross C, Linehan M. Barriers to advancing female careers in the high-tech sector: Empirical evidence from Ireland. *Women in Management Review* 2006; 21(1):28-39. doi:[10.1108/09649420610643394](https://doi.org/10.1108/09649420610643394)
100. Nelson JA. The power of stereotyping and confirmation bias to overwhelm accurate assessment: The case of economics, gender, and risk aversion. *J. Econ. Methodol.* 2014; 21(3):211-231. doi:[10.1080/1350178X.2014.939691](https://doi.org/10.1080/1350178X.2014.939691)
101. Zhao Y, Lord BR. Chinese women in the accounting profession. *Meditari Accountancy Research* 2016; 24(2):226-245. doi:[10.1108/MEDAR-08-2015-0058](https://doi.org/10.1108/MEDAR-08-2015-0058)
102. Terjesen S, Singh V. Female presence on corporate boards: A multi-country study of environmental context. *Journal of Business Ethics* 2008; 83(1):55-63. doi:[10.1007/s10551-007-9656-1](https://doi.org/10.1007/s10551-007-9656-1)
103. Napasri T, Yukongdi V. A study of Thai female executives: Perceived barriers to career advancement. *Review of Integrative Business and Economics Research* 2015; 4(3):108-120.
104. Schuh SC, Bark ASH, Van Quaquebeke N, Hossiep R, Frieg P, Van Dick R. Gender differences in leadership role occupancy: The mediating role of power motivation. *Journal of Business Ethics* 2014; 120(3):363-379. doi:[10.1007/s10551-013-1663-9](https://doi.org/10.1007/s10551-013-1663-9)
105. Budworth M, Mann SL. Becoming a leader: the challenge of modesty for women. *Journal of Management Development* 2010; 29(2):177-186. doi:[10.1108/02621711011019314](https://doi.org/10.1108/02621711011019314)

106. Saifuddin S, Dyke L, Hossain MS. Walls all around: Barriers women professionals face in high-tech careers in Bangladesh. *Equality, Diversity and Inclusion* 2019; 38(7):705-726. doi:[10.1108/EDI-11-2017-0247](https://doi.org/10.1108/EDI-11-2017-0247)
107. Liu S. A few good women at the top: the China case. *Business Horizons* 2013; 56(4):483-490. doi:[10.1016/j.bushor.2013.04.002](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2013.04.002)
108. Fitzsimmons TW, Callan VJ. Applying a capital perspective to explain continued gender inequality in the C-suite, *The Leadership Quarterly* 2016; 27(3):354-370. doi:[10.1016/j.leaqua.2015.11.003](https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.11.003)
109. Hakim C. Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance and Counselling* 2006; 34(3):279-294. doi:[10.1080/03069880600769118](https://doi.org/10.1080/03069880600769118)
110. Hoşgör H, Gündüz Hoşgör D, Memiş K. Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 2016; 13(35):345-362.
111. Derin N. Dünyadan ve Türkiye’den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi* 2020; 10(2):137-154. doi:[10.20493/birtop.814149](https://doi.org/10.20493/birtop.814149)
112. Şimşek A. Örgüt kültürü: Kuramsal bir bakış. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi* 2014; 1(1):27-35.
113. Kobal HY. Çalışanlarda cam tavan algısı: Hakkari Üniversitesi örneği. *Doğu Anadolu Sosyal Bilimlerde Eğilimler Dergisi* 2021; 5(2):26-38. doi:[10.31457/dased.977988](https://doi.org/10.31457/dased.977988)
114. Gökaş Kulualp H. Stratejik insan kaynakları yönetiminde cam tavan sendromu engellerini aşmak. *Kamu-İş İş Hukuku ve İktisat Dergisi* 2015; 14(1):99-123.
115. Carvalho I, Costa C, Lykke N, Torres A. Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research* 2019; 75:79-91. doi:[10.1016/j.annals.2018.12.022](https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022)
116. Nilufer Azeez PV, Priyadarshini RG. Glass ceiling factors affecting women career advancement in IT industry in India. *IOP Conf. Ser.: Mater. Sci. Eng.* 2018; **390** 012021. doi:[10.1088/1757-899X/390/1/012021](https://doi.org/10.1088/1757-899X/390/1/012021)
117. Hoobler JM, Lemmon G, Wayne SJ. Women’s managerial aspirations: An organizational development perspective. *Journal of Management* 2014; 40(3):703-730. doi:[10.1177/0149206311426911](https://doi.org/10.1177/0149206311426911)
118. Şener İ, Erdilek Karabay M, Arıkan Tezergil S. Kadın yöneticilerin cam tavan algıları ve kadın yöneticilere karşı tutum: Finansal hizmetler sektöründe bir uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2018; 20(1):78-98.
119. Ciminelli G, Schwellnus C, Stadler B. Sticky floors or glass ceilings? The role of human capital, working time flexibility and discrimination in the gender wage gap. *OECD Economics Department Working Papers*, No. 1668, Paris: OECD Publishing, 2021. doi:[10.1787/02ef3235-en](https://doi.org/10.1787/02ef3235-en).
120. Kräft C. Equal pay behind the “Glass Door”? The gender gap in upper management in a male-dominated industry. *Gender Work Organ.* 2022; 29:1910–1926. doi:[10.1111/gwao.12890](https://doi.org/10.1111/gwao.12890)

121. Ceylan C. Mentorluk ilişkilerine farklı bir yaklaşım: Kariyere uyarlı mentorluk. *İşgüç- The Journal of Industrial Relations and Human Resources* 2004;6(1).
122. Kılınç U, Alparslan AM. Yükseköğretimde mentörlük: Mentör ve menti bakış açılarını belirlemeye yönelik bir uygulama. *Yükseköğretim Dergisi* 2014; 4(2):91-101.
123. Germann F, Anderson SJ, Chintagunta PK, Vilcassim N. Breaking the glass ceiling: Empowering female entrepreneurs through female mentors. *Marketing Science* 2023; 43(2):244-253. doi:[10.1287/mksc.2023.0108](https://doi.org/10.1287/mksc.2023.0108)
124. Rampersad R. Breaking the glass ceiling: Mentoring as support for African women's academic career trajectories. *African Journal of Inter/Multidisciplinary Studies* 2024; 6(S1):1-12. doi:[10.51415/ajims.v6i1.1423](https://doi.org/10.51415/ajims.v6i1.1423)
125. Sealy RHV, Sing V. The importance of role models and demographic context for senior women's work identity development. *IJMR* 2010; 12(3):284-300. doi:[10.1111/j.1468-2370.2009.00262.x](https://doi.org/10.1111/j.1468-2370.2009.00262.x)
126. Akdöl B. Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2009 (Danışman: Doç. Dr. Ş. Arıkboğa).
127. Leblebici Y, Karcıoğlu F. Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: “Cam tavan sendromu” üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* 2014; 28(4):1-18.
128. Busch A, Holst E. Gender-specific occupational segregation, glass ceiling effects, and earnings in managerial positions: Results of a fixed effects model. *DIW Discussion Papers*, No. 1101. Berlin: Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), 2011.
129. Bain O, Cummings W. Academe's glass ceiling: Societal, professional□organizational, and institutional barriers to the career advancement of academic women. *Comparative Education Review* 2000; 44(4):493–514. doi:[10.1086/447631](https://doi.org/10.1086/447631)
130. Kulik C, Rae B.(2019, October 30). The Glass Ceiling in Organizations. *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*. Retrieved 23 Mar. 2024, from <https://oxfordre.com/business/view/10.1093/acrefore/9780190224851.001.0001/acrefore-9780190224851-e-41>.
131. Lordoğlu K, Özkaplan N. Çalışma İktisadı. 6. baskı. İstanbul: Der Yayınları, 2019.
132. Tahtahoğlu H. Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 2016; 9(2):89-105.
133. United Nations & The Office of the United Nations High Commissioner for Human Rights. Women's Rights are Human Rights. New York & Geneva: United Nations Publications, 2014.
134. UN Women. World Conferences on Women. [Internet]. Erişim tarihi: 16 Aralık 2023. [World Conferences on Women | UN Women – Headquarters](https://www.unwomen.org/en/what-we-do/advocacy-and-policy/world-conferences-on-women)
135. Eroğlu F. Yakın Dönem Anayasalarında Toplumsal Cinsiyet ve Kadın-Erkek Eşitliği ile İlgili Düzenlemeler Arjantin, Güney Afrika, Kenya, Kolombiya, Paraguay, Ruanda, Uganda. Ankara: TBMM Araştırma Merkezi, 2012.

136. UN General Assembly, Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, 18 December 1979, United Nations, Treaty Series, vol. 1249, p. 13.
137. Global Fund for Women. What are women's human rights? [Internet]. Erişim tarihi: 22 Aralık 2023. [Information about Women's Human Rights - Global Fund for Women](#)
138. UNDP. Sustainable Development Goals: Background on the Goals. [Internet]. Erişim tarihi: 14 Aralık 2023. [Background on the goals | United Nations Development Programme \(undp.org\)](#)
139. UNDP. The SDGs in Action. [Internet]. Erişim tarihi: 12 Aralık 2023. [Sustainable Development Goals | United Nations Development Programme \(undp.org\)](#)
140. United Nations. The 17 Goals. [Internet]. Erişim tarihi: 16 Aralık 2023. [THE 17 GOALS | Sustainable Development \(un.org\)](#)
141. Council of Europe. Key facts about the Istanbul Convention. [Internet]. Erişim tarihi: 13 Aralık 2023. <https://www.coe.int/en/web/istanbul-convention/key-facts>
142. Ecevit Y. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları. Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi, 2021 [Internet]. Erişim tarihi: 21 Aralık 2023. [Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Temel Kavramları | CEİD İzler | Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin İzlenmesi Projesi \(ceid.org.tr\)](#)
143. Akdemir DŞ, Tüfekçioğlu S, Karlıdağ B. İnsan hakları, toplumsal cinsiyet eşitliği ve Avrupa Birliği: Avrupa Parlamentosunda kadın temsili üzerine bir inceleme. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi 2023; 24(1):497-517. doi:10.53443/anadoluibfd.1230453
144. Bardakçı Ş, Oğlak S. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. Toplumsal Politika Dergisi 2022; 3(1):71-90.
145. UNDP. Human Development Reports: Gender Inequality Index. [Internet]. Erişim tarihi: 18 Aralık 2023. [Gender Inequality Index | Human Development Reports \(undp.org\)](#)
146. World Economic Forum. Global Gender Gap Report 2023. Geneva, 2023 [WEF_GGGR_2023.pdf \(weforum.org\)](#)
147. The Economist. The Economist's glass-ceiling index. Mar 6th 2024. [Internet]. Erişim tarihi: 18 Aralık 2023. [The Economist's glass-ceiling index](#)
148. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). İstatistiklerle Kadın, 2022. [Internet]. Erişim tarihi: 21 Aralık 2023. Erişim adresi: [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](#)
149. Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). İstatistiklerle Kadın, 2023. [Internet]. Erişim tarihi: 6 Mart 2024. Erişim adresi: [TÜİK Kurumsal \(tuik.gov.tr\)](#)
150. Bothwell E. (Ed.), THE Report: Gender Equality: How Global Universities are Performing, March 2022. Published in 2022 by Times Higher Education and the UNESCO International Institute of Higher Education in Latin America and the Caribbean (IESALC).
151. European Institute for Gender Equality (EIGE). Gender Statistics Database. [Internet]. Erişim tarihi: 8 Mart 2024. Erişim adresi: [Indicator: Proportion \(%\) of women among academic staff/ researchers in the higher education sector, by grade and in total | Gender Statistics Database | European Institute for Gender Equality \(europa.eu\)](#)

152. Yükseköğretim Kurulu (YÖK). Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi: Öğretim Elemanı İstatistikleri. [Internet]. Erişim tarihi: 8 Mart 2024. Erişim adresi: [Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr)
153. Yükseköğretim Kurulu (YÖK). Devlet Üniversitelerimizin Rektörleri. [Internet]. Erişim tarihi: 08 Ekim 2023. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/rektorlerimiz/devlet-universitesi-rektorleri>
154. Yükseköğretim Kurulu (YÖK). Vakıf Üniversitelerimizin Rektörleri. [Internet]. Erişim tarihi: 08 Ekim 2023. Erişim adresi: <https://www.yok.gov.tr/rektorlerimiz/vakif-universitesi-rektorleri>
155. O'Neil ML, Aldanmaz B, Quirant Quiles RM, Rose N, Altuntaş D, Tekmen H. Türkiye'de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018. İstanbul: Kadir Has Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2019.
156. Aktaş Z. Yükseköğretimde kadın akademik yöneticilerin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri. Çalışma ve Toplum 2020; 1(64):269-300.
157. Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA). Konsey. [Internet]. Erişim tarihi: 26 Mart 2024. Erişim adresi: <https://www.tuba.gov.tr/tr/kurumsal/yonetim/konsey>
158. Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Kurumu (TÜBİTAK). Hakkımızda: Yönetim Kurulu. [Internet]. Erişim tarihi: 26 Mart 2024. Erişim adresi: <https://www.tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/hakkimizda/icerik-yonetim-kurulu>
159. Türkiye Teknoloji Geliştirme Vakfı (TTGV). Hakkımızda. [Internet]. Erişim tarihi: 26 Mart 2024. Erişim adresi: <https://ttgv.org.tr/sayfa/hakkimizda>
160. Yükseköğretim Kurulu (YÖK). Yükseköğretim kurumları toplumsal cinsiyet eşitliği tutum belgesi [Internet]. Yüksek Eğitim Kurulu; 2015. Erişim tarihi: 08 Ekim 2023. Erişim adresi: [YÖK Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tutum Belgesi.pdf \(emu.edu.tr\)](http://yok.gov.tr)
161. Göker ZG, Polatdemir A. Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Mekanizmaları: Bir Temel Değerlendirme Çalışması. İstanbul: Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi [SU Gender] ve Research Worldwide, 2019.
162. Yükseköğretim Kurulu (YÖK). Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Çalıştay Sonuç Raporu (31.07.2018). [Internet]. Erişim tarihi: 28 Ekim 2023. Erişim adresi: [YÖK Yükseköğretimde Toplumsal Cinsiyet Eğitimi Çalıştay Sonuç Raporu \(yok.gov.tr\)](http://yok.gov.tr)
163. Göğüş Tan M. Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması: 2017-2020 Güncellemesi. Ankara: CEİD YAYINLARI, 2020.
164. Can E, Kaptanoğlu S, Halo LM. Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi 2018; 13(50):52-64. doi:10.14783/maruoneri.v13i38778.383151
165. Kaldık B. Akademisyenlerin toplumsal cinsiyet ile ilgili tutum ve algıları: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği. International Journal of Social and Humanities Sciences Research (JSHSR) 2018; 5(31):4803-4815. doi:10.26450/jshsr.960

166. Aktuna G, Türküler Erdost T, Özvarış ŞB. Üniversitede akademik kariyer yapma ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin incelenmesi. STED 2023; 32(1):1-14. doi:[10.17942/sted.1065223](https://doi.org/10.17942/sted.1065223)
167. Karaözkök İN. Kadın akademisyenler üzerindeki “cam tavan” sendromu: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği. Enderun Dergisi. 2024;8(1):78-90. doi:[10.59274/enderun.1451330](https://doi.org/10.59274/enderun.1451330)
168. Terzi G. Eğitim Fakültesi Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Algılarının İncelenmesi. Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2022 (Danışman: Prof. Dr. L. Deniz).
169. Salah D. Kadın Yöneticilerin Dijital Liderlik Yetkinliğinin Cam Tavana Etkisi: Türkiye'deki Üniversitelerde Bir Araştırma. Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Mersin, 2023 (Danışman: Prof. Dr. A. Çakıcı).
170. Atalay S. Kamu Personelinin Cam Tavan Sendromuna Yönelik Algıları: Ardahan İli Örneği. Ardahan Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ardahan, 2022 (Danışman: Dr. Öğr. Üyesi O. Akçakaya).
171. Hocaoglu M, Tükenmez A, Donuk B. Akademisyenlerde cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Spor Bilimleri Fakülteleri örneği. Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi 2022; 6(25):1-13. doi:[10.52096/usbd.6.25.1](https://doi.org/10.52096/usbd.6.25.1)
172. Biner S. Çalışma Yaşamında Cam Tavan Sendromu: Trakya Üniversitesi İdari Personel Örneği. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2022 (Danışman: Prof. Dr. M. E. Sanal).
173. Karamert ZH. Toplumsal Cinsiyet Algısının Cam Tavan Sendromuna Etkisi: Özel Sektör Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya, 2023, (Danışman: Prof. Dr. Y. Özdemir).
174. Dağdeviren B, Aydemir İ. Sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi. Batı Karadeniz Tıp Dergisi 2020; 4(3):167-180. doi:[10.29058/mjwbs.2020.3.9](https://doi.org/10.29058/mjwbs.2020.3.9)
175. Atacan T. Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerinde Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Doğu Karadeniz'deki Devlet Üniversitelerinin Kadın Akademisyenleri Üzerinde Bir Araştırma. Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Giresun, 2023 (Danışman: Prof. Dr. K.Y. Genç).
176. Baş Ö. Kadın Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Sendromu Algısı ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki; Üniversite Hastanesinde Bir Araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak, 2019.
177. Atay Ö, Gürgeç N, İmamoğlu E. Türkiye'de kadın akademisyenlerde algılanan cam tavan sendromu araştırması. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi 2022; 13(2):170-182. doi:[10.33537/sobild.2022.13.2.15](https://doi.org/10.33537/sobild.2022.13.2.15)
178. Koçtürk Bahat Ö. İş Yaşamında Kadın Olmak: Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2021 (Danışman: Doç. Dr. M. Özgenel).

179. Çilci T. Türkiye'de 2000-2019 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı İle İlgili Yayınlanmış Tezlerin Betimsel Analizi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Edirne, 2022 (Danışman: Doç. Dr. S. Bilir Güler).
180. Karaözkök İN. Kadın akademisyenler üzerindeki “cam tavan” sendromu: tokat gaziosmanpaşa üniversitesi örneği. Enderun Dergisi. 2024;8(1):78-90.
181. Dokudan Dinç EY. İstanbul'da Bir İlçede Toplumsal Cinsiyet Algısının Araştırılması. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul, 2018 (Danışman: Prof. Dr. AE Önal).
182. Çitil E. Women in working life and overview of studies on this theme with “Glass Ceiling” concept. Selçuk Ün. Sos. Bil. Ens. Der. 2022; (49):379-391. doi:[10.52642/susbed.1153160](https://doi.org/10.52642/susbed.1153160)



7 EKLER

EK 1: Ölçek kullanım izni



EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu



EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

4. Eğitim Durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora/Tıpta Uzmanlık

5. Akademik Ünvanınız *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Öğretim Görevlisi
☐ Doktor Öğretim Üyesi
☐ Doçent
☐ Profesör

6. İdari Görev Yaptığınız Birim *

Uygun olanların tümünü işaretleyin.

- ☐ Rektörlük
☐ Fakülte/Yüksekokul/Enstitü
☐ Araştırma Merkezi

7. Acıbadem Üniversitesi'nde Çalışma Süreniz

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ <1 yıl
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ >10 yıl

8. Toplumsal Cinsiyet ve/veya Cam Tavan Sendromu ile ilgili eğitim aldınız mı? *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet
☐ Hayır

9. Bir önceki soruya Evet cevabı verdiyseniz lütfen eğitimin adını, eğitim yerini ve eğitim tarihini belirtiniz. *

TOPLUMSAL CİNSİYET İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİZ

Bu bölümde yer alan ve toplumsal cinsiyet ile ilgili görüş ve deneyimlerinizi belirtmeye yönelik her ifade ile ilgili düşüncenizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz.

10. Çalışma hayatımda bana yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

11. Çalışma hayatımda yaşadığım sorun(lar) cinsiyetim ile ilişkilendirildi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

12. Bir yönetici olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki bilgi ve duyarlılığımı yeterli buluyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

13. Bir yönetici olarak toplumun cinsiyete (kadın/erkek) dayalı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabiliyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

14. Üniversitenin yönetiminde cinsiyeti fark etmeksizin herkesin eşit olarak yer aldığını düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

15. Üniversitenin kurumsal politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

16. Üniversitedeki çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

17. Üniversitedeki kadro yükseltmelerinin cinsiyete bakılmaksızın yalnızca bireysel performansa dayalı olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

18. Üniversitenin kurul ve komisyonlarına seçilme açısından cinsiyeti fark etmeksizin herkese eşit fırsat tanındığını düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

19. Üniversitedeki akademik birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

20. Üniversitedeki idari birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

21. Üniversitedeki ücret politikasının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

22. Üniversitedeki akademik gelişim olanaklarının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Kesinlikle Katılıyorum

EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

CAM TAVAN ALGISI ÖLÇEĞİ

Bu bölümde yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçekte doğru veya yanlış yanıt yoktur. Lütfen boş bırakmadığınızdan emin olunuz.

- (1) Hiç Katılmıyorum
(2) Katılmıyorum
(3) Kararsızım
(4) Katılıyorum
(5) Tamamen Katılıyorum

23. İş ve aile hayatındaki sağlıklı bir denge kurmak adına kadınlar daha az emek ve zaman isteyen işleri tercih etmelidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

24. Çalışma yaşamı bir kadının aile içinde görevlerini yerine getirmesini engeller. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

25. Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları iş performanslarını olumsuz yönde etkiler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

26. Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

27. Çalışma yaşamı kadınların iş ve aile arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

28. Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

29. Kadınlar çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları engeller karşısında çaresizlik yaşadıkları için kariyer gelişimlerini sonlandırmaktadırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

30. Kadınlar kariyer hedefleri için karşılaşılabilecek zorluklarla baş edemeyeceklerini düşünürler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

31. Kadınlar çalışma hayatında kendileri ile ilgili olumsuz önyargıları kabul ederler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

32. Çalışan kadınlar eşine ve çocuklarına gerekli zamanı ayıramadığı duygusu ile kariyer planlarından vaz geçerler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

33. Kadınlar kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamazlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

34. Kadınlar aile yaşamlarının zarar görebileceği endişesi nedeniyle daha fazla yükselmeyi istememektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

35. Kariyer ilerlemesi için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

36. Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

37. Kültürel değerler kadınların özellikle çoğunluğu erkek olan üst düzey yöneticilerle iş dışı aktivitelere katılmalarını engellemektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

38. İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

39. Kurumda üst düzey görevler daha çok erkeklere verilmektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

40. Kurumda üst düzey görevlerin kadınlara uygun olmadığı düşünülmektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

41. Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklıdır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

42. Kadınlara kariyer ilerlemesinde rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yoktur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

43. Kadınlar kurumda üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeni ile kendilerine yol gösterecek kişi (kadın) bulamamaktadırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

44. Kadınlara kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engelleri aşmada yardımcı olacak kimse yoktur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

45. Kadınlar erkekler kadar kariyerlerinde kararlı değillerdir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

EK 2: Akademik Yönetici Anket Formu (devam)

46. Bazı kararlarda duygusal davranmaları nedeniyle kadınlar üst düzey görevlerde başarısızdırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

47. Kadınların hızlı ve mantıksal karar verme kapasiteleri yoktur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

48. Kadınlar uzun mesaileri, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatleri sevmezler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

49. Kadınlar ağır çalışma koşullarına ayak uyduramazlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

50. Kadınlarla iş yaşamında iletişim kurmak zordur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

51. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

52. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu



EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

4. Eğitim Durumunuz *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Ön Lisans
☐ Lisans
☐ Yüksek Lisans
☐ Doktora

5. Acıbadem Üniversitesi'nde Çalışma Süreniz

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ <1 yıl
☐ 1-5 yıl
☐ 6-10 yıl
☐ >10 yıl

6. Toplumsal Cinsiyet ve/veya Cam Tavan Sendromu ile ilgili eğitim aldınız mı?

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Evet
☐ Hayır

7. Bir önceki soruya Evet cevabı verdiyseniz lütfen eğitimin adını, eğitim yerini ve eğitim tarihini belirtiniz. *

TOPLUMSAL CİNSİYET İLE İLGİLİ GÖRÜŞLERİNİZ

Bu bölümde yer alan ve toplumsal cinsiyet ile ilgili görüş ve deneyimlerinizi belirlemeye yönelik her ifade ile ilgili düşüncenizi seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz.

8. Çalışma hayatımda bana yönelik cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadım. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

9. Çalışma hayatımda yaşadığım sorun(lar) cinsiyetim ile ilişkilendirildi. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

10. Bir yönetici olarak toplumsal cinsiyet eşitliği hakkındaki bilgi ve duyarlılığımı yeterli buluyorum. *
- Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*
- ☐ Fikrim yok
- ☐ Hiç katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Bazen
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen katılıyorum
11. Bir yönetici olarak toplumun cinsiyete (kadın/erkek) dayalı olarak bana verdiği rollerin dışına çıkabiliyorum. *
- Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*
- ☐ Fikrim yok
- ☐ Hiç katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Bazen
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen katılıyorum
12. Üniversitenin yönetiminde cinsiyeti fark etmeksizin herkesin eşit olarak yer aldığını düşünüyorum. *
- Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*
- ☐ Fikrim yok
- ☐ Hiç katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Bazen
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen katılıyorum
13. Üniversitenin kurumsal politikalarının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum. *
- Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*
- ☐ Fikrim yok
- ☐ Hiç katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Bazen
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen katılıyorum
14. Üniversitedeki çalışma ortamının toplumsal cinsiyet eşitliğini desteklediğini düşünüyorum. *
- Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*
- ☐ Fikrim yok
- ☐ Hiç katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Bazen
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen katılıyorum
15. Üniversitedeki kadro yükseltmelerinin cinsiyete bakılmaksızın yalnızca bireysel performansa dayalı olduğunu düşünüyorum. *
- Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.*
- ☐ Fikrim yok
- ☐ Hiç katılmıyorum
- ☐ Katılmıyorum
- ☐ Bazen
- ☐ Katılıyorum
- ☐ Tamamen katılıyorum

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

16. Üniversitenin kurul ve komisyonlarına seçilme açısından cinsiyeti fark etmeksizin herkese eşit fırsat tanındığını düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

17. Üniversitedeki akademik birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

18. Üniversitedeki idari birim yöneticilerinin toplumsal cinsiyet eşitliği yaklaşımını benimsediğini düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

19. Üniversitedeki ücret politikasının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

20. Üniversitedeki kariyer gelişim olanaklarının cinsiyeti fark etmeksizin herkes için aynı olduğunu düşünüyorum. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

- ☐ Fikrim yok
☐ Hiç katılmıyorum
☐ Katılmıyorum
☐ Bazen
☐ Katılıyorum
☐ Tamamen katılıyorum

CAM TAVAN ALGISI ÖLÇEĞİ

Bu bölümde yer alan ifadelere ne ölçüde katıldığınızı seçeneklerden birini işaretleyerek belirtiniz. Bu ölçekte doğru veya yanlış yanıt yoktur. Lütfen boş bırakmadığınızdan emin olunuz.

- (1) Hiç Katılmıyorum
(2) Katılmıyorum
(3) Kararsızım
(4) Katılıyorum
(5) Tamamen Katılıyorum

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

21. İş ve aile hayatındaki sağlıklı bir denge kurmak adına kadınlar daha az emek ve zaman isteyen işleri tercih etmelidir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

22. Çalışma yaşamı bir kadının aile içinde görevlerini yerine getirmesini engeller. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

23. Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları iş performanslarını olumsuz yönde etkiler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

24. Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

25. Çalışma yaşamı kadınların iş ve aile arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

26. Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

27. Kadınlar çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları engeller karşısında çaresizlik yaşadıkları için kariyer gelişimlerini sonlandırmaktadırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

28. Kadınlar kariyer hedefleri için karşılaşılabilecek zorluklarla baş edemeyeceklerini düşünürler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

29. Kadınlar çalışma hayatında kendileri ile ilgili olumsuz önyargıları kabul ederler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

30. Çalışan kadınlar eşine ve çocuklarına gerekli zamanı ayıramadığı duygusu ile kariyer planlarından vaz geçerler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

31. Kadınlar kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamazlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

32. Kadınlar aile yaşamlarının zarar görebileceği endişesi nedeniyle daha fazla yükselmeyi istememektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

33. Kariyer ilerlemesi için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

34. Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

35. Kültürel değerler kadınların özellikle çoğunluğu erkek olan üst düzey yöneticilerle iş dışı aktivitelere katılmalarını engellemektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

36. İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

37. Kurumda üst düzey görevler daha çok erkeklere verilmektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

38. Kurumda üst düzey görevlerin kadınlara uygun olmadığı düşünülmektedir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

39. Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklıdır. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

40. Kadınlara kariyer ilerlemesinde rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yoktur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

41. Kadınlar kurumda üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeni ile kendilerine yol gösterecek kişi (kadın) bulamamaktadırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

42. Kadınlara kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engelleri aşmada yardımcı olacak kimse yoktur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

43. Kadınlar erkekler kadar kariyerlerinde kararlı değillerdir. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

44. Bazı kararlarda duygusal davranışları nedeniyle kadınlar üst düzey görevlerde başarısızdırlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

	1	2	3	4	5
Hiç	☐	☐	☐	☐	☐
Tamamen katılıyorum.					

EK 3: İdari Yönetici Anket Formu (devam)

45. Kadınların hızlı ve mantıksal karar verme kapasiteleri yoktur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

46. Kadınlar uzun mesailer, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatleri sevmezler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

47. Kadınlar ağır çalışma koşullarına ayak uyduramazlar. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

48. Kadınlarla iş yaşamında iletişim kurmak zordur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

49. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

50. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur. *

Yalnızca bir şıkkı işaretleyin.

1 2 3 4 5
Hiç ☐ ☐ ☐ ☐ ☐ Tamamen katılıyorum.

Bu içerik Google tarafından oluşturulmamış veya onaylanmamıştır.

Google Formlar

EK 4: Atadek Kararı



EK 4: Atadek Kararı (Devam):



EK 5: Araştırma İzni



9 ÖZGEÇMİŞ



