



Semptom Health Researches

home page : www.semptom.org

ÖĞRETMENLERİN CAM TAVAN ALGILARININ TOPLUMSAL CİNSİYETLE İLİŞKİSİ

THE RELATIONSHIP BETWEEN TEACHERS' PERCEPTIONS OF THE GLASS CEILING AND GENDER

Muhammed Mustafa Aydın, Sosyal Hizmet uzmanı, mustafaaydn065@gmail.com, ORCID: [http:// orcid.org/0009-0002-1093-2656](http://orcid.org/0009-0002-1093-2656)

Emine Sonkur, Sosyal Hizmet uzmanı, eminesonkur586@gmail.com, , ORCID: [http:// orcid.org/0009-0000-3333-8743](http://orcid.org/0009-0000-3333-8743)

Selda Demircioğlu, Sosyal Hizmet uzmanı, eminesonkur586@gmail.com, ORCID: [http:// orcid.org/0009-0001-7749-6089](http://orcid.org/0009-0001-7749-6089)

Ahmet Akgül, Sosyal Hizmet uzmanı, akgulahmet59@gmail.com, ORCID: [http:// orcid.org/0009-0007-7502-1577](http://orcid.org/0009-0007-7502-1577)

ÖZET

Bu çalışma, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cam tavan algıları ile demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Veriler, Türkiye genelindeki ilköğretim, ortaokul ve liselerde görev yapan 301 öğretmenlerden "Cam Tavan Engelleri Ölçeği" aracılığıyla çevrimiçi olarak toplanmıştır. Elde edilen verilerin analizinde t-testi, ANOVA ve korelasyon analizlerinden yararlanılmıştır. Araştırma sonuçları, cinsiyetin cam tavan algısında temel belirleyici olduğunu; kadın öğretmenlerin çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve mesleki ayrımcılık boyutlarında erkeklerle oranla anlamlı düzeyde daha yüksek engel algıladığını ortaya koymuştur. Yaş ve mesleki tecrübenin toplam cam tavan puanı üzerinde doğrudan bir etkisi saptanmamış olsa da, yaş arttıkça toplumsal cinsiyet stereotiplerine yönelik farkındalığın arttığı ve mesleki ayrımcılık algısının dönüştüğü gözlemlenmiştir. Ayrıca bekar öğretmenlerin, evli meslektaşlarına kıyasla mentorluk eksikliğini ve mesleki ayrımcılığı daha yoğun hissettikleri belirlenmiştir. Sonuçlar, cam tavanın sadece bireysel tercihlerle değil, yapısal ve zihinsel bariyerlerle şekillendiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Toplumsal Cinsiyet, Eğitim Yönetimi, Kadın Öğretmenler

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between the glass ceiling perceptions of teachers working in educational institutions and various demographic variables. A relational survey model, one of the quantitative research methods, was employed in the study. Data were collected online from 301 teachers working in primary, secondary, and high schools across Türkiye using the "Glass Ceiling Barriers Scale." The data were analyzed using t-test, ANOVA, and correlation analyses. The results revealed that gender is a primary predictor of glass ceiling perceptions; female teachers perceive significantly higher barriers in terms of multiple role conflict, organizational culture, and occupational discrimination compared to their male counterparts. Although age and professional experience were found to have no direct impact on total glass ceiling scores, it was observed that as age increases, awareness of gender stereotypes rises and the perception of occupational discrimination undergoes transformation. Furthermore, it was determined that single teachers perceive a lack of mentoring and occupational discrimination more intensely than their married colleagues. The findings suggest that the glass ceiling is shaped not only by individual preferences but also by structural and mental barriers.

Keywords: Glass Ceiling, Gender, Educational Management, Female Teachers.

GİRİŞ

1. Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet (sex) biyolojik farklılıklara dayanırken, toplumsal cinsiyet (gender) kültürel, sosyal ve tarihsel süreçler içinde şekillenen rol, norm ve beklentileri ifade eder (Dökmen, 2009). Toplumsal cinsiyet, kültürel bir inşa süreci olup (Karakaya, 2021) bireylerin doğuştan gelen özellikleri ile toplumsal yapı tarafından şekillendirilen kimlikleri arasındaki farkı anlamada kritik öneme sahiptir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet yalnızca biyolojik farklılıklara indirgenemeyecek, aksine toplumun değerleri, normları ve güç ilişkileri tarafından sürekli yeniden üretilen bir yapıdır. Feminist yaklaşımlar, toplumsal cinsiyeti cinsler arası ilişkilerin toplumsal olarak örgütlenmesi şeklinde tanımlar (Karakaya, 2021). Bu bağlamda, kadınların eğitim ve mesleki yaşamda karşılaştıkları engellerin önemli bir kısmı, bu toplumsal inşa sürecinin bir sonucu olarak ortaya çıkar.

Toplumsal cinsiyet kavramının tarihi, tek tanrılı dinlerdeki "günahkar Havva" imgesiyle temellenen ve kadınların ataerkil sistemde konumunu belirleyen bir geçmişe sahiptir. Bu algı, feminist çalışmaların gelişmesiyle değişmiş, 1980'lerden sonra toplumsal cinsiyet, biyolojik farklılıkların ötesinde, toplumsal ve tarihsel olarak şekillenen bir kategori olarak ele alınmaya başlanmıştır (Karakaya ve Bilican 2021; Derman, 2021). Toplumsal cinsiyet çalışmaları, feminist hareketlerin gelişim evreleri ile paralel ilerlemiştir. Birinci dalga feminizm (19. yy sonu – 20. yy başı), kadınların oy hakkı, mülkiyet hakkı gibi temel yasal haklarını kazanma mücadelesine odaklanmıştır. İkinci dalga feminizm (1960–1980'ler), hukuki eşitliğin ötesine geçerek, iş yaşamında, aile içinde ve toplumsal alanda eşitlik taleplerini gündeme taşımıştır. Üçüncü dalga feminizm (1990'lar ve sonrası), farklı kadınlık ve erkeklik deneyimlerini tanıyarak, toplumsal cinsiyetin kültürel çeşitlilik boyutunu vurgulamıştır (Algan, 2021). Cumhuriyet'in ilk yıllarında kadın hakları, herhangi bir kadın mücadelesine gerek kalmadan, Medeni Kanun ve Anayasa değişiklikleriyle güvence altına alınmış sonraki dönemlerde yükselen sosyalizmle iç içe olan kadın hareketleri, 1980'lerde bağımsız feminist eylemlere ve 1990'larda kurumsallaşmaya dönüşmüş ve 2000'li yıllarda ise yasal düzenlemelerle güçlenen kolektif kadın hareketleri, özellikle kadına yönelik şiddetle mücadeleyi ana tema olarak benimsemiştir (Özyıldız, 2019). Özellikle eğitim ve öğretmenlik mesleğinde, bu tarihsel birikim,

kadınların mesleki konumlarının şekillenmesinde belirleyici olmuştur.

Toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin biyolojik farklılıklarından ziyade, toplumun kadın ve erkeklerden beklediği davranış kalıplarıdır (Bilican, 2018). Bu rollerin öğrenilmesi, bireylerin cinsiyetlerine uygun davranışlarının pekiştirilmesi ve uygunsuz davranışlarının cezalandırılması yoluyla gerçekleşir (Vatandaş, 2011). Tarihsel olarak, cinsiyet temelli iş bölümü, erkeğin kadınlar üzerindeki tahakkümünü pekiştirmiştir. Bu durum, kadınların ev içi rollerle sınırlı kalmasına ve kamusal alanda daha az söz sahibi olmasına yol açmıştır (Aydın ve Kuruoğlu, 2014). Türk toplumunda da kadın ve erkeklerden beklenen özellikler, geleneksel kalıp yargılara dayanmaktadır (Dökmen, 2009). Bununla birlikte, modernleşme ve kadının çalışma hayatına katılımı, aile içi rollerin ve annelik/babalık rollerinin yeniden şekillenmesine neden olmuştur. Geleneksel olarak annelere yüklenen çocuk bakımı ve ev işleri rolleri, modern dönemde babaların da çocuk gelişimindeki öneminin anlaşılmasıyla değişmeye başlamıştır (Kip, 2021). Ancak, kadınlar hem evde hem de işte sorumluluk üstlenerek "süper kadın" rolüne bürünürken, erkeklerin bu değişime uyum sağlamak zorlandığı ve ataerkil tahakkümü sürdürmeye çalıştığı belirtilmektedir (Sayıl, 1994). Bu durum, toplumsal cinsiyet rollerinin hala eşitsizliklere yol açtığını ve bu kalıp yargıların değişmesinin kolay olmadığını göstermektedir (Bilican, 2018). Öğretmenlik mesleği, kadınların sayıca yoğun olduğu bir alan olsa da, yönetici pozisyonlarda erkeklerin ağırlıklı olarak bulunması, toplumsal cinsiyet rolleri ile açıklanabilir. Kadınların aile içi sorumluluklarının mesleki yükümlülüklerle çakışması, üst düzey yönetim kademelerine erişimlerini sınırlandırmaktadır.

2. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği ve Cam Tavan Olgusu

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların hak ve özgürlüklerini kısıtlayan bir ayrımcılık biçimidir ve kadınların eğitim, istihdam ve sağlık gibi alanlarda dezavantajlı konumda olmasına neden olur (Bal, 2014). Bu eşitsizliğin en temel faktörlerinden biri, erkeğin belirleyici güç olarak görüldüğü ataerkil aile yapısıdır (Eroğlu ve İrdem, 2016 akt. Bardakçı ve Oğlak, 2022). Eğitimde, kız çocukları ve kadınlar toplumsal roller nedeniyle bu haktan mahrum bırakılmakta, bu da eğitim, istihdam ve sosyal statü gibi alanlardaki eşitsizlikleri derinleştirmektedir (Karakaya ve Bilican, 2021). İşgücü piyasasında ise kadınlar aynı işi yapmalarına rağmen erkeklere kıyasla daha düşük ücret almakta ve yöneticilik pozisyonlarına

yükselmekte zorlanmaktadır (Utma, 2019). Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların sağlık hizmetlerine erişimini olumsuz etkileyerek, anne ölümleri ve üreme sağlığı sorunları gibi konularda ciddi riskler oluşturmaktadır (Bal, 2014). En belirgin yansımalarından biri olan kadına yönelik şiddet ise fiziksel, psikolojik, ekonomik ve cinsel şiddet gibi farklı biçimlerde ortaya çıkmakta ve bu durum gelişmiş ülkelerde dahi yaygınlığını korumaktadır (WHO, 2005). Bu eşitsizliklerin ve şiddet biçimlerinin en çarpıcı örneklerinden biri, kız çocuklarını koruma düşüncesiyle ortaya çıkan erken yaşta evliliklerdir (Bilican, 2018). Dolayısıyla, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınların yaşamının her alanını derinden etkileyen ve küresel ölçekte mücadele edilmesi gereken karmaşık bir sorun olduğunu göstermektedir (Karakaya ve Bilican, 2021).

Cam tavan kavramı ise, kadınların yeteneklerine ve başarılarına rağmen, özellikle iş yaşamında üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen, görünmez ve aşılabilir bariyerleri ifade eden bir metafordur (Wirth, 2001). 1970'lerde Amerika Birleşik Devletleri'nde ortaya çıkan bu kavram, kadınların belirli bir yönetim seviyesine kadar terfi edebilse de, bu noktanın ötesine geçememesini tanımlar (Zeng, 2011). Cam tavan, sadece hiyerarşik ilerleme engeli olmakla kalmaz, aynı zamanda gelir dağılımındaki adaletsizlikleri ve karar alma süreçlerindeki eşitsizlikleri de içerir (Bendl & Schmidt, 2010). Cam tavan indeksinde bu eşitsizlikler görünür bir şekilde ortaya çıkmakta olup OECD üyesi 29 ülke arasında ülkemiz 27.sıradadır (Derin, 2020). Ülkemizde derin bir şekilde hissedilen cam tavan sendromunun oluşmasına neden olan engeller üç ana başlık altında incelenebilir.

1.Bireysel Faktörler: Kadınların birden fazla rol üstlenmesi (eş, anne, çalışan) ve bu rollerin yarattığı çatışmalar, kariyer ilerlemelerini yavaşlatır (İşçan ve Timuroğlu, 2007). Ayrıca, kadınların duygusal ve güçsüz oldukları yönündeki kişisel algıları da kendi kendilerine kariyer engelleri koymalarına neden olabilir.

2.Örgütsel Faktörler: Erkek egemen örgüt kültürü ve politikaları, kadınların terfi, ücret ve eğitim gibi konularda eşit fırsatlara sahip olmasını engeller. Örgütlerdeki kadın mentor eksikliği ve resmi olmayan iletişim ağlarına dahil olamama da kadınların kariyer hedeflerine ulaşmasını zorlaştıran diğer önemli engellerdir (Catalyst, 1993).

3.Toplumsal Faktörler: Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık ve kadınların duygusal, pasif ve güçsüz olduğu yönündeki kalıplaşmış düşünceler

(stereotipler), kadınların cam tavan sendromu yaşamalarının temel toplumsal nedenleridir (Parlaktuna, 2010).

Bu faktörler genellikle birleşerek cam tavan sendromu, hem bireysel hem de örgütsel düzeyde olumsuz sonuçlar doğurur. Bireysel sonuçları olarak kadın çalışanlarda motivasyon kaybı, işe olan bağlılıklarının azalması ve kariyer hedeflerinden vazgeçme eğilimi görülür (Erdirençelebi vd., 2018). Ayrıca, haksızlığa uğradığını düşünen çalışanlar işe karşı ilgisizlik ve yabancılaşma yaşar (Özbek, 2011). Bu durumlar, iş tatminini ve örgütsel güveni azaltarak düşük performansa yol açar (Zel, 2002; Örcü ve Akgül, 2019). Örgütsel sonuçları ise yetenekli kadın çalışanların kaybı nedeniyle işletmelerin maliyetlerini artırır ve rekabet avantajını zedeler (Aytaç, 1997). Motivasyonu düşen ve iş tatmini azalan çalışanların devamsızlık oranları yükselir (İpçioğlu vd., 2018). Ayrıca, işten ayrılma (iş gören devir hızı) oranlarındaki artış ve genel olarak verimlilik ve kalitede düşüşler meydana gelir (Tütüncü ve Demir, 2002; Günden, 2011).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların eğitim, istihdam ve sağlık gibi temel alanlarda sistematik dezavantajlarla karşılaşmasına yol açarak, cam tavan sendromunun toplumsal zeminini oluşturur (Bal, 2014; Karakaya ve Bilican, 2021). Bu bağlamda, eğitim sektöründeki yönetici pozisyonlarında kadın temsili düşük olması, cam tavanın en somut yansımalarından biridir ve ataerkil yapıların kurumsallaşmış etkisini gözler önüne serer (Sağlam & Bostancı, 2012; ASPB, 2014). Türkiye'de eğitim sektöründe kadın öğretmenlerin oranı yüksek olmasına rağmen (okul öncesinde %94,6, ilköğretimde %58,16), yönetici pozisyonlarındaki temsilleri oldukça düşüktür (MEB, 2014). 2014 verilerine göre, kadın yöneticilerin oranı sadece %2,6'dır (TÜİK, 2014). Bu durum, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, aile içi sorumlulukların kadınlara yüklenmesi ve erkek egemen örgüt kültüründen kaynaklanmaktadır (Sağlam & Bostancı, 2012). MEB'in "Eğitimde Cinsiyet Eşitliği Projesi" gibi girişimlerle önyargıların kırılması hedeflenmiş olsa da, il ve ilçe müdürlüklerindeki kadın oranları %2,5 ve %0,6 gibi düşük seviyelerde kalmıştır (ASPB, 2014). Medyanın kadın temsili ve toplumsal algılar da bu eşitsizliği pekiştiren önemli faktörler arasındadır. Bu çerçevede araştırmamız cam tavan engellerinin öğretmenler üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Çalışmamızdaki hipotezimiz; öğretmenlerin cam tavan algılarının demografik (cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki tecrübe)değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiğidir. Ayrıca öğretmenlerin cam tavan engelleri

alt boyutları arasında anlamlı ilişkilerin olduğu diğer hipotezimizdir.

YÖNTEM

Bu çalışma, ilişkisel tarama modeli kullanarak, eğitim yöneticisi kadınların yaşadığı cam tavan algısı ile toplumsal cinsiyet tutumları arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırmanın evrenini Türkiye'deki ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan öğretmenler oluştururken, %95 güven aralığı ve %5 örneklem hatası dikkate alınarak 380 öğretmenden veri toplanması planlanmış, eksik veriler çıkarıldığında 301 anket değerlendirilmeye alınmıştır. Veriler, Google Formlar kullanılarak hazırlanan ve sosyal medya üzerinden dağıtılan çevrimiçi anketlerle toplanmıştır. Veri toplama aracı olarak, öğretmenlerin kişisel bilgilerini içeren bir anket ile "Cam Tavan Engelleri Ölçeği" kullanılmıştır.

Cam Tavan Engelleri Ölçeği; Karaca (2007) tarafından geliştirilen bu ölçek, kadınların kariyerlerindeki engelleri belirlemek amacıyla 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçek, çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü, informal iletişim, mentorluk, mesleki ayrımcılık ve stereotipler olmak üzere yedi alt boyutu ölçmektedir. Beşli Likert tipindeki ölçekte puanlama 1 ile 5 arasında değişmektedir. Bazı olumsuz ifadeler ters kodlanmıştır (1, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38). Ölçekten alınan düşük puanlar, cam tavan engellerinin daha yoğun olduğunu göstermektedir. Ölçeğin Cronbach's Alpha değeri 0.887 olarak hesaplanmış olup, ölçek boyutlarından alınan düşük puanlar cam tavan engellerinin fazlalığını göstermektedir.

Elde edilen veriler IBM SPSS 24 programı ile analiz edilmiştir. Analiz sürecinde ilk olarak verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlamak için Kolmogorov-Smirnov testi uygulanmıştır. Normal dağılım gösteren veriler için parametrik testlerden faydalanılmıştır. İkili grupların karşılaştırılması için bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grubun karşılaştırılması için ise Tek Yönlü ANOVA ve korelasyon analizleri kullanılmıştır. Bu analizlerde katılımcıların demografik bilgilerine ait sayı, yüzde, ortalama, standart sapma ve minimum-maksimum değerler tablolar halinde sunulmuştur.

BULGULAR

Çalışmanın amacı doğrultusunda elde edilen veriler analiz edilerek aşağıda yer alan bulgular elde edilmiştir.

Tablo 1.de araştırma katılanların çoğunluğu (%62,1) kadın ve (%73,1)'i evlidir. Aynı zamanda katılımcıların

%31,9'u 11-20 yıl iş tecrübesine sahip olup, yarıdan fazlası (%55.8) 26-41 yaş arasındadır.

Yaş ile iş tecrübesi arasında yüksek ve pozitif bir ilişki ($r = 0,941$, $p < 0,01$) olması beklenen bir sonuç olup yaş arttıkça iş tecrübesinin de arttığını göstermektedir. Yaş ve iş tecrübesi ile cam tavan toplam puan ortalaması arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($p > 0,05$). Bu durum, yaş veya tecrübenin genel cam tavan engellerini doğrudan etkilemediğini düşündürmektedir (Tablo 2).

Cam tavan engelleri alt boyutlarından sadece Yaş ile kadınların kişisel tercih algıları ($r = 0,115$; $p < 0,05$) ve stereotipler ($r = 0,185$; $p < 0,01$) arasında zayıf, pozitif ve anlamlı bir ilişki vardır. Yaş arttıkça bu algıların da bir miktar arttığı söylenebilir. Yaş ile mesleki ayrımcılık arasında ise zayıf, negatif ve anlamlı bir ilişki ($r = -0,145$; $p < 0,05$) mevcuttur, yani yaş arttıkça mesleki ayrımcılık algısı bir miktar azalmaktadır (Tablo 2).

Cam tavan engelleri toplam puan ortalamasıyla alt boyutları olan çoklu rol üstlenme ($r = 0,396$, $p < 0,01$), kadınların kişisel tercih algıları ($r = 0,430$, $p < 0,01$), örgüt kültürü ve politikaları ($r = 0,445$, $p < 0,01$), mesleki ayırım ($r = 0,509$, $p < 0,01$) ve stereotipler ($r = 0,354$, $p < 0,01$) arasında orta düzeyde pozitif ve anlamlı ilişki, informal iletişim ağları ($r = 0,250$, $p < 0,01$) ve mentörlük ($r = 0,181$, $p < 0,01$) ile ilişki düşük ama yine anlamlı ilişki olması cam tavan engellerinin bu faktörler arttıkça yükseldiğini göstermektedir (Tablo 2). Cam tavan algısı alt boyutları arasında düşük anlamlı ilişkiler bulunmaktadır. Ancak cam tavan algısının temel belirleyicisinin Mesleki ayırım, cam tavanla en yüksek korelasyona sahip değişkendir ($r = 0,509$, $p < 0,01$). Bu, ayrımcılık algısının cam tavan algısında belirleyici olduğunu gösterir.

Cinsiyet değişkenine göre kadın ve erkeklerin cam tavan engelleri alt boyutları puan ortalaması karşılaştırıldığında (Tablo 3), çoklu rol üstlenme boyutunda kadınların erkeklerden anlamlı düzeyde daha yüksek puan almıştır ($t = 3.180$, $p = 0.002$). Kadınlar çoklu rol yükünü erkeklere kıyasla daha fazla hissettiklerini göstermektedir. Kadınların kişisel tercih algıları alt boyutunda erkeklerin ortalaması kadınlara göre daha yüksek ($t = 4.004$, $p < 0.001$) olup erkekler, kadınların cam tavanla karşılaşmalarını kişisel tercihlerine bağlama eğilimindedir. Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda kadınlar erkeklerden anlamlı olarak daha yüksek puan vermiştir ($t = 2.839$, $p = 0.005$). Kadınlar örgütsel politika ve kültürün cam tavan üzerindeki etkisini erkeklerden daha fazla algılamaktadır. Mesleki ayırım alt boyutunda kadınların, erkeklere göre mesleki ayrımcılığı

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha fazla hissettiği belirlenmiştir ($t=2.478$, $p=0.014$). Stereotipler alt boyutunda erkeklerin, kadınlara göre stereotip algısı daha düşük olduğu için erkeklerin bu algıları daha olumlu iken kadınların bu konuda daha olumsuz olduğu söylenebilir ($t=4.362$, $p<0.001$). Diğer alt boyutlarla cinsiyet arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Medeni durum değişkenine göre evli ve bekarların cam tavan engelleri alt boyutları puan ortalaması karşılaştırıldığında (Tablo 3) çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler alt boyutlar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık yaratmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Mentorluk alt boyutunda bekarların evlilere göre mentorluk engellerini anlamlı düzeyde daha fazla algıladığı saptanmıştır ($t=-2.653$, $p=0.011$). Mesleki ayrım alt boyutunda ise bekarların evlilere göre mesleki ayrımcılığı istatistiksel olarak anlamlı düzeyde daha fazla algıladığı tespit edilmiştir ($t=-2.587$, $p=0.010$).

TARTIŞMA

Araştırmamızın birinci hipotezi, “öğretmenlerin cam tavan algılarının demografik değişkenlere (cinsiyet, medeni durum, yaş ve mesleki tecrübe) göre anlamlı farklılık gösterdiği” yönünde olup bulgularımız bu hipotezi kısmen desteklemiştir.

Yaptığımız literatür taramasına göre; cinsiyet değişkeni cam tavan algısında anlamlı farklılık yaratırken, medeni durum, yaş ve mesleki tecrübe değişkenlerinde anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgu, (Korkmaz ve Gündüz, 2020)’nin öğretmenler üzerinde yaptığı araştırmada cinsiyetin cam tavan algısında belirleyici olduğunu ancak yaş ve deneyim değişkenlerinin anlamlı etkisinin bulunmadığını gösteren sonuçlarla örtüşmektedir. Benzer şekilde, (Demirtaş ve Arslan, 2021) da kadın öğretmenlerin erkek öğretmenlere kıyasla daha yüksek düzeyde cam tavan algısına sahip olduklarını, ancak medeni durumun anlamlı bir fark yaratmadığını belirtmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen sonuçlar, yaş ve mesleki deneyimin cam tavan engelleri üzerinde doğrudan bir belirleyici olmadığını, ancak kadınların kariyer engellerine yönelik algısal süreçlerini farklılaştırdığını ortaya koymaktadır. Özellikle yaş ilerledikçe toplumsal cinsiyet stereotiplerine yönelik farkındalığın ve kişisel tercih algılarının artması, kadınların kariyer yolculuğunda olgunlaştıkça mevcut kalıp yargıları daha net analiz edebildiklerini göstermektedir. Bu durum, yaş ile kişisel tercih algıları

arasında anlamlı bir farklılık saptayan Çelik (2018)’in bulgularıyla paralellik sergileyerek, bireysel tercihlerin yaşla birlikte cam tavan algısında daha merkezi bir konuma geldiğini kanıtlamaktadır. Öte yandan, mesleki ayrımcılık algısının yaşla birlikte azalma eğilimi göstermesi, kıdemli kadın çalışanların kurumsal engellerle baş etme becerilerinin gelişmiş olabileceğine işaret ederken; literatürde Hoşgör (2016) tarafından rapor edilen “yaş ile çoklu rol üstlenme arasındaki pozitif ilişki”, cam tavanın alt boyutlarının yaştan bağımsız olarak farklı dinamiklerle şekillendiğini doğrulamaktadır. Sonuç olarak, bireysel bulgularımız ve mevcut literatür (Çelik, 2018; Hoşgör, 2016) birlikte değerlendirildiğinde, yaşın cam tavanı toplamda etkileyen statik bir unsur olmaktan ziyade, kadınların kariyer engellerini yorumlama biçimlerini dönüştüren dinamik bir değişken olduğu söylenebilir.

Cinsiyet açısından, kadınlar çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları ile mesleki ayrım alt boyutlarında erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar almıştır. Bu bulgu, kadınların hem aile hem iş yükünü daha yoğun hissettiklerini, örgütsel politika ve kültürden daha olumsuz etkilendiklerini ve mesleki ayrımcılığı daha fazla deneyimlediklerini göstermektedir. Erkeklerin ise kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler boyutlarında kadınlara göre daha yüksek puan almaları, kadınların karşılaştıkları engellerin erkekler tarafından kişisel tercihler veya toplumsal kalıp yargılar çerçevesinde değerlendirildiğine işaret etmektedir.

Kadınların çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları ile mesleki ayrım alt boyutlarında erkeklere kıyasla anlamlı düzeyde daha yüksek puanlar aldığı vurgulanmıştır. Bu bulgu, kadınların hem aile hem iş yaşamındaki sorumlulukları nedeniyle daha fazla yük hissettiklerini ve örgütsel süreçlerde dezavantajlı bir konumda bulunduklarını göstermektedir (Bodur Budak, E., 2023).. Kadınların toplumsal rollerinden kaynaklanan sorumluluklarının iş yaşamında karşılaştıkları engelleri artırdığı yönündeki genel bulguyu güçlendirmesi bakımından bulguların tutarlı ve destekleyici bir nitelik taşıdığı ifade edilebilir.

Medeni durum değişkeninde ise yalnızca mentorluk ve mesleki ayrım alt boyutlarında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bekar öğretmenler, mentorluk eksikliğini ve mesleki ayrımcılığı evlilere kıyasla daha fazla algılamaktadır. Diğer alt boyutlarda medeni duruma göre anlamlı fark bulunmamıştır.

Yine aynı şekilde Yılmaz’ın 2018’deki çalışmasına dayanarak; medeni durum değişkeninin mentorluk ve mesleki ayrım alt boyutlarına göre fark anlamlılığına

yakın görülmüştür. Bekar bireyler evli olan bireylere göre mesleki ayrımcılığı daha fazla hissettikleri vurgulanmıştır.

Kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve bu eşitsizliğin beraberinde getirdiği dezavantajlardan arınarak öznel kimliklerini inşa edebilmeleri, mevcut ataerkil sistemin ortadan kaldırılmasını ve toplumsal cinsiyet eşitliğini savunan, bunun pratikte içselleştirilmiş biçimini onaylayan yeni bir zihniyetin inşasını gerekli kılmaktadır. Kadınların toplumsal yapı içerisinde güç kazanmaları ve bu süreçte güçlendirilerek desteklenmeleri önem arz etmektedir. Ayrıca, kadınların kendi yaşamları üzerinde belirleyici bir özne olduklarına inanmaları ve bu inanç doğrultusunda eylemsel tutum geliştirmeleri zorunludur.

Bu yaklaşım, kadınların güçlendirilmesinin yalnızca bireysel değil, aynı zamanda yapısal dönüşümle de ilişkili olduğunu vurgulayan çalışmalarda da desteklenmektedir (Kandiyoti, 2019; Connell, 2020; Aktaş & Erdem, 2021).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin cam tavan algılarının demografik değişkenlerle olan ilişkisini ve bu algıların literatürle olan tutarlılığını incelemiştir. Elde edilen bulgulara göre cinsiyet, cam tavan algısında en temel farkı yaratan değişkendir. Kadın öğretmenler; çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve mesleki ayrımcılık boyutlarında erkek meslektaşlarına göre çok daha yüksek düzeyde engel algılamaktadır. Bu durum, eğitim sektöründe "kadın mesleği" algısı yaygın olsa dahi, yönetsel basamaklarda yapısal ve kültürel engellerin (ataerkil zihniyet, mentorluk eksikliği vb.) devam ettiğini kanıtlamaktadır.

Yaş ve mesleki tecrübenin cam tavan toplam puanı üzerinde doğrudan bir etkisi olmasa da, algıların niteliğini değiştirdiği görülmüştür. Yaş ilerledikçe kadınların toplumsal cinsiyet stereotiplerine karşı farkındalığı artmakta, buna karşın mesleki ayrımcılık algısı –muhtemelen kazanılan deneyim ve direnç sayesinde– azalmaktadır. Medeni durum ise genel algıyı etkilememekle birlikte, bekar öğretmenlerin mentorluk desteğinden daha yoksun olduklarını ve mesleki ayrımcılığı daha yoğun hissettiklerini ortaya koymuştur. Bu bulgu, iş hayatında evli çalışanlara yönelik oluşan "yerleşik düzen" algısının aksine, bekar bireylerin kurumsal destek sistemlerine daha fazla ihtiyaç duyduğuna işaret etmektedir. Ayrıca araştırma, kadınların karşılaştığı engellerin sadece bireysel tercihlerden değil; Kandiyoti (2019) ve Connell (2020)'ın

vurguladığı üzere ataerkil sistemin ve örgütsel politikaların yapısal bir sonucu olduğunu teyit etmektedir.

Araştırma bulguları doğrultusunda geliştirilen öneriler kapsamında, okul yönetimlerinde toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan yapısal düzenlemelerin hayata geçirilmesi ve kadın öğretmenlerin kariyer basamaklarında desteklenmesi öncelikli bir gereklilik olarak görülmektedir. Bu bağlamda, özellikle genç ve bekar öğretmenlerin hissettiği rehberlik ihtiyacını karşılayacak kurumsal mentorluk ağlarının kurulması, kadınların üzerindeki çoklu rol yükünü hafifletecek esnek çalışma modellerinin geliştirilmesi ve karar alma mekanizmalarında kadın temsiliyi artıracak pozitif ayrımcılık stratejilerinin uygulanması büyük önem taşımaktadır. Ayrıca, toplumsal cinsiyet stereotiplerinin kırılması amacıyla eğitimcilere yönelik farkındalık seminerleri düzenlenmeli ve gelecek çalışmalarda cam tavan engellerinin derinlemesine incelenmesi için nitel yöntemlere başvurulmalıdır.

KAYNAKLAR

- Aktaş, F., & Erdem, M. (2021). Toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın güçlenmesi: Sosyal politika perspektifinden bir değerlendirme. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 21(2), 145–162.
- Aktaş, G. (2013). Feminist kuram: Feminist söylemler bağlamında kadın kimliği: Erkek egemen bir toplumda kadın olmak. *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 30(1), 53-63.
- Algan, T. (2021). Toplumsal cinsiyet bağlamında İslami feminizm. Nobel Yayınları.
- Aycan Çiçek Sağlam, A. B. (2012). Milli Eğitim Bakanlığı merkez ve taşra örgütleri yönetim pozisyonlarında kadınların temsil edilme düzeyine yönelik yönetici görüşleri. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*.1
- Bal, M. 2(2014a). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Bal, M. (2014b). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın sağlığına etkisi. *Kadın Sağlığı Hemşireliği Dergisi*, 1(1), 15-28.
- Bardakçı, Ş., & Oğlak, S. (2022). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi ve Türkiye. *Toplumsal Politika Dergisi*, 3(1), 71-90.

Bayer, A. (2020). Modernleşme sürecinde aile: Değişen anne ve babalık rolleri. *İslami İlimler Dergisi*, 1(1), 35-60.

Bilican, V. (2018a). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadına yönelik şiddet yansımaları: Toplumsal cinsiyet ve aile içinde kadına yönelik şiddet. Gece Kitaplığı.

Bilican, V. (2018b). Toplumsal cinsiyet rolleri: Toplumsal cinsiyet ve aile içinde kadına yönelik şiddet. Gece Kitaplığı.

Biner, S. (2022). Çalışma yaşamında cam tavan sendromu [Yüksek lisans tezi, Trakya Üniversitesi].

Connell, R. (2020). Gender and power: Society, the person and sexual politics. Polity Press.

Çelik, E. N. (2018). Kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan sendromunun tükenmişlik düzeylerine etkilerinin incelenmesi: Kamu sektörü ve özel sektör İstanbul ili örneği [Yüksek lisans tezi].

Çıtak, A. (2008). Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyoekonomik düzeye göre bir karşılaştırma. Bilişsel gelişim kuramı [Yüksek lisans tezi].

Dağdeviren, B., & Aydemir, İ. (2020). Sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algısı ile ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*, 4(3), 167-180.

Derman, O. (2021). Tarihsel süreçte toplumsal cinsiyet. *Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Dergisi*, 64(1), 42-48.

Derin, N. (2020). Dünya'dan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(2), 137-154. <https://doi.org/10.20493/birtop.814149>

Dökmen, Z. (2009a). Biyolojik kuram. Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar. Sistem Yayıncılık.

Dökmen, Z. (2009b). Sosyal öğrenme kuramı. Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar. Sistem Yayıncılık.

Dökmen, Z. (2009c). Toplumsal cinsiyet kuramları (Psikanalitik kuram). Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar. Sistem Yayıncılık.

Dökmen, Z. (2009d). Toplumsal cinsiyet rolleri. Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar. Nobel Yayınları.

Dökmen, Z. (2009e). Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar. Sistem Yayınları.

Economist, The. (2019, 8 Mart). The glass-ceiling index. <https://www.economist.com/graphic-detail/2019/03/08/the-glass-ceiling-index>

Edip Sağlam, G. A. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. Ömer

Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 12(2), 183-201.

Emel Bodur Budak, M. (2023). Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleriyle tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki. *Uluslararası Psiko-Sosyal Eğitim Araştırmaları Dergisi*.

Eroğlu, F., & İ. Ş. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 10-13.

Gezer, Y. (2019). Toplumsal cinsiyet bağlamında kadınların annelik deneyimleri üzerine bir saha çalışması, 3-20.

Gülay, E. (2014). Eğitim yönetiminde kadın cam tavana medya etkisi: Sinop'ta bir uygulama. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15(2), 71-94.

Güldü, Ö., & Ersoy, M. (2000). Bilişsel gelişim kuramı: Toplumsal cinsiyet kuramlarındaki siyasal tutumlardaki cinsiyet farkları. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 105-107.3

Hoşgör, H., & G. D. (2016). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve fa4rklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

İpçioğlu, İ., & E. Ö. (2018). Cam tavan sendromu: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*.

İşcan, Ö. F., & K. M. (2007). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*.

Kandiyoti, D. (2019). Cariyeler, bacılar, yurttaşlar: Kimlikler ve toplumsal dönüşümler. Metis Yayınları.

Karakaya, H. (2021). Toplumsal cinsiyet bağlamında Panopticon: Toplumsal cinsiyete dair. Nobel Yayınları.

Karakaya, H., & Bilican, V. (2021a). Kadın ve eğitim. Toplumsal cinsiyete dair. Nobel Yayınları.

Karakaya, H., & Bilican, V. (2021b). Kadın ve istihdam. Toplumsal cinsiyete dair. Nobel Yayınları.

Karakaya, H., & Bilican, V. (2021c). Toplumsal cinsiyet tarihsel süreçteki gelişimi. Toplumsal cinsiyete dair. Nobel Yayınları.

Karakaya, H., & Bilican, V. (2021d). Toplumsal cinsiyete dair. Nobel Yayınları.

Kip, A. (2021). Toplumsal cinsiyet bağlamında Hz. Peygamber'in babalık rolleri: Toplumsal cinsiyete dair. Nobel Yayınları.

Kuruoğlu, H., & Aydın, B. (2014a). Aile içi ilişkilerde annelik rolleri. Toplumsal cinsiyet ve medya. Detay Yayıncılık.

Kuruoğlu, H., & Aydın, B. (2014b). Toplumsal cinsiyet ve medya. Detay Yayıncılık.

Özbek, M. F. (2011). Örgüt içerisindeki güven ve işe yabancılaşma ilişkisinde örgüte uyum sağlamanın aracı rolü. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi.

Öztürk, A. (2017). Cam tavan sendromu ve kadınların algısı üzerine kavramsal bir çalışma. Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, 1(1), 8-17.

Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. Ege Akademik Bakış.

Sayıl, I. (1994). Ruh sağlığı sorunu olarak şiddet. Kriz Dergisi, 273-276.

Sayılan, F. (2012). Toplumsal cinsiyet ve eğitim. Dipnot Yayınları.

Vargel, P. P. (2017). Toplumsal cinsiyet bağlamında kuramsal yaklaşımlar (Biyolojik kuram). İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 1(31), 497-521.

Vatandaş, C. (2003). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. Kocatepe Üniversitesi Yayınları.

Vatandaş, C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı.

World Health Organization. (2005). International health regulations (3rd ed.).

Yılmaz, Ö., & E. Ö. (2018). Kadınların yönetsel pozisyonlara erişimde cam tavan sendromu: Saha verilerine dayalı bir çalışma. Adıyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 16-18.

Tablo 1. Demografik Bilgiler

		n (301)	%			n (301)	%
Cinsiyet	Kadın	187	62,1	Mesleki tecrübe	0-1 yıl	18	6
	Erkek	114	37,9		2-5 yıl	43	14,3
Medeni durum	Evli	220	73,1		6-10 yıl	73	24,3
	Bekar	81	26,9		11-20 yıl	96	31,9
Yaş	18-25	26	8,6		21 yıldan fazla	71	23,6
	26-33	82	27,2				
	34-41	86	28,6				
	42-49	60	19,9				
	50 ve üzeri	47	15,6				

Tablo 2. Değişkenlerin korelasyon dağılımı

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1. Yaş	r	1									
	p										
2. İş tecrübesi	r	,941**	1								
	p	,000									
3. Cam Tavan Total	r	-,013	,006	1							
	p	,829	,915								
4. Çoklu rol üstlenme	r	-,060	-,067	,396**	1						
	p	,302	,246	,000							
5. Kadınların kişisel tercih algıları	r	,115*	,123*	,430**	-,113	1					
	p	,046	,033	,000	,050						
6. Örgüt kültürü ve politikaları	r	-,009	-,005	,445**	-,116*	,164**	1				
	p	,870	,934	,000	,045	,004					
7. İrformal iletişim ağları	r	,004	,011	,250**	-,047	,098	-,036	1			
	p	,946	,856	,000	,413	,088	,530				
8. Mentörlük	r	-,053	-,035	,181**	-,139*	,031	-,048	,101	1		
	p	,364	,540	,002	,016	,598	,402	,080			
9. Mesleki ayırım	r	-,145*	-,106	,509**	,185**	-,135*	,023	-,036	-,005	1	
	p	,012	,067	,000	,001	,019	,694	,530	,936		
10. Sterotipler	r	,185**	,160**	,354**	-,081	,189**	,066	,013	,063	-,065	1
	p	,001	,006	,000	,160	,001	,252	,817	,273	,261	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 3. Cinsiyet Değişkenine Göre Cam Tavan Engelleri

		Çoklu Rol Üst.		K.K.Tercih Algıları		Örgüt Kült.Pol.		İnformel İlet.Ağları		Mentorluk		Mesleki Ayırım		Stereotipler	
		n	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD
Cinsiyet	1.Kadın	187	3.54	,65	2.81	,43	3.20	,75	3.20	,56	3.19	,75	3.15	,61	2.71
	2.Erkek	114	3.29	,65	3.03	,50	3.13	,80	3.13	,59	3.09	,80	2.98	,56	2.99
	t		3.180		4.004		2.839		1.152		.809		2.478		4.362
Medeni Durum	p		.002*		.000*		.005*		.132*		.419		.014*		.000*
	1. Evli	187	3,44	,67	2,90	,49	2,89	,43	3,15	,57	3,10	,75	3,03	,59	2,83
	2. Bekar	114	3,46	,3,46	2,87	,42	2,85	,42	3,16	,60	3,36	,79	3,23	,59	2,79
	t		-2,57		,449		,627		-,099		-2,653		-2,587		,646
	p		,797		,657		,531		,931		,011*		,010*		,519