



**AZERBAYCAN'DA KADIN ÖĞRETMENLERİN KARŞILAŞTIĞI KARIYER
ENGELLERİNİN CAM TAVAN SENDROMU BAĞLAMINDA İNCELENMESİ;
BAKÜ İL ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN**

Yüksek Lisans Tezi

Sevinj NASRULLAYEVA

Eskişehir 2024

**AZERBAYCAN'DA KADIN ÖĞRETMENLERİN KARŞILAŞTIĞI KARIYER
ENGELLERİNİN CAM TAVAN SENDROMU BAĞLAMINDA İNCELENMESİ;
BAKÜ İL ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN**

Sevinj NASRULLAYEVA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Programı

Danışman: Doç. Dr. Yücel ŞİMŞEK

**Eskişehir
Anadolu Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Haziran 2024**

JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI

Sevinj NASRULLAYEVA'nın "Azerbaycan'da Kadın Öğretmenlerin Karşılaştığı Kariyer Engellerinin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi; Bakü İl Örneği Üzerinden" başlıklı tezi 24/06/2024 tarihinde aşağıdaki jüri tarafından değerlendirilerek "Anadolu Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği" nin ilgili maddeleri uyarınca, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvanı Adı Soyadı		İmza
Üye (Tez Danışmanı)	:Doç. Dr. Yücel ŞİMŞEK	
Üye	:Dr. Öğr. Üyesi. Eren KESİM	
Üye	:Dr. Öğr. Üyesi. Beyza HİMMETOĞLU DAL	

.....
Prof. Dr. Saime ÖNCE

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürü

ÖZET

AZERBAYCAN’DA KADIN ÖĞRETMENLERİN KARŞILAŞTIĞI KARIYER
ENGELLERİNİN CAM TAVAN SENDROMU BAĞLAMINDA İNCELENMESİ;

BAKÜ İL ÖRNEĞİ ÜZERİNDEN

Sevinj NASRULLAYEVA

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Anadolu Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Haziran 2024

Danışman: Doç. Dr. Yücel ŞİMŞEK

Bu çalışmada Azerbaycan’da kadın öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları engellerin Cam Tavan Sendromu bağlamında incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden genel tarama modelinde yürütülmüştür. Çalışma grubu basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenmiş ve 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında Bakü il Milli Eğitim Müdürlüğü bünyesinde görev yapan kadın öğretmenleri temsilen 400 kişiden oluşmaktadır. Veriler Güney (2019) tarafından geçerlik ve güvenirlik çalışmaları yapılmış “Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri” ölçeği ile toplanmıştır. Verilerin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, hizmet yılı ve branş değişkenlerine yönelik analizi için SPSS 25.0 paket programı, Levene’s homojenlik, Anova, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis H ve Scheffe testleri kullanılmıştır. Araştırma sonucuna göre “örgütsel” ve “bireysel” faktörler alt boyutlarına ilişkin katılımın orta düzeyde olduğu ancak “toplumsal” faktörler alt boyutlarında daha düşük katılımın olduğu tespit edilmiştir. Kadın öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları Cam Tavan engellerine ilişkin “toplumsal”, “örgütsel” ve “bireysel” alt boyutlarında ve ölçeğin geneli kapsamında yaş, eğitim durumu, medeni durum, çocuk sayısı ve kıdem değişkenleri açısından öğretmenlerin görüşlerinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu ortaya konulmuştur. Branş değişkeninin ise istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı belirlenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Azerbaycan’da kadın öğretmen, Kariyer engelleri, Cam tavan sendromu.

ABSTRACT

INVESTIGATION OF CAREER BARRIERS FACED BY FEMALE TEACHERS IN AZERBAIJAN IN THE CONTEXT OF GLASS CEILING SYNDROME; THROUGH THE EXAMPLE OF BAKU PROVINCE

Sevinj NASRULLAYEVA

Department of Educational Administration

Anadolu University, Graduate Education Institute, June 2024

Supervisor: Assoc. Prof. Dr. Yücel ŞİMŞEK

In this study, it is aimed to examine the obstacles faced by female teachers in their careers in Azerbaijan in the context of Glass Ceiling Syndrome. The research was conducted in the general survey model from quantitative research methods. The study group was determined using simple random sampling method and consisted of 400 people representing female teachers working in Baku Provincial Directorate of National Education in the 2023-2024 academic year. The data were collected with the “Glass Ceiling Barriers Faced by Women Teachers Related to Management” scale, the validity and reliability studies of which were conducted by Güney (2019). SPSS 25.0 package program, Levene's homogeneity, Anova, Mann Whitney-U, Kruskal Wallis H and Scheffe tests were used to analyze the data for age, marital status, number of children, educational status, years of service and branch variables. According to the results of the research, it was determined that the participation in the sub-dimensions of “organizational” and “individual” factors was at a moderate level, but there was lower participation in the sub-dimensions of “social” factors. It was revealed that there was a statistically significant difference in the opinions of the teachers in terms of age, educational status, marital status, number of children and seniority variables within the scope of the “social”, “organizational” and “individual” sub-dimensions and the overall scale regarding the Glass Ceiling barriers faced by female teachers in their careers. It was determined that the branch variable was not a factor that created a statistically significant difference.

Keywords: Female teachers in Azerbaijan, Career barriers, Glass ceiling syndrome.

ÖNSÖZ

Öncelikle yüksek lisans yolculuğum boyunca bana destek sağlayan Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar Başkanlığı'na teşekkürü borç bilirim.

Araştırmam için ilgi duyduğum konuyu çalışmamda vermiş olduğu destek, göstermiş olduğu anlayış için değerli tez danışmanım Doç. Dr. Yücel Şimşek'e, katkılarından dolayı teşekkür ediyorum.

Ayrıca bu çalışmanın gerçekleşmesinde katkısı olan tüm kadın öğretmenlere bana ve eğitime verdikleri destek için teşekkür ediyorum.

Son olarak bana inanan, hiçbir zaman desteklerini esirgemeyen, her zaman yanımda olan aileme, sevgili eşime ve ailesine, beni motive eden arkadaşlarıma ve en önemlisi de tezimi yazmama eşlik eden canım kızım Berra'ya teşekkür ederim. İyi ki, varsınız.

Sevinj NASRULLAYEVA

ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ

Bu tezin bana ait, özgün bir çalışma olduğunu; çalışmanın hazırlık, veri toplama, analiz ve bilgilerin sunumu olmak üzere tüm aşamalarında bilimsel etik ilke ve kurallara uygun davrandığımı; bu çalışma kapsamında elde edilen tüm veri ve bilgiler için kaynak gösterdiğimi ve bu kaynaklara kaynakçada yer verdiğimi; bu çalışmanın Anadolu Üniversitesi tarafından kullanılan “bilimsel intihal tespit programıyla tarandığını ve hiçbir şekilde “intihal içermediğini” beyan ederim. Herhangi bir zamanda, çalışmamla ilgili yaptığım bu beyana aykırı bir durumun saptanması durumunda, ortaya çıkacak tüm ahlaki ve hukuki sonuçları kabul ettiğimi bildiririm.

Sevinj NASRULLAYEVA

İÇİNDEKİLER

Sayfa

BAŞLIK SAYFASI.....	i
JÜRİ VE ENSTİTÜ ONAYI.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ.....	v
ETİK İLKE VE KURALLARA UYGUNLUK BEYANNAMESİ.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar DİZİNİ.....	xi
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xiii
KISALTMALAR DİZİNİ.....	xiv
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu.....	3
1.2. Araştırmanın Amacı.....	4
1.3. Araştırmanın Önemi.....	5
1.4. Araştırmanın Sayıtları/Varsayımları	6
1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	6
1.6. Araştırmada Kullanılan Tanımlar.....	6
2. ALANYAZIN.....	7
2.1. Kuramsal Çerçeve.....	7
2.1.1. Cam tavan kavramı.....	7
2.1.2. Cam tavan engelleri.....	10
2.1.2.1. Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller	12
2.1.2.1.1. Çoklu rol üstlenme	12
2.1.2.1.2. Kadınların kişisel tercih ve algıları	13
2.1.2.2. Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller	14

2.1.2.2.1. Örgüt kültürü	14
2.1.2.2.2. Örgüt politikaları	15
2.1.2.2.3. Mentor eksikliği	15
2.1.2.2.4. İnfornel iletişim ağlarına katılamama	16
2.1.2.3. Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller	17
2.1.2.3.1. Mesleki ayırım	17
2.1.2.3.2. Kalıplaşmış önyargılar (stereotipler).....	18
2.1.3. Cam tavan sendromunun doğurduğu sonuçlar.....	18
2.1.4. Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler.....	20
2.1.5. Dünyada kadın olmak.....	21
2.1.6. Azerbaycan kadını.....	24
2.1.6.1. Azerbaycan Halk Cumhuriyeti döneminde kadın (1918-1920)	25
2.1.6.2. Sovyetler döneminde kadın (1920-1991)	25
2.1.6.3. Sovyetlerden sonra kadın	27
2.1.6.4. 2020`lerden sonra kadın	27
2.1.7. Kadınlara yönelik yasal uygulamalar.....	28
2.1.7.1. Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası.....	28
2.1.7.1.1. "Cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınması" kanunu (10 Ekim 2006)	29
2.1.7.1.2. İş kanunu (1 Temmuz 1999).....	29
2.1.7.1.3. "Eğitim Hakkında" kanun (5 Eylül 2009)	30
2.1.7.2. Ulusal düzenlemeler	31
2.1.7.2.1. Sosyo-Ekonomik Kalkınma Stratejisi (2022-2026).....	31
2.1.7.3. Diğer kanuni düzenlemeler	32
2.1.7.3.1. Sürdürülebilir Kalkınma İşbirliğine ilişkin çerçeve belgesi (2021-2025)	32
2.1.8. Azerbaycan eğitim sisteminde kadın yönetici.....	33

2.1.8.1. Okul öncesi eğitim (mektebe kadar tahsil)	33
2.1.8.2. Genel eğitim okulları (umumi tahsil mektepleri)	33
2.1.8.3. Meslek eğitimi veren okullar (peşe-ihstias tahsili mektepleri)	35
2.1.8.4. Ön lisans eğitimi (orta ihtisas tahsili).....	35
2.1.8.5. Yükseköğretim (ali tahsil)	36
2.1.8.6. Araştırma enstitüleri.....	39
2.1.8.7. Eğitim sektörüne genel bakış	39
2.2. İlgili Araştırmalar.....	42
2.2.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar.....	42
2.2.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar.....	45
3. YÖNTEM.....	48
3.1. Araştırma Deseni.....	48
3.2. Evren ve Örneklem.....	48
3.3. Veri Toplama Araçları.....	52
3.4. Verilerin Toplanması.....	54
3.5. Verilerin Analizi.....	54
4. BULGULAR VE YORUM.....	56
4.1. Kadın Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerinin Alt Boyutlarına Yönelik Görüşlerine Ait Bulgular.....	56
4.2. Kadın Öğretmenlerin Kariyerlerinde Karşılaştıkları Cam Tavan Engellerine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Belirlenmesi.....	58
4.2.1. Yaş değişkeni açısından bulgular.....	58
4.2.2. Medeni durum değişkeni açısından bulgular.....	60
4.2.3. Çocuk sayısı değişkeni açısından bulgular.....	61
4.2.4. Eğitim durumu değişkeni açısından bulgular.....	64
4.2.5. Hizmet yılı değişkeni açısından bulgular.....	65
4.2.6. Branş değişkeni açısından bulgular.....	67

5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	70
5.1. Sonuç.....	70
5.2. Öneriler.....	73
5.2.1. Uygulayıcılara öneriler.....	73
5.2.2. Araştırmacılara öneriler.....	74
KAYNAKÇA.....	76
ÖZGEÇMİŞ	
EKLER	



TABLÖLAR DİZİNİ

Sayfa

Tablo 2.1. Cam tavan engellerinin alt boyutları ve örnekleri	12
Tablo 2.2. Kadın yöneticilerin cam tavan engelleri.....	13
Tablo 2.3. Kadınların cam tavan engellerini aşması için geliştirilmiş stratejiler ...	21
Tablo 2.4. Dünyadaki bölgelere göre işgücüne katılımı cinsiyet farkı.....	22
Tablo 2.5. Genel eğitim okullarında kadın ve erkek yönetici oranları.....	32
Tablo 2.6. 2022/2023 Devlet ve Özel Üniversitelerde görev yapanların cinsiyete göre dağılımı.....	34
Tablo 2.7. Devlet Üniversitelerinin çeşitli pozisyonlarda çalışanların cinsiyete göre dağılımı.....	35
Tablo 2.8. 2022/2023 Özel Üniversitelerin çeşitli pozisyonlarında çalışanların cinsiyete göre dağılımı.....	36
Tablo 3.1. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan değerler.....	46
Tablo 3.2. Katılımcı öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre frekans ve yüzde dağılımları.....	48
Tablo 3.3. Cam tavan boyutları ve soru numarası listesi.....	49
Tablo 3.4. Araştırmada elde edilen verilere göre hesaplanan ölçek ve alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları	49
Tablo 3.5. Ölçek verilerinin çarpıklık ve basıklık değerleri	50
Tablo 4.1. Ölçek verilerinin alt boyutlarıyla çözümlenmesi.....	56
Tablo 4.2. Yaş değişkenine göre Levene's homojenlik testi sonuçları.....	58
Tablo 4.3. Yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	59
Tablo 4.4. Medeni durum değişkenine göre Levene's homojenlik testi sonuçları	60
Tablo 4.5. Medeni durum değişkenine göre bireysel alt boyutun Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	60
Tablo 4.6. Medeni durum değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları.....	61
Tablo 4.7. Çocuk sayısı değişkeni ile Levene's homojenlik testi sonuçları	62
Tablo 4.8. Çocuk sayısı değişkenine göre bireysel alt boyutun Kruskal Wallis H testi sonuçları.....	62

Tablo 4.9. Çocuk sayısı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	63
Tablo 4.10. Eğitim durumu değişkenine göre Levene's homojenlik testi sonuçları.....	64
Tablo 4.11. Eğitim durumu değişkenine göre Mann Whitney U testi sonuçları.....	64
Tablo 4.12. Hizmet yılı değişkenine göre Levene's homojenlik testi sonuçları.....	65
Tablo 4.13. Hizmet yılı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	66
Tablo 4.14. Branş değişkenine göre Levene's homojenlik testi sonuçları.....	67
Tablo 4.15. Branş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları	68



ŞEKİLLER DİZİNİ

Sayfa

Şekil 2.1. Organizasyon piramidindeki cam tavan	8
Şekil 2.2. Üst pozisyonlara yükselirken kadınların karşılaştığı engeller.....	10
Şekil 2.3. OECD'nin 29 üyesinin Cam Tavan endeksi	23
Şekil 2.4. Ön lisans eğitimi veren eğitim kurumlarının yönetiminde cinsiyet dağılımı. 35	
Şekil 2.5. Bilim ve Eğitim Bakanlığı ve kurumlarında liderlik pozisyonunda bulunanların cinsiyet dağılımı	39
Şekil 2.6. Eğitim sektöründeki yönetim pozisyonlarında kadınların yetersiz temsili	40
Şekil 2.7. Eğitimin farklı alanlarında cinsiyet dağılımı.....	41

KISALTMALAR DİZİNİ

AHC: Azerbaycan Halk Cumhuriyeti

SSCB: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

MEB: Millî Eğitim Bakanlığı (Ministry of Education)

OECD: Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü (Organisation for Economic Cooperation and Development)

WEF: World Economic Forum

SPSS: Sosyal Bilimler için İstatistik Paketi

UNDP: Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü

1. GİRİŞ

Bu bölümde öncelikle giriş kapsamında çalışma hayatında kadının yeri, kadınların kariyer engelleri, yönetimde kadın konuları ele alınmıştır. Ardından çalışmanın temelini oluşturan Azerbaycan'da kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile ilgili bilgiler verilmiş, bu engeller Cam Tavan sendromu başlığı altında ele alınmıştır. Bu bağlamda araştırma yapmak için sırasıyla araştırmanın problemi, amacı ve alt amaçları, araştırmanın önemi, sayıltı, sınırlılıkları ve araştırmada kullanılan tanımlar ele alınmıştır.

Kadınların toplumda yüksek statü sahibi olması, tarihsel süreçte giderek alışıldık bir durum haline gelmekle birlikte bu konudaki eksiklikler hala devam etmektedir. Tarih boyunca farklı ülkelerde, farklı siyasi kurumlarda ve dinlerde kadına yönelik tutum aynı olmamıştır. Her ne kadar kadınlar dünya nüfusunun yarıdan fazlasını oluştursa da kadın hakları yalnızca bir kez erkeklerinkinden üstün olmuştur; o da ilkel toplum yapısında bazı halklarda var olan anaerkili dönemindeydi. Zamanla ekonomik faaliyetin genişlemesi toplumda ve ailede erkeğin rolünü ön plana çıkarmış, böylece ataerkil toplumsal yapı oluşmuştur. Bazı küçük kabileler dikkate alınmazsa, bundan sonra tarih boyunca kadın haklarının erkeklerle eşitlenmesi, yaptıkları işlerin aynı kriterlerde değerlendirilmesi, erkeklerle eşit şartlarda eğitim alınması, kamu işlerinde çalışılması, problemlerin çözümü için onlara hak verilmesi toplumlar için önemli bir konu olarak karşımıza çıkmıştır (Kryshstanovskaya, Lavrov ve Yushkina, 2023).

18. yüzyılın sonunda Sanayi Devrimi ile kadının çalışma yaşamına bugünkü anlamda girişi gerçekleşmiştir. Çalışma hayatına ilişkin ekosistem büyüdükçe doğal olarak kadının çalışma hayatındaki önemi de artmıştır. Fakat kadınlar, çalışma hayatında aktif olsalar da toplumun kendilerine yüklediği roller henüz değişmemiştir. Gerek halk arasında gerekse çalışma hayatında pek çok meslek "kadın işi" ve "erkek işi" olarak sınıflandırılmaktadır. Mesleklerin yatay ayrışması olarak sınıflandırma, çalışma yaşamındaki cinsiyet temelli eşitsizliklerin bir yansımasıdır ve meslek seçiminden işe kabul edilme süreçlerine, terfi olanaklarına kadar pek çok alanda kadınların dezavantajlı duruma düşmesine neden olabilmektedir (Kirişçi ve Can, 2020). Erkek çalışanlar daha çok yöneticilik gibi geleneksel olarak erkek meslekleri olarak görülen pozisyonlara uygun görülmekte ve kadınlar yönetmeye değil, yönetilmeğe teşvik edilmektedir (Kara, 2015). Toplum tarafından benimsenmiş bu zihniyetle ve de erkeklerin egemen olduğu

bu muhitte sosyal beklenti ve stereotiplere meydan okuyup kadın yönetici olarak faaliyet göstermek oldukça zor olabiliyor.

Yönetici yeterliliği, nitelikli yönetim eğitim örgütlerinde son derece önem taşımaktadır. Öğretmenlik gibi kadınların yoğunluklu bir biçimde tercih ettiği bir meslekte bile cinsiyet asimetrisi unsurları gözlemlenmektedir. OECD (2023) istatistikleri ve araştırmalar pozisyon yükseldikçe, erkek çalışan oranının arttığını göstermektedir. Eğitim yöneticilerinin çoğunluğu erkeklerden oluşmakta ve üst kademelerde kadınların istihdam oranı oldukça azdır (Azerbaycan Cumhuriyeti Aile, Kadın ve Çocuk Sorunları Devlet Komitesi, 2022). Kadın öğretmenler hem görevleri boyunca hem de yönetici olmaya çalışırken birtakım engellerle karşılaşarak çeşitli mücadeleler vermektedirler. Yönetime büyük katkı sağlayabilecek olan kadın öğretmenler üst pozisyonlarda yer almak için daha az olanağa sahip olup ve daha fazla çabalamak zorunda kalabiliyorlar.

Dünyanın birçok yerinde olduğu gibi Azerbaycan'da da kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca gelişim ve faaliyetlerini sınırlayan, mesleklerini icra etmelerinin önünde büyük engellere neden olan çeşitli baskı ve zorluklarla karşı karşıya kaldıkları düşünülmektedir. Yeterli eğitim ve deneyime sahip olan kadın öğretmenlerin üst yönetim pozisyonlarına yükselememelerinin önündeki görünmeyen, fakat var olan Cam Tavan engelleri, literatürde bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklı oluşarak üç kategoride karşımıza çıkmaktadır. Bireysel engeller; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, Örgütsel engeller; örgüt kültürü ve politikaları, mentör eksikliği ve informal iletişim ağlarına katılamama, Toplumsal engeller ise mesleki ayrım ve kalıplaşmış önyargı başlıklarından ibarettir (Çetin, 2011). Kadın öğretmenlerin üst düzey pozisyonlarda temsil edilmesini, belli bir seviyenin üzerinde mesleki ilerlemesini engelleyen görünmez engeller onların aile sorumluluklarını, çocukların varlığı gibi özelliklerini, stereotipleri ve örgüt kültürünü mesleki niteliklerine göre çok daha önemli hale getirerek kariyerlerinde “cam tavan” etkisini yoğunlaştırıyor.

1.1. Problem Durumu

Ekonomik İş birliği ve Kalkınma Örgütü OECD (2023) tarafından yapılan incelemelere göre, toplam ortaöğretim çalışanlarının çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır. Bu alan, cinsiyet orantısızlıklarının son derece belirgin olduğu toplum kümesine aittir. Verilere göre, eğitim kurumlarında görev yapan kadın öğretmen oranı %67'e ulaşmıştır (http-1). Ancak kariyer piramidinde ne kadar yukarı çıkarsak, cinsiyet asimetrisi o kadar belirgin hale gelmiştir. Kadın istihdam oranının yüksek olduğu öğretmenlik mesleğine kıyasla yöneticilik pozisyonunda kadın temsiline az oranda olması oldukça merak uyandırıcıdır.

Eğitim sektörünün kariyer basamaklarının tepesindeki bu cinsiyet dengesizliği, onlarca araştırmaya konu olmuş dünya çapında bir sorundur. Araştırmacılar çalışmalarında Fransa (Sabatier, 2010), Almanya (Heinrichs ve Sonnabend, 2022) ve Amerika Birleşik Devletleri'ndeki (Bain ve Cummings, 2000) eğitim yöneticileri arasında kadın oranının düşük olduğunu belirtmişlerdir. Bazı yazarlar bunu kadın yöneticilerin daha düşük verimliliğine ilişkin mevcut klişeye ilişkilendirmektedir (Shvetsova, 2017). Diğerleri ise, erkeklerin daha hızlı kariyer yaptıklarını çünkü bunun için daha fazla zamana ve fırsata sahip olduklarını (Sillaste, 2004) ve fırsatların ataerkil toplumun gelenekleriyle bağlantılı olduğunu düşünmektedirler (Tarakanovskaya, 2019). Avrupa Kadın Rektörler Birliği 2022 yılında "Cam Tavanın Ötesinde Kariyer: Avrupalı Kadın Rektörler Haritası" projesini duyurdu. Bunun nedeni ise 2021 yılı istatistikleri kadınların eğitim, yüksek öğrenim ve araştırma alanlarının üst düzey yönetim pozisyonlarında hâlâ yeterince temsil edilmemesiydi. Bu proje tam anlamıyla alandaki cam tavanın kırılmasını, kadının yönetimde görünürlüğünün artırılmasını amaçlıyordu.

Çalışanların çoğunun kadın olduğu sektörlerin başında eğitim sektörü gelse de üst düzey kademelerde bu sayı oldukça azdır. Azerbaycan İstatistik Kurumunun (2023) verilerine göre Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda görev yapan kadın öğretmenler 83,8 oranında olmasına rağmen kadın yöneticiler sadece %40 oranındadır. Merkez teşkilatta 13 rehberden 2'si kadın ve ayrıca 11 il milli eğitim müdürü içinde de sadece 2 kadın bulunmaktadır (http-2).

Cinsiyet ayrımı gözetmeksizin çalışmak ve gelir elde etmek temel insan hakları arasında yer almaktadır. Azerbaycan Anayasası'nda kadın ve erkeklerin eşit hakları yasal olarak belirlenmiştir. Ancak yasalar ile gerçek hayat arasında ciddi bir uçurum var. Azerbaycan'da cinsiyetler arasındaki işgücü ücretlerinde fark %23, en yüksek hükümet pozisyonlarında erkek oranı ise %80'den fazladır (http-2). Ayrıca Hindistan, Türkiye ve Çin gibi kalabalık ülkelerde kadın bakanların oranı %7'den azken, Azerbaycan, Suudi Arabistan ve Lübnan gibi ülkelerde kadın bakan yoktur (http-3).

Kadınların toplumumuzdaki en önemli pozisyonlara yükselmeleri için resmi bir kısıtlama yoktur, ancak üzerine çıkamayacakları bir "cam tavan" vardır. Yazar Marilyn Loden 1970'lerin sonunda yaptığı bir konuşmada "Cam Tavan"ı, kadınların bu tavanın üzerine çıkmasını engelleyen görünmez ve resmi olarak belirlenmemiş bir bariyer olarak anlatmıştır. Yönetim hiyerarşisinde pozisyon yükseldikçe istihdam edilen kadın çalışan sayısının az olması cinsiyet ayrımcılığına vurgu yapmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının bir çeşidi olarak bilinen Cam Tavan sendromu kadınların sadece kadın olmalarından dolayı iş hayatlarında karşılaştıkları yapay engelleri tanımlamakta ve bu engeller bireysel, toplumsal veya örgütsel olabilmektedir.

Kadınların nüfus artışında, eğitimde, sosyal kalkınmada, bilimde, sağlıkta, siyasette temel güç olduğu gerçeği dikkate alındığında, sorunun aciliyeti, üzerinde çalışılması ve araştırılmasının gerekliliği ön plandadır. Günümüzde başarılı bir kariyer kadının sosyal statüsünü değiştirerek ona maddi refah ve aynı zamanda gelişme, kendini gerçekleştirme, saygı, başarı ve güç ihtiyaçlarının karşılanmasına yardımcı olur. Bu bağlamda, modern koşullarda kadınların kariyerlerinin gelişimine ilişkin konuların incelenmesi oldukça önemlidir. Bu araştırmada da eğitim örgütlerinde görev yapan kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca yaşadıkları cam tavan sendromu deneyimleri incelenmiştir. Bu çerçevede araştırmanın temel problem cümlesi; "Azerbaycan'da kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemelerinde cam tavan engellerle karşılaşp-karşılaşmadıklarının incelenmesi" şeklinde belirlenmiştir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın temel amacı Bakü il Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engellerden biri olan "Cam Tavan" sendromuna ilişkin görüşlerinin incelenmesidir.

Bu genel amaca yönelik olarak aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

1. Kadın öğretmenlerin cam tavan engellerinin alt boyutlarından:
 - toplumsal engellere,
 - örgütsel engellere,
 - bireysel engellere yönelik görüşleri nedir?

2. Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engellerine ilişkin görüşleri:

- yaş,
- medeni durum,
- çocuk sayısı,
- eğitim durumu,
- hizmet yılı,
- branşa göre istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik göstermekte midir?

1.3. Araştırmanın Önemi

Eğitim kurumlarındaki kadın öğretmen ve kadın yönetici sayısı göz önünde bulundurulduğunda dikkate alınması gereken konulardan biri olarak cam tavan engelleri göze çarpmaktadır. Literatür taraması yaparken Azerbaycan'da kadın öğretmenlerin kariyer engelleri konusunda öğretmen görüşlerini inceleyen çalışmalara neredeyse hiç rastlamama alandaki boşluğu gözler önüne sermiştir. Öğretmenlerin öğrencilerine rol model olması bağlamında da okul yönetimi pozisyonunda kadınların oranının artması oldukça önemlidir. Bu yüzden bu çalışma Azerbaycan'daki eğitim kurumlarında görev yapan kadın öğretmenlerin görevleri boyunca ve kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları “görünmez” zorlukların belirlemesi, farkındalık yaratarak cam tavan sendromuna ilişkin anlayışın genişletmesi ve eğitim kurumlarının yönetim pozisyonlarında daha fazla kadının görev yapmasına katkı sağlaması açısından önem taşımaktadır.

Bu araştırma Azerbaycan'da gerçekleşen ve gerçekleşecek cam tavan engellerine yönelik çalışmalara dair boşluğun doldurulmasına katkı sağlamayı hedeflemiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgularla cam tavan engellerinin aşılması konusunda eğitim kurumlarına kısmen de olsa katkı sağlayacak çözüm önerileri üretmeye çalışılmıştır.

1.4. Araştırmanın Sayıltıları/Varsayımları

1. Ölçekteki maddeleri anlamak için katılımcı öğretmenlerin Türk Dili bilgisi yeterlidir.

1.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

1. Bu araştırma; 2023-2024 eğitim öğretim yılında Bakü il Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda görev yapan 400 kadın öğretmenin görüşüyle sınırlıdır.
2. Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engellerinin düzeyi ölçekte kullanılan maddelerle sınırlıdır.

1.6. Araştırmada Kullanılan Tanımlar

Burada araştırmada kullanılan esas kavramların tanımlarına yer verilmiştir.

Öğretmen: araştırma kapsamına giren, Bakü il Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda 2023- 2024 yılında görev yapan kadın öğretmenlerdir.

Eğitim Yöneticisi: okulda liderlik yaparak eğitim ve öğretim sürecini planlayan, yönlendiren, öğretmenleri ve öğrencileri destekleyen kişidir.

Kariyer: alanında uzmanlaşmış kadın öğretmenlerin bilgi, beceri ve deneyimlerini geliştirerek profesyonel hedeflerine ulaşmasını kapsamaktadır.

Cam Tavan Engelleri: kadın öğretmenlerin üst düzey pozisyonlara yükselmesini zorlaştırabilen ve belirgin şekilde görülmeyen bireysel, toplumsal, örgütsel faktörlerden kaynaklı oluşan engellerdir.

2. ALANYAZIN

Bu bölümde cam tavan sendromuna ilişkin tanımlamalar, kavramlar, cam tavan engelleri, cam tavan engellerinin doğurduğu sonuçlar, bu engelleri kırmaya yönelik stratejiler, Dünyada kadın olmak, Azerbaycan kadını ve Azerbaycan eğitim sisteminde kadın yönetici konuları; ilgili araştırmalar kapsamında ise konusunda cam tavan sendromu konusunda yurt içi ve yurt dışında yapılan araştırmalar ele alınmıştır.

2.1. Kuramsal Çerçeve

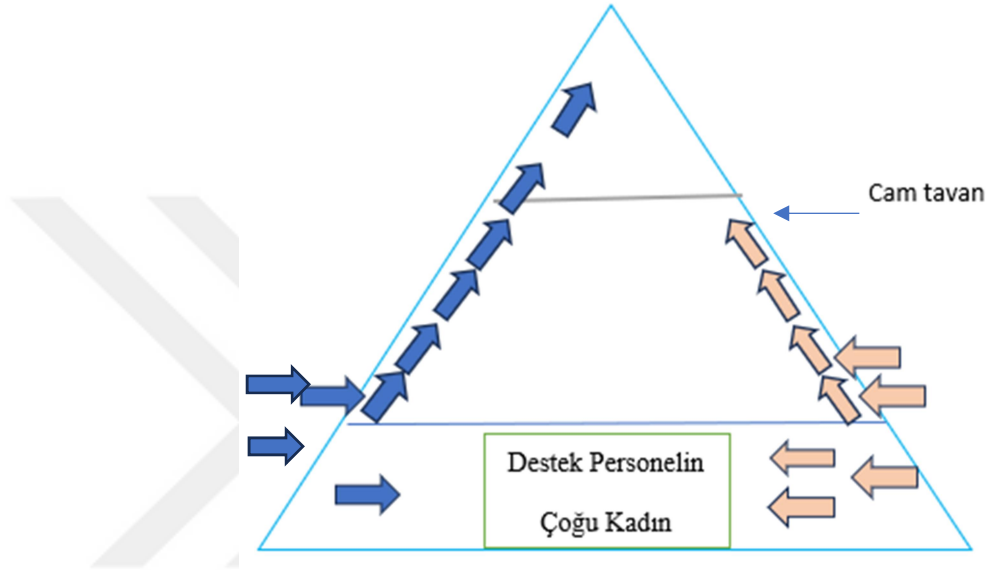
Bu bölümde kavramsal olarak cam tavan sendromunun tanım ve tarihçesi verilmiştir. Kadın öğretmenlerin kariyerlerine yönelik karşılaştıkları engeller, bu engellerin ortaya çıkardığı sonuçlar ve onları kırmaya yönelik stratejiler incelenmiş, Dünyada ve Azerbaycan tarihinde kadın, kadınlara yönelik yasal uygulamalar ve eğitim yönetiminde kadın konuları hakkında bilgi verilmiştir.

2.1.1. Cam tavan kavramı

“Cam tavan” (glass ceiling) kariyer hiyerarşisinde belirli bir seviye olup, kadınların bu seviyenin üzerine çıkması için çok az fırsatlarının bulunması durumu olarak tanımlanabilir. “Cam tavan” mecazi ifadesi ilk kez 1970'lerin sonlarında New York telefon şirketi yöneticisi Marilyn Loden, tarafından çalışan kadınların hakları ve fırsatlarının tartışıldığı bir konferansta konuşmasında objektif, davranış ve özgüvenden bağımsız, en zeki, kararlı ve ısrarcı kadınların bile ilerlemesini engelleyen toplumsal normlar, beklentiler ve önyargılar olarak dile getirilmişti (Kryshtanovskaya, Lavrov ve Yushkina, 2023). Kadınların, farklı etnik gruplardan gelen insanların üst pozisyonlara çıkamaması gibi cinsiyete, dine ve etnik kökene dayalı olan ve terfi zamanı yapılan ayrımcılığı tanımlamak için ABD’de ortaya çıkmıştır (Wirth, 2001). Gay Bryant 1984 yılında ABD’de yayınlanan “Adweek” adlı dergiye vermiş olduğu röportajında kadınların iş hayatında belirli bir seviyeye kadar yükselebildiklerini ancak en tepe noktalara ulaşamadıklarını belirtmişti (Falk ve Grizard, 2003).

Terim olarak ilk kez 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt tarafından “Wall Street Journal” da yayınlanan makalede kullanılmış ve sonrasında akademide önemli bir çalışma konusu olmuştur (Jackson, 2001). 1987 yılında ise “Breaking The Glass Ceiling: Can Women Reach The Top of America” adlı kitabın yayınlanması sonrası Cam Tavan kavramına karşı büyük ölçüde ilgi gösterilmeye başlanmıştır (Yılmaz,

2019). Kurumların geleneğinden ve yargılardan kaynaklanarak kadınların üst pozisyonlara ulaşamamasının önündeki engelleri ortaya koyan çalışmaların temelini kadın çalışanların üst pozisyonlara gelememe nedenleri oluşturmuştur (Anafarta, Savran ve Yapıcı, 2008). Organizasyon piramidi üzerinde "Cam tavan " modeli Şekil 2.1'de gösterilmiştir.



Şekil 2.1. Organizasyon piramidindeki cam tavan (Wirth, 2001)

Cam tavan kavramına yönelik yapılan yurtiçi ve yurtdışı araştırmalarda farklı tanımlamalar yapılmıştır. Bu tanımlamaların bazılarını aşağıda yer verilmiştir:

Rus sosyologları Roshchin ve Solntsev'e (2006) göre "cam tavan", kadınların neredeyse hiçbir yükselme fırsatına sahip olmadığı ve bir pozisyona yükselme konusunda herhangi bir resmi kısıtlamanın olmadığı bir kariyer seviyesidir. Başvuru sahibi istenen pozisyonla oldukça tutarlıdır, gerekli tüm becerilere, deneyime ve eğitim düzeyine sahiptir. Ayrımcı yasalar veya açıkça beyan edilmiş yasaklar yoktur, yani dışarıdan bakıldığında "tavan" kesinlikle geçirgen görünür. Ancak bazen bu şeffaf bariyeri aşmanın tamamen imkânsız olduğu ortaya çıkmaktadır.

Cam tavan kavramı, sadece bireylerin kariyerlerinde belirli bir seviyenin ötesine geçmelerini zorlaştırmakla kalmaz, aynı zamanda gelir eşitsizliği, karar alma ve uygulama süreçlerindeki ayrımcılık gibi sorunları da kapsamaktadır (Erçen, 2008).

Öztürk'e (2011) göre "cam tavan", bir kişinin kariyer veya sosyal merdiveni tırmanmasını, örneğin yönetici pozisyonuna girmesini engelleyen bir tür engeldir. Bir kadının belli bir noktaya geldikten sonra istediği terfii alamaması olarak da tanımlanmaktadır.

Olumsuz bir anlam barındıran "cam tavan" kavramı, kadınların iş dünyasında daha yüksek pozisyonlara erişimini kısıtlayan görünmez engelleri ifade etmektedir. Bu kavram, kadınların terfi ve diğer fırsatlara ulaşmasını zorlaştırarak kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Saleem ve arkadaşlarının 2017 yılında yaptığı çalışmaya göre, cam tavan engeller kadınların üst düzey sorumluluklar üstlenmelerini engelleyerek, potansiyel kadın adaylarını dezavantajlı bir konuma düşürerek örgütlerde çeşitlilik ve eşitliğin sağlanmasına büyük bir engel teşkil eder.

1991 yılında ABD’ de Bush ve 21 üyelik ekibi tarafından Uluslararası Cam Tavan Federasyonu (The Federal Glass Ceiling Commission) oluşturulmuştur (Johns, 2013). 1995’te komisyon tarafından yayınlanan raporda; Cam Tavan ‘‘kadınları ve azınlıkları nitelik ve başarılarına bakılmaksızın kariyer merdiveninin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan görünmeyen ve ulaşılamayan bir engel’’ şeklinde tanımlamıştır. Cam tavan kavramının kadınlarla beraber azınlıkları da kapsamı ve de kurumsal bakış açısı oluşturmamasından dolayı komisyon tarafından yapılan bu tanım oldukça mühimdir.

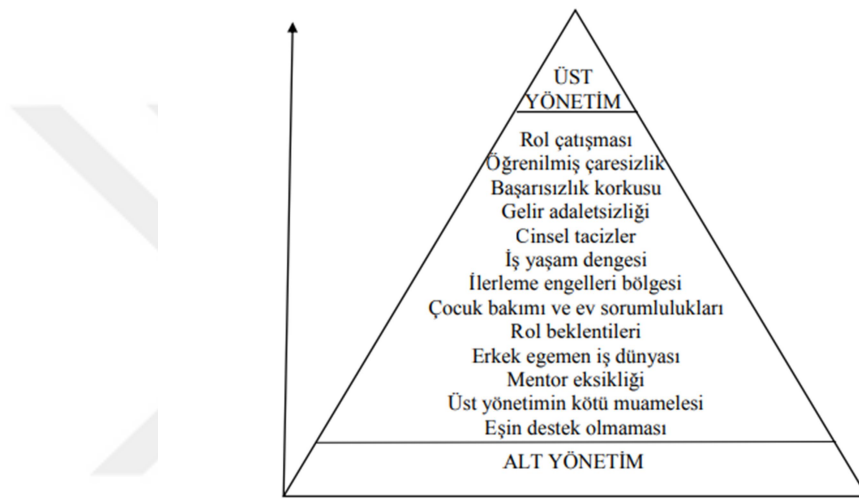
Cam tavan, bir örgüt içinde resmi verilerde ve toplantılarda açığa çıkarılan bir konu olmak dışında, örgütte üst pozisyonlara yükselmeyi, güç ve statü sahibi olmayı zorlaştıran soyut ve doğrudan gözlemlenmesi zor olan engeller olarak tanımlanmaktadır (Jaferov ve Kamiloğlu, 2022).

Kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini sınırlayan belirlenmemiş kariyer merdiveni engelidir (Kryshtanovskaya, Lavrov ve Yushkina, 2023). Genelde yönetim alanında karşılaşılan engelleri niteleyen cam tavan kavramıyla beraber literatürde kullanılan cam uçurum veya cam asansör kavramları ayrımcılığın bir diğer şekli olarak, kadın çalışanların kariyer ilerlemesini negatif yönde etkilemektedir (Aslan ve Sarı, 2019).

Kamuoyunun bilincine yerleşen toplumsal cinsiyet stereotipleri sayesinde cam tavan hâlâ varlığını sürdüren ve genellikle kadınların kendileri tarafından bile fark edilmeyen “yazılı olmayan normlar” dır. Doğrudan (örneğin, erkek meslektaşlarının küçümseyici tavrında) veya bir kadının sırf erkekler bu konuda daha yetkin olduğu için erkeklerle rekabet etmeye "layık olmadığına" inandığında dolaylı olarak ortaya çıkabiliyor.

2.1.2. Cam tavan engelleri

Kadın çalışanlar kariyerleri boyunca alt yönetimden üst yönetim pozisyonlarına doğru ilerlerken eşlerinin veya ailelerinin kariyerleri konusunda yeterince destek olmaması, üst yönetim tarafından olumsuz veya ayrımcı tutumlara maruz kalma, rehberlik ve destek eksikliği gibi çeşitli engellerle karşılaşabilmektedirler. Öztürk (2011) tarafından üst pozisyonlara yükselirken kadınların karşılaştıkları engeller Şekil 2.2’de detaylı olarak gösterilmiştir.



Şekil 2.2. Üst pozisyonlara yükselirken kadınların karşılaştığı engeller (Öztürk, 2011)

“Cam tavan” toplumda kadınlara yönelik genel ayrımcı uygulamaların bir yansıması olabilir (Roshchin ve Solntsev, 2006). Konuya ilişkin yapılan araştırmalarda cinsiyet faktörüne bağlı olarak oluşan “cam tavan” engellerin farklı şekillerde gruplandığı görülmüştür. Aycan (2004), cam tavan engelleri kişinin kendi kendine koyduğu engeller (azim ve kararlılık açısından üst yönetim pozisyonlarında yeterli olamama düşüncesi), erkek yöneticilerin koyduğu engeller (kadınların üst yönetim pozisyonlarında başarılı olmayacağına dair önyargılar, gücü kendi ellerinde tutma isteği) ve kadın yöneticilerin koyduğu engeller (mevkide tek kadın olma düşüncesi ve kıskançlık) olarak 3 boyutta ele almıştır. Ögüt (2006) çalışmasında cam tavan engellerin alt boyutlarını ve örneklerini aşağıdaki Tablo 2.1’deki gibi açıklamıştır.

Tablo 2.1. Cam tavan engellerinin alt boyutları ve örnekleri (Öğüt, 2006)

Erkek Yöneticilerin Koyduğu Engeller	Kadın Yöneticilerin Koyduğu Engeller	Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller
Tarafsız olma ilkesi	Tarafsız olma ilkesi	Cinsiyet rollerine dair davranışlar
	Cinsiyet körlüğü	Topluma ait değerleri sorgulamadan içsel hale getirmek
Cinsiyet körlüğü	Pozitif ayrımcılık	Kendini geliştirme, koşulları değiştirmede isteklilik fakat imkânsızlık
	Kraliçe arı sendromu	İş -aile çatışması ve suçluluk duygusuyla mücadele
Pozitif ayrımcılık	Çok boyutlu kıyaslama ve kıskançlık	Sistemin değişmeyeceğine dair inanç
		Sistemi destekleme zorunluluğu hissi
Kadınlarla iletişim kurmada zorluk	Kadınlara ilişkin önyargılar	Yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak
Gücü elde tutma arzusu	Erkekler gibi düşünüp onlardan biri gibi davranma çabası	Kariyerde yükselmek için gerekenleri ve zorunlulukları göze alamama

Kadınların üst pozisyonlara yükselmelerinin önündeki yapay engeller; kurumların geleneksel personel politikaları, kadının yönetici rolüne uygun olmadığı yönündeki stereotipler, gerekli tecrübeyi kazanamama ve gerekli becerileri gösterememe gibi durumlardır. Cam tavanın oluşmasına neden olan şeffaf engeller bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörlerden kaynaklanarak üç ana başlık altında ifade edilmiştir (Karaca, 2007; Öztürk, 2011). Araştırmada kullanılan ölçeğin alt boyutlarını da gösteren cam tavan engellerin gruplanma biçimi Tablo 2.2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.2. *Kadın yöneticilerin cam tavan engelleri (Öztürk, 2011)*

Cam Tavan Engelleri		
Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
•Çoklu rol çatışması •Kadınların kişisel tercih ve algıları	•Örgüt kültürü •Örgüt politikaları •Mentor eksikliği •Resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama	•Mesleki Ayrım •Kalıplaşmış Ön Yargılar (Stereotipler)

Tablo 2.2` de görüldüğü gibi kadınların kişisel tercihlerinden doğan ve kariyerleri boyunca mücadele ettikleri engelleri bireysel faktörler içermektedir. Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller ise kadınların bağlı oldukları örgütün kültür ve politikalarından kaynaklı oluşan engelleri, kadınların yaşadığı mentor eksikliği ve informal iletişim ağlarına katılamamaları gibi sorunları incelemektedir. Kadınların kariyerlerinde toplumsal faktörlerden kaynaklı karşılaştıkları engeller ise toplumun inancını, kalıplaşmış ön yargıları ve cinsiyete dayalı yapılan meslek ayrımını incelemektedir. Bu engeller detaylı şekilde aşağıda açıklanmıştır.

2.1.2.1. Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller

Kadınların kariyerlerinde ilerleyerek yönetici olma yolunda etkilendiği en önemli değişkenlerden biri kişinin kendisine koyduğu bireysel engellerdir (Suleymanova, 2019). ‘Çoklu Rol Üstlenme’ ve ‘Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları’ olarak bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller iki başlık altında incelenmiştir.

2.1.2.1.1. Çoklu rol üstlenme

Kadınların ev ve aileye karşı sorumlulukları onların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleme bilmektedir. Çalışma hayatına başlayan kadınlar aynı zamanda ev işleri, çocuk ve aile bireylerinin bakımıyla da meşgul olmaktadır. Her ne kadar kadınlar da iş hayatında erkekler kadar yorulsa ve acı çekse de nedense aileyi ayakta tutabilmek için en fazla enerjiyi kadınların harcaması bekleniyor. İsviçre İş Birliği Ofisi ve Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın 2018 verilerine göre kadınlar zamanlarının ve enerjilerinin büyük bir kısmını ev işlerine harcıyor ve kadın gelir getirici faaliyetlerle

uğraşsa bile bu durum değişmiyor (Vazırova, 2018). Dolayısıyla kadınlar hem işte hem de ailede kendilerine verilen rol ve sorumluluklar açısından erkeklerden farklılık göstermektedir. “İyi bir eş olma”, “iyi bir anne olma”, “iyi bir çalışan olma” gibi rolleri üstlenince kadınların bu rollerin tamamını sorunsuzca yerine getirmesi zorlaşıyor (Öztürk, 2011).

Çalışan, kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınlar aile ve iş rolleri birbiriyle çatışmasın diye fazla çaba göstermek, olağanüstü iş yükünü üzerlerine alarak, aileden, sosyal yaşama kadar her şeyi kendileri organize ederek, “süper kadın” olmak zorunda kalıyorlar. Süper kadın olma çabasında olanlar hem fiziki hem de ruhsal olarak çok zorlanarak ağır bedeller ödeyebilmektedirler (Mert, 2019). “Süper Kadın” sendromu yaşayan mükemmeliyetçi ‘süper kadınlar’ hayatları boyunca kendilerinden ödün vermekte ve sonrasında bazı ciddi rahatsızlıklar yaşayabilmektedirler (Çarıkçı, 2001). Son dönemler “süper kadın” kavramının yerine “çift kariyerli aile” kavramları kullanılmaya başlanmıştır.

Kadınların birincil sorumluluğunun ev ve aile olduğu yönündeki yaygın inanç onların kariyer ilerlemelerine engel olabiliyor. Bugüne kadar ailesi ve işi arasında kalan, özel hayatın ağır sorumlulukları nedeniyle pek çok kadının kariyeri, daha başlamadan, gelişme aşamasında veya en iyi zamanında son bulmuştur (Çınar, 2015).

2.1.2.1.2. Kadınların kişisel tercih ve algıları

Kadınlar üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselirken önlerine kendileri için çeşitli engeller koymaktalar. Kariyer geliştirmede en büyük sorumluluk sahibi olan birey hedeflediği kariyere ulaşmak için plan yapmalı ve buna yönelik donanım edinmelidir. Kadınlar birincil sorumluluğunun aile olduğunu düşünerek; bireysel kimliği, öz benlik ve kişiliğini yetiştirmek yerine standart kadın kalıplarını öğrenmekte. Yetişirken kadınların yönetmeye değil yönetilmeye teşvik edilmesi gibi yapılan tüm hatalar sonucu kendilerini erkeklere göre ikincil hissederek kendilerini yanlış anlamlandırmaktadır (Suleymanova, 2019).

Tahtalıoğlu ve Özgür` ün (2020) çalışmasında kişisel tercih ve algılardan kaynaklanan engelleri aşağıdaki gibi sıralamıştır:

- Kadınların kendilerini değişim ya da gelişim için yetersiz görmeleri,

- Aile-iş arasında karar vermek durumunda hissedip ikilemde kalmaları,
- Sistemi değiştiremeyeceği inancı,
- Kariyerde yükselmenin gereklerini yerine getirmeyi göze alamamak.

Kadınların birincil önceliklerinin iyi eş ve iyi anne olmak olduğunu düşündüklerinden, fazla mesaiye kalma ve uzun seyahatlere çıkmayı istememek gibi kişisel tercihlerinden dolayı kariyer gelişimleri olumsuz yönde etkilenmektedir (Öztürk, 2011). Yasal dayanağı olmayan bu engellerle sık karşılaşan kadınlar sonrasında ‘öğrenilmiş çaresizlik’ hissi yaşaya bilmektedir. Öğrenilmiş Çaresizlik Teorisi (learned helplessness theory) pireler, köpekler üzerinde bir dizi deneysel çalışmalarla başlasa da sonradan çocuk gelişimi, hastalığa yatkınlık, yaşlılık sorunu ve depresyon gibi çok çeşitli insan davranışlarını da kapsamıştır (Aktan ve Yay, 2016).

2.1.2.2. Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller

Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller adı altında kadınların bağlı oldukları örgütün kültür ve politikalarından kaynaklı oluşan engeller, kadınların yaşadığı mentor eksikliği ve enformel iletişim ağlarına katılamamaları gibi sorunlar incelemektedir.

2.1.2.2.1. Örgüt kültürü

Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki bireylerin nasıl davranacaklarını, nasıl iletişim kuracaklarını ve karar alma süreçlerini nasıl yöneteceklerini belirleyen, onların düşünce ve davranışlarını şekillendiren değer ve inançlar olarak tanımlanmaktadır (Güçlü, 2003). Erkeklerin egemen olduğu örgüt kültürlerinde kadınlar üst pozisyonlarda kendilerine yer bulamamakta veya kariyer merdivenini tırmanırken belli pozisyonlara uygun bulunmayarak çeşitli engellerle karşılaşabilmektedirler. İşverenler, kadınların özel hayatlarının yoğunluğu yüzünden terfi ettirilmeyerek yönetim basamaklarına getirilmemesi düşüncesindedirler (Gürbüz, 2011). Hamilelik, çocuk bakımı ve ev işleri nedeni ile kadın çalışanların işi terk edebileceklerinden veya evdeki sorumlulukların işin önüne geçeceğinden endişelenmektedirler (Güney, 2019). Bu engelleri aşarak kadınların yükselme basamaklarını tırmanabilmeleri için cinsiyet eşitliğini esas alan, insan odaklı, performans değerlendirilmesi uygulanan örgüt kültürü oluşturulmalıdır (Mert, 2019).

2.1.2.2.2. Örgüt politikaları

Örgüt içerisindeki insan topluluğunu örgüt kültürü tanımlarken; örgütün amaçlarına ulaşmak için izlediği stratejileri, alınan kararları ve bu kararların nasıl uygulandığını örgüt politikaları içerir (Çetin ve Atan, 2013). Politikalar, çalışanların nasıl değerlendirileceğini, ödüllendirileceğini ve terfi ettirileceğini de belirler. Örgütlerin uyguladıkları politikalar kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri yönünde olanaklar sağlama bildiği gibi ilerleyememeleri için de çeşitli engeller yaratabilmektedir (Pamuk, 2017).

Kadınlar, organizasyonlardaki çalışmaları aracılığıyla kariyer gelişimi için gerekli deneyimi zaman zaman kazanamamaktadır. Prim, görev dağılımı ve profesyonel gelişim olanaklarından kadınların daha az faydalandırılması, kadınların kariyer ilerlemesini, yönetim pozisyonlarında temsilini zorlaştırmaktadır. Kadınların daha az yararlandıkları bu olanaklar ve üst düzey yönetimsel eğitimler resmi olmayan iletişim ağları ile belirlenmektedir. Bu eğitimlere katılacak kişiler ise yöneticiler tarafından subjektif olarak seçilmektedir (Sürmeli, 2022). Organizasyonlarda üst düzey pozisyonlara erkek atamanın daha iyi olduğuna dair yazılı olmayan normlar vardır. İş dünyasında, stratejik kaynaklara erişim ve otoriter yönetim tarzının daha önemli olduğu durumlarda erkek çalışanlar daha çok tercih edilmektedir (Vazırova, 2018). Bir kuruluşun kuralları hem erkeklerin hem de kadınların yönetim pozisyonlarına atanmasını özellikle gerektirmedikçe, bu atamaları yapan kişi genellikle alışkanlıktan dolayı erkekleri seçer. Üstler ve astlara ilişkin stereotiplerden dolayı vasıflı kadın çalışanlar terfi alamayabilir.

2.1.2.2.3. Mentor eksikliği

Kadınların karşılaştığı bir diğer engel ise mentor eksikliğidir. Mentorluk veya koçluk kadınların profesyonel ve kişisel yaşamlarına fayda verebilir ve mevcut stereotiplerle yüzleşmeye yardımcı olabilir (Bynum, 2015; Jernigan vd. 2020). Mentorlar ilham vermede ve rehberlik etmede kritik bir rol oynar ve kadınların üst pozisyonlarda yeterince temsil edilmemesi, kadın yönetici adaylarının gerekli mentorları bulmasını zorlaştırmaktadır. Mentorlar, kadınların kariyer gelişiminde rehberlik edebilir, destek verebilir, bilgi ve deneyimlerini paylaşarak onların bilinçli kararlar almasına, karşılaşılabilecekleri zorluk ve engellerin üstesinden gelmesine ve sık

karşılaşılan tuzaklardan kaçınmasına yardımcı olacak çok değerli bilgiler ve ipuçları verebilirler (Manyak ve Lipa, 2024).

Mentor eksikliği bireysel ve örgütsel faktörlerden kaynaklı rol model olabilecek kadın mentorların sayısının az olması ve kadınların erkekler kadar mentorlardan yararlanamaması nedeni ile kadınların kariyer ilerlemesi önünde bir cam tavan engelidir (Pamuk, 2017).

2.1.2.2.4. *İnformel iletişim ağlarına katılamama*

Kadınların kademelerde yavaş ilerlemesinin nedeni, resmi olmayan ilişkilere erişimlerinin daha az olmasıdır. Benzer düşüncelere sahip kişilerden oluşan güçlü bir ağ oluşturmak (network) her kes için kritik öneme sahiptir. Kadınların bağlantı kurması, iş birliği yapması ve fikirlerini paylaşması için alanlar yaratmak, topluluk duygusunu geliştirebilir ve kariyer gelişimleri için değerli fırsatlar sağlayabilir. Çalışanlar bir iletişim ağına katılmakla, örgütün içindeki sosyal yaşamın bir parçası olarak, üst pozisyonlara nasıl ulaşabileceği hakkında bilgi sahibi olabilmektedir (Karaca, 2007).

Toplumumuzda erkeklerin iş dünyasına, siyasete ve karar alma süreçlerine daha fazla katılım sağlamasının sonucunda, iş dünyasının sosyal ağları erkeklerden oluşmuştur. Bundan dolayı erkekler hemcinsleriyle oluşturdukları iletişim ağlarına kadınları kabul etmemektedirler (Öztürk, 2011).

Kariyer yollarıyla ilgili konuşmalar genellikle bir barın arkasında, golf sahasında veya tenis kortunda gerçekleşir. Dolayısıyla sosyal ilişkiler sistemi kadınların bu ağlara giremeyeceği şekildedir. "Yabancıdan yabancıya" prensibiyle işleyen informel iletişim, erkeklerin çıkarları, erkeklerin tercihleri, erkeklerin yaşam biçimleri üzerine kuruludur, yani kadınlar bu sisteme giremez, yabancı olarak görülür ve reddedilirler (Roshchin ve Solntsev, 2006). Oysaki, kadınlar değerli ağlar ve bağlantılar kurarak kendi kariyerleri için yeni fırsat ve iş birliklerinin kapılarını açabilirler.

2.1.2.3. Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller

Bu bölümde kadınların üst yönetim basamaklarına ulaşmalarına engel teşkil eden, toplum tarafından belirlenen roller, cinsiyet temelli stereotipler ve tutumlar “Mesleki Ayrım” ve “Kalıplaşmış Önyargılar (Stereotipler)” başlıkları adı altında ele alınmıştır.

2.1.2.3.1. Mesleki ayrım

Kadınların yönetmeye değil, yönetilmeye uygun olduğu algısı mesleki ayrım yapıldığının göstergesi olarak erkeklerin üst pozisyonlara yükselmesini destekler niteliktedir (Kirişçi, 2018).

Literatürde meslekler cinsiyete göre yatay ve dikey olarak ayrılmıştır. Yatay ayrışma çeşitli meslek gruplarında, dikey ayrışma ise aynı profesyonel kategori arasında kendini göstermektedir (Tanrısevdi, 2015). Yatay mesleki ayrım, iş dünyasında kadın ve erkeğin dağılımını karakterize ederek meslekleri erkek işi veya kadın işi olarak sınıflandırmakta. Geçici, düşük ücretli işler kadın işi olarak, yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, güvenceli ve nitelikli olan işler ise erkek işi olarak adlandırılmaktadır (Sürmeli, 2022).

Kadınların profesyonel kariyerinde “cam tavan” olarak adlandırılan dikey mesleki ayrım ise onların üst pozisyonlara erişimini zorlaştırmaktadır. Emek hiyerarşisindeki cinsiyet gruplarının dengesizliğini karakterize eden dikey cinsiyet ayrımcılığı kavramı, kadınların iş gücünde yönetime ve prestijli pozisyonlara erişimlerinin sınırlandırılması anlamına gelmektedir (Roshchin ve Solntsev, 2006). Neredeyse aynı özelliklere sahip olan çalışanlar arasında kadınlar farklı tutum, davranış ve değerlendirmelerle karşılaştıkları için dikey ilerleme fırsatları çok az olmakta ve genelde kariyerlerine hep aynı alt pozisyonlarda devam etmek durumunda kalmaktadırlar (Pamuk, 2017).

2.1.2.3.2. Kalıplaşmış önyargılar (stereotipler)

Tarihsel olarak cinsiyete dayalı stereotipler kadınları ikincil, hizmet eden bir rolde; erkekler ise "baskın" cinsiyet olarak algılanmaktadır. Toplumun kadınlara ilişkin "kadın bir işi erkek kadar iyi yönetemez" gibi stereotipleri, kadınların yönetim rolleri için uygun görülmemesinin nedeni olabilmektedir.

Genel olarak kadınlara yönelik ön yargı ve tutumlar, onların üst pozisyonlara ulaşmalarını ve kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen cam tavan engeller arasında yer almaktadır. İstihdamda cinsiyet ayrımı olgusu, bu tür kalıp yargıların varlığıyla yakından bağlantılıdır (Oplatka, 2006).

Toplumun yapısına ilişkin ataerkil bir düşünceye dayanan sorumlulukların cinsiyete göre dağılımı neredeyse tüm kadınların karşılaştığı ilk ve en önemli stereotiptir. Sosyal normlar kadınların üst pozisyonlara gelme haklarının tanınmasına karşı çalışmaktadır. Toplumda var olan yaygın bir klişe, erkek patronun doğal bir olgu olduğu, kadın patronun ise kuralın bir istisnası olduğu düşüncesidir. Mevcut stereotiplere göre erkekler bağımsız, hırslı, yetenekli ve çalışkan, kadınlar ise bağımlı, sıcak, duygusal ve zarif olarak görülmektedir (Yılmaz, 2019).

Kadın ve erkek rolleri, erkeklerin daha çok işgücü faaliyetlerine yöneldiğini, görevlerinin maddi destek sağlamak olduğunu, dolayısıyla kadınların rolünün ailelerini ve hanelerini geçindirmek olduğunu ve bu nedenle emek faaliyeti onlar için ikincil, gelecek vaat etmeyen bir faaliyet olduğunu varsayar (Roshchin ve Solntsev, 2006). Bu sosyal baskılar, kariyerlerinde ilerlemeye çalışan kadınlar için çatışma yaratabilir ve bu da suçluluk duygusuna veya kendinden şüphe duymaya yol açabilmektedir.

2.1.3. Cam tavan sendromunun doğurduğu sonuçlar

Miras aldığımız istikrarlı ataerkil sistemde cam tavanın yaygınlığı, kadınların kariyerlerinin önünde bir engel teşkil etmektedir. Bu şeffaf tavan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına ulaşmasını ve potansiyellerini tam olarak ortaya çıkarmasını engelleyerek kadına, aileye, örgüte, topluma yönelik farklı sonuçlar doğurmuştur ve bunlar aşağıdaki şekilde özetlenmiştir (Sergeevna, Vladimirovna ve Mikhailovna, 2021).

- Cinsiyet önyargısı : Kadınlar iş yerinde hâlâ cinsiyet önyargısıyla karşı karşıyadır ve bu durum mikro saldırganlık, ayrımcılık ve kalıplaşmış yargılar da

dahil olmak üzere çeşitli şekillerde kendini gösterebilir. Örneğin, kadınlar liderliği üstlenemeyecek kadar duygusal veya yeterince iddiasız olarak algılanabilmektedir.

- Mentorluk ve sponsorluk eksikliği : Kadınlar genellikle işyerinde kariyer büyümesi ve gelişimi için gerekli olan mentorluk ve sponsorluktan yoksundur. Örneğin, kadınlar erkeklerle aynı ağlara erişemeyebilir, bu da sponsor bulmayı zorlaştırabilmektedir.
- İş-yaşam dengesi : Kadınlar sıklıkla ev işleri ve bakım sorumlulukları konusunda orantısız bir yük üstlenmekte ve bu da iş-yaşam dengesinde zorluklara neden olmaktadır. Örneğin, kadınlar hasta bir çocuğa veya ebeveyne bakmak için işten izin almak zorunda kalabilir ve bu da kariyer fırsatlarının kaçırılmasına neden olabilmektedir.
- Eşit olmayan ücret : Genellikle kadınlar aynı iş için hâlâ erkeklerden daha az kazanmakta; bu da finansal istikrarsızlığa yol açmakta ve kariyerlerinde ilerleme yeteneklerini etkileyebilmektedir. Örneğin, ücretin yetersiz olması durumunda kadınların liderlik pozisyonlarını üstlenme olasılıkları daha düşük olabilmektedir.

Cam tavan aynı zamanda işletmelerin performansını ve bir bütün olarak ekonomiyi de etkilemektedir. Örneğin Chicago Üniversitesi'nde yapılan bir araştırma, cinsiyet engellerinin şirketlerin etkinliğini önemli ölçüde azalttığını öne sürmektedir. Sosyolog Valeria Utkina'ya göre kadınlar, genel olarak erkeklerden daha yüksek oranda iletişim becerilerine, dikkat, sorumluluk ve empatiye sahiptirler. Böylece cinsiyet çeşitliliği daha esnek bir iş modelinin oluşmasına yol açmakta ve bu da şirketlere ekonomik kâr açısından fayda sağlamaktadır (Manyak ve Lippa, 2024).

Kadınlar gelenekleri yıkarak ve normlara meydan okuyarak alanlarında başarılı olduklarında cam tavan yavaş yavaş kırılabilir ve daha kapsayıcı ve çeşitliliğe sahip bir iş ortamına yol açılabilir.

2.1.4. Cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler

Kadınlar kariyer ilerlemelerinde bilinçsiz önyargı, mentorlara erişim eksikliği ve sürekli sarsılan iş-yaşam dengesi gibi kurumsal zorluklarla karşılaşmaktalar (Sergeevna, Vladimirovna ve Mikhailovna, 2021). Bu zorlukları aşmak ve cam tavanların kırılmasını sağlamak için sağlam bir strateji yürütmek gerekmektedir. Son dönemlerde cam tavan etkisini ortadan kaldırmak veya azaltmak için uygulanan stratejilerin sayısı artmıştır. Kadınların cam tavan engelleri aşma bilmeleri için gereken uygulamalar kurum ve kuruluşlar ile kadınların yapabilecekleri şeklinde ikiye ayrılmaktadır (Fettahlioğlu, 2007). Yapılan çalışmalarda da kurumlara, kuruluşlara ve kadınlara cam tavanları kırabilmeleri için atabilecekleri çeşitli somut adımlar önerilmektedir.

Amerika’da Knutson ve Schmidgall (1999) gerçekleştirdikleri çalışmada cam tavan sendromunu önlenmek için aşağıdaki stratejileri geliştirmişlerdir (Utma, 2019):

- Profesyonel becerilerini geliştirmeleri ve kariyerlerinde ilerlemeleri için kadınlara danışmanlık, rehberlik hizmetlerinin verilmesi,
- İşe alma ve terfi zamanı işletme veya müesseselerin kadınlara karşı eşit düşünce biçimini sergilemesi,
- İşletmelerin, müesseselerin ve hükümetin eşit iş yasaları ve çalışanların hak ve sorumluluklarını tanımlamaları yönünde elverişli olan plan ve programların hazırlanması,
- Kadınlara erkeklerle eşit fırsatların verilmesi.

Erçen de 2008 yılında gerçekleştirdiği çalışmasında kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engelleri aşarak, ilerlemeleri için uygulanması gereken stratejileri aşağıdaki gibi sıralamıştır: Üniversite ve mesleki eğitim edinme, sosyal ilişki geliştirme, yüksek performans gösterme, pozitif ayrımcılık ve mentordan yardım alma şeklinde sıralamaktadır.

Engelleri aşarak ve hedeflenen pozisyona ulaşmak için uygulanan stratejiler bireysel ve örgütsel olarak iki başlık altında sınıflandırmaktadır (Çetin, 2011). Cam tavan engelleri kırmaya yönelik geliştirilen stratejiler Tablo 2.3’te gösterilmiştir (Yılmaz, 2019).

Tablo 2.3. Kadınlara cam tavan engellerini aşması için geliştirilmiş stratejiler (Yılmaz, 2019)

Bireysel Stratejiler	Örgütsel Stratejiler
üniversiteye gitme	aile dostu şirketler kurma
kariyer geliştirme programlarına katılma	
daha fazla performans sergileme	cinsiyetçi eşitlik
rehberden yardım alma	
kişisel hayattan fedakârlık yapma	erkeklerin egemen kültürünü değiştirme

Sonuç olarak mentorluk, mesleki eğitim edinme, sosyal ilişki geliştirme gibi bireysel ve örgütsel stratejiler kadınların başarısını önemli ölçüde etkileyebilecek güçlü araçlardır. Kadınlar bilgiyi paylaşarak, ağ oluşturarak ve birbirlerini güçlendirerek cam tavanı aşabilir ve kariyer hedeflerine ulaşabilirler.

2.1.5. Dünyada kadın olmak

19. yüzyılda sanayileşme ile başlayan ve İkinci Dünya Savaşı sonrası hizmet ve kamu sektörlerinin gelişmesiyle devam eden süreç, kadınların iş gücüne katılımı, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadınların ekonomik bağımsızlığı açısından önemli olmuştur (Sultanlı, 2018). 1930'lu yıllardaki sanayileşme sırasında, kadınlar da dahil olmak üzere çalışan nüfusun neredeyse tamamı imalat işlerinde çalışıyordu. Özellikle savaşın etkisiyle kadınlar, cepheye giden erkeklerin yerini alarak fabrikalarda ve diğer üretim alanlarında görev alıyorlardı (Novikova, 2012). Bu değişimler, kadın istihdam oranlarını ve toplumsal cinsiyet rollerini derinden etkilemiştir.

2024 yılında LinkedIn verileri, kadınların iş gücü temsiline hemen hemen her sektör ve ekonomide erkeklerin altında kaldığını, kadınların küresel iş gücünün %42'sini ve üst düzey liderlerin %31,7'sini oluşturduğunu göstermektedir ([http-4](#)). 2022 yılında Dünya Bankası tarafından dünyadaki bölgelere ve cinsiyete göre işgücüne katılım oranları hesaplanmıştır ([http-5](#)). Bu göstergiler Tablo 2.4'te verilmiştir.

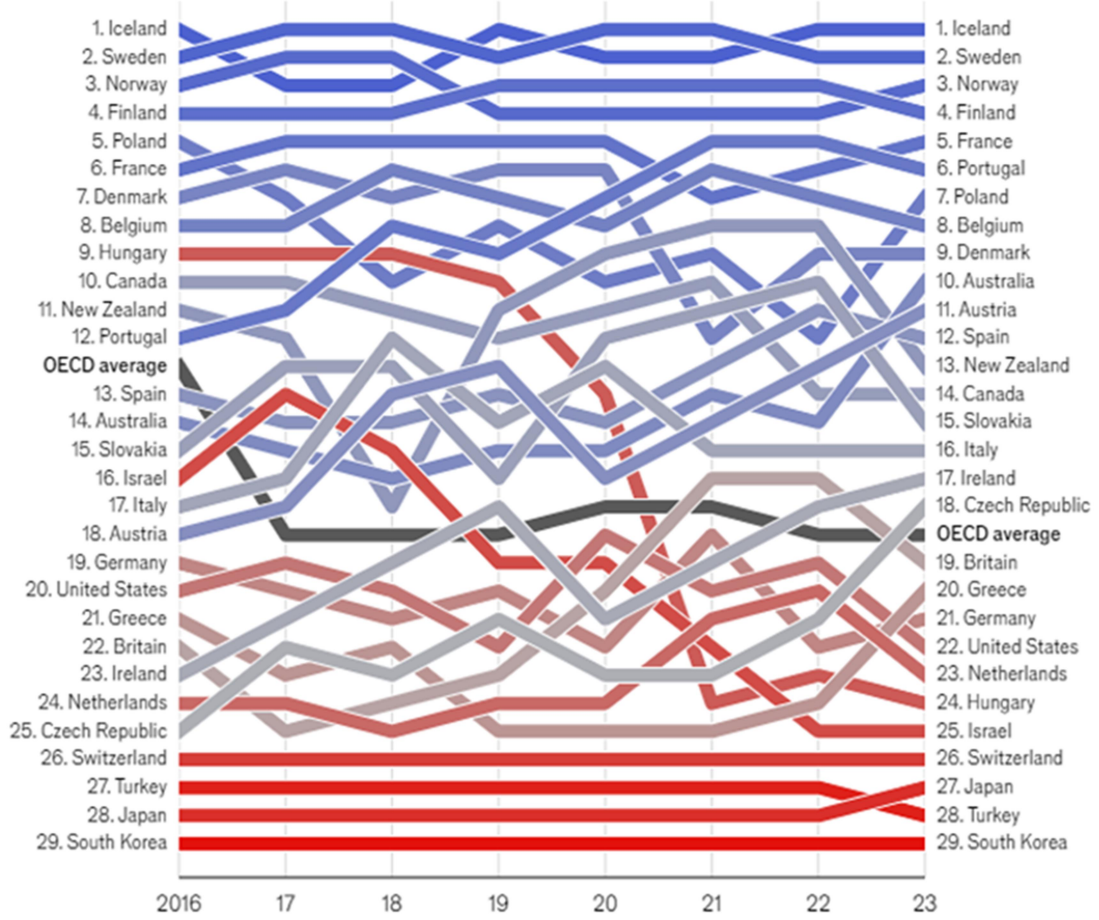
Tablo 2.4. *Dünyadaki bölgelere göre işgücüne katılımı cinsiyet farkı (Dünya Bankası Cinsiyet Veri Portalı, 2022)*

Bölge	Kadın%	Erkek %
Kuzey Amerika Ülkeleri	68.5	78.5
Doğu Asya & Pasifik Ülkeleri	67	81.1
Avrupa Ülkeleri & Merkez Asya Ülkeleri	64.6	78.4
Latin Amerika Ülkeleri ve Karayipler	57.1	80.6
Orta Doğu & Kuzey Afrika Ülkeleri	20.4	74.2
Güney Asya Ülkeleri	28.9	78.3
Sahar Altı Afrika	61.9	73.7

Tablo 2.4'te görülebileceği gibi dünyadaki bölgeler arasında işgücüne kadın çalışanların katılım düzeyinde önemli farklılıklar vardır. Tüm bölgelerde erkek çalışanların katılımı hemen hemen aynı (yaklaşık yüzde 80) ve kadınlardan belirgin şekilde daha yüksek olsa da Güney Asya, Orta Doğu ve Kuzey Afrika ülkelerinde cinsiyet farkı dikkat çekmektedir.

Kadınların emek piyasalarındaki varlıklarının erkeklerin gerisinde kalması ve ikincil işgücü olarak görülmesi, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önemli bir göstergesidir. Bu durumun geçmişten günümüze süreklilik göstermesi, çeşitli toplumsal, ekonomik ve kültürel faktörlere dayanmaktadır (Abdusalamova ve Rabadanov, 2015). Bu faktörler ücret, inisiyatif kullanımındaki eşitsizlikleri içererek kariyer merdiveninin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan cam tavan sendromuna vurgu yapmaktadır.

Cam tavan konusunda en önemli veri kaynaklarından biri de The Economist'in oluşturduğu "Cam Tavan Endeksi" dir. Şekil 2.3' te çoğunluğu zengin ülkelerden oluşan OECD'nin 29 üyesinde kadınların iş gücüne katılımından maaşlara, ücretli ebeveyn izninden siyasette temsiline kadar on göstergeye göre cam tavan endeksi ölçülmüş ve onlarca yıllık iyileşmenin ardından son yıllarda kadınların iş yerindeki ilerlemesinin durduğu ortaya çıkmıştır (<http-6>).



Şekil 2.3. OECD'nin 29 üyesinin Cam Tavan endeksi(The Economist,2024)

Cam Tavan Endeksi'nin 2024 verilerine bakıldığında OECD'de üst düzey yönetici rollerindeki kadın temsili, bir önceki yıldaki %33.8'den %34.2'ye yükselmiş ve ilk kez şirket yönetim kurullarında kadın üye oranı yüzde 33'e ulaşmıştır.

Yukardaki göstergiler teoride kadınların erkeklerle eşit olarak uzun süredir oy kullanma, üst düzey pozisyonlarda bulunma ve büyük meblağlar kazanma hakkını elde etmiş olmalarına rağmen pratikte bunun tamamen geçerli olmadığını açıkça ortaya koymaktadır (Shvetsova, 2017).

2.1.6. Azerbaycan kadını

Azerbaycan'ın sosyal ve siyasi yaşamında kadınlara ve annelere büyük değer verilmektedir. Toplumun yönetilmesinde ve devletin oluşumunda, genç neslin geleneklere ve göreneklere dayalı olarak yetiştirilmesinde kadının yüksek rolü yadsınamaz. Zengin, kadim Azerbaycan tarihinde ve destanlarında da kadınlar hakkında müdrik fikirlerin olması, ülkede kadına verilen değerın göstergesidir. Azerbaycan halk edebiyatının en eski yazılı eseri olan olarak kabul edilen Kitabı Dede Korkut destanlarında kadının toplumdaki itibarı, kadının sözü ve aynı zamanda anne olarak ona karşı tutumu ön plandadır. Destanda, kadın evinin koruyucusu, eğitimcisi ve aynı zamanda vatanın askeri, komutanın en büyük destekçisi olarak tasvir edilmiştir.

Nizamin ve diğer yazar ve şairlerin eserlerinde kadına yönelik tutumun çok büyük örneklerini görmek mümkündür. "Sırlar Hazinesi", "Hosrov ve Şirin" ve "İskendername"de Azerbaycan kadınının şeref ve haysiyetine ilişkin fikirleri ortaya çıkarmak için bize zengin deliller sağlayan örnekler vardır.

Azerbaycan'da kadın hareketi 19. yüzyılın sonu ve 20. yüzyılın başında başladı. "Aziz Nina" adlı ilk laik kız okulu 1848 yılında Şamahı'da açılmış, 11 yıl sonra Bakü'ye taşınmıştır. 1885 yılında ise Gence'de aynı adı taşıyan bir okul daha kurulmuştur. Büyük hayırsever Hacı Zeynalabdin Taghiyev'in girişimi ve mali desteğiyle 7 Ekim 1901'de Müslüman Doğu'nun ilk laik kız okulu Bakü'de kuruldu (Suleymanlı, 2018). 1911-1912 yıllarında Azerbaycanlı kadınların çıkardığı "Işık" Azerbaycan kadın dergisi Bakü'de faaliyet gösteriyordu. 1915 yılında artık Azerbaycan'da 11 kız lisesi ve 2 ön lise vardı. Azerbaycan Demokratik Cumhuriyeti kurulmadan önce Kafkasya'da 15-20 Nisan 1917'de Bakü'de düzenlenen Kafkas Müslümanları Kongresi'nde kadının statüsü meselesi tartışma konusuydu (Farideh, 2005).

Azerbaycan kadınları 20. yüzyılın başından itibaren sosyal, kültürel ve siyasi hayatın her alanında erkeklerle birlikte çalışmış ve önemli başarılar elde etmiştir. Bu dönemdeki faaliyetin temelleri yüzyıllardır var olan ulusal gelenekler, kadın hükümdarlardan Tomris, Nushaba ve seçkin kadın şairelerden Mahsati Gencevi, Natavan vb. ile atılmıştır.

Genel olarak Azerbaycan tarihinde kadından bahsederken tarihi Azerbaycan Halk Cumhuriyeti, Sovyetler, Sovyetler Sonrası veya Bağımsız Azerbaycan Cumhuriyeti dönemi olarak üç bölüme ayırabiliriz (Şeydayeva, 2021). Aşağıdaki alt başlıklarda bunlardan detaylı olarak bahsedilmiştir.

2.1.6.1. *Azerbaycan Halk Cumhuriyeti döneminde kadın (1918-1920)*

1918'de Doğu'nun ilk Müslüman cumhuriyeti olan Azerbaycan Demokratik Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra kadınların kurtuluş hareketi daha büyük bir ivme kazanmıştır. 21 Temmuz 1919'da parlamento, Azerbaycan İşletmeler Meclisi seçimlerine ilişkin yönetmeliği kabul ederek kadınlara oy hakkı verilmiştir. Cinsiyet, dil, ırk ayrımı olmaksızın 20 yaşını doldurmuş tüm vatandaşlar oy verme hakkına sahiptirler (Bunyadov ve Yusifov, 2014). Bu ilerici adımın atılması, Doğu'nun ilk bağımsız cumhuriyetinde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması yolunda ilerlediğinin parlak bir göstergesiydi. Kadınların karşılaştığı zorluklara ve sorunlara çözüm bulmak adına devlet düzeyinde ilgi ve özen gösterilmeye başlanmıştı. Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı Mehmed Emin Rasulzade “Asrımızın Siyavuşu” adlı eserinde kadın ve erkek eşitliği; yayıncılık, sağlık, eğitim kurumlarında kadınların erkeklerle beraber çalışmasında bir sakınca olmadığı bunun aksine, tüm bunların kadınların hakkı olduğunu yazmaktadır (Resulzade, 1989). Ülkede oluşan demokratik ortam kadın dernek ve topluluklarının oluşmasına fırsat sağlamıştır.

Halk Cumhuriyeti'nin kısa süreli varoluşu sırasında, başta Eynülhayat Usubbeyova, Salima Yagubova, Medine Gıyasbeyli, Şafıga Efendizadeh, Khadija Aghayeva ve diğerleri olmak üzere Azerbaycan'ın bir takım vatansever kadınları, Azerbaycanlı kadınların eğitimine önemli katkılarda bulunmuşlardır (Suleymanlı, 2018). Ayrıca Cevahir Rafibeyova, Hacer Şeyhzamanova, Govhar Gajar, Hamida Javanshir, Nigâr Shikhlinskaya ve daha birçok kadın, özgürlük fikirlerini hayata geçirme mücadeleleri ve hayırsever faaliyetleriyle Azerbaycan tarihine isimlerini altın harflerle yazdırmışlardır (Azerbaycan Ulusal Ansiklopedisi NPB, 2002).

2.1.6.2. *Sovyetler döneminde kadın (1920-1991)*

Azerbaycan'ın eğitimsel, sosyal ve mesleki alanlardaki gelişimi aslında sosyalizmin kurulmasından önce gerçekleşmiş olmasına rağmen, Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği SSCB'nin anayasasında cinsiyet ayrımı yapılmamış, kadınlar için zorunlu ortaöğretim ve kadınların erkeklerle birlikte eğitim almaları kanunla tespit edilmişti. Eğitim alanında hak eşitliği kanunu şu anda da yürürlüktedir.

Tiyatroların, müzelerin açılması, okulların, eğitim kurumlarının inşası, meclislerin, teşkilatların oluşturulması ve aynı zamanda kadınların toplumun aktif bir üyesi haline getirilmesine yönelik birçok girişimin halkın ekonomik ve sosyal kalkınması üzerinde büyük etkisi olmuştur. 1923-1937 yıllarında Bolşevik Azerbaycanlı kadınlar tarafından "Doğu Kadını" dergisi çıkarıldı. Bu dergilerin yayınlanmasının en önemli amacı kadınları okuryazar olmaya teşvik etmek, kadınlar arasında eğitimi yaygınlaştırmak ve onları eğitmektir (Farideh, 2005). 1922'de "Arkeoloji Cemiyeti", 1928'den itibaren "Azerbaycan Araştırma Cemiyeti" ve 1929'da "Devlet Bilimsel Araştırma Enstitüsü" kurulmuş ve burada sadece erkeklerin değil, kadınların da hem niceliksel hem de niteliksel olarak değeri önemli olmuştur. Bu yıllarda kadınların hak ve fırsatlarının artırılmasına yönelik 20'den fazla karar alınmış ve birçok reform gerçekleştirilmiştir. Halk Çalışma Komiserliği'nin 13 Aralık 1920 tarihli "Kadın Emeline Dair" kararına göre, kadın emeğinin ağır işlerde, gece vardiyalarında, yer altı işlerinde ve insan vücuduna zararlı bir takım tehlikeli işlerde kullanılması yasaklanmıştır. Hamile kadınlara ve bebeklerini emziren annelere yönelik birtakım imtiyazlar getirilmiştir. Böylece hamile kadınlara doğumdan önce 8 hafta ve doğum sonrasında 8 hafta izin ile bebeği emzirilen kadınlara 3 saatte bir yarım saat mola verilmiştir (Akbarov ve Salimov, 2003). O dönemde kadının görev ve işlevleri değişerek artmıştır. Kadınlar hem işçi hem de anne ve ev hanımı olarak rollerini yerine getirmek zorunda kalmışlardır (Şeydayeva, 2021).

Ayrıca, 1990 yılında özgürlük hareketini bastırmak için Sovyet tankları ve birliklerinin karşısına kadınlar ve kız çocukları cesurca çıkmışlar ve şehit olmaktan çekinmemişlerdir. Gazeteci Salatın Asgarova ve doktor Gültekin Asgarova gibi Azerbaycan'ın milli kahramanları bunun en büyük örnekleridir. 1941-1945 yılları arasındaki İkinci Dünya Savaşı sırasında da Azerbaycan kadınları erkeklerle omuz omuza çalışmış, savaşmış ve milli geleneklerini korumuşlardır.

Genel olarak 20. yüzyıl Azerbaycan kadınları için çok verimli bir dönemdir. Azerbaycan'da Sovyet iktidarının kurulması birtakım yoksunluklar yaratmış olsa da kadın hareketinin yayılması için yine de büyük fırsatlar açmıştır. Azerbaycanlı kadınların 1921, 1957, 1967 ve 1972 yıllarında dört kongresi yapılmış ve Azerbaycan'da kadın hareketinin oluşumunda ve gelişmesinde ilerici rol oynamışlardır (Azerbaycan Ulusal Ansiklopedisi NPB, 2002).

2.1.6.3. Sovyetlerden sonra kadın

Azerbaycanlı kadınların durumu Sovyet darbesinden sonra iyileşmeye başlamıştır. Bu durum ünlü yazarların eserlerine de açıkça yansımıştır. Özellikle Cafer Cebbarlı'nın “Sevil” ve “Almaz” eserlerinde kadınlar ayağa kalkmaya, özgür olmaya çağrılmış ve bu eserler dönemin toplumunda büyük yankı uyandırmıştır.

1993 yılından itibaren kadın hareketinin örgütlenmesi, uluslararası kadın hareketi örgütleriyle ilişkiler kurulması ve dünyada kendine layık bir yer edinmesi için özel örgütsel tedbirler alınmaya başlanmıştır; çok sayıda sivil toplum kuruluşu ve kadın örgütü ve derneği kurulmuştur: “Sevil” Kadın Meclisi, “Şehit Anneleri” Derneği, “Üniversiteli Kadınlar” Derneği, “Kadın ve Kalkınma” Merkezi, “Parlamentar Kadınlar” Halk Birliği vb. (Azerbaycan Ulusal Ansiklopedisi NPB, 2002). Sayısı 147'i aşan hem resmi hem de sivil toplum kuruluşları, Azerbaycan'ı uluslararası dünyada temsil etmektedir (ABD Uluslararası Kalkınma Ajansı, 2018).

2.1.6.4. 2020'lerden sonra kadın

Yeni yüzyılda, hızla küreselleşen modern dünyaya entegre olan demokratik Azerbaycan devletinde kadın haklarının korunması ve geliştirilmesi politikası yine öncelikli yönelimler arasında yer almaktadır. Fakat Ekonomik Forum'un hesaplamaları, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu'na göre 2023 yılında Azerbaycan 97. Sırada yer almaktadır. Ayrıca sonuçlar hiçbir zaman kadınların devlet başkanı olarak görev yapmadığını ve bakanlık pozisyonlarında kadınların payına bakıldığında, kadın bakan olmadığını gözler önüne sermektedir (<http-3>). Yukardaki göstericiler şu sonuca varmamızı sağlamakta: Azerbaycan'da yeni bir cinsiyet dengesinin kurulması henüz belirgin bir eğilim haline gelmemiştir. Değişimler gerçekleşiyor, ancak yumuşak ve belirsiz bir şekilde. Devlet hala geleneksel değerlerin korunması yönünde hareket etmekte ve kadınların toplumsal piramidin tepesine doğru hareketi genellikle “bölünmenin yarılması” doğrultusunda, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin “çözülmesi” bağlamında değildir. Toplumunun üst tabakalarındaki kadınlar ise hala kısmen dekoratif bir rol oynamakta ve “yeni bir norm” görüntüsü vermektedir. Ulusal değerlerimizin içine yerleşmiş bazı stereotipler bizi tarihsel olarak tanınan bir ulus haline getirmiş olsa da toplumsal cinsiyet sorununun hâlâ güncel bir sorun olarak kalmasına yol açan faktörlerdendir.

2.1.7. Kadınlara yönelik yasal uygulamalar

Kadınların ekonomik kalkınmasını teşvik etmek, onların mevcut kariyer seçeneklerine ilişkin algılarını genişletmek, doğum izni hükümlerini iyileştirilmek, geleneksel olmayan veya üst düzeylere doğru artan kariyer gelişimlerini kolaylaştırmak ve daha iyi iş-aile dengesi için önlemler almak gerekmektedir (Asian Development Bank, 2019). Bu bağlamda Azerbaycan'da kadının toplumdaki sosyal statüsünü arttırmak, kadın-erkek eşitliğini gerçekleştirmek için devlet-kadın politikası yürütülmektedir. Kadınlara ulusal ve uluslararası düzeyde önem verilerek onların siyasi, sosyal, bilimsel, kültürel, hukuki, işlere katılmaları için somut tedbirler alınmaktadır. Kadınların karşılaştıkları problemlerin çözümüne yönelik uluslararası kuruluşlara üye olan Azerbaycan'da birçok yasanın kabul edilmesi, kararname ve emirlerin imzalanması, kadın haklarının korunmasının gerçekleştirilmesi ve güvence altına alınmasına olanak sağlamıştır.

2.1.7.1. Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası

Azerbaycan Cumhuriyeti Anayasası en yüksek hukuki güce sahip belge olarak vatandaşların eşitlik haklarının korunması ve kişisel niteliklere dayalı ayrımcılık yapılmaması yönünde çeşitli hükümler içermektedir. Anayasanın 25. Maddesinin ikinci fıkrasında açıkça “kadın ve erkek aynı hak ve özgürlüklere sahip” olduğu beyan edilmiştir (http-7). Ayrıca anayasal bir gereklilik olarak ırk, etnik köken, din, dil, cinsiyet, mülkiyet durumu, hizmet konumu, inançları, hangi siyasi partilere, sendikalara ve diğer kamu kuruluşlarına üye olup olmadığına bakılmaksızın herkesin hakkı ve özgürlüklerin eşitliği devlet tarafından güvence altına alınmıştır. İnsan hakları ve özgürlüklerini ırk, etnik köken, din, dil, cinsiyet, köken, inanç, siyasi veya sosyal bağlılığa dayalı olarak kısıtlamak yasaklanmıştır. Bu sayılan sebeplerden dolayı hiç kimseye zarar ve ayrıcalık verilemez veya verilen ayrıcalıklar reddedilemez.

2.1.7.1.1. "Cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınması" kanunu (10 Ekim 2006)

Cinsiyet eşitliğinin güvence altına alınmasına yönelik bu kanun toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması amacıyla birtakım konuları düzenleyerek, alanında öncü yasa rolü oynamaktadır. Öncelikle kanunda (Madde 3) cinsiyete dayalı ayrımcılığın yasak olduğu vurgulanmaktadır. Aynı zamanda bazı faaliyet ve tedbirlerin, kanunda ayrımcılık olarak kabul edilmediği belirtilmiştir. Kanunda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin devlet politikasının ana yönleri aşağıdaki gibi gösterilmektedir:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına yönelik normatif bir yasal çerçevenin oluşturulması, iyileştirilmesi ve geliştirilmesi;
- Normatif yasal düzenlemelerde toplumsal cinsiyet uzmanları ile yürütülmesi;
- Toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik devlet programlarının geliştirilmesi ve uygulanması;
- Toplumsal cinsiyet eşitliği kültürünün desteklenmesi.

Kanunun 20. maddesine göre cinsiyet eşitliğinin sağlanmasını denetleyen ilgili yürütme organı (Aile, Kadın ve Çocuk Sorunları Devlet Komitesi), faaliyetlerine ilişkin yıllık bilgileri Azerbaycan Cumhuriyeti Milli Meclisi'ne sunmaktadır.

2.1.7.1.2. İş kanunu (1 Temmuz 1999)

Çalışma ilişkilerinde ayrımcılık yapılmamasına ilişkin İş Kanunu'nun 16, 67, 91, 98, 125, 133, 154, 155. maddelerinde bir dizi hüküm yansıtılmıştır. Azerbaycan'ın çalışma mevzuatında kadınların cinsiyetleri dikkate alınarak istihdam, çalışma ve dinlenme sürelerinin düzenlenmesi ve diğer alanlarda ayrımcılık sayılmayan çeşitli tavizler, ayrıcalıklar ve ek güvenceler verilmektedir. İş Kanunu'nun "Kadınların çalışma hakkı ve uygulanmasındaki güvenceler" başlıklı 37. bölümü bu konulara ayrılmıştır (http-7).

Çalışma ilişkilerinde vatandaşlık, cinsiyet, ırk, din, uyruk, dil, ikamet yeri, mülkiyet durumu, köken, yaş, aile durumu, inançlar, siyasi görüşler, sendika veya diğer kamu kuruluşlarına üyelikleri, hizmet pozisyonları ve ayrıca çalışan nitelikler ve mesleki yeterlilik ile ilgili olmayan bu faktörlere dayalı olarak her türlü ayrımcılığa izin verilmesi ve bu nedenlerden dolayı ayrıcalık ve imtiyazların belirlenmesi ve hakların

sınırlandırılması kesinlikle yasaktır.

Hamile kadınlar ve üç yaşın altındaki çocukları olan kadınlar için iş sözleşmesi imzalanırken deneme süresi belirlenmez; işveren, hamile olması veya 3 yaşın altında çocuğu olması nedeniyle bir kadınla iş sözleşmesi yapmayı reddedemez; bu kategorideki kadınların gece çalışması, fazla mesai, tatil ve iş günü sayılmayan diğer günlerde çalıştırılması ve iş gezilerine gönderilmesi yasaktır iş sözleşmesinin işveren tarafından feshedilmesinin sebepleri de sınırlıdır. Ayrıca devlet genel eğitim kurumlarında çalışan eğitimcilerin sertifikalandırma süreci, hamile kadınlar, çocuğu üç yaşına gelene kadar sosyal izinli olan ve bu iznin bitiminden itibaren bir yıldan az bir süre içinde ilgili bir pozisyonda çalışan kadınlar için geçerli değildir.

2.1.7.1.3. "Eğitim Hakkında" kanun (5 Eylül 2009)

Azerbaycan Cumhuriyetinin Eğitim kanununda Azerbaycan eğitim sistemi devlete karşı sorumluluklarını anlayan, millî gelenek ve demokrasi ilkelerine, insan hak ve özgürlüklerine saygı duyan, vatansever, bağımsız ve yaratıcı düşünen vatandaşlar ve bireyler yetiştirmeyi; ulusal-ahlaki ve evrensel değerleri koruyan ve geliştiren, geniş bir bakış açısına sahip, girişim ve yenilikleri değerlendirebilen, teorik ve pratik bilgiye sahip, çağdaş fikirli uzmanlar yetiştirmeyi; Sistematik bilgi, beceri ve alışkanlıkların kazanılmasını ve sürekli mesleki gelişimi sağlamak, öğrencileri kamusal yaşama ve üretken çalışmaya hazırlamayı amaçlamıştır (Alızade, 2021).

Kanunun 5.3. Maddesi, devlet mülkiyetinin şekline bakılmaksızın, tüm eğitim kurumlarına işe alma, atama veya pozisyon seçimi, işe teşvik, eğitim kurumlarına kabul olma, öğrencilere burs verilmesi, bölüm seçimi, bilim düzeyinin değerlendirilmesi, mezunların istihdamı, eğitimin bir üst düzeyde sürdürülmesi, niteliklerin artırılması ve diğer eğitim konularında kadın ve erkekler için eşit fırsatların yaratılmasını sağlamaktadır (<http-7>).

2.1.7.2. Ulusal düzenlemeler

Cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak ve eşitliği sağlamak amacıyla kararname imzalanmış, strateji, plan ve projeler hazırlanmıştır. 1998 yılında "Azerbaycan'da Kadınların Rolünün Artırılmasına Dair Kararname" imzalanmış ve Kadın Sorunları Devlet Komitesi kurulmuştur. Komite, kadın haklarının korunması yönünde son derece önemli çalışmalar yapmış ve tedbirler hayata geçirmişlerdir. 1998'den bu yana her beş yılda bir Azerbaycan kadınlarının kongreleri yapılmaktadır. Bu kongreler devlet kadın siyaseti alanında en önemli ve büyük etkinliklerden biri olarak kabul edilmektedir.

6 Mart 2000 tarihinde Azerbaycan Cumhuriyeti Cumhurbaşkanı, kadın sorunlarına ilişkin 2000-2005 yılları için ilk Ulusal Eylem Planının temelini atan "Azerbaycan Cumhuriyeti'nde Devlet Kadın Politikasının Uygulanmasına İlişkin" 289 sayılı Kararnameyi imzaladı. Bu kararname, ülkede kadın politikasının güçlendirilmesine yol açmıştır. Kararnamenin uygulanmasını sağlamak amacıyla onaylanan Azerbaycan Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu'nun 26 Eylül 2000 tarih ve 176 sayılı Kararı tüm devlet organlarının (kurumlarının) ve diğer kuruluşların toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına ilişkin faaliyetlerinin iyileştirilmesine ve politikalarına toplumsal cinsiyet faktörünün dahil edilmesine olanak sağlamaktadır.

2006 yılında Cumhurbaşkanı'nın girişimiyle "Cinsiyet (Erkek ve Kadın) Eşitliğinin Garantisi Hakkında Kanun" kabul edilmiş, aynı yıl devlet başkanının ilgili talimatıyla Kadın Sorunları Devlet Komitesi, Aile, Kadın ve Çocuk Sorunları, Devlet Komitesi olarak yeniden düzenlenmiştir.

2.1.7.2.1. Sosyo-Ekonomik Kalkınma Stratejisi (2022-2026)

Azerbaycan Cumhuriyeti'nin 2022-2026 yıllarını kapsayan sosyo-ekonomik kalkınma stratejisinde kadınlarla ilgili bir madde ve bu maddeye göre bir hedef göstergesi bulunmaktadır. Böylece "dinamik, kapsayıcı ve sosyal adalete dayalı toplum" stratejisi hedefi kapsamında kadınların yüksek ücretli işlere erişiminin yaygınlaştırılması için ek bir mekanizma oluşturulması öngörülmektedir. Burada ana kriter olarak kadın ve erkek ortalama aylık ücretlerinin oranı dikkate alınmıştır. Mevcut durumda kadınların ortalama aylık ücretlerinin erkeklerin ortalama aylık ücretlerinin oranı %65.8 olup, dönem sonunda bu oranın %80'e çıkarılması planlanmaktadır.

2.1.7.3. Diğer kanuni düzenlemeler

Azerbaycan bir dizi uluslararası kuruluşa katılarak, sözleşmeler, protokoller kabul ederek kadın hakları konusunu ulusal mevzuatta geliştirmiştir. 1995 yılında düzenlenen IV. Dünya Kadın Konferansı'nda dünyanın 189 ülkesi gibi Azerbaycan da Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu'nu kabul etmiştir. Platformun temel amacı kadınların politik, ekonomik ve sosyal koşullarının iyileştirilmesidir. Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu dünyanın her yerinde kadınların haklarının korunması, barış ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kalkınma süreçlerinde katılımlarını engelleyen faktörleri ortadan kaldırılabileceğini beyan etmiştir.

30 Haziran 1995'te Azerbaycan, Birleşmiş Milletler "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair" Sözleşmesine katılmış ve ilgili yükümlülükleri üstlenmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) kadın emeği alanında “Yeraltı İşlerinde Kadın Emeğinin Uygulanması Hakkında”, “Eşit İş İçin Erkek ve Kadınlara Eşit Hakların Verilmesi Hakkında”, “Anneliğin Korunması Hakkında”, “Çalışma ve İstihdam Alanında Ayrımcılık Hakkında” ve “Evli Kadınların Vatandaşlığı Hakkında” başlıklı sözleşmelerini kabul etmiştir (http-8).

2.1.7.3.1. Sürdürülebilir Kalkınma İşbirliğine ilişkin çerçeve belgesi (2021-2025)

Birleşmiş Milletler ile Azerbaycan arasında Sürdürülebilir Kalkınma İşbirliğine ilişkin çerçeve belgesinde sürdürülebilir kalkınma amacıyla Azerbaycan'ın uygulamalı olduğu eylemler gösterilmiştir. Belgede 4. öncelikli alan siyasi, ekonomik ve sosyal alanlarda kadın ve kız çocuklarının yetkilerini arttıran ve cinsiyet eşitliğine sahip bir topluma doğru yönelmektedir. Tüm öncelikli alanlarda toplumsal cinsiyet hususlarının dikkate alınmasına rağmen Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı UNDP, eşitsizliğin temel nedenlerinin ortadan kaldırılmak, kadın ve kız çocuklarının yaşamlarını etkileyen kararların kabul süreçlerine katılımını artırmaya yönelik politika ve uygulamalarda somut değişiklikler yapmayı önermektedir.

Hükümetin gelecekteki öncelikleri arasında şunlar yer almaktadır:

- Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasaların güncellenmesi,
- Kadın hakları konusunda farkındalığın artırılması,
- Toplumsal cinsiyete dayalı şiddetle mücadele,

- Kadın girişimcilere yönelik desteğin artırılması,
- Cinsel sağlık ve üreme sağlığı ve aile planlaması.

2.1.8. Azerbaycan eğitim sisteminde kadın yönetici

Kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığının somut örneği akademide de özellikle üst yönetimde kadın oranının düşüklüğü evrensel bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır (Jaferova, 2016). Kamu ve özel sektörün eğitim alanında yönetim pozisyonlarında çalışanların cinsiyet göstergelerinin analizine göre, okul öncesi eğitim kurumu hariç, diğer eğitim kurumlarının (genel eğitim, meslek, ön lisans ve yükseköğretim okulları ve araştırma enstitüleri) yönetiminde erkeklerin baskın olduğu görülmektedir (http-2).

2.1.8.1. Okul öncesi eğitim (mektebe kadar tahsil)

Okul öncesi eğitim kurumlarının neredeyse hepsi kadınlar tarafından yönetilmektedir. Bu kurumlarda kadın yönetici sayısı 1812 (%99.3), erkek yönetici sayısı ise 12'dir (%0.7). Erkek yöneticilerin hepsi de özel anaokullarında çalışmaktadır (http-2).

2.1.8.2. Genel eğitim okulları (umumi tahsil mektepleri)

Azerbaycan Cumhuriyeti'nde genel eğitim 11 yıl sürerek, 4+5+2 şeklinde, üç eğitim düzeyinden oluşmaktadır ve öğrenciler genel eğitim düzeyini aynı eğitim kurumunda tek yönetim altında tamamlamaktadırlar (Alızade, 2021):

- 1) İlkokul eğitim düzeyi (1-4. sınıflar – iptidai tahsil)
- 2) Ortaokul eğitim düzeyi (5-9. sınıflar – umumi orta tahsil)
- 3) Lise eğitim düzeyi (10-11. sınıflar – tam orta tahsil)

Genel eğitim okulları (umumi tahsil mektepleri) Azerbaycan Cumhuriyeti Eğitim Bakanlığı tarafından atanan müdür (direktör) tarafından yönetilmektedir. Yönetim kadrosunda müdürden sonra öğretim işlerinden sorumlu müdür yardımcısı, eğitim işlerinden sorumlu müdür yardımcısı ve okulun fiziki koşullarından sorumlu müdür yardımcısı vardır.

Yöneticilerin öğretim kurumlarına Bilim ve Eğitim Bakanlığı tarafından düzenlenen bir yarışma esasa alınarak seçilmektedir. Şartlara göre, pedagojik veya yönetim alanında en az 5 yıllık bir (eğitim organizasyonu ve yönetimi alanında bilimsel derece sahip olduklarında 3 yıl) öğretmenlik tecrübesine sahip olan ve halihazırda eğitim kurumlarında öğretmenlik faaliyetlerinde bulunan kişiler katılabilirler. Aşağıda verilmiş Tablo 2.5'te genel eğitim okullarında kadın ve erkek yönetici oranları gösterilmiştir.

Tablo 2.5. 2022/2023 Genel eğitim okullarında kadın ve erkek yönetici oranları (Devlet İstatistik Komitesi)

	%		Cinsiyet dağılımı	
	kadınlar	erkekler	kadınlar	erkekler
Müdürler:				
genel ortaöğretim kurumları	3.1	9.8	25.9	74.1
tam ortaöğretim kurumları	20.7	34.0	40.0	60.0
Müdür yardımcıları:				
genel ortaöğretim kurumları	4.1	5.9	43.0	57.0
tam ortaöğretim kurumları	72.1	50.3	61.0	39.0
Müdür ve müdür yardımcılarının toplam sayısı:				
%	100.0	100.0	52.2	47.8
n	5617	5143	x	x

Tablo 2.5'teki resmi istatistiklere göre 2023 yılında genel eğitim kurumlarında %25.9'nun, tam ortaöğretim kurumlarında ise %40'ının yöneticisi kadındır. Geçen yıla kıyasla bu alanda 0,8 oranında artış görülmüştür. Genel eğitim kurumlarında müdür yardımcısı görevinde erkek oranı 57% olmasına karşın kadın müdür yardımcısı %43 oranındadır. Tam ortaöğretim kurumlarında ise aksine müdür yardımcısı görevinde

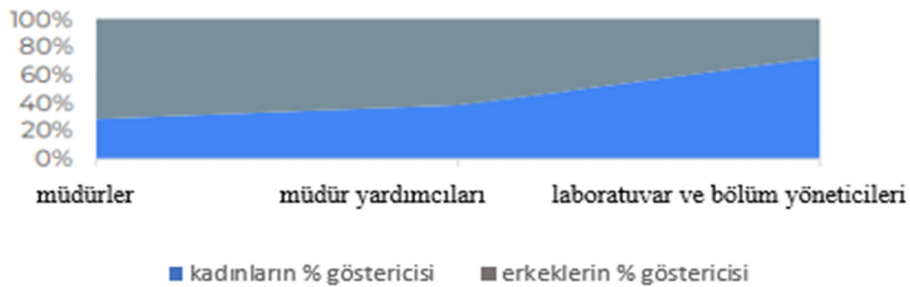
kadınlar hakimdir. Şöyle ki, %61 oranında kadın müdür yardımcısı olurken, bu oran erkeklerde %39'dur. Bütün bunlara rağmen genel eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin çoğunluğu kadındır. İstihdam alanında ve işgücü piyasasında hâlâ kadın ve erkek arasında farklılıklar olduğu ve toplumumuzda stereotiplerin rolünün burada çok önemli olduğu sonucuna varılabilir.

2.1.8.3. Meslek eğitimi veren okullar (peşe-ihstias tahsili mektepleri)

Eğitim kurumları arasında kadın yöneticilerin en eşitsiz oranına meslek okullarında rastlanmaktadır. İstatistik Komitesinin açıkladığı resmi bilgilere göre 2021 yılında 91 meslek okulunun sadece 7 yöneticisi kadındır. Bu durum yöneticilerin yalnızca %7.7'sini oluşturmaktadır.

2.1.8.4. Ön lisans eğitimi (orta ihtisas tahsili)

Ön lisans eğitimi düzeyinde yönetimde temsil edilenler arasında cinsiyet eşitsizliği yine gözlenmektedir. Aşağıda Şekil 2.4'te ön lisans eğitimi veren eğitim kurumlarının yönetiminde cinsiyet dağılımı verilmiştir.



Şekil 2.4. Ön lisans eğitimi veren eğitim kurumlarının yönetiminde cinsiyet dağılımı
(Azerbaycan Cumhuriyeti Aile, Kadın ve Çocuk Sorunları Üzerine Devlet Komitesi)

Şekil 2.4'te tüm orta mesleki eğitim kurumlarının yalnızca %28.8'i kadın müdürler tarafından yönetildiği ve müdür yardımcılarının %38.6'sının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Alt pozisyonlardaki yöneticilik kadrosuna bakıldığında ise kadın istihdamının bu pozisyonlarda daha fazla olduğuna tanık olunmaktadır. Laboratuvar yöneticilerinin ve bölüm başkanlarının %72.6'sı kadın çalışandan

oluşmaktadır. Bu istatistikler incelediğinde, konum arttıkça kadınların temsil yüzdesinin azaldığı görülmektedir.

2.1.8.5. Yükseköğretim (ali tahsil)

Yükseköğretim kurumlarındaki üst pozisyonlarda kadınların oranının erkeklerle göre çok daha düşük olduğunu ve kadın yöneticilerin yeterince temsil edilmediğini. Tablo 2.6`da net bir şekilde görebiliyoruz.

Tablo 2.6. 2022/2023 Devlet ve Özel Üniversitelerde görev yapanların cinsiyete göre dağılımı (Devlet İstatistik Komitesi)

	%		Cinsiyet dağılımı	
	kadınlar	erkekler	kadınlar	erkekler
Rektörler	0.1	0.6	14.3	85.7
Rektör yardımcıları, şube müdürleri	0.6	2.4	24.6	75.4
Laboratuvar ve bölüm yöneticileri	4.8	6.8	48.7	51.3
Fakülte dekanları	0.8	2.5	31.5	68.5
Bölüm başkanları	3.1	8.6	33.0	67.0
Profösörler	1.9	10.3	19.8	80.2
Doçentler	21.6	29.5	49.6	50.4
Öğretim görevlileri	28.9	18.6	67.7	32.3
Asistanlar	38.2	20.7	71.3	28.7
Toplam:				
% n	100.0	100.0	57.4	42.6
	8667	6434	x	x

2022-2023 yılında ülkedeki devlet ve özel üniversitelerde rektörlerin yüzde 0.1'i, rektör yardımcıları ve şube müdürlerinin yüzde 0.6'ı, fakülte dekanlarının yüzde 0.8'i, bölüm başkanlarının yüzde 3.1'i, bölüm profesörlerinin yüzde 1.9'u kadındır. Doçentler arasında yüzde 21.6 oranında kadın bulunmasına rağmen, öğretim görevlisi ve asistan olarak görev yapan kadınların sayısı erkeklere göre daha fazladır. Bu durum,

yükseköğretim kurumlarında çalışan kadınlar arasında akademik kariyer yapmak isteyenlerin sayısının erkeklere göre daha az olmasıyla da açıklanabilir.

Yükseköğretim kurumlarının devlet ve özel olmasına bağlı olarak ve yönetim kadrosunun farklı biçimde oluşmasını dikkate alarak konuya diğer taraftan bakmak uygun olur. Aşağıdaki Tablo 2.7’de ise devlet üniversitelerinin çeşitli pozisyonlarında istihdam eden kadın sayısını göstermektedir.

Tablo 2.7. 2022/2023 Devlet üniversitelerinin çeşitli pozisyonlarda çalışanların cinsiyete göre dağılımı (Devlet İstatistik Komitesi)

	%		Cinsiyet dağılımı	
	kadınlar	erkekler	kadınlar	erkekler
Rektörler	0.1	0.6	10.3	89.7
Rektör yardımcıları, şube müdürleri	0.5	2.3	21.8	78.2
Laboratuvar ve bölüm yöneticileri	4.8	6.8	49.1	50.9
Fakülte dekanları	0.7	2.5	26.3	73.7
Bölüm başkanları	2.8	8.4	30.7	69.3
Profösörler	2.0	10.5	20.6	79.4
Doçentler	22.5	30.6	49.7	50.3
Öğretim görevlileri	29.7	19.8	66.9	33.1
Asistanlar	36.9	18.5	72.8	27.2
Toplam:				
%	100.0	100.0	57.3	42.7
n	7817	5815	x	x

Tablo 2.7’de 2022-2023 yılında ülkedeki devlet üniversitelerinde rektörlerin yüzde 0.1’i, rektör yardımcıları ve şube müdürlerinin yüzde 0.5’i, fakülte dekanlarının yüzde 0.7’si, bölüm başkanlarının yüzde 2.8’i, bölüm profesörlerinin yüzde 2’si kadındır. Doçentler arasında yüzde 22.5 oranında kadın bulunmasına rağmen, öğretim görevlisi ve asistan olarak görev yapan kadınların sayısı erkeklere göre daha fazladır.

Aşağıdaki Tablo 2.8`de ise özel üniversitelerin çeşitli pozisyonlarında çalışanların cinsiyete göre dağılımlarının istatistiği verilmiştir.

Tablo 2.8. 2022/2023 Özel Üniversitelerin çeşitli pozisyonlarında çalışanların cinsiyete göre dağılımı. (Devlet İstatistik Komitesi)

	%		Cinsiyet dağılımı	
	kadınlar	erkekler	kadınlar	erkekler
Rektörler	0.3	1.1	30.0	70.0
Rektör yardımcıları, şube müdürleri	1.6	3.8	37.8	62.2
Laboratuvar ve bölüm yöneticileri	4.4	7.3	45.1	54.9
Fakülte dekanları	2.6	2.4	59.5	40.5
Bölüm başkanları	6.4	9.7	47.4	52.6
Profösörler	0.6	8.2	8.9	91.1
Doçentler	12.8	19.4	47.6	52.4
Öğretim görevlileri	21.4	7.1	80.5	19.5
Asistanlar	49.9	41.0	62.5	37.5
Toplam:				
%	100.0	100.0	57.9	42.1
n	850	619	x	x

Tablo 2.8` deki 2022-2023 yılında ülkedeki özel üniversitelerde rektörlerin yüzde 0,1'i, rektör yardımcıları ve şube müdürlerinin yüzde 1.6'sı, laboratuvar ve bölüm yöneticilerinin 4.4'ü, fakülte dekanlarının yüzde 2.6'sı, bölüm başkanlarının yüzde 6.4'ü, bölüm profesörlerinin yüzde 0.6'sı kadındır. Doçentler arasında yüzde 12.8 oranında kadın bulunmasına rağmen, öğretim görevlisi ve asistan olarak görev yapan kadınların sayısı erkeklere göre daha fazladır. Burada dikkat çeken husus devlet üniversitelerinde rektörlerin sadece %0,1'nin, özel üniversitelerde ise %0.3'nün kadın olmasıdır. Göstergiler Azerbaycan toplumunda kadına yönelik kalıplaşmış yargılar, kadın sayısının en fazla olduğu uzmanlık ve istihdam alanlarında dahi kadınların yüksek ücretli pozisyonlarda çalışamamasının nedenidir.

2.1.8.6. Araştırma enstitüleri

Azerbaycan Milli Bilimler Akademisi ile Bilim ve Eğitim Bakanlığı'na bağlı 34 bilimsel araştırma enstitüsünün sadece beşinin yöneticisi kadındır. Başkan yardımcılarında ise göreceli olarak cinsiyet eşitliği vardır. Yani 7 başkan yardımcısından 3'ü kadın (http-2).

2.1.8.7. Eğitim sektörüne genel bakış

Eğitim sektöründe farklı eğitim kademelerindeki cinsiyet dağılımının daha geniş bir şekilde anlatılması amacıyla Bilim ve Eğitim Bakanlığı'nın yöneticileri ve ona bağlı kurumlarda kadınların pozisyonlardaki temsiline ilişkin göstergelere bakmak gerekiyor. Bu göstergiler Şekil 2.5'te verilmiştir.



Şekil 2.5. Bilim ve Eğitim Bakanlığı ve kurumlarında liderlik pozisyonunda bulunanların cinsiyet dağılımı (http-2)

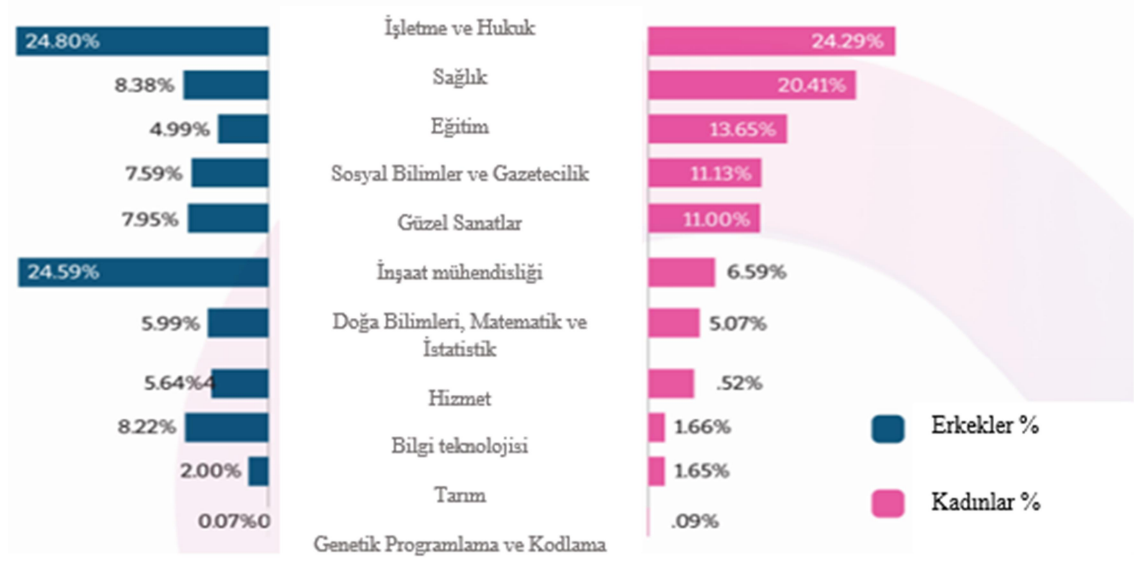
Şekil 2.5'te Bilim ve Eğitim bakanlığının rehberlik ve daire başkanlığı, MEB'e bağlı kuruluşlarda rehberlik ve İl eğitim müdürlüklerinin yöneticilik pozisyonlarında kadınların yetersiz temsili göstergileri verilmiştir. Şekil 2.6'da ise genel eğitim, mesleki, orta ve yüksek öğretim okullarının yönetim pozisyonlarında kadınların yetersiz temsili ile ilgili oranlar gösterilmiştir.



Şekil 2.6. Eğitim sektöründeki yönetim pozisyonlarında kadınların yetersiz temsili (<http-2>)

2023 İstatistikleri Bilim ve Eğitim Bakanlığı'nın yöneticilerinin tamamının (5yönetici) erkek olduğunu gösteriyor. Bilim ve Eğitim Bakanlığı'nın 13 dairesinden 11'inin yönetimi erkekler, yalnızca ikisinin yönetimi ise kadınlar tarafından yapılıyor. Doğrudan bakanlığa bağlı olarak faaliyet gösteren 6 kuruluştan 5'inin yönetimini erkekler üstlenirken yalnızca birini kadın yönetmektedir. Bakanlığın bölgesel eğitim birimlerindeki durum da iç açıcı değil. Şöyle ki, 13 bölge müdürlüğünden 11'inin müdürü erkek, 2'si kadındır.

Farklı bölümlerin mezunlarının cinsiyet ve say istatistiklerine bakarsak kadınların işletme, hukuk, sağlık, eğitim, sosyal bilimler ve gazeteciliği tercih ettiğini görüyoruz. Mühendislik, bilişim, programlama, doğa bilimleri ve tarım kadınların tercih etmediği alanlardır. Aşağıda Şekil 2.7'de eğitimin farklı alanlarındaki cinsiyet dağılımı gösterilmektedir.



Şekil 2.7. Eğitimin farklı alanlarında cinsiyet dağılımı (Azerbaycan Cumhuriyeti Aile, Kadın ve Çocuk Sorunları Üzerine Devlet Komitesi, 2022)

Şekil 2.7’de eğitimin farklı alanlarındaki cinsiyet dağılımı göstericilerine göre Azerbaycan’da erkeklerin çoğunun teknik ve ekonomik uzmanlıkları, kızların ise pedagojik uzmanlıkları tercih ettiği ortaya çıkıyor. Dolayısıyla sosyoloji, pedagoji ve psikoloji okuyanların büyük çoğunluğu kızlardan oluşmaktadır. Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim ve Kültür Örgütü UNESCO’nun 2021 "Bilim Raporu’ndaki analizlerde de kadınlar mühendislik dijital bilgi teknolojileri, fizik, matematik dallarında erkeklere göre daha az temsil edilmektedir ve genel olarak dünyadaki kadınların yalnızca %22’si yapay zekâ konusunda uzmandır (<http-9>).

2.2. İlgili Araştırmalar

Bu kısımda, kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemeleri zamanı karşılaştığı Cam Tavan engeller konusuyla ilgili ve benzer niteliklere sahip yerli ve uluslararası çalışmalara yer verilmiştir.

2.2.1. Yurt içinde yapılan araştırmalar

Kadın öğretmenlerin karşılaştığı Cam Tavan engeller konusunda yapılan yurt içi araştırmalar taranmış ve kronolojik sıra ile aşağıda gösterilmiştir. Türkiye’de cam tavan sendromu ile ilgili çalışmaların çoğu işletme alanında yapılmıştır (Aksu, Çek ve Şenol, 2013).

Altınışık (1995) Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri konusunu 1988 yılında Ankara ilinde 37 ilkokul, bağımsız ortaokul ve genel liselerdeki toplam 588 öğretmen üzerinde araştırmıştır. Kadın öğretmenlerin yönetici olmayı istemediği, atamada üst pozisyonlara erkek öğretmenlerin tercih edilmesi, kadın yönetime yeterli zamanı ayıramadıkları ve toplumsal yapının kadın yöneticilerin çalışmasına uygun olmadığı sonuçları elde edilmiştir.

Köstek (2007) resmi ilköğretim okullarında çalışan kadın öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik yaptığı araştırmasında oransız eleman örnekleme yöntemi kullanarak 39 yönetici ve 467 öğretmene ulaşmış. “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri” ölçeği kullanılarak elde ettiği verileri SPSS–11 paket programıyla analiz etmiş. Yönetici ve öğretmen görüşlerine göre ailevi nedenler boyutu ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir fark bulunmuş, kadın katılımcılar ailevi nedenlerin daha fazla engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Ayrıca katılımcıların görüşleri incelendiğinde ailevi, okul çevre ve ekonomik nedenler boyutlarında hizmet yılı, konum, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı, çalışma saati değişkenleri anlamlı bir farklılık ifade etmemiştir.

Gürbüz (2011) İstanbul ilindeki devlet liselerinde görev yapan kadın öğretmenlerde cam tavan sorununa ilişkin çalışmasında 120 kadın, 65 erkek idareci ve öğretmene 5 ölçekli 25 soruluk anket uygulamıştır. SPSS programıyla analiz edilen verilerden bu sonuçlara ulaşılmıştır: Erkekler yöneticiliğin kendilerine verilen bir üstünlük ve hak olduğu düşünmektedirler. Kadınlar duygusal özelliklerinin onlara yöneticilikte bir avantaj sağladığını düşünmektedirler. Kadınlar ev-iş dengesini sağlamada kendilerini başarılı bulurken, erkekler kadın yöneticilerin aynı zamanda iyi

bir eş ve anne olamayacaklarını düşünmekte ve son olarak hem kadınlar hem de erkekler, erkekler tarafından yönetilmek istemektedirler.

Büyükyaprak (2015) Eğitim Bakanlığında çalışan kadınların cam tavan sendromu ile ilgili görüşlerini ortaya koymak amacıyla rastgele örnekleme yöntemini kullanarak 297 kadın personele anket uygulamıştır. IBM SPSS Statistics 22 programıyla verileri analiz edilerek katılımcıların büyük çoğunluğunun birinci önceliklerinin kariyer olmadığını, evliliklerinin kariyerlerini aksatmayacağını, işlerinin iyi bir eş ve anne olmalarını engellemeyeceğini, terfi zamanı ayrımcılıkla karşılaştıklarını ve kariyer ilerlemesi zamanı erkeklerin daha fazla fırsata sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Sultanlı (2018) kadın öğretim elemanları ile yükseköğretim kurumlarında katılımcıların cam tavan engelleri hakkındaki düşüncelerini belirlemek için tarama modelinde betimsel bir çalışma yapmıştır. Verileri toplamada “Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Ölçeği” i kullanılmış ve anketlerden elde edilen veriler SPSS 22.0 istatistik paket programıyla analiz edilmiştir. Araştırmanın evrenini Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi’nde görev yapan 60 kadın öğretim elemanı oluşturmuştur. Katılımcıların cam tavan sendromuna yönelik görüşlerinin orta düzeyde olduğu ve kadın öğretim elemanlarının mentor eksikliği yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Taş (2019) Kayseri ilinde kadın öğretmenlerin okul yöneticiliği yolunda karşılaştıkları engelleri araştırdığı çalışmasında resmi ilköğretim okullarında çalışan 200 öğretmene anket uygulanmıştır. Veriler SPSS 20.0 programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların görüşlerine göre, kadın öğretmenlerin kendilerinin yönetici olmaya çok istekli olmadıkları ve kadın öğretmenlerin yönetici olmasının yaş, cinsiyet ve kıdem yılına göre farklılık gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Mert’in (2019) “Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi” adlı çalışma karma modelde gerçekleştirilmiş, kartopu örnekleme yöntemiyle belirlenmiş devlet ve özel okullarda çalışan 41 kadın öğretmen araştırmaya katılmıştır. Çalışılan kurum, yaş, medeni durum ve yöneticinin cinsiyetine göre sonuçların farklılaştığı görülmüştür. Kadın müdürle çalışan kadın öğretmenlerin, erkek müdürle çalışan kadın öğretmenlere göre daha iyimser olduğu, bekar ve mesleğe yeni başlayan öğretmenlerin yönetici olmaya daha hevesli olduğu, özel okulda çalışan öğretmenlerin devlet okullarında çalışan öğretmenlere göre yönetici olma motivasyonlarının daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kirişçi ve Can (2020) Kahramanmaraş'ta 25 eğitim yöneticisi 13 erkek ve 12 kadın ile keyfi ve soyut engellere yönelik görüşleri nitel yöntemlerle, olgubilim deseninde, 9 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formundan yararlanarak ortaya koymuştur. Maksimum çeşitlilik örneklemesiyle belirlenen katılımcılardan toplanan veriler içerik analizi kullanılarak yorumlanmıştır. Elde edilen verilerden kadın yöneticilerin cam tavan engellerin en çok bireysel alt boyutu ile karşılaştıkları, kadınlar onlara atfedilen geleneksel rolleri aksatmaktan korktukları için kendilerini engelledikleri, kadınlar ve erkekler arasında fırsat eşitliğinin olduğunu ve kadınların yönetici olmayı kendilerinin istemedikleri sonucuna ulaşılmıştır. Katılımcılar uzun ve yorucu mesai saatlerini örgütsel faktörlerden kaynaklı engel olarak belirtmişler.

Bahat, (2021) “İş Yaşamında Kadın” olmak başlıklı çalışmasında kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromu ve yönetsel yeterliklerine ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamıştır. Araştırma nitel yöntem ile fenomenoloji deseninde, maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi ile belirlenmiş İstanbul ilinde görev yapan 11 kadın eğitim yöneticisi ile 5 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak yapılmıştır. İçerik analizi sonucunda kadın olmanın yöneticilik kariyerinde etkili olduğu ve cam tavan engellerle karşılaşıldığı ve bu engellerin yönetsel yeterliliklerini etkilediğini tespit etmiştir.

Şamcı'nın (2022) “Eğitim Yönetiminde Kadın Olmak” adlı çalışmasında cevap aranan problem cümlesi “Kadın okul yöneticilerinin görevleri esnasında yaşadıkları zorluklar ve bu zorluklar karşısında ortaya koydukları çözüm yolları nelerdir?” olarak belirlenmiştir. Nitel araştırma yöntemlerinden anlatı araştırması deseninde yürütülmüş araştırmanın çalışma grubu kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak belirlenen Gaziantep ilinde çalışan 5 kadın okul yöneticisinden oluşmaktadır. Yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılarak toplanan veriler tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir. Bulgular kadın okul yöneticilerinin kariyerleri boyunca cinsiyetlerinden kaynaklı ayrımcılığı, dedikodu, önyargı, kıskançlık, sağlık sorunları vb. gibi çeşitli zorluklarla karşılaştıklarını göstermektedir.

Atacan ve Genç (2023) tarafından YÖK Ulusal Tez Merkezi veri tabanındaki 2007-2022 yıllarında cam tavan sendromu konusunda yazılan 83 lisansüstü tezi bibliyometrik analiz yöntemiyle incelemiştir. Tezler detaylı olarak incelendikten sonra büyük bir kısmının 2018 yılında, İşletme Anabilim Dalında, yüksek lisans düzeyinde yazıldığı ve de çalışmalarda daha çok uygulayıcılara yönelik önerilerde bulunduğu

sonucuna ulaşılmıştır.

Yurt içinde yapılan araştırmalarının sonuçları değerlendirildiğinde kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca erkek meslektaşlarına kıyasla daha fazla engelle karşılaştıkları görölmüş ve genelde kadın öğretmenlerin okul yöneticisi olmalarında, ailelerine bağlı nedenler ile toplumsal cinsiyet ön yargısı engel olarak ortaya konulmuştur.

2.2.2. Yurtdışında yapılan araştırmalar

Cam tavan sendromu ile ilgili yapılmış yurt dışı araştırmaları taranarak kronolojik sıra ile aşağıda gösterilmiştir. Yurt içinde yapılan çalışmalarda olduğu gibi yurtdışında yapılan çalışmalarda da literatürde cam tavanın mevcut olduğu ortaya konulmuştur.

Eckman (2003) kadınların eğitim yönetiminde karşılaştığı zorlukları kadın lise müdürlerinin bakış açısıyla ortaya koymuştur. Nitel yöntemle yapılan bu araştırmaya 8 kadın lise müdürü katılmıştır. Katılımcılar, lise müdürü olma kararlarında teşvik ve mentorluğun önemli olduğunu, cinsiyetin yönetim pozisyonunda etkisi olduğunu, kadın liderlerden destek aradıklarını vurgulamışlar ve ayrıca idari pozisyonlara gelmek isteyen kadınlara mentorluk teklif etmişlerdir.

Holst (2006) çalışmasında kadınların üst düzey pozisyonlara gelme süreçlerini ve "cam tavan"ın aşılmasına yönelik girişimleri uluslararası bir perspektiften incelemiş, Almanya'daki sosyo-ekonomik yapının ve yönetici pozisyonlarındaki cinsiyete dayalı ücret farkının detaylı bir analizini sunmuştur. Bulgular kadınların toplumdaki rolüne ilişkin önyargı ve basmakalıp inançlardan dolayı çoğu zaman üst düzey liderlik pozisyonlarına ulaşma şanslarının sınırlandığını ortaya koymuştur. Kadınların iş hayatına daha dengeli katılımını sağlayarak onların durumunu iyileştirmek ve aynı zamanda ulusal rekabet gücünü ve refah seviyelerini yükseltmeğe teşvik etmek amacıyla önerilerde bulunmuştur.

Oplatka'nın (2006) gelişmekte olan ölkelerin eğitim yönetimindeki kadınlara ilişkin bu araştırması batılı olmayan ölkelerde konuyla ilgili daha fazla araştırma yapılması için zemin hazırlamayı amaçlamıştır. Bu çalışma eğitim yönetimi, eğitimde toplumsal cinsiyet çalışmaları ve karşılaştırmalı eğitim konularında hakemli dergilerde yayınlanmış 13 İngilizce makalenin sistematik incelemesi şeklinde yürütölmüştür. İnceleme sonrasında gelişmekte olan ölkelerin eğitim sistemlerinde kadınların kariyer gelişiminin önünde güçlü aile yükümlölükleri, kız çocuklarının eğitim seviyelerinin

düşük olması gibi engellerin olduğuna ve bu ülkelerdeki az sayıda olan kadın yöneticilerin "çift cinsiyetli" liderlik tarzı uyguladığı sonucuna ulaşılmıştır.

Balgiu (2013) "Yöneticiyi düşün-erkeği düşün" olgusuna, dikkat çekerek, kadın yöneticilere yönelik tutumları çok uluslu bir şirkette çalışan 46 işçi, yönetim ve diğer alanlarda okuyan toplam 247 öğrenci üzerinde araştırmıştır. Bulgulara göre, erkek çalışanlar ve öğrenciler kadın yönetici anlayışına yönelik daha az olumlu tutum sergilemişler. Kadın çalışanlar ve kız öğrenciler ise kadınların yönetici olmalarına daha olumlu yaklaşmışlar. Ayrıca kadınların erkeklerden kaynaklı cam tavan engelleri ile karşılaştıkları a sonucuna ulaşılmıştır.

Mohammed (2014) Fiji'deki kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları zorlukları ortaya koymak amacıyla nitel yöntem kullanarak fenomenolojik desende araştırma yapmıştır. Verileri yarı yapılandırılmış görüşme formuyla toplanarak yapılan bu çalışma, yaygın yerleşik ataerkillik kültürünün, erkek merkeziliğinin, toplumsal cinsiyet ve cinsiyet stereotiplerinin, yönetim ve liderliğinin farklı düzeylerinde kadınların ilerlemesinin önünde engellere neden olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışmada kadınların okul yönetiminde yetersiz temsil edildiğine dair önyargılı fikirleri ortadan kaldıracak stratejiler geliştirilmiştir.

Gullo ve Sperandio (2020) ABD'de kadın yönetici sayısını artırma çabalarına rağmen temsil oranı düşük kalmaya devam ettiği için Pennsylvania'daki durumu araştırmışlar. Bu karma yöntem çalışmasında hem nicel çoktan seçmeli hem de nitel açık uçlu sorulardan oluşan online anket kullanılmıştır. Bulgular Pennsylvania'da cinsiyetler arası uçurumun devam etmekte olduğunu ve kadınların üst pozisyonlara olan ilgisizliğinin bu uçurumun devam etmesine neden olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma sonuçlarına göre kadınlar üst pozisyonlara aday olmamayı tercih etmeli ya da başvuru yaparken işe alımlarda olası cinsiyet önyargılarına karşı kendilerini hazırlamalıdır.

Elatia, Gomez ve Corsi (2022) bu araştırmada Kanada'nın Alberta bölgesindeki kadınların eğitim alanında üst pozisyonlara yükselmelerinin önündeki engelleri incelemişlerdir. Eğitim sistemindeki üst düzey liderlik rollerinde kadınların hâlâ yeterince temsil edilmemesi durumuna dikkat çekerek, konuyla ilgili önerilerini sunmuşlardır. İşe alım, eğitim, ücret ve terfi konularında, öğretmenler için sağlıklı bir kariyer-yaşam dengesinin önemi ve mentorluk programları ile ilgili önerilerde bulunmuşlardır.

Kryshtanovskaya, Lavrov ve Yushkina (2023) tarafından 2017-2022 yılları arasında Rus üniversitelerinin üst yönetimindeki kadın-erkek dengesizliği sorununa yönelik araştırma yapmışlardır. 374 devlet üniversitesi rektörü ile gerçekleştirilen bu çalışmanın bulgularına göre, Rusya'daki en iyi yükseköğretim kurumlarının rektörleri arasında kadınların oranı %11'dir. Bu kadın rektörlerin daha kötü bilimsel ve idari göstergelere ve daha düşük verimliliğe sahip olduğu anlamına gelmemektedir. Eğitimde üst düzey pozisyonlar için personel seçim sisteminin şeffaf olmadığı ve yükseköğretim sisteminde erkeklerin yönetim alanındaki öncü rolü korunduğu sonucuna ulaşılmıştır.



3. YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın yöntemine ve desenine dair bilgiler yer almıştır. Evren ve örneklem, veri toplama araçları, verilerin toplanması ve verilerin analizi konuları işlenmiştir.

Azerbaycan’da Kadın Öğretmenlerin karşılaştıkları sorunların Cam Tavan Sendromu bağlamında incelenmesine yönelik olan bu çalışmada gerçekliği nesnelleştirerek gözlemlenebilir, ölçülebilir ve sayısal olarak ifade edilebilir şekilde ortaya koymak için nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Maliyet ve zaman açısından uygunluğu, yanıtların standartlaştırmaya, analiz ve yorumlanmaya imkân sağlamasından dolayı bu yöntem tercih edilmiştir. Katılımcıların kimliğinin saklı tutulmasıyla verilen cevaplar daha tutarlı ve doğru olabilmektedir. Çalışmada, ölçek yoluyla elde edilen veriler SPSS 25.0 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Ölçekteki sorulara verilen cevapların frekans ve yüzde dağılımları tablolarda gösterilerek yorumlanmıştır.

3.1. Araştırma Deseni

Araştırmanın amacına uygun olarak genel tarama modelinden yararlanılmıştır. Tarama modeli araştırmalarda, mevcut durumun fotoğrafını çekerek bir betimleme yapmak ve belirli bir konu hakkında geniş bir çerçeve sunmak amacıyla kullanılır (Büyüköztürk, 2016). Genel tarama modeli geniş kitlelere hitap eden konuların anlaşılması ve yorumlanmasına uygun olmasından dolayı bu model aracılığı ile kadın öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engelleri öğretmen görüşlerine göre tespit edilerek mevcut olan durum ortaya konmaya çalışılmıştır.

3.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini 2023-2024 Eğitim Öğretim yılında Bakü ilinde Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda görev yapan 31001 kadın öğretmen oluşturmaktadır. Geniş bir evrendeki tüm öğretmenlere ulaşmanın mümkün olmamasından dolayı araştırmada örnekleme yöntemine başvurulmuştur. Evrenden örneklem alırken basit seçkisiz örnekleme yöntemi kullanılmıştır.

Basit seçkisiz örnekleme (simple random sampling) yönteminde evrendeki tüm birimler, örneğe seçebilmek için eşit ve bağımsız bir şansa

sahiptir, tüm bireylerin seçilme olasılığı aynıdır ve bir bireyin seçimi diğer bireylerin seçimini etkilememektedir. Temsil edici bir örneklemin seçiminin geçerli ve en iyi yolu seçkisiz örneklemedir. Seçkisiz örnekleme yöntemlerinin temsilciği sağlamada diğerlerinden çok daha güçlü olduğu ifade edilebilir. Bu örneklemin yapılabilmesi için evren birimlerinin bilinmesi ve listelenmesi gerekir. Daha sonra karşılaştırılan örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar listeden birim seçilmelidir (Büyüköztürk, 2016, s.85)

Evreni temsil eden örneklemin belirlenmesinde güven aralığı %95, hata payı %5 ve yanıt dağılımı %50 olarak dikkate alındığında araştırmanın 31001 kadın öğretmenden oluşan evrenini temsil edecek olan minimum örneklem sayısı 380 olarak hesaplanmıştır. Hesaplama işlemi için Raosoft,Inc. Web sitesinden (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>) yararlanılmıştır. Web üzerinden gerçekleştirilen işlemlerin dökümü Ek: 3'te verilmiştir.

Ayrıca, örneklem büyüklüğünü belirlemek için büyüklüğü belli olan evren için hazırlanmış örneklem büyüklüğü saptama formülü de kullanılmıştır:

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2(N - 1) + t^2 p q}$$

Tablo 3.1. Örneklem büyüklüğünün belirlenmesinde kullanılan değerler

n	Örnekleme alınacak birey sayısı	379
N	Evrendeki birey sayısı	31001
p	İncelenecek olan olayın görülme sıklığı	0,5
q	İncelenecek olayın görülmemesi sıklığı	0,5
t	Güven düzeyinin değeri	1,96
d	Katlanılabilir hata oranı	0,05

$$n = \frac{31001 \times (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}{(0,05)^2 \times (31001 - 1) + (1,96)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{29.773.3604}{78.4604} = 379,46$$

Örnekleme, yukarıdaki formüle ve Tablo 3.1` değerlere bağlı olarak hesaplanan sayıdan daha fazla öğretmen (400) oluşturmaktadır. Katılımcı kadın öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre sayı ve yüzde dağılımları Tablo 3.2`de gösterilmiştir.



Tablo 3.2. Katılımcı öğretmenlerin demografik değişkenlerine göre sayı ve yüzde dağılımları

Değişkenler	Kategori	n	%
Yaş	21-30	176	44,00
	31-40	131	32,80
	41-50	67	16,80
	51 ve üstü	26	6,50
Medeni durum	Evli	275	68,80
	Bekar	100	25,00
	Boşanmış/dul	25	6,30
Çocuk sayısı	Yok	131	32,80
	1	66	16,50
	2	137	34,30
	3 ve üzeri	66	16,50
Eğitim durumu	Lisans	295	73,80
	Yüksek lisans ve üzeri	105	26,30
Hizmet yılı	1-5 yıl	175	43,80
	6-10 yıl	81	20,30
	11-15 yıl	40	10,00
	16-20 yıl	46	11,50
	21 yıl ve üzeri	58	14,50
Branş	Yabancı Dil Öğretmenleri	56	14,00
	Sınıf Öğretmenleri	85	21,30
	Dil ve Edebiyat Öğretmenleri	53	13,30
	Bilişim, Resim, Müzik ve Beden Öğretmenleri	41	10,30
	Fen Bilimleri Öğretmenleri	104	26,00
	Sosyal Bilimler Öğretmenleri	39	9,80
	Diğer	22	5,50
	Toplam	400	100,0

Tablo 3.2’de görüldüğü gibi katılımcıların %44.00’inin 21-30 (n=176), %32.80’inin 31-40 (n=131), %16.80’inin 41-50 (n=67) ve %6.50’sinin 51 ve üstü (n=26) yaşlarda olduğu belirlenmiştir. Araştırmada katılımcı öğretmenlerin %68.8’inin evli (n=275), %25.00’inin bekâr (n=100) ve %6.30’nun boşanmış/dul (n=25) olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların çocuk sayıları incelendiğinde; %34.3’unun 2 çocuk (n=137), %32,8’inin çocuğunun olmadığı (n=131) ve %16.50’sinin hem 1 hem 3 çocuk ve üzeri (n=66) çocuğa sahip olduğu belirlenmiştir. Öğretmenlerin eğitim durumuna bakıldığında lisansüstü eğitimini gerçekleştiren öğretmen oranının %26.3 olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların hizmet süreleri incelendiğinde; en yüksek orana sahip olan kıdem aralığı %43.80’inin 1-5 yıl (n=175) olduğu belirlenmiştir. Son olarak ise örneklem grubu içerisinde en yüksek orana sahip olan branş %26 oranla Fen Bilimi öğretmenleri grubudur.

3.3. Veri Toplama Araçları

Bakü ili Millî Eğitim Bakanlığı bünyesindeki okullarda görev yapan kadın öğretmenlerin örneklemini oluşturduğu bu araştırmada verilerin toplanması için iki araç kullanılmıştır.

Veri toplama aracının birinci bölümünde yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, kıdem ve branş gibi soruların yer aldığı “Kişisel Bilgi Forumu”ndan yararlanılmıştır. Demografik özellikleri belirlemek için araştırmacı tarafından geliştirilmiş form 6 maddeden oluşmaktadır.

İkinci bölümde ise katılımcı öğretmenlerin cam tavan düzeyini belirlemek için Güney’in (2019) “Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri” konulu tezinde uyguladığı veri toplama aracı kullanılmıştır. Ekler kısmında yer alan “Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri” ölçeği gerekli izin Ek-4’te görüldüğü üzere alınarak kullanılmıştır. Kullanılan ölçek toplam 31 madde ve toplumsal, örgütsel, bireysel olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu 3 alt boyut ve içerdikleri soru numaraları Tablo 3.3’te görüldüğü üzere toplumsal boyut- 7, bireysel boyut- 15, örgütsel boyut- 9 maddeden ibarettir.

Tablo 3.3. *Cam Tavan Boyutları ve Soru Numarası Listesi*

Cam Tavan Boyutları	Soru numarası
Toplumsal boyut	1,2,6,7,8,16,18.
Bireysel boyut	5,10,11,12,13,14,19,20,21,22,23,25,26,27,31.
Örgütsel boyut	3,4,9,15,17,24,28,29,30.

5’li Likert tipinde tasarlanmış olan ölçekte katılım düzeyini belirlemek için 1= kesinlikle katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 3=kararsızım, 4=katılıyorum ve 5=kesinlikle katılıyorum seçenekleri bulunmaktadır.

Kullanılan ölçeğin bütünü için güvenirlik Cronbach’s Alpha katsayısı .90 toplumsal faktörler boyutunda .75, örgütsel faktörler boyutunda .80, bireysel faktörler boyutunda ise .90 olarak hesaplanmıştır. Cam tavan engelleri ölçeğinin üç boyutunun açıkladığı toplam varyans ise %41.23’tür (Güney, 2019). Bu veriler doğrultusunda ölçek boyutlarının geçerli ve güvenilir olduğu ortaya konulmuştur.

Bu araştırmada elde edilen verilerle de “Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği” in geneli ve alt boyutları için iç tutarlık katsayı (Cronbach Alpha) değerleri hesaplanmış ve tüm ölçüm araçlarına ait güvenirlik düzeylerinin 0.70’in üzerinde olduğu belirlenmiştir. Bu değerler Tablo 3.4’te görülmektedir.

Tablo 3.4. *Araştırmada elde edilen verilere göre hesaplanan ölçek ve alt boyutlarının iç tutarlık katsayıları*

Ölçümler	Cronbach Alpha
Toplumsal	0,780
Örgütsel	0,840
Bireysel	0,907
Cam Tavan	0,945

3.4. Verilerin Toplanması

Veriler; 2023-2024 eğitim-öğretim yılında, 01.02.2024-01.04.2024 tarihleri arasında toplanmıştır. Ölçek, çevrimiçi olarak en çok kullanılan veri toplama araçlarından biri olan Google Forms'a aktarılmıştır. <https://forms.gle/HXDUMrt8VvSm3Kzw6> bağlantısı aracılığı ile veriler toplanmış ve ölçek, 400 öğretmene çevrimiçi ortamda uygulanmıştır.

Ölçekte tek cevap verme ve bir soruya cevap verilmeden diğerine geçişin engellenmesi yöntemleri uygulanmıştır. Ön bilgilendirme kısmında, araştırmanın amacı, ölçeğin içeriği ve tahmini süresi ile ilgili genel bilgi verilmiş, gönüllü katılımın esas alındığı açıklanmıştır.

3.5. Verilerin Analizi

Elde edilen tüm veriler SPSS (Statistical Package For Social Sciences) 25.0 programı ile analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine göre dağılımlarının belirlenmesinde frekans ve yüzde analizinin yanı sıra araştırmada kullanılan ölçeklere ait katılımcıların düzeylerinin belirlenmesinde ortalama ve standart sapma kullanılmıştır.

Araştırmanın alt amaçlarının istatistiksel olarak %95 güven düzeyinde olduğu test edilmiştir. Ölçeklerdeki verilerin normal dağılım gösterip-göstermediklerini analiz edebilmek amacıyla çarpıklık ve basıklık katsayıları Tablo 3.5'te verilmiştir.

Tablo 3.5. Ölçek verilerinin çarpıklık basıklık değerleri

Ölçümler	Merkezi Eğilim		Basıklık-Çarpıklık	
	Ort.	Medyan	Basıklık	Çarpıklık
Toplumsal	2,54	2,57	-0,468	0,177
Örgütsel	2,83	3,00	-0,712	-0,333
Bireysel	2,64	2,67	-0,619	0,041
Cam Tavan	2,67	2,74	-0,457	-0,162

Tablo 3.5`te ölçek verilerinin çarpıklık basıklık değerleri analizinde merkezi eğilim ölçümlerinden ortalama-medyanın birbirine yakınlığı ve de basıklık ile çerpikliğın ± 2 arasında olması sebebiyle elde edilen verilerin normal dağılımdan geldiğı sonucuna ulaşılmıştır (George ve Mallery 2019).

Gruplar arasında değışkenlerin varyansının homojen olduğunu belirtmek amacıyla Levene testi incelenmiş; ikili gruplar arasındaki farkın belirlenmesinde Mann Whitney U testi, ikiden fazla gruplar için tek yönlü ANOVA testi ve Kruskal Wallis H testi yapılmıştır. Ölçeğın alt boyutları ile değışkenler arasında anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için ise Scheffe testi yapılmıştır.



4. BULGULAR VE YORUM

Bu bölümde, araştırmanın veri toplama aracı olan cam tavan engelleri ölçeği ile örneklemden alınan veriler analiz sürecinden itina ile geçirilmiş, problem ve alt problemlerin verilerinin sırası ile çözümlenmesi sonucunda ulaşılan nicel bulgular ve bunlara ilişkin yorumlara yer verilmiştir.

4.1. Kadın Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerinin Alt Boyutlarına Yönelik Görüşlerine Ait Bulgular

Bu araştırmanın birinci alt problemi, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engellerinin alt boyutlarına yönelik görüşlerinin belirlenmesidir. Örnekleme, cam tavan engelleri ölçeğinin uygulanmasıyla elde edilen veriler ölçeğin geneli ve alt boyutları açısından analiz edilmiş ve Tablo 4.1’de verilmiştir.

Tablo 4.1. Ölçek verilerinin alt boyutlarıyla çözümlenmesi

Ölçümler	Ort.	s.s
Toplumsal	2,54	0,82
Örgütsel	2,83	0,88
Bireysel	2,64	0,83
Cam Tavan	2,67	0,79

Likert yapıdaki ölçekte katılımcıların yanıt düzeylerinin belirlenmesi için 0,8 puan aralığı ($4/5=0,80$) kullanılmıştır. Her ölçüm düzeyine denk gelen aralık ölçeğin başlangıç puanı olan 1 puanın üzerine eklenerek hesaplanmaktadır. Bu durumda 1-1.80 aralığı “çok düşük”, 1.81-2.6 aralığı “düşük”, 2.61-3.4 aralığı “orta”, 3.41-4.2 aralığı “yüksek” ve 4.21-5.0 aralığı “çok yüksek” düzeyi temsil etmektedir. Bu aralıklar, Likert ölçeğindeki tek bir madde için geçerlidir. Eğer ölçek birden fazla maddeden oluşuyorsa ve toplam puan üzerinden değerlendirme yapılacaksa, bu aralıklar ölçek maddelerinin sayısı ile çarpılmalıdır. Bu şekilde, toplam puan üzerinden yapılan değerlendirmelerde katılımcıların cam tavan düzeylerinin 2.67 (± 0.79) ile orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Cam tavan düzeyinin alt boyutları incelendiğinde toplumsal boyutun 2.54 (± 0.82) ile düşük düzeyde, örgütsel boyutun 2.83 (± 0.88) ve bireysel boyutun 2.64 (± 0.83) ile orta düzeyde oldukları belirlenmiştir.

Örnekleme oluşturan katılımcı kadın öğretmenlerden elde edilen verilerin aritmetik ortalamaları incelendiğinde, “Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan

Engelleri Ölçeği” ‘inde en yüksek ortalama değeri olan maddenin 3.19 (± 1.37) ile “Yöneticilik konumunda erkekler kadar kadınlar da yer almaktadır” maddesi olduğu ve en düşük ortalamaya sahip olan madde ise “2.15 (± 1.19) ile 1. madde, “Kadınlar, kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler” olduğu belirlenmiştir. Cam tavan düzeyleri alt boyutları incelendiğinde toplumsal boyutun en yüksek maddesinin 3.01 (± 1.39) ile “Toplumda kadına biçilen cinsiyet rolleri, kadınların yönetici olması önünde bir engeldir” olduğu ve en düşük maddenin 2.15 (± 1.19) ile “Kadınlar, kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler” olduğu, örgütsel boyut incelendiğinde en yüksek maddenin 3.19 (± 1.37) ile “Yöneticilik konumunda erkekler kadar kadınlar da yer almaktadır” maddesi olduğu ve en düşük maddenin 2.25 (± 1.17) ile “Kadınlar iş yerinde terfi etme ve daha yüksek statüye sahip olma konusunda erkeklere kıyasla daha az isteklidirler” olduğu, bireysel boyutun en yüksek maddesinin 3.15 (± 1.36) ile “Erkekler, eşlerin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar” olduğu ve en düşük maddenin 2.17 (± 1.18) ile “Kadınlar sorumluluklarının daha az olduğu işleri tercih ederler.” olduğu belirlenmiştir.

Yukardaki analiz sonucunda dikkat çeken husus olarak çoğunlukla kadın öğretmenlerin yönetim pozisyonlarında erkekler kadar kadınların da yeterince yer aldıklarını düşündükleri ve kadınların kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekindiklerini düşünmedikleri tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcı öğretmenler kariyer ilerlemelerinin önündeki en önemli engel olarak, örgütsel ve bireysel faktörlerden kaynaklanan engelleri öne sürmüşlerdir.

4.2. Kadın Öğretmenlerin Kariyerlerinde Karşılaştıkları Cam Tavan Engellerine İlişkin Görüşlerinin Çeşitli Değişkenlere Göre Belirlenmesi

Bu araştırmanın ikinci alt problemi, kadın öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engellerine ilişkin görüşlerinin, çeşitli değişkenler açısından belirlenmesidir. “Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri” ölçeği aracılığı ile örneklemden alınan verilerin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, hizmet yılı ve branş değişkenleri açısından istatistiksel olarak anlamlı bir fark olup – olmadığına yönelik analizler yapılmıştır.

Ölçek verilerinin analiz sürecinde parametrik ya da non-parametrik testlerden hangisi seçileceğinin belirlenmesi için Levene’s homojenlik testi uygulanmıştır. Homojenlik testinden elde edilen sonuçlara göre eğitim durumu değişkeni için ölçeğin geneli ve alt boyutlarının tamamında sonuçların homojen dağılım göstermemesi sebebiyle Mann Whitney-U testi yapılmıştır. Medeni durum ve çocuk sayısı değişkenleri kapsamında “bireysel” alt boyut için Kruskal Wallis H, diğer alt boyutlar için ise Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) yapılmıştır. Ölçek boyutları ile değişkenler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için ise Scheffe testi uygulanmıştır.

4.2.1. Yaş değişkeni açısından bulgular

Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeği geneli ve alt boyutlarının yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz edebilmek için gerekli olan testi seçebilme adına Levene’s homojenlik testi yapılmıştır.

Tablo 4.2. Yaş değişkenine göre Levene’s homojenlik testi sonuçları

Boyutlar	Levene Statistic	df1	p
Toplumsal	0,909	3	0,437
Örgütsel	1,491	3	0,216
Bireysel	1,260	3	0,288
Genel	2,072	3	0,103

Tablo 4.2’ e bakıldığında ortaya çıkan sonuçlar kapsamında, p değerlerinin .05’ten büyük olması sebebiyle verilerin homojen dağılım gösterdiği saptanmıştır. Dolayısıyla, Anova testinin uygulanmasına karar verilmiş olup testin sonuçları Tablo 4.3’te yer almaktadır.

Tablo 4.3. Yaş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Ölçümler	Yaş	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Toplumsal	21-30	176	2,59	0,78	0,833	0,477	
	31-40	131	2,51	0,86			
	41-50	67	2,43	0,85			
	51 ve üstü	26	2,63	0,77			
Örgütsel	21-30	176	3,01	0,82	4,920	0,002*	1>2,3
	31-40	131	2,70	0,88			
	41-50	67	2,60	0,92			
	51 ve üstü	26	2,84	0,90			
Bireysel	21-30	176	2,68	0,78	0,249	0,862	
	31-40	131	2,61	0,87			
	41-50	67	2,59	0,91			
	51 ve üstü	26	2,65	0,81			
Cam Tavan	21-30	176	2,75	0,73	1,350	0,258	
	31-40	131	2,61	0,82			
	41-50	67	2,56	0,86			
	51 ve üstü	26	2,70	0,78			

*p<0.05; F: Tek yönlü anova analizi

Yapılan ANOVA analizi sonucu Tablo 4.3’te görüldüğü gibi cam tavan düzeyinin “toplumsal” ve “bireysel” alt boyutları yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır ($p>0.05$). Buna karşın “örgütsel” alt boyut ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.002<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın yaşı 21-30 aralığında olan katılımcılar ile 31-40 ve 41-50 yaş aralığında olan katılımcılar arasında olduğu ve 21-30 yaş aralığında bulunan katılımcıların örgütsel boyutta karşılaştıkları cam tavan engellerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yukarıdaki analiz incelendiğinde, 21-30 aralığındaki kadın öğretmenlerin örgütsel faktörlerle ilgili nedenlerin kadın öğretmenlerin kariyerlerine daha fazla engel olduklarını düşündükleri belirtilebilir. Burada göze çarpan husus, katılımcı öğretmenlerin yaş aralığı azaldıkça cam tavan engelleriyle karşılaşma düzeylerinin yükselmesidir.

4.2.2. Medeni durum değişkeni açısından bulgular

Araştırmanın ikinci alt probleminin ikinci maddesi olan kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeğinin geneli ve alt boyutlarının medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz edebilmek için gerekli olan testi seçebilme adına Levene's homojenlik testi yapılmış ve elde edilen sonuç Tablo 4.4'te verilmiştir.

Tablo 4.4. Medeni durum değişkenine göre Levene's homojenlik testi sonuçları

Boyutlar	Levene Statistic	df1	p
Toplumsal	0,116	2	0,891
Örgütsel	1,659	2	0,192
Bireysel	3,243	2	0,040*
Genel	2,229	2	0,109

Tablo 4.4'te elde edilen sonuçlara göre verilerin homojen dağılım gösterip göstermediğinin kabul edilmesi için $p > .05$ olması gerekmektedir. "Bireysel" alt boyutta $p = .04$ olduğu için non-parametrik testlerden Kruskal Wallis H testi yapılmasına karar verilmiş ve sonuçlar Tablo 4.5'te gösterilmiştir.

Tablo 4.5. Medeni durum değişkenine göre bireysel alt boyutun Kruskal Wallis H testi sonuçları

Değişken	Medeni durum	Levene Statistic	df1	p	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p
Bireysel	Evli	3,243	2	0,040*	275	198,28	1,960	2	0,375
	Bekâr				100	198,79			
	Boşanmış/dul				25	231,82			
p>0.05; X ² : Kruskal Wallis H									

Levene testi sonucu bireysel boyutun varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiş olup bireysel alt boyut ile medeni durum değişkeni arasında farklılığın incelenmesi için yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olmadığı belirlenmiştir ($p > 0.05$). Sonuç olarak bireysel alt boyut medeni duruma göre farklılaşmamaktadır.

Ölçeğin geneli ve alt boyutlarında verilerin homojen dağılması sebebiyle Anova testi yapılmasına karar verilmiş olup aşağıdaki Tablo 4.6'da sonuçları yer almaktadır.

Tablo 4.6. Medeni durum değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Ölçümler	Medeni Durum	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Toplumsal	Evli	275	2,49	0,82	1,538	0,216	
	Bekâr	100	2,65	0,81			
	Boşanmış/dul	25	2,63	0,83			
Örgütsel	Evli	275	2,74	0,89	4,122	0,017*	1<2,3
	Bekâr	100	3,01	0,84			
	Boşanmış/dul	25	3,02	0,80			
Cam Tavan	Evli	275	2,63	0,81	1,641	0,195	
	Bekâr	100	2,75	0,73			
	Boşanmış/dul	25	2,85	0,75			

Yapılan Anova analizi sonucu elde edilen verilere göre medeni durum değişkeni ile “örgütsel” alt boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.017<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın evli olan katılımcılar ile bekâr ve boşanmış/dul olan katılımcılar arasında olduğu ve evli olan katılımcıların örgütsel boyutta karşılaştıkları cam tavan engellerinin daha düşük olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Yukardaki analiz neticesinde katılımcıların kariyer ilerlemesi zamanı evli öğretmenlerin örgütsel faktörlerden kaynaklanan engellerle daha az karşılaştıklarını düşündükleri söylenebilir. Burada göze çarpan husus, bekar, boşanmış/dul katılımcı öğretmenlerin örgütsel faktörlerden kaynaklanan cam tavan engelleriyle daha fazla karşılaşmasıdır.

4.2.3. Çocuk sayısı değişkeni açısından bulgular

Bu araştırmanın ikinci alt probleminin üçüncü maddesi olarak kadın öğretmenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engellerinin çocuk sayısı değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz edebilmek için gerekli olan testi seçebilme adına Levene’s homojenlik testi yapılmış ve elde edilen sonuç Tablo 4.7’de verilmiştir.

Tablo 4.7. Çocuk sayısı değişkeni ile Levene's homojenlik testi sonuçları

Boyutlar	Levene Statistic	df1	p
Toplumsal	0,671	3	0,570
Örgütsel	2,394	3	0,068
Bireysel	3,273	3	0,021
Genel	2,551	3	0,055

Elde edilen sonuçlarda “bireysel” alt boyut hariç olmak üzere ölçeğin geneli ve alt boyutlarında verilerin homojen dağıldığı görülmüştür. Bireysel alt boyutun varyanslarının homojen olmaması nedeni ile bireysel alt boyut ile çocuk sayısı değişkeni arasında farklılığın incelenmesi için Kruskal Wallis H testi yapılmıştır.

Tablo 4.8. Çocuk sayısı değişkenine göre bireysel alt boyutun Kruskal Wallis H testi sonuçları

Değişken	Çocuk sayısı	Levene Statistic	df1	p	n	Sıra Ort.	X ²	sd	p	U
Bireysel	Yok	3,273	3	0,021*	131	202,09	8,600	3	0,035*	3<2,4
	1				66	207,04				
	2				137	181,21				
	3 ve üzeri				66	230,84				
*p<0.05; X ² : Kruskal Wallis H										

Yapılan Kruskal Wallis H testi sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.035<0.05$). Farklılığı oluşturan grupların belirlenmesinde Mann Whitney U testi kullanılmış olup sonuçlar incelendiğinde farklılığın 2 çocuğa sahip olan katılımcılar ile 1 ve 3 ve üzeri çocuğa sahip olan katılımcılar arasında olduğu ve 2 çocuğa sahip olan katılımcıların bireysel boyutta karşılaştıkları cam tavan engellerinin daha düşük olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenlerin cam tavan düzeyi ve alt boyutları ile çocuk sayısı değişkeninin karşılaştırılması için parametrik testlerden tek yönlü Anova analizi yapılmıştır.

Tablo 4.9. Çocuk sayısı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Ölçümler	Çocuk Sayısı	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Toplumsal	Yok	131	2,58	0,78	1,689	0,169	
	1	66	2,53	0,82			
	2	137	2,43	0,84			
	3 ve üzeri	66	2,70	0,82			
Örgütsel	Yok	131	2,99	0,82	4,683	0,003*	3<1
	1	66	2,91	0,93			
	2	137	2,61	0,90			
	3 ve üzeri	66	2,87	0,81			
Cam Tavan	Yok	131	2,74	0,72	3,065	0,028*	3<1,2,4
	1	66	2,72	0,84			
	2	137	2,51	0,82			
	3 ve üzeri	66	2,82	0,75			
*p<0.05; F: Tek yönlü anova analizi							

Yapılan Anova analizi sonucu Tablo 4.9’da görüldüğü gibi cam tavan düzeyi ile çocuk sayısı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.028<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın 2 çocuğu olan katılımcılar ile çocuğu olmayan, 1 ve 3 ve üzeri çocuğu olan katılımcılar arasında olduğu ve 2 çocuğu olan katılımcıların cam tavan düzeylerinin daha düşük olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Örgütsel alt boyut ile çocuk sayısı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.003<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın 2 çocuğu olan katılımcılar ile çocuğu olmayan katılımcılar arasında olduğu ve 2 çocuğu olan katılımcıların örgütsel boyutta karşılaştıkları cam tavan engellerinin daha düşük olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Yukarıdaki analiz incelendiğinde ölçeğin “bireysel” ve “örgütsel” alt boyutları ve geneli kapsamında çocuk sayısı değişkeninin, istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olduğu ve öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini değiştirdiği söylenebilir. Burada dikkat çeken husus, 2 çocuğu olan katılımcı öğretmenlerin hiç çocuğu olmayan katılımcılara göre “örgütsel” aynı zamanda 1 ve 3 ve üzeri çocuğu

olan katılımcılara göre ise “bireysel” faktörlerden kaynaklanan cam tavan engelleriyle daha az karşılaşmasıdır.

4.2.4. Eğitim durumu değişkeni açısından bulgular

Araştırmada, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeğinden elde edilen verilerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz edebilmek için gerekli olan testi seçebilme adına Levene’s homojenlik testi yapılmış ve elde edilen sonuç Tablo 4.10’da verilmiştir.

Tablo 4.10. Eğitim durumu değişkenine göre Levene’s homojenlik testi sonuçları

Boyutlar	Levene Statistic	p
Toplumsal	7,021	0,008
Örgütsel	7,129	0,008
Bireysel	10,592	0,001
Genel	11,37	0,001

Levene testi sonucu cam tavan düzeyi ve alt boyutlarının varyanslarının homojen olmadığı belirlenmiş olup ölçümler ile eğitim durumu değişkeni arasında farklılığın incelenmesi için Mann Whitney U testi yapılmış ve sonuçlar Tablo 4.11’de verilmiştir.

Tablo 4.11. Eğitim durumu değişkenine göre Mann Whitney U testi sonuçları

Değişkenler	Eğitim durumu	Levene Statistic	p	n	Sıra Ort.	U	p
Toplumsal	Lisans	7,021	0,008*	295	193,25	13349,5	0,035*
	Yüksek lisans ve üzeri			105	220,86		
Örgütsel	Lisans	7,129	0,008*	295	193,45	13406,5	0,041*
	Yüksek lisans ve üzeri			105	220,32		
Bireysel	Lisans	10,592	0,001*	295	195,17	13914,5	0,122
	Yüksek lisans ve üzeri			105	215,48		
Cam Tavan	Lisans	11,37	0,001*	295	193,77	13503,5	0,051
	Yüksek lisans ve üzeri			105	219,4		

*p<0.05; U: Mann Whitney U

Sonuçlara göre toplumsal ve örgütsel alt boyutun eğitim durumuna göre farklılık gösterdiği belirlenmiştir ($p < 0.05$). Analiz neticesinde eğitim durumu değişkeninin kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları cam tavan engellerinin “toplumsal” ve “örgütsel” alt boyutlarında, istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olduğu ve eğitim seviyesinin artmasının var olan cam tavan engellerinin fark edilmesine güçlü bir etki ettiği sonucuna varılabilir.

4.2.5. Hizmet yılı değişkeni açısından bulgular

Katılımcı kadın öğretmenlerin cam tavan düzeyi ve alt boyutları ile hizmet yılı değişkeninin istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini analiz edebilmek için gerekli olan testi seçebilme adına Levene’s homojenlik testi yapılmıştır. Homojenlik testi sonuçlarına Tablo 4.12’de yer verilmiştir.

Tablo 4.12. *Hizmet yılı değişkenine göre Levene’s homojenlik testi sonuçları*

Boyutlar	Levene Statistic	df1	p
Toplumsal	0,637	4	0,636
Örgütsel	1,841	4	0,120
Bireysel	1,474	4	0,209
Genel	2,253	4	0,063

Tablo 4.12’e bakıldığında ortaya çıkan sonuçlar kapsamında, p değerlerinin .05’ten büyük olması sebebiyle verilerin homojen dağılım gösterdiği saptanmıştır. Dolayısıyla, ANOVA testinin uygulanmasına karar verilmiş olup testin sonuçları Tablo 4.13’te yer almaktadır.

Tablo 4.13. Hizmet yılı değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları

Ölçümler	Hizmet Yılı	n	Ort.	s.s	F	p	Scheffe
Toplumsal	1-5 yıl	175	2,65	0,77	3,028	0,018*	4>5
	6-10 yıl	81	2,45	0,85			
	11-15 yıl	40	2,40	0,82			
	16-20 yıl	46	2,71	0,87			
	21 yıl ve üzeri	58	2,31	0,79			
Örgütsel	1-5 yıl	175	3,04	0,80	6,650	0,001*	1>3,5
	6-10 yıl	81	2,75	0,91			
	11-15 yıl	40	2,55	0,82			
	16-20 yıl	46	2,83	0,87			
	21 yıl ve üzeri	58	2,47	0,92			
Bireysel	1-5 yıl	175	2,73	0,77	1,843	0,120	
	6-10 yıl	81	2,58	0,87			
	11-15 yıl	40	2,50	0,86			
	16-20 yıl	46	2,77	0,87			
	21 yıl ve üzeri	58	2,46	0,88			
Cam Tavan	1-5 yıl	175	2,80	0,71	3,561	0,007*	1>2,3,5
	6-10 yıl	81	2,60	0,82			
	11-15 yıl	40	2,49	0,79			
	16-20 yıl	46	2,77	0,83			
	21 yıl ve üzeri	58	2,43	0,83			
*p<0.05; F: Tek yönlü anova analizi							

Yapılan Anova analizi sonucu cam tavan düzeyi ile hizmet yıllı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.007<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın hizmet yılı 1-5 yıl olan katılımcılar ile 6-10 yıl, 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında olduğu ve hizmet yılı 1-5 yıl olan katılımcıların cam tavan düzeylerinin daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin toplumsal boyutları ile hizmet yıllı değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.018<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın hizmet süresi 21 yıl ve üzeri

olan katılımcılar ile 16-20 yıl hizmet süresi olan katılımcılar arasında olduğu ve hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcıların toplumsal boyutta karşılaştıkları cam tavan engellerinin daha düşük olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Katılımcı öğretmenlerin örgütsel boyutları ile hizmet yıllı değişkeni arasında da istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir ($p=0.001<0.05$). Farklılaşmanın hangi gruplar arasından kaynaklandığının belirlenmesi için yapılan Scheffe testi sonucu ortalamalar incelendiğinde farklılığın hizmet süresi 1-5 yıl olan katılımcılar ile 11-15 yıl ve 21 yıl ve üzeri olan katılımcılar arasında olduğu ve hizmet süresi 1-5 yıl olan katılımcıların örgütsel boyutta karşılaştıkları cam tavan engellerinin daha yüksek olduğu yönünde görüş bildirdikleri belirlenmiştir.

Yukarıdaki analiz incelendiğinde ölçeğin “toplumsal” ve “örgütsel” alt boyutlarında ve geneli kapsamında hizmet yılı değişkeninin, istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olduğu ve kadın öğretmenlerin kıdemlerinin artması veya azalmasının öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini değiştirdiği söylenebilir. Burada göze çarpan husus, katılımcıların hizmet yılı süresi azaldıkça cam tavan engelleriyle karşılaşma düzeylerinin yükselmesidir.

4.2.6. Branş değişkeni açısından bulgular

Araştırmada, kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeğinden elde edilen verilerin branşa göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip-göstermediğine yönelik parametrik ya da non-parametrik testlerden hangisinin kullanılacağına belirlemek maksadıyla Levene’s homojenlik testi uygulanmıştır. Homojenlik testi sonuçlarına Tablo 4.14’te yer verilmiştir.

Tablo 4.14. Branş değişkenine göre Levene’s homojenlik testi sonuçları

Boyutlar	Levene Statistic	df1	p
Toplumsal	0,601	6	0,729
Örgütsel	0,516	6	0,797
Bireysel	0,879	6	0,511
Genel	0,995	6	0,428

Tablo 4.14'e bakıldığında ortaya çıkan sonuçlar kapsamında, p değerlerinin .05'ten büyük olması sebebiyle verilerin homojen dağılım gösterdiği saptanmıştır. Dolayısıyla, Anova testinin uygulanmasına karar verilmiş olup testin sonuçları Tablo 4.15'te yer almaktadır.

Tablo 4.15. *Branş değişkenine göre tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçları*

Ölçümler	Branş	n	Ort.	s.s	F	p
Toplumsal	Yabancı Dil Öğretmenleri	56	2,54	0,83	0,660	0,682
	Sınıf Öğretmenleri	85	2,66	0,84		
	Dil ve Edebiyat Öğretmenleri	53	2,58	0,76		
	Bilişim, Resim, Müzik ve Beden Öğretmenleri	41	2,45	0,85		
	Fen Bilimleri Öğretmenleri	104	2,45	0,79		
	Sosyal Bilimler Öğretmenleri	39	2,54	0,80		
	Diğer	22	2,60	0,94		
Örgütsel	Yabancı Dil Öğretmenleri	56	2,69	0,88	0,590	0,739
	Sınıf Öğretmenleri	85	2,81	0,91		
	Dil ve Edebiyat Öğretmenleri	53	2,97	0,76		
	Bilişim, Resim, Müzik ve Beden Öğretmenleri	41	2,74	0,90		
	Fen Bilimleri Öğretmenleri	104	2,83	0,90		
	Sosyal Bilimler Öğretmenleri	39	2,92	0,85		
	Diğer	22	2,87	0,95		
Bireysel	Yabancı Dil Öğretmenleri	56	2,64	0,85	1,057	0,388
	Sınıf Öğretmenleri	85	2,72	0,83		
	Dil ve Edebiyat Öğretmenleri	53	2,72	0,75		
	Bilişim, Resim, Müzik ve Beden Öğretmenleri	41	2,53	0,92		
	Fen Bilimleri Öğretmenleri	104	2,53	0,83		
	Sosyal Bilimler Öğretmenleri	39	2,83	0,78		
	Diğer	22	2,52	0,91		
Cam Tavan	Yabancı Dil Öğretmenleri	56	2,63	0,81	0,637	0,701
	Sınıf Öğretmenleri	85	2,73	0,80		
	Dil ve Edebiyat Öğretmenleri	53	2,76	0,70		
	Bilişim, Resim, Müzik ve Beden Öğretmenleri	41	2,57	0,85		
	Fen Bilimleri Öğretmenleri	104	2,60	0,78		
	Sosyal Bilimler Öğretmenleri	39	2,79	0,73		
	Diğer	22	2,64	0,87		

p>0.05; F: Tek yönlü anova analizi

Yapılan Anova analizi sonucu Tablo 4.15’te görüldüğü gibi cam tavan ölçeğinin genelinde ($p=0.70$), “toplumsal” alt boyutunda ($p=0.68$), “örgütsel” alt boyutunda ($p=0.73$) ve “bireysel” alt boyutunda ($p=0.38$) değerleri bulunmuş ve p değerinin .05’ten bütün boyutlarda yüksek çıktığı görülmektedir. Bu nedenle branş değişkeni açısından katılımcı öğretmenlerin, cam tavan engellerine ilişkin görüşleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamaktadır.

Yukarıdaki analize göre, kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları cam tavan engellerinin “toplumsal”, “örgütsel”, “bireysel” alt boyutlarında ve ölçeğin geneli kapsamında branş değişkeninin, istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olmadığı söylenebilir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde “Sonuçlar” başlığı altında araştırmada ulaşılan bulgular aracılığı ile elde edilen sonuçlara, “Öneriler” başlığında ise uygulayıcılara ve araştırmacılara yönelik öneriler olmakla iki alt başlığa yer verilmiştir.

5.1. Sonuç

Bu çalışmada “Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri” ölçeği kullanılarak Bakü il Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda çalışan kadın öğretmenlerin cam tavan engellerine yönelik görüşleri tespit edilmiş ve mevcut durum ortaya konmaya çalışılmıştır. Ölçeğin genel ortalamasında bakıldığında kadın öğretmenlerin özellikle, “örgütsel” ve “bireysel” faktörlere ilişkin engeller konusunda daha olumsuz bir görüşe sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin “toplumsal” faktörlerden kaynaklı cam tavan engelleriyle karşılaşma düzeylerinin daha düşük olması dikkat çekmektedir.

Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeğinin geneli ve alt boyutlarında katılımcı öğretmen görüşlerinin yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu ve de kıdem değişkenlerine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği saptanmıştır. Lakin branş değişkeni ile cam tavan engelleri ölçeğinin geneli ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Elde edilen demografik verilere göre katılımcıların çoğu genç yaşlarda olması sebebiyle çalışma yaşamına da yeni katılmaktadırlar. Ayrıca katılımcı öğretmenlerin çoğu lisans eğitimlidir ve çoğunun medeni durumu ise evlidir.

Yapılan analizlerde katılımcı öğretmenlerin yaş aralığı arttıkça cam tavan engelleriyle karşılaşma düzeyleri azalmaktadır. 21-30 yaş aralığında bulunan katılımcı öğretmenlerin kariyer yükselmeleri zamanı daha çok “örgütsel” faktörlerden kaynaklı cam tavan engelleriyle karşılaştıkları belirlenmiştir.

Medeni durum değişkeni ile “örgütsel” alt boyut arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılaşma olduğu belirlenmiştir. Katılımcı öğretmenler evli olan öğretmenlerin boşanmış/dul veya bekar öğretmenlere göre kariyerleri boyunca “örgütsel” engellerle daha az karşılaştıklarını düşünmektedirler.

Analizler incelendiğinde ölçeğin “bireysel” ve “örgütsel” alt boyutları ve geneli kapsamında çocuk sayısı değişkeninin, anlamlı fark yaratan bir etken olduğu ve öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini değiştirdiği söylenebilir. Burada

dikkat çeken husus, 2 çocuğu olan katılımcı öğretmenlerin hiç çocuğu olmayan katılımcılara göre “örgütsel” ve 3 ve üzeri çocuğu olan katılımcılara göre ise “bireysel” faktörlerden kaynaklanan cam tavan engelleriyle daha az karşılaşmasıdır.

Katılımcıların cam tavan düzeyi ve alt boyutlarının eğitim durumu değişkeni ile karşılaştırılması sonucu eğitim durumu değişkeninin kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları cam tavan engellerinin “örgütsel” alt boyutunda istatistiksel olarak anlamlı fark yaratan bir etken olduğu ve eğitim seviyesinin artması ile var olan cam tavan engellerinin fark edilmesine güçlü bir etki ettiği sonucuna varılabilir.

Cam tavan engellerinin boyutları ile hizmet yılı değişkeninin karşılaştırılması sonucunda kadın öğretmenlerin kıdemlerinin artması veya azalmasının öğretmenlerin kariyer engellerine ilişkin görüşlerini değiştirdiği söylenebilir. Hizmet yılı 1-5 yıl olan katılımcıların “örgütsel” engellerle daha sık karşılaştıkları ve hizmet süresi 21 yıl ve üzeri olan katılımcı öğretmenlerin ise “toplumsal” engellerle daha az karşılaştıkları belirlenmiştir. Burada göze çarpan husus, katılımcıların hizmet yılı süresi azaldıkça cam tavan engelleriyle karşılaşma düzeylerinin yükselmesidir.

Yapılan analizlerde kadın öğretmenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları cam tavan engellerinin “toplumsal”, “örgütsel”, “bireysel” alt boyutlarında ve ölçeğin geneli kapsamında branş değişkeninin, istatistiksel olarak anlamlı farklılık yaratan bir etken olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla kadın öğretmenlerin branşlarının kariyer ilerlemesi zamanı karşılaşılan cam tavan engellerine yönelik düşüncelerini etkilemediği belirlenmiştir.

Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği` inde en yüksek ortalama değeri olan maddenin “yöneticilik konumunda erkekler kadar kadınlar da yer almaktadır” maddesi olduğu ve en düşük ortalamaya sahip olan madde ise 1. madde, “kadınlar, kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler” olduğu belirlenmiştir. Bu sonuçlara göre kadın öğretmenler erkekler kadar kadınların da yönetici pozisyonlarında yeterince temsil edildikleri görüşünü destekler niteliktedir. Ayrıca en düşük ortalamaya sahip olan maddeye istinaden diyebiliriz ki, kadın öğretmenler özgüvensiz oldukları için yöneticilik yapmaktan uzaklaştıkları görüşüne katılmamaktadırlar.

Literatür taraması zamanı Azerbaycan’da yürütölmüş bu çalışmadan elde edilen sonuçların konu ile ilgili yapılan çalışmaları destekler nitelikte olduğunu görebiliriz. Geçmiş yıllarda benzer konu üzerine çalışma yapan; Karaca (2007) tarafından yapılan

araştırmada, katılımcılar literatürde belirtilenin aksine, kadınların yönetici olma konusunda isteksiz olmadıklarını, kariyerlerinde karşılaştıkları cam tavan sendromunu aşarak yönetici olmak için çok çalışarak mücadele ettiklerini ve de kadın yöneticiler için ayrılan çalışma alanlarının oldukça kısıtlı olduğunu belirtmişlerdir. 2008 yılında Anafarta vd. konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin cam tavan sendromuna yönelik görüşlerini araştırdıkları çalışmada kadınların eğitim alma, terfi ve ücret eşitliği konusunda ayrımcılığa maruz kaldıkları sonucuna ulaşmışlar. Karcıoğlu ve Lelebici (2014) kamu ve özel bankada gerçekleştirdikleri çalışmada katılımcılar kadınların başarılı bir yönetici ve aynı zamanda iyi eş ve anne olabileceklerine inandıklarını belirtmişler. Bingöl vd. (2011) kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki cam tavan engelleri konu aldıkları araştırmada katılımcı kadınlar, çalıştıkları örgütte erkek yöneticilerin baskın olduğunu, örgüt kültürü ve politikalarının kariyer ilerlemelerini zorlaştırdıklarını, etkili iletişim ağlarının dışında kaldıklarını ve bu informel ağlara girmekte zorlandıklarını, kadın yönetici sayısının yeterli olmamasından dolayı rol model eksikliği yaşadıklarını, kendilerine uygun mentor bulmakta zorlandıklarını belirtmişlerdir. Kara (2015) araştırmasında elde ettiği bulgulardan aile, çocuk ve kişisel tercihi kapsayan bireysel faktörlerin kadın çalışanların üst pozisyonlara ulaşmasını daha fazla engellediği sonucuna ulaşmıştır. Büyükyaprak`ın 2015 yılında yaptığı araştırmada katılımcılar birinci önceliklerinin kariyer olmadığını, evliliklerinin kariyerlerini aksatmayacağını, işlerinin iyi bir eş ve anne olmalarını engellemeyeceğini, terfi zamanı ayrımcılıkla karşılaştıklarını ve kariyer ilerlemesi zamanı erkeklerin daha fazla fırsata sahip olduklarını belirtmişlerdir. Mert (2019) tarafından yapılan araştırmada bireysel engel olarak kadın öğretmenlerin çoklu rol üstlenmelerinden kaynaklanan kendi isteksizlikleri, örgütsel engeller olaraksa çalışma saatlerinin artmasının aksine maaş ve statülerinin artmayacağı görüşleri dikket çekmektedir. Kirişçi ve Can`ın (2020) araştırmasında kadınların en çok bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller ile karşılaştıkları, kendilerine atfedilen rolleri yapamamaktan korkarak kendilerine engel oldukları, sonucuna varılmıştır. Yılmaz (2019) tarafından yapılan çalışmanın bulguları özellikle kadınların anaç yapıları, aile ve ev sorumluluklarından kaynaklanarak kadınların yöneticilik yapamamalarını daha çok bireysel engeller oluşturduğunu göstermektedir. Araştırmada katılımcıların kadın öğretmenler özgüvensiz oldukları için yöneticilik yapmaktan uzaklaştıkları görüşüne katılmaması ise Güney (2019) ve Güney (2022) tarafından gerçekleştirilen çalışmalardan elde edilen bulguları

desteklemektedir. Ayrıca Öztürk (2011), Pamuk (2017), Suleymanova (2019) tarafından yapılan çalışmalarda cam tavan engelleri ile yaş, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, branş, değişkenleri arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu şeklinde benzer sonuçlara ulaşılmıştır.

Sonuçlara dayanarak, cam tavan engellerinin varlığının Azerbaycan'da kadın öğretmenler tarafından gözüktüğü yorumu yapılabilir. Ayrıca kadın öğretmenlerin kariyer ilerlemesi zamanı karşılaştıkları engellerin özellikle örgütsel ve bireysel faktörlerle ilişkili olduğu ve kadınların çoklu rol üstlenmeleri, kişisel tercih ve algıları, bağlı oldukları örgütün kültürü ve politikaları, yaşadıkları mentor eksikliği ve informal iletişim ağlarına katılamamaları gibi etmenlerle kadınların engellendiği görüşüne daha çok sahip oldukları söylenebilir.

Kadın öğretmenler belirledikleri kariyer hedeflerine ulaşabilmek için örgüt desteğine ihtiyaç duymaktadırlar. Devlete ve örgütlere düşen görevler haricinde ise kadınların bireysel hedeflerini tanımlamaları, kendi kişisel gelişim ve eğitimlerine önem vererek, istekli olmaları “cam tavan” ı kırmaları yolunda önemli bir adımdır. Bu durum Azerbaycan eğitim sektöründe kadınların üst pozisyonlara yükselirken karşılaştıkları örgütsel ve bireysel engellere vurgu yaparak eşitlikçi politikaların, mentor desteğinin ve destekleyici kurumsal kültürün önemini ortaya koymaktadır.

5.2. Öneriler

Bu araştırmanın bulgularından çıkartılan sonuçlara göre geliştirilen öneriler, bundan sonraki araştırmalara yönelik olarak “araştırmacılara öneriler” ve uygulayıcılara yönelik olarak da “uygulayıcılara öneriler” başlıkları altında verilmiştir.

5.2.1. Uygulayıcılara öneriler

- 1) Kadın öğretmen adayı öğrencilerine liderlik, yöneticilik niteliklerini arttırmak, karşılaştıkları zorluklarla baş etmek ve zayıf yönlerini geliştirmek amaçlı eğitimler verilebilir.
- 2) Kadın öğretmenlere mentorluk, kariyer gelişimi ve liderlik becerileri konusunda rehberlik sağlaması adına deneyimli mentorlarla eşleştirilme programları oluşturulabilir.

- 3) Kadın öğretmenlerin liderlik ve yönetim becerilerini geliştirmelerine olanak sağlayan, profesyonel gelişimini destekleyen konferanslar ve atölye çalışmaları düzenlenebilir.
- 4) Kadın öğretmenler için çocuk bakımını kolaylaştırmak adına okulların bünyelerinde veya yakınlarında kreşler, etüt merkezleri açılabilir ve bu konuda maddi destek sağlana bilinir.
- 5) Yasal bir engel olmamasına rağmen bakanlığın yönetim pozisyonunda %18.5 gibi az oranda kadın istihdamı dikkat çekici bir durum. Eğitim Bakanlığı'nın kadınları destekleyen politikalar geliştirmesine gerek vardır. Yönetimde kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde görev alması için yasal alt yapı oluşturulabilir. Kadın öğretmenlerin üst pozisyonlara atanmasına teşvik edecek işe alım ve terfi politikaları geliştirilebilir.
- 6) Erkek işi veya kadın işi olarak belirlenen mesleklerde eğitim almaktan çekinme durumu toplumun zihninde sosyal rol dağılımına ilişkin cinsiyet kalıp yargılarının varlığına işaret etmektedir. Cam tavan engellerinin farkına varmak ve onları aşmak için toplumun bilinçlenmesi oldukça önemlidir. Bilinçli bir toplum adına farkındalık yaratacak, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin stereotiplerden kurtulmaya yönelik çeşitli seminerler yapılabilir.
- 7) Kız ve erkek öğrencilere farklı özelliklerin atfedilmesi, öğrencilerden beklentilerin ve öğrencilere karşı davranışların cinsiyete göre farklılaşmaması, öğrenciler arasında eşitlikçi görüşlerin artması için ek çalışmalar yapılması gerekmektedir. Kamu spotu, film ve reklamlarda cinsiyet eşitliğini aşıl原因an ayrıntılara yer verilebilir. Çocuklara çizgi filmlerinden başlayarak, masal ve ders kitaplarında, oynanılan oyunlarda cinsiyet eşitliğine vurgu yapılabilir.

5.2.2. Araştırmacılara öneriler

- 1) Bu araştırma nicel bir araştırmadır ve yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, branş, kıdem yılı değişkenlerine göre ortaya çıkan anlamlı farklılıkların sebeplerini detaylıca ortaya koymak için nitel yöntemle çalışmalar yapılabilir.
- 2) Yapılacak yeni bir çalışmada sadece devlet okullarında çalışan kadın öğretmenlerin değil özel okullardaki kadın öğretmenlerin de yaşadığı cam tavan sendromu araştırılabilir.

- 3) Sadece okulları kapsayacak şekilde değil, üniversitelerde kadın öğretim üyelerinin karşılaştığı cam tavan engellerine yönelik de yeni bir çalışma yapılabilir.
- 4) Bu çalışma Bakü ilinde yürütölmüştür. Diğer illerde veya Azerbaycan genelini kapsayacak şekilde başka bir çalışma yapılabilir.
- 5) Çalışma erkek öğretmenleri de kapsayacak şekilde yapılabilir ve karşılaştırılmalı olarak cevaplar ortaya konulabilir.
- 6) Yurt dışındaki eğitim örgütlerinde kadın yöneticilere yönelik tutumlarla Azerbaycan eğitim örgütleri arasında karşılaştırma yapılabilir.
- 7) Örgütsel adalet, liderlik, tükenmişlik gibi değişkenler de eklenerek cam tavan sendromu ile arasındaki ilişkileri incelemeye yönelik araştırmalar yapılabilir.

KAYNAKÇA

- ABD Uluslararası Kalkınma Ajansı. (2018). *Azerbaycan Kadın Haklarının Korunması: Uluslararası ve Ulusal Yönlere*. Bakü.
- Abdusalamova, M.M. ve Rabadanov M.A. (2015). *İşgücü piyasasındaki kadınlar: istatistiksel ölçüm*. Beşerî ve doğa bilimlerinin güncel sorunları, Sayı 1-1.
- Akbarov, R.A. ve Salimov, S.M. (2003). *Azerbaycan'ın Devlet ve Hukuk Tarihi*. Bakü: Hukuk Yayınları.
- Aksu, A., Çek, F., ve Şenol, B. (2013). *Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri 'ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri*. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, (25), 133-160.
- Aktan, C. C., ve Yay, S. (2016). *Öğrenilmiş Çaresizlik ve Değişime Karşı Pasif Direnç*. Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 8(2), 58-71.
- Alızade, G. (2021). *Azerbaycan'da "Potansiyel Okul Direktörleri Eğitim Programı'nı Tamamlayan Okul Yöneticilerinin Yeterlilikleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Antalya: Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Altınışik, S. (1995). *Kadın Öğretmenlerin Okul Müdürü Olmasının Engelleri*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 3(3), 333-334.
- Anafarta, N., Sarvan, F., ve Yapıcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma*. Akdeniz İİBF Dergisi, 08(15), 111-137.
- Asian Development Bank. (2019). *Azerbaijan Country Gender Assessment*, ADB, Baku.
- Aslan, M., ve Sarı, E. G. (2019). *Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Kongre Özet Kitabı, Uluslararası Bilimler Akademisi, s. 140.

Atacan, T., ve Genç, K. Y. (2023). *Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimlerinde Cam Tavan Sendromunun Etkisi: Türkiye’de “Cam Tavan Sendromu” Konusunda Yapılan Lisansüstü Tezlerin Bibliyometrik Analiz Yöntemiyle İncelenmesi*. Asya Studies-Academic Social Studies / Akademik Sosyal Araştırmalar,7(24), 275-298.

Aycan, Z. (2004). *Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor*. Kadın Yöneticiler Zirvesi.312-319.

Azerbaycan Cumhuriyeti Aile, Kadın ve Çocuk Sorunları Devlet Komitesi. (2022). *Eğitim kurumlarında liderlik pozisyonlarında cinsiyet eşitsizliğine ilişkin Analitik Rapor*. Universitas Uluslararası LLC.

Azerbaycan Ulusal Ansiklopedisi NPB. (2002). *Azerbaycan Kadın Ansiklopedisi*. Bakü

Bahat, Ö. K. (2021). *İş Yaşamında Kadın Olmak: Kadın Yöneticilerin “Cam Tavan Sendromuna” İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

Bain, O. and Cummings, W. (2000). *Akademik Cam Tavanı: Toplumsal, Profesyonel-Örgütsel ve Akademisyen Kadınların Kariyer İlerlemelerinin Önündeki Kurumsal Engeller*, Karşılaştırmalı Education Review, Cilt 44, No. 4, 493-514.

Balgiu, B. A. (2013). *Perception Of Women As Managers. The Difference Of Attitudes Between Employees And Non-Employees*. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 78, 330-334

Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). *“Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği” İşletme Fakültesi Dergisi*, Cilt 12 Sayı 1, 115-132.

Bunyadov, Z. ve Yusifov, Y. (2014). *Azerbaycan Tarihi (en eski çağlardan 21. yüzyıla kadar) Yüksek okullar için ders kitabı*. Bakü: "Apostroff" Yayınevi.

Büyüköztürk, Ş., Çakmak, K. E., Akgün. E. Ö., Karadeniz. Ş. ve Demirel. F., (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri. 21. Baskı*. Ankara. Pegem Akademi Yayıncılığı.

Büyükyaprak, F. (2015). *Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bynum, Y. P. (2015). *The power of informal mentoring*. *Education*, 136(1), 69-73.

Çarıkçı, İ. H. (2001). *Banka Çalışanlarının İş ve Aile Rollerinin Çatışması (Bireysel ve Örgütsel Boyutlar)*. Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, A. (2011). *"Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması"*. Yüksek Lisans Tezi. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Çetin, M., ve Atan, E. (2013). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin "Cam Tavan" a İlişkin Algılarının İncelenmesi*. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123-136.

Çınar, C. (2015). *Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erzurum: Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Eckman, E. (2003). *"Kadın Lise Müdürlerinin Sesleri"*. *Eğitim Fakültesi Öğretim Üyesi Araştırmaları ve Yayınları* . 152.

Elatia, S., Gomez, L.N. and Corsi, E. (2022). *Öğretmenlik Kadınların Hâkim Olduğu Bir Meslekse, Neden Mesleğe Liderlik Eden Çok Az Kişi Var?*. *Liderlik Eğitimi Üzerine Araştırma Dergisi*, 19 (1), 102-121.

Erçen, A. E. Y. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Falk, E. and Grizard, E. (2003). *The Glassceilingpersists: The 3rd Annual APPC Report On Womenleaders İn Communicationcompanies*, Annenberg Public Policy Center, The University Of Pennsylvania, 6.

Farideh, H. (2005), *Azeri Women in Transition: Women in Soviet and Post-Soviet Azerbaijan*. (2. baskı). Bakü : Chashioglu Yayınları.

Fettahlıoğlu, Ö.O. (2007). “*Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*”. Gazi Kitabevi. (2.baskı). Ankara.

George, D. ve Mallery, P. (2019). *IBM SPSS Statistics 26 Step by Step: A Simple Guide and Reference*. 16. Baskı, NewYork.

Gullo, G. and Sperandio, J. (2020). *Gender And The Superintendency: The Power Of Career Paths*. *Front. Educ.* 5:68. Pennsylvania State University (PSU), United States.

Güçlü, N. (2003). *Stratejik Yönetim*. Gazi Üniversitesi, Eğitim Fakültesi Dergisi, 23(2), 61-85.

Güney, B. H. (2019). *Ortaokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Müdürlerinin Liderlik Stilleri ile Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.

Güney, Ö. (2022). *Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri ve Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki (Konya-Selçuklu Örneği)*. Konya: Necmettin Erbakan Üniversitesi.

Gürbüz, T. (2011). *Devlet Liselerinde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerde Cam Tavan Sorunu: İstanbul İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Heinrichs, K. and Sonnabend, H. (2022). *Sızdıran Boru Hattı Mı Cam Tavan Mı? Ampirik Kanıtlar*. The German Academic Career Ladder, Applied Economics Letters, Şubat, S. 1-5.

Holst, E. (2006) *Avrupa'da Yönetici Pozisyonlarındaki Kadınlar: Almanya'ya Odaklanma*, Cilt 17 , S. 122 – 142.

Jackson, J. C. (2001). “*Women Middle Manager's Perception Of The Glass Ceiling*” *Women İn Management Review*, 16(1): 30–41.

Jafarov, Ş. ve Kamiloğlu, F. (2022). *Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışma Hayatına Etkisi : Türkiye ve İngiltere Örneği*. Social Mentality And Researcher Thinkers Journal (Smart Journal).

Jaferova, S. (2016). *Azerbaycan Tarihinde Kadın (XVI-XVIII.yüzyıl)*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Jernigan, Q.A., Dudley, M.C. and Hatch, B.H. (2020). *Mentorluk Önemlidir: Yüksek Öğrenimde siyah liderlere mentorluk yapma deneyimleri. Yetişkin ve Sürekli Eğitim için Yeni Yönler*. (167/168), 43–57.

Johns, M. L. (2013). *Breaking The Glass Ceiling: Structural, Cultural, And Organizational Barriers Preventing Women From Achieving Senior And Executive Positions*. Perspectives In Health Information Management. (10)1, 11.

Kara, B. (2015). *Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmaların Engelleyen “Cam Tavan Sendromuna İlişkin Eğitim Yöneticilerinin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı:4.

Kirişçi, G. (2018). *Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Kahramanmaraş: Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kirişçi, G. ve Can, N. (2020). *Eğitim ve Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri*. Yüksek Lisans Tezi. Kırşehir: Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 6(2), 618-636.

Kryshchanovskaya, O. V., Lavrov, I. A. and Yushkina, N. A. (2023). *Zhenshchiny-Rektory I "Steklyannyy Potolok". Zhenshchina V Rossiyskom Obshchestve*. Moskva: Rossiyskiy Gosudarstvennyy Gumanitarnyy Universitet, 1, 4—19.

Köstek, H. (2007). *Resmi İlköğretim Okullarında Çalışan Yönetici ve Öğretmen Görüşlerine Göre, Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yıldız Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Manyak, L. A. and Lippa, N. B. (2024). *Mozhno li slomat' «steklyannyy potolok»? Yunyy student*. Sayı 1, (75), S. 42-47.

Mert, P. (2019). *Kadın Öğretmenlerin Yönetici Olmaları Önündeki Engellerin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. (İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Mohammed, J. (2014). *School Leadership: The Experiences Of Some Women Head Teachers In Fiji*. *International Journal Of Education And Research*, 2(6).

Novikova, T. A. (2012). *Kadın ve işgücü piyasası İstatistik soruları*, Sayı 3. - S.17-21.

OECD, *Eğitime Genel Bakış 2023: OECD Göstergeleri*, OECD Yayıncılık, Paris.

Oplatka, I. (2006). *"Gelişmekte Olan Ülkelerde Eğitim Yönetiminde Kadınlar"*. İsrail: Ben Gurion Üniversitesi.

Öğüt, A. (2006). *Türkiye’de Kadın Girişimciliğinin ve Yöneticiliğinin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu*. COMÜ İbrahim Bodur Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi, Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, Cilt: 1, Sayı 1, Ss.56-78.

Öztürk, A. (2011). *Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Pamuk, M. Ş. (2017). *"Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma (Ankara Örneği)"*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Resulzade, M. E. (1989). *Asrımızın Siyavuşu*. Ankara: Azerbaycan Kültür Derneği Yayınları.

Roshchin, S. Y. and Solntsev S.A. (2006). *Kto preodolevayet «steklyannyy potolok»: vertikal'naya gendernaya segregatsiya v rossiyskoy ekonomike*. Moskova Devlet Üniversitesi, İktisat Yüksek Okulu. ön basım, S.52.

Sabatier, M. (2010). *Fransa'da Kadın Araştırmacılar Cam Tavanla Mı Karşı Karşıya?* . Uygulamalı Ekonomi, Cilt 42, No. 16, S. 2053-2062.

Saleem, S., Rafiq, A. and Yusaf, S. (2017). *Investigating The Glass Ceiling Phenomenon An Empirical Study Of Glass Ceiling's Effects On Selection-Promotion And Female Effectiveness*. South Asian Journal Of Business Studies 6(3), 297-313.

Sergeevna, N. G., Vladimirovna O. K. and Mikhailovna G. R. (2021). *Problema Steklyannogo Potolka V Delovyykh Otnosheniyakh*. Hukuk ve Hukuk, Sayı 9.

Shvetsova, A. V. (2017). *O Realizatsii Printsipov Gendernogo Obrazovaniia V Rossiiskikh Vuzakh*. Pedagogicheskoe Obrazovanie v Rossii, No. 2, S. 67-73.

Sillaste, G. G. (2004). *Gendernaia Asimetriia Kak Faktor Kar'ernogo Rosta Zhenshchin*. Vysshee Obrazovanie v Rossii, No. 3, Ss. 122-133.

Suleymanlı, L. (2018). *Cumhuriyet Dönemi Azerbaycan Kadını (1918-1920)*. Eskişehir: 100. Yılında Azerbaycan Cumhuriyeti Uluslararası Kongresi, 45-50.

Suleymanova, E. (2019). *Kadın Öğretmenlerin Kariyer Süreçlerinde Karşılaştıkları Engellerin İncelenmesi: İstanbul İli Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi.

Sultanlı, L. (2018). *Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma*, Bakü: Azerbaycan Devlet İktisat Üniversitesi Örneği. Turan-Sam, 10(40), 794-800.

Sürmeli, C. (2022). *Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Antalya İlinde Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon: Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Şamcı, B. (2022). *Eğitim Yönetiminde Kadın Olmak: Bir Anlatı Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gaziantep Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Şeydayeva, S. (2021). *Azərbaycan Təhsil Sistemində Gender Stereotiplərinin Tədqiqi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bakü: Hazar Üniversitesi, Eğitim ve Sosyal Bilimler Fakültesi.

Tahtalıoğlu, H. ve Özgür, H. (2020). *Türkiye'nin Yükseköğretim Kurumlarında Akademisyenlerin İdari Görevleri Açısından Cam Tavan Algısı Üzerine Bir Araştırma*. Denizli: Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 0(41), 166 - 190.

Tanrısevdi, F. (2015). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu*. Aydın: Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Tarakanovskaia, K. S. (2019). *Diskurs Balansa Zhizni i Truda v Akademii, Monitoring Obshchestvennogo Mneniia: Ekonomicheskie i Sotsial'nye Peremeny*, No. 3, 48-67.

Taş, E. (2019). *Okul Yöneticiliği Yolunda Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Üzerine Bir Uygulama*. The Journal Of Academic Social Science Studies, 7(60), 493-510.

Utma, S. (2019). *Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu*. Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi, 11(1), 44-58.

Vazirova, A. (2018). *Women In The Private Sector In Azerbaijan. Opportunities And Challenges, Gender Assesment Report*. UNDP.

Yılmaz, S. (2019). *Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Cam Tavan Sendromu Üzerine Nitel Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Wirth L. (2001) *Breaking Through The Glass Ceiling: Women In Management*. Geneva: ILO. S 26.

http-1: <https://Data.Oecd.Org/Teachers/Women-Teachers.Htm> (Erişim Tarihi: 02.04.2024)

http-2: <https://www.stat.gov.az/source/gender/> (Erişim Tarihi: 30.09.2023)

http-3: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/> (Erişim Tarihi:30.09.2023)

http-4: <https://www.healthworldnews.net/kuresel-cinsiyet-ucurumu-raporu-2024-yayinlandi/> (Erişim Tarihi: 26.06.2024)

http-5:<https://genderdata.worldbank.org/en/data-stories/flfp-data-story?ref=huntingforvalue.com> (Erişim Tarihi: 26.06.2024)

http-6: <https://www.economist.com/graphic-detail/glass-ceiling-index> (Erişim Tarihi: 26.06.2024)

http-7: <https://e-qanun.az/framework/897> (Erişim Tarihi: 10.10.2023)

http-8: <https://family.gov.az/az/policies/qadin-siyaseti> (Erişim Tarihi: 10.10.2023)

http-9: <https://www.unesco.org/reports/science/2021/en/report-series> (Erişim Tarihi: 10.10.2023)

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Sevinj NASRULLAYEVA

Yabancı Dil : İngilizce, Türkçe

Eğitim

- ✓ **Lisans:** 2015-2019 Azerbaycan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Özel Eğitim Öğretmenliği bölümü.



EKLER

EK-1. Katılımcı Kişisel Bilgi Formu

EK-2. Cam Tavan Engelleri Ölçeği

EK-3. Örneklem Hesaplama Aracı Olan Raosoft Sonuçları

EK-4. Araştırmada Kullanılan Ölçek İzni

EK-5. Etik Kurul İzin Belgesi



EK-1. Katılımcı Kişisel Bilgi Formu

“Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği” (Güney, Aksu ve Yurdabakan, 2018)

Değerli Öğretmenler,

Bu anket, Azerbaycan’da Kadın Öğretmenlerin Karşılaştığı Kariyer Engellerinin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesine yönelik araştırmaya veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Araştırmaya ilişkin anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgileriniz ile ilgili sorular, ikinci bölümde öğretmenlerin karşılaştıkları cam tavan engellere yönelik ifadeler yer almaktadır. Cam tavan: kadınların yönetici olma yolunda karşılarına çıkan görünmez engelleri ifade etmektedir.

Maddelerin tümünü eksiksiz doldurmanız, araştırmanın gerçekleştirilmesine önemli katkı sağlayacaktır. Toplanan veriler yalnızca bilimsel amaç için kullanılacak ve gizlilik esas alınacaktır. Lütfen her bir ifadeyi okuduktan sonra size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. Soruları yanıtlamak yaklaşık olarak 10 dakika sürmektedir.

Çalışmaya katılarak verdiğiniz destekten dolayı teşekkür eder, iyi çalışmalar diliyorum.

Sevinj NASRULLAYEVA

Anadolu Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Eğitim Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

İletişim bilgileri:

EK-2. Cam Tavan Engelleri Ölçeği

I BÖLÜM KİŞİSEL BİLGİLER

Bu bölümde kişisel durumunuzla ilgili sorular yer almaktadır. Lütfen size uygun olan seçeneği işaretleyiniz.

1. Yaşınız: ☐ 21- 30 ☐ 31-40 ☐ 41-50 ☐ 51 ve üzeri

2. Medeni Durumunuz: ☐ evli ☐ bekar ☐ boşanmış/dul

3. Çocuk sayısı (varsa):

4. Branşınız:

5. Eğitim Durumunuz: ☐ Lisans ☐ Yüksek lisans ☐ Doktora

6. Hizmet yılınız: ☐ 1-5 yıl ☐ 6-10 yıl ☐ 11-15 yıl ☐ 16-20 yıl ☐ 21 yıl ve üzeri

II. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatle okuyarak, duygu ve düşüncelerinizi en iyi ifade eden seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

MADDE NO	MADDELER	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1.	Kadınlar, kendilerine güvenemedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler.					
2.	Kadınların fiziksel görünüşünün yönetici olmaları üzerinde etkisi vardır.					
3.	Yöneticilik konumunda erkekler kadar kadınlar da yer almaktadır.					
4.	Kadınlar yönetici olmak için erkeklerden fazla çaba harcamak zorundadır.					
5.	Kadınlar sorumluluklarının daha az olduğu işleri tercih ederler.					
6.	Kadınlar, yönetsel süreçlerde erkeklere göre daha duygusal davranırlar.					
7.	Kadınların yönetici olduğu kurumlarda dedikodu daha fazla görülür.					
8.	Kadınların yönetici olarak örnek alabilecekleri hemcinslerinin sayısı azdır.					
9.	Erkeklerle yönetici olmalarında kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır.					
10.	Erkeksi tavırlar sergileme zorunluluğu, kadınları yönetici olmaktan uzaklaştırır.					
11.	Kadınlar iş yaşamında yükseldikçe evlilikleri zarar görebilir.					
12.	Anne olmak, kadını yönetici olmayı hedeflemekten uzaklaştırır.					
13.	Erkekler, kadınlara oranla işe dair görüşmeleri iş dışında da sürdürebildikleri için yöneticilik konumuna daha çok tercih edilirler.					
14.	Erkeklerle oranla kadınların, ev işlerindeki sorumluluğu yönetici olmayı hedeflemelerini engeller.					
15.	Toplumunda yöneticilik erkeklere aitmiş gibi algılanır.					

MADDE NO	MADDELER	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
16.	Kadınlar, iş arkadaşlarıyla iş dışında iletişim kurmakta zorluk yaşadıkları için yöneticilik konumuna daha az tercih edilirler.					
17.	Kadınlar yönetici olma yolunda, sadece kadın oldukları için engellerle karşılaşmaktadırlar.					
18.	Kadınlar, hemcinslerinin yükselmelerinden rahatsızlık duyarlar.					
19.	Yönetici olmayı planlayan kadınlar, çocuklarına gereken zamanı ayırmakta zorlanırlar.					
20.	Kadınlar için iyi bir eş olmak, işte yükselmekten daha önceliklidir.					
21.	Çalışma hayatında kadının statüsünün eşinden daha yüksek olması ilişkisi için bir tehdit olarak görülür.					
22.	Erkekler, eşlerinin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar.					
23.	Çocuklar, annelerinin babalarından daha yüksek statüde bir işinin olmasının ailenin rol dengelerini bozduğunu düşünürler.					
24.	İş ortamlarında erkek egemen politikalar hakimdir.					
25.	Erkekler, yöneticilik konumundaki zorluklara karşı kadınlardan güçlüdür.					
26.	Yönetici olmayı planlayan kadınlar eşlerine gereken zamanı ayırmakta zorlanırlar.					
27.	Kadınlar, iş yerinde terfi etme ve daha yüksek statüye sahip olma konusunda erkeklere kıyasla daha az isteklidirler.					
28.	Politikacıların, kadınların yönetici olarak çalışmasına dair görüşleri olumsuz algı yaratır.					
29.	Erkekler, kadın meslektaşlarının yönetici konumuna gelmesini desteklerler.					
30.	Toplumda kadına biçilen cinsiyet rolleri, kadınların yönetici olması önünde bir engeldir.					
31.	Yönetici olmayı planlayan kadınlar, aile büyüklerine gereken zamanı ayırmakta zorlanırlar.					

EK-3. Örneklem Hesaplama Aracı Olan Raosoft Sonuçları

19.12.2023 14:29

Raosoft, Inc. tarafından Örneklem Boyutu Hesaplayıcı

**Raosoft**

Örneklem boyutu hesaplayıcısı

Ne kadar hata payı olabilir? almak?

%5 yaygın bir seçimdir

%

Hata payı, tolere edebileceğiniz hata miktarıdır. Ankete katılanların %90'ı *evet*, %10'u *hayır* cevabı verirse, Ankete katılanlar 50-50 veya 45-55'e bölünmüştür. Daha düşük hata payı, daha büyük bir örnek gerektirir boyut.

Hangi güven düzeyindeyiz? ihtiyaç?

Tipik seçenekler %90, %95 veya %99'dur

%

Güven düzeyi, yapabileceğiniz belirsizlik miktarıdır katlanmak. Anketinizde 20 evet-hayır sorusu olduğunu varsayalım. Bir ile %95 güven düzeyi, sorulardan biri için (1 20'de), *evet* cevabını verenlerin yüzdesi doğru cevaptan uzak hata payı. Gerçek cevap, herkesle kapsamlı bir şekilde röportaj yaparsanız alacağınız yüzdendir. Daha yüksek güven düzeyi, daha büyük bir örneklem boyutu gerektirir.

Nüfus büyüklüğü nedir?

Bilmiyorsanız 20000 kullanın

Seni seçmek için kaç kişi var? rastgele örnek? Örneklem büyüklüğü 20.000'den büyük popülasyonlar için fazla değişmez.

Yanıt nedir dağıtım?

Bunu %50 olarak bırakın

%

Her soru için sonuçların ne olmasını bekliyorsunuz? Eğer Örneklem şu ya da bu şekilde oldukça çarpıktır, popülasyon muhtemelen da öyle. Bilmiyorsanız, en büyüğü veren %50'yi kullanın. örneklem büyüklüğü. Aşağıdaki **Daha fazla bilgi** bölümüne bakın Kafa karıştırıcı.

Önerilen örnek boyutunuz

380

Bu, önerilen minimum değerdir anketinizin boyutu. Bu kadar çok kişiden oluşan bir örnek oluşturursanız ve Herkesten yanıt alın, doğru yanıt alma olasılığınız daha yüksektir. yalnızca küçük bir yüzdesinin bulunduğu büyük bir örneklemden daha fazla yanıt verin. Örnek, anketinize yanıt verir.

Vovici ile yapılan çevrimiçi anketler %66 tamamlanma oranları!

Alternatif senaryolar

Örneklem büyüklüğü ile	100	200	300	Güven düzeyi ile	90	95	99
Hata payınız	9.78%	6.91%	5.63%	Örnek boyutunuzun şu şekilde olması gerekir:	269	380	650

EK-4. Etik Kurul Onayı

Evrak Kayıt Tarihi: 12.12.2023	Protokol No: 664318	Tarih: 28.12.2023
--------------------------------	---------------------	-------------------



ANADOLU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERÎ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU
KARAR BELGESİ

ÇALIŞMANIN TÜRÜ:	Yüksek Lisans Tez Çalışması
KONU:	Eğitim Bilimleri
BAŞLIK:	Azerbaycan'da Kadın Öğretmenlerin Karşılaştığı Kariyer Engellerinin Cam Tavan Sendromu Bağlamında İncelenmesi; Bakü II Örneği Üzerinden
PROJE/TEZ YÜRÜTÜCÜSÜ:	Dr. Öğr. Üyesi Yücel ŞİMŞEK
TEZ YAZARI:	Sevinj NASRULLAYEVA
ALT KOMİSYON GÖRÜŞÜ:	-
KARAR:	Olumlu

EK-5. Araştırmada Kullanılan Ölçek İzni

Ölçek kullanım izni

SN

14.11.2023 Sal 16:10

Merhaba, hocam, iyi akşamlar.

Ben Eğitim Yönetimi alanında tezli YL yapmaktayım.
Azerbaycan'da kadın öğretmenlerin karşılaştığı kariyer engellerine yönelik yapacağım çalışmam için sizlerin "kadın öğretmenlerin yöneticilikle ilgili karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeği"ni kullanmama izniniz olur mu ?

HG

14.11.2023 Sal 16:16

Merhaba Sn. Hocam,
Referans göstererek ölçeği kullanabilirsiniz. Madde boyutlandırmasıyla ilgili gereken bilgileri iletiyorum.
İyi çalışmalar dilerim.