

# The Journal of International Social Science Education



ISSN: 2146-6297 (Online) Dergi wepsayfası: <https://www.dergipark.org.tr/en/pub/issej>

## Üniversite öğrencilerinin cam tavan algılarının belirlenmesi

Recep Özkan

**Önerilen atıf:** Özkan, R. (2025). Üniversite öğrencilerinin cam tavan algılarının belirlenmesi, *Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi*, 11(1), 116-143. DOI: 10.47615/issej.1531207

**Makale linki:** <https://doi.org/10.47615/issej.1531207>



© 2025 Yazar(lar). Baskılar ve izinler: Yazarlar makalelerini USBED/Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisinde yayınladıktan sonra basılı olarak veya Birinci Baskı olarak çevrimiçi paylaşma iznine sahiptir.

### Öne Çıkanlar

Cam tavan konusunda üniversite öğrencileri ile ilgili çok fazla çalışma olmayıp, daha çok farklı sektörlerdeki yöneticiler üzerine çalışmalar söz kousudur. Araştırma kapsamında, öğretmen adaylarının cam tavan konusundaki görüşlerinin ortaya konulmuştur. Eğitim fakültelerine toplumsal cinsiyet ile ilgili derslerin konulması ya da ilgili derslerin konuları arasında toplumsal cinsiyet konusunun eklenmesi gerekliliği.

USBED/Uluslararası Sosyal Bilimler Eğitimi Dergisi hakemli bir çevrimiçi dergidir. Bu makale araştırma, öğretim ve özel çalışmalar amacıyla kullanılabilir. Makalenin içeriğinden yalnızca yazarlar sorumludur. Dergi makalelerin telif hakkına sahiptir. Yayıncı, araştırma materyalinin kullanımıyla bağlantılı veya doğrudan veya dolaylı olarak ortaya çıkan herhangi bir kayıp, işlem, talep veya masraf veya zarardan sorumlu tutulamaz.

Tüm yazarlardan, sunulan çalışmalarla ilgili olarak diğer kişi veya kuruluşlarla herhangi bir finansal, kişisel veya diğer ilişkiler dahil olmak üzere herhangi bir fiili veya potansiyel çıkar çatışmasını ifşa etmeleri istenir.

## Üniversite öğrencilerinin cam tavan algılarının belirlenmesi

Recep Özkan 

Eğitim Fakültesi, Kırşehir Ahi Evren Üniversitesi, Kırşehir, 40100, Türkiye

### ÖZ

Kadın olgusu insanlık tarihi sürecinde her dönemde önemli tartışma konularından biri olmuştur ve olmaya da devam etmektedir. Kadınların iş yaşamına girmesiyle birlikte farklı bir boyuta gelen kadın erkek mücadelesi, kadınların çalıştıkları işte yöneticilik yapip yapamayacakları yöneticilikte yükselmelerinin önüne çıkan ve literatürde cam tavan kavramıyla karşılık bulan konu son dönemlerin önemli araştırma alanları içine girmektedir. Bu çalışmada da; üniversite öğrencilerinin özellikle de yeni nesilleri eğitecek geleceğin öğretmen adaylarının bu konudaki görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Matematik Eğitimi, PDR, Türkçe Eğitimi, Sınıf Eğitimi, Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Okul Öncesi eğitimi anabilim dallarında okuyan 2. sınıf öğrencilerinden 264 kadın ve 60 erkek öğrenci üzerinde toplamda 324 öğrenci ile yapılmıştır. Ölçekteki 30 sorudan 18'ine verilen cevaplarda katılımcıların cinsiyetlerine göre algılamalarında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Erkeklerin kadınlara göre farklı, daha doğrusu kadınların erkeklere göre daha yetersiz olduklarını düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Yine bu sorulara kadınların yetersiz cevapları, cam tavan olgusunun kadınlar üzerinde ne derece etkili olduğunun da bir göstergesi sayılabilir. Anabilim dalları açısından bakıldığında; özellikle sosyal bilgiler eğitimi öğrencilerinin diğer anabilim dalalarına göre farklı düşündüğü görülmektedir.

### MAKALE TARİHİ

Geliş tarihi 10 Ağustos 2024  
 Kabul tarihi 21 Ekim 2024

### ANAHTAR KELİMELER

Cam tavan, öğrenci, toplumsal cinsiyet, eğitim, üniversite

### Makale Türü

Araştırma makalesi,

İLETİŞİM Recep Özkan  recepozkan@hotmail.com  Eğitim Fakültesi, Kırşehir Ahi Evren Üniversitesi, 40100, Kırşehir, Türkiye

© 2025 Yazar(lar).

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial ile lisanslanmıştır. Lisans, (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) koşulları altında dağıtılan ve ticari olmayan amaçla eseriniz remix, ince ayar yaparak ya da üzerine geliştirerek kendi eserlerinde kullanılmasına izin verir. Ancak ortaya çıkan yeni eseri benzer lisans ile lisanslamak zorunda değildir.

## Giriş

Yaratılış itibarı ile biyolojik olarak farklı özelliklere sahip olan insan, bu özellikleri nedeniyle erkek ve kadın olmak üzere iki farklı cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Kadın ve erkek olarak ayrılan bu iki cinsiyet, hemen her alanda mücadele içinde olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Özellikle kadının mücadelesi, hemen her dönemde var olma mücadelesi olarak kendini göstermiştir. Erkeğin gölgesinde kalmama, hak arama ve adalet üzerine olan bu mücadelenin şekli ve şiddeti zamana ve mekana göre farklılaşsa da, kadın olgusu her dönemde ve her toplumda, erkeğe göre ikinci planda oluşuyla gündemdeki yerini korumuştur. Kadının varlık mücadelesi, zaman içinde sosyal ve ekonomik konumları olumlu bir gelişme göstererek değişmiştir (Carvalho vd., 2019. Aktaran: Yanar ve Akpınar, 2023). Bütün bu değişimlere rağmen konunun tarihi seyri, hemen bütün toplumlarda, kadının erkek karşısındaki varlık mücadelesinin devam edeceğini gösterir niteliktedir.

Özellikle yerleşik hayatla birlikte, ev içi ve ev dışı yaşam şeklinde insanoğlunun karşısına çıkan hayat mücadelesinde kadın; genelde ev içi yaşamla ilişkilendirilmiş, rol paylaşımları bu doğrultuda gelişmiştir. Süreç içerisinde kültürel faktörlerin etkisiyle kadın ve erkek arasındaki rol paylaşımları belirginleşmiş ve çoğunlukla da erkek lehine gelişmeler tarihin her aşamasında devam edegelmiştir. Bütün toplumlarda; kadını içe dönük, erkeği ise dışa dönük yaşam tarzına zorlayan uygulamalar, kadının erkeğin gerisinde ve güdümünde, onun izin verdiği oranda hayatta ve ayakta kalmasını da ortaya çıkarmıştır. Bu uygulamalar yanında kadının hayatta ve ayakta kalmada, en azından erkek kadar haklara sahip olmada verdiği mücadele çağlar boyu devam edegelmiştir. Mücadelenin şekli ise kültürden kültüre farklı şekillerde olmuştur.

Kadının erkek karşısında verdiği varlık mücadelesi, toplumsal kabul çabaları, uzun zamandır farklı bilim dalları tarafından araştırmalara konu olmuştur. Araştırmalarda; dönemin özellikleri araştırmacıları farklı kavramlar üreterek bu kavramlar üzerinden hareket etmeye yöneltmiş, çağın şartlarına göre kadının mücadelesi farklı kavramlarla gündeme getirilmeye çalışılmıştır. Yirminci yüzyılda özellikle kadınların da erkekler gibi statü gerektiren işlerde başarılı olabileceği anlayışı öne çıkmış olsa da kadın, toplumsal kültür etkisiyle görünmeyen engellerle karşılaşmıştır. Aynı işi aynı başarı oranında hatta erkekten daha fazla başarılı yapmasına rağmen, yapılan işin statü yükselmesinde, erkek basamakları rahatlıkla çıkarken, kadının önüne birçok engeller çıkmakta/çıkarılmaktadır. Yasal olarak bir engelin olmadığı yükselme basamaklarında, aslında net, açık, apaçık varlığı bilinen fakat görülmeyen ya da görülmek istenmeyen engeller kadını geriye doğru çekmekte, yükselmesini engellemektedir. Yüzyılın sonlarına doğru bu durum “cam tavan” kavramıyla açıklanmaya çalışılmış ve birçok bilim dalında bu konuda çalışmalar yapılmaya başlanmıştır. Çünkü cam tavan sendromu, ekonomik büyüme gündemini etkilemenin yanı sıra, toplumda ve örgütlerde her düzeyde cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır (Bakan vd. 2023. 252). Daha çok çalışılan iş ortamında kadınların, statüye ulaşmasını

güçleştiren/engelleyen (Jafarov ve Kamiloğlu, 2022. 1495) görünmezlik olarak nitelendirebilecek cam tavan, onların kariyer hedeflerini gerçekleştirmesinde üst yönetim pozisyonlarına ulaşmasını sınırlandıran engellerdir (Er ve Adıgüzel, 2015: 166) Örgütlerde tepe yönetim pozisyonu için kadınlara konulan keyfi bir engel olarak tanımlanmaktadır (İpçioğlu, Eğilmez ve Şen, 2018. 687). Dolayısıyla bazı tanımlarda yöneticilik, bazı tanımlarda da üst yönetime gelmeyi engelleyen görünmez faktörler olarak tanımlanmaktadır. Babiç ve Hansez ise (2021) cam tavan teorisini, kurumsal işyerlerinde cinsiyetçilik veya ırkçılığa dayalı uygulanan ayrımcılık olarak ifade etmektedir.

Kadınların yöneticilikte yükselmelerini engelleyen faktörler olarak açıklanan cam tavan kavramı ilk olarak 1970'li yıllarda ifade edilmeye başlanmıştır. Kadının çalışmasına yönelik, daha çok toplumsal ön yargıların etkisiyle ortaya çıkan engeller, zaman içerisinde kadının en az erkekler kadar, toplumsal yaşamda biz de varız anlayışını dillendirmesiyle birlikte görünür olmaya ve bu alandaki mücadelenin dikkate alınmasında önemli olmuştur. Kadının iş hayatındaki varlığının ve iş hayatında yükselmesinin önünde görünür engeller yanında, açık ve net olarak görülemeyen engeller de söz konusudur. Cam tavan olarak adlandırılan bu engeller, yasal düzenlemelerle ortadan kaldırılmaya çalışılsa da, bireylerin anlayışlarının değişmemesi nedeniyle varlığını devam ettirmektedir. Kadınların aileye yönelik sorumlulukları, çalışılan işle ilgili deneyim eksiklikleri, işin gereklilikleri ile ilgili yetersizlikler, toplumsal önyargılar, tutum ve algılar, üst yönetim pozisyonlarında kadınlar arasındaki çatışan ilişkiler lietratürde önemli engeller olarak yer almaktadır (Mathur-Helm, 2006).

Cam tavan kavramını ortaya çıkışıyla ilgili farklı tespitler söz konusu olsa da; 1970'li yıllarda ABD de ortaya çıkan bir kavram (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007) olduğu anlayışı kabul görmektedir. Vargas (2018, Aktaran: Üstünoldu; 2023) cam tavan teriminin ilk olarak 2 Mayıs 1978'de, New York Telephone'da orta düzey yönetici olarak görev yapan bir kadın yönetici olan Marilyn Loden tarafından, 1978 Kadınlar Fuarı "Mirror, Mirror on the Wall" panelinde kullanıldığını, kadınların da liderlik pozisyonlarına taşınması gerektiğine değinildiğini, kadınların iş hayatında ilerleyememesinin sebebinin giyim tarzı ya da erkek meslektaşlarının söylediklerinden değil de, bunun görünmez bir engel olmasından kaynaklandığını ifade ederek bu durumun ilk kez "cam tavan" olarak adlandırıldığını belirtmektedir. Bilimsel olarak 1990'lı yıllarda yaygın kullanımıyla (Maume, 2004) karşılaşılan cam tavan kavramı literatürde; kadın yöneticilerin yöneticilikte yükselmelerini engelleyen görünmeyen, aşılamayan, üstesinden gelinemeyen, gelinmesi pek mümkün olmayan engeller olarak tanımlanmaktadır (Weil, Mattis, 2003, s. 224; Wirth, 2001:1; Aycan, 2004; Şiyve, 2004).

Hem milletlerarası arenada hem de ülke içinde, cinsiyet eşitliğine yönelik birçok yasal uygulamalar hayata geçirilmiş olmasına rağmen kadınların, iş hayatının hemen her alanında yükselme konusunda bu görünmez engellerle karşılaşmaları hala devam etmektedir (Yavuzer ve Özkan, 2020). Çalışılan iş ortamında birçok işi kadınların erkeklerden daha iyi yapmalarına rağmen kadınların erkeklerden daha düşük ücret almalarında cam tavanın önemli etkisi vardır. Cam tavan engelleri

denilen, kadının çalıştığı ortamda kariyer basamaklarını erkekler gibi rahat bir şekilde çıkmasını engelleyen nedenleri; iş ortamından, kadınların kendilerinden, hemcinslerinden, bireysel faktörlerden, örgütsel faktörlerden ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan nedenler olarak sınıflamak mümkündür.

Kadının çalışma hayatına girmesi özellikle de yönetim alanlarında görev alması, hemen her çağda önemli sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu sorunların temel kaynağı, az da olsa hemcinsleri tarafında üretilirken büyük bir oranı da karşı cins tarafından üretilmiştir. Toy'un (2022) "banka kadın çalışanlarının cam tavan farkındalığı" adlı çalışmasında elde ettiği sonuç da, kadın banka çalışanlarının yönetici tercihlerini genellikle erkeklerden yana kullandıkları sonucunu vermekte, cam tavan algısının oluşmasında hem cinslerin etkisinin hala devam ettiğini göstermektedir. Uzun yıllar üniversitede verilen konu ile ilgili derslerde, özellikle son sınıf öğrencileri ile yapılan derslerde, "*mezun olunca çalıştığınız yerde hemcinsinizin yöneticilik yapmasını ister misin?*" sorusuna kadın öğrencilerin önemli bir kısmının "*hayır istemeyiz*" cevabı vererek, "*hocam biz kadınlar birbirimizi çok kıskanırız, kadınların iş dışı yaşamlarında, özellikle annelikle ilgili görevleri iş-yöneticilik işlerini aksatabilir*" gibi cevaplar verdikleri görülmüştür. Erkekler ise bu soruya; çoğunlukla "fark etmez, hatta daha iyi olur" cevabı verirken, bazı erkek öğrencilerin kadın öğrencilerde olduğu gibi kadının ev içi ve annelikle ilgili görevlerinden dolayı yöneticilik işlerini aksatabileceği gerekçesiyle hayır cevabı verdikleri tespit edilmiştir.

Hem modern hem de geleneksel toplumlarda, tarihin her döneminde, ev içi ve ev dışı yaşam dendiğinde, kadınların daha çok ev içi yaşama ilişkin, erkeklerin ise ev dışı yaşama ilişkin rollerin üstlenilmesine yönelik eğilimi olduğu görülmektedir. Özkan (2017) yaptığı çalışmada üniversite öğrencilerinin, kadına daha çok anne rolü biçerek, kadının kocasına ve evine karşı sorumluluklarına yer verdikleri tespit edilmiştir. Bu anlayış toplum yapısına göre değişebilmekle birlikte, zamanla toplumsal statüler ve rollerde cinsiyete dayalı bir ayrımı ortaya çıkarmaktadır.

Toplamlar, bulundukları coğrafyada kültür ve inancın da etkisiyle kurmuş oldukları devletlerde kadınların rollerine ilişkin farklı uygulamalar ortaya koymuşlardır (Gündüz, 2012, 130). Hemen belirtmek gerekir ki bu uygulamalar hangi dönem ve coğrafyada olursa olsun, daha çok erkek egemen kültürün oluşturduğu uygulama/ların ürünü olarak ortaya çıkmaktadır. Bu uygulama/lar; modern ya da geleneksellik fark etmeksizin, derecesi farklı olmakla birlikte, her çağda her toplumda karşılaşılan bir durum olmuştur.

Tarihsel süreçte belli dönemlerde kadının toplumsal yaşamdaki konumunun farklılaştığının görülmesi, toplumsal anlayışın değişmesinden çok, o dönemin toplumsal özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Özellikle savaşlar sonrası birçok toplumda erkek nüfusunun azalmasıyla, boşalan iş alanlarını dolduracak erkek nüfusun bulunmayışı zorunluluk olarak bu alanların kadınlar tarafından doldurulmasına, belli zaman sonra ise durumun tekrar eski haline dönmesine neden olmaktadır. Bozkaya (2013) 2. Dünya Savaşında savaşa giden erkek nüfusunun fazlalığı nedeniyle, kadınların hem evini hem de çocuklarını düşünmek zorunda olduklarından dolayı çalışmak zorunda kaldıklarını belirtmektedir. Benzer durum

Kurtuluş Savaşı sonrası Türkiye’de de görülmektedir. Kurtuluş Savaşında erkek nüfusunun büyük bir kısmı, silah altına alınmış, üniversite öğrencilerinden yaşı tutanlar askere çağırılmış, yaşı tutmayanlardan gönüllü olarak askere alınmak isteyenler olmuştur. Kayseri, Sivas ve Galatasaray Lisesi öğrencileri gönüllü olarak askere katılmışlar. Bu durum savaş öncesi erkeklerin doldurdukları iş alanlarının boşalmasına neden olmuştur. Dolayısıyla boşalan iş alanlarını kadınlar doldurmak durumunda kalmıştır. Kurtuluş Savaşı sonrası böyle bir durumun ortaya çıkması, kadının toplumsal yaşamda görünür olması anlamına gelmemekte, kadın algısının değiştiğini göstermemektedir. Yukarıda belirtilen zorunluluklar yanında, kadınların eğitimden yararlanma düzeylerinin yetersizliği de toplumsal yaşama katılma ve erkeklerle mücadele etmede önemli bir faktördür.

Kadın yöneticilerin yöneticilikte yükselmelerini engelleyen görülmeyen faktörler olarak tanımlanan cam tavan kavramı, özellikle kadınların toplumsal hayattaki konumlarının henüz tam olarak yerleşmediği toplumlarda çok yaygın görülen bir durumdur. Toplumsal kültürün etkisiyle kadın cinsinden beklenen rollerin erkeklerden beklenilenden farklı oluşu bu durumun ortaya çıkmasında önemli bir etken olmaktadır. Süreci içerisinde, toplumsal anlayışın değişmesine paralel olarak kadınların iş yaşamında özellikle de yöneticilikte belli konumları işgal etme oranları artsa da yeterli değildir.

Dışişleri Bakanlığı verilerine göre kadın büyükelçi oranı 2011 yılında %11,9 iken 2022 yılında %27,2 olurken, erkek büyükelçi oranı ise 2011 yılında %88,1 iken 2022 yılında %72,8 olmuş. Türkiye Büyük Millet Meclisi verilerine göre 2022 yılsonu itibarıyla 579 milletvekili içerisinde kadın milletvekili sayısının 100, erkek milletvekili sayısının ise 479 olduğu görülmektedir. Meclise giren kadın milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken 2022 yılında %17,3 olması, oranın yükseldiğini göstermesine rağmen kadın erkek nüfus oranlarıyla kıyaslandığında oldukça düşük kalmaktadır. Yükseköğretim istatistiklerine göre yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı 2010-2011 öğretim yılında %27,6 iken 2021-2022 öğretim yılında %33,2, doçent kadrosunda görev yapan kadın oranı 2021-2022 öğretim yılında %40,2 iken öğretim görevlisi kadrosunda görev yapan kadın oranının %50,8 olması, akademiye üst kadrolarda da durumun çok fazla gelişmediğini göstermektedir.

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre şirketlerde üst düzey ve orta kademe yönetici pozisyonundaki kadın oranı 2012 yılında %14,4 iken 2021 yılında %20,7 oldu. Aile yapısı araştırması sonuçlarına göre 2021 yılında kadınların çalışması ile ilgili bireylerin algıları incelendiğinde, kadının çalışması ve sosyal hayata katkı sağlamasının değerli olduğunu düşünenlerin oranı %82,6 olurken, kadınlara göre bu oran %85,6, erkeklere göre ise %79,5 olmuştur (data.tuik.gov.tr). Bu verilerden her ne kadar, kadınların çalışma hayatına ve yöneticilik kademesine geçişlerinde yıllara göre olumlu anlamda bir farklılık olduğu görülsede yeterli olduğunu söylemek mümkün olmamaktadır. Çünkü artık kabul edilen bir gerçek vardır ki, toplumların gelişmişlik düzeyleri o toplumun kadınlara verdiği değer oranında olmaktadır. Bir başka ifadeyle; bir toplumda kadının toplumsal yaşamdaki

görünürlüğü ile gelişmişlik oranı aynı doğrultudadır.

Toplumsal cinsiyet konusunda, çocuk yaştan itibaren, özellikle de okul öncesi çağıdan başlayarak bireylerin bilinçlendirilmesi önemli olmaktadır. Bu noktada da öğretmenlerin toplumsal cinsiyet konusunda bilgili ve tutarlı davranmaları bireylerin konuyu içselleştirmelerinde önemlidir. Özellikle okul öncesi ve ilköğretim kademesinde, bireylerin öğretmene bağlılığı, onu rol model olarak benimsemeleri ve her dediğini doğru olarak kabul etmeleri hatta ailenin de önüne geçerek “ama öğretmenim böyle söyledi” ifadesinde anlam bulan, okul çağı çocuğunun öğretmen algısı çok çok önemli olmaktadır. Bu nedenle öğretmen yetiştirme konunun önemli noktasını oluşturmaktadır. Dolayısıyla çalışmanın, öğretmen adayları ile gerçekleştirilmesi çalışmanın önemini daha da arttırmaktadır.

## Amaç

Bu çalışmada üniversite öğrencilerinin cam tavan konusuna ilişkin görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda Eğitim Fakültesi'nde Matematik Eğitimi, PDR, Türkçe Eğitimi, Sınıf Eğitimi, Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Okul Öncesi Eğitimi bölümlerinde öğrenim gören 2. sınıf öğrencilerinin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

## Metodoloji

Bu çalışma; nitel araştırma modelindedir. Fenomoloji (olgu-bilim) desenden hareketle yapılmıştır. Yıldırım ve Şimşek (2016) tarafından, belli olguya yönelik bireyin sahip olduğu algılarının belirlenmesi ve yorumlanması amacıyla yapılan araştırmalar fenomenolojik araştırmalar olarak adlandırılmaktadır. Dolayısıyla bu çalışmada da üniversite öğrencilerinin cam tavan olgusuna ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlandığından fenomenolojik desen kullanılmıştır. Bu doğrultuda; Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesinde Matematik Eğitimi, PDR, Türkçe Eğitimi, Sınıf Eğitimi, Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Okul Öncesi eğitimi anabilim dallarında okuyan 2. sınıf öğrencilerinin “Cam Tavan Engelleri Ölçeği (CTEÖ)” ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Verilerin toplanmasında; Yavuzer ve Özkan (2020) tarafından geliştirilen “Cam Tavan Engelleri Ölçeği”, elektronik ortam hazırlanarak, 2023-2024 eğitim öğretim yılı güz ve bahar dönemlerinde Türk Eğitim Tarihi dersi alan öğrencilere sosyal medya üzerinden ölçek linki gönderilmiş ve cevaplamaları istenmiştir. Araştırma verilerinin toplanmasında 2. sınıf öğrencilerinin tercih edilmesinde; bu öğrencilerin birinci sınıfta eğitim sosyolojisi dersi konuları içerisinde “toplumsal cinsiyet ve eğitim” ve 2. sınıfta Türk eğitim tarihi dersi konuları içerisinde “Türklerde kadın eğitimi” konularını işlemeleri önemli bir gerekçedir. 3. ve 4. sınıfların araştırmaya dâhil edilmemelerinde ise bu sınıf öğrencilerinin mezuniyet sonrası girecekleri KPSS sınavına yoğunlaşmaları ve ayrıca birçok üniversitede olduğu gibi bu zamana kadar çok fazla araştırmacının anket, ölçek vb. araştırma sorularıyla karşılaşmış olması nedeniyle bu tür araştırma sorularını cevaplamada isteksiz

olmaları nedeniyle çalışmanın sorularına objektif cevap verememe ihtimalinin önemli etkisi vardır.

### *Katılımcılar*

Araştırmaya katılan öğrencilerin; birinci sınıf eğitim sosyolojisi dersi konuları içerisinde “toplumsal cinsiyet ve eğitim”, ikinci sınıf Türk eğitim tarihi dersi konuları içerisinde ise “Türklerde kadın eğitiminin tarihi” konularının işlenmesinde alanla ilgili bilgilere yer verilmiştir. Özellikle ikinci sınıf Türk eğitim tarihi dersindeki “Türklerde kadın eğitimi” konusu anlatılırken, birinci sınıfta işlenen toplumsal cinsiyet konusuna da değinilmiş ve elektronik ortama aktarılan ölçek soruları ile ilgili link, sınıf haberleşme kanalından gönderilerek ölçek soruları ile ilgili verecekleri cevapları dikkatli bir şekilde okuyarak cevaplamalarının çalışmanın güvenilirliği açısından öneminden bahsedilmiştir. Aşağıda araştırmaya katılanların cinsiyete ve anabilim dallarına göre sayıları verilmektedir.

**Tablo 1.** Katılımcıların cinsiyete göre dağılımı

| Cinsiyet     | N          | %            | Valid Percent | Cumulative Percent |
|--------------|------------|--------------|---------------|--------------------|
| Kadın        | 264        | 81,5         | 81,5          | 81,5               |
| Erkek        | 60         | 18,5         | 18,5          | 100,0              |
| <b>Total</b> | <b>324</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |

Tablo 1’e bakıldığında katılımcılar arasında %81,5 ile kadınların ağırlıklı olduğu görülmektedir. Araştırmaya katılanlar içerisinde kadınların çoğunlukta olması, eğitim fakültesinin her bölüm/anabilim dalı için geçerli bir durumdur. Buradan hareketle, meslek tercihinde de cinsiyete göre bir farklılığın olduğu, toplumsal kültür bağlamında meslek tercihinde dahi cinsiyetin göz önüne alındığı söylenebilir. Bu durumun ortaya çıkmasındaki en önemli gösterge, toplumsal kültür etkisiyle kadına ve erkeğe yüklenen rollerin farklılığıdır.

**Tablo 2.** Katılımcıların anabilim dallarına göre dağılımı

| Bölüm            | N          | %            | Valid Percent | Cumulative Percent |
|------------------|------------|--------------|---------------|--------------------|
| Matematik Eğitim | 47         | 14,5         | 14,5          | 14,5               |
| PDR              | 93         | 28,7         | 28,7          | 43,2               |
| Türkçe           | 40         | 12,3         | 12,3          | 55,6               |
| Sınıf Eğitimi    | 73         | 22,5         | 22,5          | 78,1               |
| Sosyal Bilgiler  | 28         | 8,6          | 8,6           | 86,7               |
| Okul öncesi      | 31         | 9,6          | 9,6           | 96,3               |
| Diğer            | 12         | 3,7          | 3,7           | 100,0              |
| <b>Total</b>     | <b>324</b> | <b>100,0</b> | <b>100,0</b>  |                    |

Anabilim dalı bazında bakıldığında, çalışmaya en çok Psikolojik Danışma ve Rehberlik (PDR) anabilim dalında okuyan öğrencilerin katıldığı görülmektedir. Bu

durum, anabilim dalı tercihlerinde özellikle iş bulma-atanma kolaylığının dikkate alındığını göstermektedir.

Dersine girilen sınıflara, daha önceden elektronik ortama aktarılan ölçek soruları ile ilgili link, sınıf haberleşme kanalından gönderilerek yüz yüze yapılan derste de linkteki ölçek ile ilgili bilgi verilip, öğrencilerin ölçek soruları ile ilgili verecekleri cevapları dikkatli bir şekilde okuyarak cevaplamalarının çalışmanın güvenilirliği açısından önemli olduğu anlatılmış ve çalışmaya verecekleri katkı için teşekkür edilmiştir.

Verilerin analizinde; öğrencilerin, daha önceden sınıf iletişim kanalından gönderilen linkteki sorulara verdikleri cevaplar, istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiş ve yorumlanmıştır. Araştırma kapsamında faydalanan cam tavan ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,913 olarak hesaplanmış, ölçeğinde Cronbach's Alpha katsayısı  $0,60 \leq \alpha < 0,80$  arasında olması durumunda güvenilir,  $0,80 \leq \alpha < 1,00$  arasında olması durumunda ise çok güvenilir (Kalaycı, 2009: 405) önermesinden hareketle bu araştırmanın ölçeğinin güvenilir olduğu tespit edilmiştir.

Verilerin normal dağılımdan sapıp saptığını gösteren çarpıklık (-0,685 / 1,665) ve basıklık (-1,190 / 2,742) katsayıları hesaplanmıştır. Ayrıca verilerin normal dağılımı hususunda çarpıklık ve basıklık katsayılarının -3,0 ve +3,0 değerleri arasında bir dağılım göstermesi gerektiği (Kunan, 1998; Chemingui ve Ben Lallouna, 2013) görüşü göz önünde bulundurulmuştur.

## Bulgular

Çalışmada fazla yazıdan kaçınmak ve anlaşılabilirliği arttırmak amacıyla cinsiyete ve bölümlere göre farklılık göstermeyen maddelere aşağıdaki tabloda yer verilmemiştir. Bütün ortalama verileri ise farklılık göstermemesine rağmen anabilim dalına göre algılamaların ortaya konabilmesi için ilgili tabloda yer almıştır.

Tablo 3'de de görüldüğü gibi ölçekteki 30 sorudan 18'ine verilen cevaplarda katılımcıların cinsiyetlerine göre algılamalarında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bütün ortalamalara bakıldığında da katılımcıların görüşlerinde cinsiyete göre de farklılıklar olduğu görülmektedir.

Tablo 3. Katılımcıların algılarındaki cinsiyete göre farklılıkları

| Maddeler                                                                                                                  | Cinsiyet | N   | Ort. | Standart Sapma | t değeri | Serbestlik Derecesi | p     |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----|------|----------------|----------|---------------------|-------|
| a1* İş ve aile hayatındaki sağlıklı bir denge kurmak adına kadınlar daha az emek ve zaman isteyen işler tercih etmelidir. | Kadın    | 264 | 2,42 | 1,17           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 3,08 | 1,17           | -5,846   | 87,773              | 0,000 |
| a2* Çalışma yaşamı bir kadının aile içinde görevlerini yerine getirmesini engeller.                                       | Kadın    | 264 | 1,97 | 0,91           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,78 | 1,15           | -3,97    | 76,689              | 0,000 |
| a3* Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları iş performanslarını olumsuz yönde etkiler.                                | Kadın    | 264 | 2,16 | 0,99           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,87 | 1,05           | -5,896   | 84,267              | 0,000 |
| a5* Çalışma yaşamı kadınların iş ve aile arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır                                       | Kadın    | 264 | 2,33 | 1,06           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,80 | 1,05           | -2,278   | 88,256              | 0,002 |
| a6* Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.                                       | Kadın    | 264 | 1,44 | 0,68           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,08 | 0,87           | -3,103   | 76,412              | 0,000 |
| a8* Kadınlar kariyer hedefleri için karşılaşılabilecek zorluklarla baş edemeyeceklerini düşünürler                        | Kadın    | 264 | 1,87 | 0,90           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,55 | 0,91           | -0,735   | 87,092              | 0,000 |
| a9* Kadınlar çalışma hayatında kendileri ile ilgili olumsuz önyargıları kabul ederler                                     | Kadın    | 264 | 2,04 | 0,98           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,38 | 1,11           | -5,299   | 81,260              | 0,017 |
| a10* Çalışan kadınlar eşine ve çocuklarına gerekli zamanı ayıramadığı duygusu ile kariyer planlarından vaz geçerler       | Kadın    | 264 | 2,26 | 0,99           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,78 | 0,78           | -2,409   | 106,727             | 0,000 |
| a11* Kadınlar kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamazlar                                   | Kadın    | 264 | 1,57 | 0,68           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,22 | 0,98           | -3,812   | 72,677              | 0,000 |
| a12* Kadınlar aile yaşamlarının zarar görebileceği endişesi nedeniyle daha fazla yükselmeyi istememektedir                | Kadın    | 264 | 1,95 | 0,97           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,50 | 0,98           | -6,082   | 87,292              | 0,000 |
| a23* Kadınlar erkekler kadar kariyerlerinde kararlı değillerdir                                                           | Kadın    | 264 | 1,72 | 0,80           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,48 | 1,00           | 0,516    | 77,107              | 0,000 |
| a24* Bazı kararlarda duygusal davranışları nedeniyle kadınlar üst düzey görevlerde başarısızdırlar                        | Kadın    | 264 | 1,97 | 0,97           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,67 | 1,11           | -6,317   | 80,540              | 0,000 |
| a25* Kadınların hızlı ve mantıksal karar verme kapasiteleri yoktur.                                                       | Kadın    | 264 | 1,44 | 0,70           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,38 | 1,18           | -4,88    | 68,725              | 0,000 |
| a26* Kadınlar uzun mesai, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatleri sevmeyizler.                                      | Kadın    | 264 | 1,64 | 0,81           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,43 | 1,00           | -8,149   | 77,638              | 0,000 |
| a27* Kadınlar ağır çalışma koşullarına ayak uyduramazlar                                                                  | Kadın    | 264 | 1,86 | 0,94           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,87 | 1,27           | -6,54    | 74,396              | 0,000 |
| a28* Kadınlarla iş yaşamında iletişim kurmak zordur                                                                       | Kadın    | 264 | 1,52 | 0,74           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,55 | 1,13           | -7,007   | 70,981              | 0,000 |
| a29* Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler                                              | Kadın    | 264 | 1,76 | 0,89           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,90 | 1,17           | -8,747   | 75,128              | 0,000 |
| a30* Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna                                                               | Kadın    | 264 | 1,66 | 0,91           |          |                     |       |
|                                                                                                                           | Erkek    | 60  | 2,92 | 1,24           | -8,419   | 73,946              | 0,000 |

|                 |       |     |      |      |        |        |       |
|-----------------|-------|-----|------|------|--------|--------|-------|
| daha uygundur   |       |     |      |      |        |        |       |
| Bütün ortalama* | Kadın | 264 | 2,26 | 0,51 | -9,044 | 77,234 | 0,000 |
|                 | Erkek | 60  | 2,71 | 0,64 |        |        |       |

N: 324, %95 güven aralığı; p<0,05 anlamlılık düzeyi; \*farklılık gösteren faktörler.

Cinsiyetlerine göre algılamalarında farklılık görülmeyen maddelere bakıldığında, özellikle a20 “Kadınlara kariyer ilerlemesinde rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yoktur”, a21 “Kadınlar kurumda üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeni ile kendilerine yol gösterecek kişi (kadın) bulamamaktadırlar”, a22 “Kadınlara kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engelleri aşmada yardımcı olacak kimse yoktur” maddeleri kariyer ilerlemesinde rol model ve yol gösterici eksikliği, erkek egemenliği gibi konularda farklı düşüncenin olmadığı görülmektedir.

**Tablo 4.** Katılımcıların algılarında cinsiyete göre farklılık görülmeyen maddeler

|     |                                                                                                                                                |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| a4  | Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.                                                   |
| a7  | Kadınlar çalışma hayatında karşı karşıya kaldıkları engeller karşısında çaresizlik yaşadıkları için kariyer gelişimlerini sonlandırmaktadırlar |
| a13 | Kariyer ilerlemesi için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.                                                                  |
| a14 | Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.                                                                               |
| a15 | Kültürel değerler kadınların özellikle çoğunluğu erkek olan üst düzey yöneticilerle iş dışı aktivitelere katılmalarını engellemektedir.        |
| a16 | İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.                                                                                             |
| a17 | Kurumda üst düzey görevler daha çok erkeklere verilmektedir.                                                                                   |
| a18 | Kurumda üst düzey görevlerin kadınlara uygun olmadığı düşünülmektedir.                                                                         |
| a19 | Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklıdır                                                                                      |
| a20 | Kadınlara kariyer ilerlemesinde rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yoktur.                                                              |
| a21 | Kadınlar kurumda üst yönetimde erkeklerin bulunması nedeni ile kendilerine yol gösterecek kişi (kadın) bulamamaktadırlar                       |
| a22 | Kadınlara kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engelleri aşmada yardımcı olacak kimse yoktur.                                                |

Dolayısıyla, kadınlara rol model olacak hemcinslerinin kariyer ilerlemesinde itici güç olacağı düşüncesi öne çıkmaktadır. Üst kademelerde yol gösterici hemcinslerin olmayışının önemli bir eksiklik olduğu bu eksikliğin, karşılaşılan engellerin aşılmasında ve problemlerin çözümünde önemli olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu sonuçtan, hemcins olmayışı yanında erkeklerin bu konuda yardım etmedikleri ya da isteksiz oldukları anlamını da çıkmaktadır.

**Tablo 5.** Katılımcıların algılarında bölümlere göre farklılıklar (ANOVA)

| Maddeler                | Bölüm             | n  | Ort. | Standart Sapma | F Değeri | p     |
|-------------------------|-------------------|----|------|----------------|----------|-------|
| a13*                    | Matematik eğitimi | 47 | 3,06 | 1,24           |          |       |
|                         | PDR               | 93 | 3,40 | 1,29           |          |       |
| Kariyer ilerlemesi için | Türkçe            | 40 | 3,53 | 1,36           |          |       |
| erkeklere kadınlardan   | Sınıf eğitimi     | 73 | 3,18 | 1,22           | 3,000    | 0,007 |
| daha çok fırsat         | Sosyal Bilgiler** | 28 | 2,36 | 1,39           |          |       |
| sağlanmaktadır          | Okul öncesi       | 31 | 3,03 | 1,11           |          |       |
|                         | Diğer             | 12 | 3,25 | 1,54           |          |       |
| a14*                    | Matematik eğitimi | 47 | 3,09 | 1,18           |          |       |
| Kadınlar erkek-baskın   | PDR               | 93 | 3,13 | 0,98           | 2,384    | 0,029 |

|                                                           |                   |    |      |      |       |       |
|-----------------------------------------------------------|-------------------|----|------|------|-------|-------|
| iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır                 | Türkçe            | 40 | 2,85 | 1,08 |       |       |
|                                                           | Sınıf eğitimi     | 73 | 2,92 | 1,09 |       |       |
|                                                           | Sosyal Bilgiler** | 28 | 2,32 | 1,19 |       |       |
|                                                           | Okul öncesi       | 31 | 2,81 | 0,83 |       |       |
|                                                           | Diğer             | 12 | 2,83 | 1,11 |       |       |
| a15*                                                      | Matematik eğitimi | 47 | 3,02 | 1,13 |       |       |
| Kültürel değerler                                         | PDR               | 93 | 3,39 | 1,09 |       |       |
| kadınların özellikle                                      | Türkçe            | 40 | 3,18 | 1,17 |       |       |
| çoğunluğu erkek olan                                      | Sınıf eğitimi     | 73 | 2,86 | 1,11 | 3,202 | 0,005 |
| üst düzey yöneticilerle                                   | Sosyal Bilgiler** | 28 | 2,46 | 1,32 |       |       |
| iş dışı aktivitelere                                      | Okul öncesi       | 31 | 2,87 | 0,99 |       |       |
| katılmalarını engellemektedir                             | Diğer             | 12 | 3,25 | 1,42 |       |       |
|                                                           | Matematik eğitimi | 47 | 2,81 | 1,17 |       |       |
|                                                           | PDR               | 93 | 3,16 | 1,11 |       |       |
| a16*                                                      | Türkçe            | 40 | 3,18 | 1,32 |       |       |
| İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir         | Sınıf eğitimi     | 73 | 2,67 | 1,23 | 2,356 | 0,031 |
|                                                           | Sosyal Bilgiler** | 28 | 2,50 | 1,29 |       |       |
|                                                           | Okul öncesi       | 31 | 2,68 | 1,08 |       |       |
|                                                           | Diğer             | 12 | 3,08 | 1,24 |       |       |
|                                                           | Matematik eğitimi | 47 | 3,19 | 1,15 |       |       |
| a17*                                                      | PDR**             | 93 | 3,55 | 1,13 |       |       |
| Kurumda üst düzey görevler daha çok                       | Türkçe            | 40 | 3,65 | 1,14 |       |       |
| erkeklerle                                                | Sınıf eğitimi     | 73 | 3,08 | 1,21 | 2,529 | 0,021 |
| verilmektedir.                                            | Sosyal Bilgiler   | 28 | 2,89 | 1,52 |       |       |
|                                                           | Okul öncesi       | 31 | 3,03 | 1,14 |       |       |
|                                                           | Diğer             | 12 | 3,17 | 1,19 |       |       |
|                                                           | Matematik eğitimi | 47 | 3,02 | 1,07 |       |       |
|                                                           | PDR               | 93 | 3,43 | 1,04 |       |       |
| a19*                                                      | Türkçe            | 40 | 3,43 | 1,03 |       |       |
| Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklıdır | Sınıf eğitimi     | 73 | 3,29 | 1,03 | 2,213 | 0,042 |
|                                                           | Sosyal Bilgiler   | 28 | 3,07 | 1,36 |       |       |
|                                                           | Okul öncesi       | 31 | 3,06 | 1,09 |       |       |
|                                                           | Diğer**           | 12 | 2,50 | 1,09 |       |       |
| A22*                                                      | Matematik eğitimi | 47 | 2,45 | 1,12 |       |       |
| Kadınlara kariyer gelişimlerinde                          | PDR               | 93 | 2,68 | 0,96 |       |       |
| karşılaştıkları                                           | Türkçe            | 40 | 2,58 | 1,06 |       |       |
| engelleri aşmada                                          | Sınıf eğitimi     | 73 | 2,21 | 0,78 | 3,044 | 0,007 |
| yardımcı olacak kimse yoktur.                             | Sosyal Bilgiler   | 28 | 2,43 | 1,23 |       |       |
|                                                           | Okul öncesi       | 31 | 2,23 | 0,80 |       |       |
|                                                           | Diğer**           | 12 | 1,75 | 0,75 |       |       |
|                                                           | Matematik eğitimi | 47 | 2,24 | 0,59 |       |       |
|                                                           | PDR               | 93 | 2,45 | 0,52 |       |       |
|                                                           | Türkçe            | 40 | 2,39 | 0,59 |       |       |
| Bütün ortalama                                            | Sınıf eğitimi     | 73 | 2,36 | 0,55 | 1,238 | 0,286 |
|                                                           | Sosyal Bilgiler   | 28 | 2,24 | 0,73 |       |       |
|                                                           | Okul öncesi       | 31 | 2,25 | 0,45 |       |       |
|                                                           | Diğer             | 12 | 2,26 | 0,54 |       |       |

N: 324; %95 güven aralığı; p<0,05 anlamlılık düzeyi; \*farklılık gösteren faktörler; \*\* farklılaşan değişkenler.

Cinsiyete göre bütün ortalamalara bakıldığında erkek ve kadınların algılamaları arasında farklılık olduğu görülürken, anabilim dallarına göre algılamalar arasında farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bölümlere göre farklılığa bakıldığında; a13 “Kariyer ilerlemesi için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır”, a14 “Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır”, a15 “Kültürel değerler kadınların özellikle çoğunluğu erkek olan üst düzey

*yöneticilerle iş dışı aktivitelere katılmalarını engellemektedir*”, a16 *“İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir”* sorularına yönelik katılımcıların algıları farklılık göstermektedir. Bu farklılık arasında sosyal bilgilerden katılımcıların diğerlerinden farklılaştığı görülmektedir. a17 *“Kurumda üst düzey görevler daha çok erkeklere verilmektedir”* sorusuna PDR öğrencilerinin yüksek oranda katıldıkları görülmektedir. Burada, bu bölüm öğrencilerinin okullarda yaptıkları görev nedeniyle yöneticilerle diğer anabilim dalı öğrencilerine göre daha çok karşı karşıya gelecek olmaları, ayrıca alanları gereği yöneticilikle daha fazla ilgili olmalarının etkili olabileceği söylenebilir.

## Tartışma and Sonuç

Çalışma sonuçlarından hareketle, öğretmenlik alanında eğitim gören farklı branşlardaki öğrencilerin, her ne kadar birinci sınıfta eğitim sosyolojisi dersi içerisinde toplumsal cinsiyet ve eğitim ve ikinci sınıfta Türk eğitim tarihi dersi içerisinde Türklerde kadın eğitimi gibi konuları görmüş olmalarına rağmen, sorulara farklı cevaplar verdikleri dolayısıyla kadınların yöneticilikle ilgili yükselmeleri konusunda kafalarının net olmadığı görülmektedir. Burada yetişilen kültürel ortamın etkisini de hatırlamak verilen cevapların farklı oluşunu açıklamada önemli olsa gerek.

Çalışma bulgularından hareketle; kadınların yöneticilikte kendilerine rehber olacak hemcinslerinin eksikliği, onların cam tavan olgusuyla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Anafarta ve Yapıcı (2008) ve Toy’un (2022) yaptıkları çalışmalarda da benzer sonuçlar elde etmeleri, kadınların çalıştıkları iş ortamında ve yönetici konumuna gelmelerinde rol model eksikliğinin ya da yokluğunun önemli olduğu ortaya koymaktadır. Bir başka elde edilen bulgu ise toplumsal kültürün önemli olduğudur. Benzer sonuçlar, Bajdo ve Dickson (2001) ve Lyness ve Judiesch’un (1999) yaptıkları çalışmalarda elde edilmiştir. Bu çalışmalarda, toplumsal cinsiyet eşitliğinin var olduğu kültürlerde kadınların daha üst yönetimde yer aldıklarını belirlemiştir (Aktaran: Toy, 2022).

Cam tavanla ilgili yapılan diğer çalışmalarda elde edilen sonuçlar bakıldığında; Kılıç ve Çakıcı’nın (2016) çalışmalarında da; kadın çalışanların yaşları ile cam tavan algısı ölçeği “kişisel tercih algıları” alt boyutu ile “yaş” arasında negatif yönde zayıf bir ilişki olduğu, Çetin’in (2011) araştırmasında kadın yöneticilerin yaş gruplarına göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark olmadığını, Çetin ve Atan’ın (2012) çalışmalarında 51 yaş ve üzerindeki katılımcıların yaş değişkeninin cam tavan algılarında anlamlı bir farklılık oluşturduğu, Soysal ve Baynal’ın (2016) çalışmalarına göre 46-55 yaş arasında olan sağlık çalışanlarının cam tavan algısının daha fazla olduğu, Atalay’ın (2022) kamu personeli ile yapılan çalışmada; yaş değişkeni ile cam tavan ölçeğinin sadece mentörlük alt boyutu puanları arasında anlamlı bir ilişkinin ortaya çıkması (Aktaran: Akca, Çakmak ve Şahin (2022) yaş ile cam tavan arasında her zaman doğrudan bir ilişki olduğunu söylemenin pek mümkün olmadığını göstermektedir. Akca, Çakmak ve Şahin’in (2022) aktarımıyla; Kılıç ve Çakıcı (2016), Soysal ve Baynal’ın (2016) ve Öztürk ve

Bilkay'ın (2016) çalışmalarında bekârların evli olanlara göre daha fazla cam tavan algısına sahip oldukları (Aktaran: Akca, Çakmak ve Şahin (2022) sonuçları bekarların evlilere göre algı yüksekliğinin farklı önceliklere sahip olmayla ilişkisinin olabileceğini düşündürmektedir. Özellikle evli olanların, toplumsal kültürün de etkisiyle, kadına yüklenen annelik kutsallığı ve aile olmanın önemi neticesinde, çalışma ortamında yükselme hedefinin geri plana itilmesi ve yükselmeyi engelleyen görünür ya da görünmez engellerle fazla ilgilenmemeleri/ilgilenememeleri şeklinde değerlendirilebilir.

Yapılan bu çalışma; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Matematik Eğitimi, PDR, Türkçe Eğitimi, Sınıf Eğitimi, Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Okul Öncesi Eğitimi anabilim dallarında okuyan 2. sınıf öğrencilerinden 264 kadın, 60 erkek olmak üzerinde toplam 324 öğrenci ile gerçekleştirilmiştir. Kadın öğrencilerin fazlalığının nedeni hemen tüm bölümlerde öğrenci sayısı olarak çoğunluğun kadınlardan oluşmasından kaynaklanmaktadır. Bu durum da aslında çalışmanın önemini ortaya koyma açısından önemlidir. Çünkü her ne kadar toplumsal cinsiyet eşitliği alanında Türkiye’de çalışmalar hız kazanmış olsa da, diğer birçok alanda olduğu gibi meslek tercihinde de hala cinsiyete göre seçim-tercih yapıldığının bir göstergesidir. Giriş bölümünde de bahsedildiği gibi, kültürel kodların kolay kolay görmezden gelinemediği, birçok alanda olduğu gibi meslek tercihi-seçimi noktasında kültürel geçmişin önemli etkisinin olduğu söylenebilir. *“İş ve aile hayatındaki sağlıklı bir denge kurmak adına kadınlar daha az emek ve zaman isteyen işler tercih etmelidir”* sorusunda katılım oranının erkeklerin kadınlara göre daha fazla olması da bu durumun bir göstergesi olarak kabul edilebilir.

Aynı durum; ölçekteki *“İş ve aile hayatındaki sağlıklı bir denge kurmak adına kadınlar daha az emek ve zaman isteyen işler tercih etmelidir.”* *“Çalışma yaşamı bir kadının aile içinde görevlerini yerine getirmesini engeller.”* *“Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları iş performanslarını olumsuz yönde etkiler”* ve *“Çalışma yaşamı kadınların iş ve aile arasında denge kurmasını zorlaştırmaktadır”* sorularına verilen cevaplarda da görülmektedir. Öğretmenliğin, her ne kadar yanlış olsa da, hala boş zaman fazlalığı, yapılan iş kolaylığı, tatillerinin çokluğu, kazanmanın kolaylığı vb. nedenlerle kadınlar için ideal meslek olduğu anlayışı devam etmektedir. Yaşanılan çağda dahi; kadın eve yönelik yaşamla ilişkilendirildiği için ev işleri, çocuk yapma ve büyütme gibi birçok alanda önemli konumda olması nedeniyle öğretmenliğin bu işleri yerine getirmede en ideal meslek olduğunun benimsenmesi durumu devam etmektedir.

Yukarıda Tablo 1’de de görüldüğü gibi ölçekteki 30 sorudan 18’ine verilen cevaplarda katılımcıların cinsiyetlerine göre algılamalarında farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. *“Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler. Kadınlar kariyer hedefleri için karşılaşacağı zorluklarla baş edemeyeceklerini düşünürler. Kadınlar çalışma hayatında kendileri ile ilgili olumsuz önyargıları kabul ederler. Çalışan kadınlar eşine ve çocuklarına gerekli zamanı ayıramadığı duygusu ile kariyer planlarından vaz geçerler. Kadınlar kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamazlar. Kadınlar aile yaşamlarının zarar görebileceği endişesi nedeniyle daha fazla yükselmeyi*

istememektedir. Kadınlar erkekler kadar kariyerlerinde kararlı değillerdir. Bazı kararlarda duygusal davranmaları nedeniyle kadınlar üst düzey görevlerde başarısızdırlar. Kadınların hızlı ve mantıksal karar verme kapasiteleri yoktur. Kadınlar uzun mesaileri, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatleri sevmezler. Kadınlar ağır çalışma koşullarına ayak uyduramazlar. Kadınlarla iş yaşamında iletişim kurmak zordur. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur” Sorularında ise erkeklerin kadınlara göre farklı, daha doğrusu kadınların erkeklere göre daha yetersiz olduklarını düşündükleri ortaya çıkmaktadır. Yine bu sorulara kadınların yetersiz cevapları, cam tavan olgusunun kadınlar üzerinde ne derece etkili olduğunun da bir göstergesi sayılabilir.

Çalışmadan çıkarılacak bir başka sonuç da; üniversite 2. sınıfta olmalarına rağmen öğrencilerin cam tavan algılarının geliştiğidir. Buradan da, lise dönemi ve üniversite 1. sınıfta aldıkları eğitim sosyolojisi dersindeki toplumsal cinsiyet ve Türk eğitim atrihi dersindeki Türklere kadın eğitimi konularının konuyla ilgili farkındalık oluşturmada etkili olmuş olabileceğidir. Akca, Çakmak ve Şahin’in (2022) cam tavan sendromu ve mobbing: kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma adlı çalışmalarında, 41 ve üzeri yaş grubu kadınların cam tavan algısının daha fazla olduğu tespit edilmiştir.

Bu sonuçlardan hareketle; toplumsal yapıyı oluşturan enstrümanların bireylerin yetiştirilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu söylenebilir. Bireyin cinsiyetinin belirlendiği andan itibaren; geleceğine yönelik planlamalardan giyeceği kıyafetlere, ileride yaşayacağı hayattan birlikte olacağı kişilere ya da evliliğine, alacağı eğitimden ortaya koyacağı hareket ve düşünme biçimine kadar hemen her şeyin belirlendiği bir yapıda yukarıdaki sonuçların çok yüksek çıkmaması çok da yadigarlanmaması gereken bir durum olarak gözükmektedir.

### *Öneriler*

Çalışma sonuçlarından hareketle aşağıdaki önerilerde bulunmaktadır:

- Eğitim fakültelerine ayrı bir ders olarak toplumsal cinsiyetle ilgili ders konulması,
- Mevcut öğretmenlerin, özellikle de okul öncesi ve sınıf öğretmenlerinin toplumsal cinsiyetle ilgili hizmet içi eğitimlere alınması,
- Milli Eğitim Bakanlığı ile üniversitelerin işbirliğinin artırılması,
- İl Milli Eğitim müdürlüklerinin bu konuda, üniversitelerin kadın araştırma merkezleriyle birlikte çalışmalar yürütmesi,
- Okullarda çalışan yardımcı personellerin, özellikle de okul öncesindeki yardımcı personellerin konuyla ilgili eğitimlere tabi tutulması,
- Okulların okul aile birliklerini daha işlevsel hale getirerek konuyla ilgili ailelere yönelik konferans, panel vb. etkinlikler düzenlemesinin sağlanması,
- Öğretim yılı başında yapılan öğretmen seminerleri içerisine toplumsal cinsiyet konusunun eklenmesi,

- Akademik çalışmaların (tez, makale, kitap vb.) takibi ve yararlanılması konusunda Milli Eğitim Bakanlığının ayrı bir birim oluşturarak, çalışmaların ilgilil personele kolay ulaşımının sağlanması,

Araştırmanın bütün üniversitelerin eğitim fakültelerini kapsayacak şekilde daha kapsamlı olarak yapılması.

### ***Araştırmanın Sınırlılıkları ve Gelecek Araştırmalar***

Araştırma; Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Matematik Eğitimi, PDR, Türkçe Eğitimi, Sınıf Eğitimi, Sosyal Bilgiler Eğitimi ve Okul Öncesi Eğitimi anabilim dallarında okuyan 2. sınıf öğrencilerinden 264 kadın, 60 erkek olmak üzerinde toplam 324 öğrenci ile sınırlandırılmıştır. Taranılan literatürle sınırlıdır. Gelecekte, eğitim fakültelerindeki tüm bölüm ve sınıflara ile ve ülke genelindeki tüm eğitim fakültelerini kapsayacak şekilde yapılabilir.

### ***Yazar Katkıları***

Tek yazarlı olup yazarın kendisi tarafından hazırlanmıştır.

### ***Yayın Etiği***

Etik kurul izni; “Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Etik Kurul Başkanlığı”nın 03.09.2024 tarih ve 2024/08/26 karar no ile izin alınmıştır.

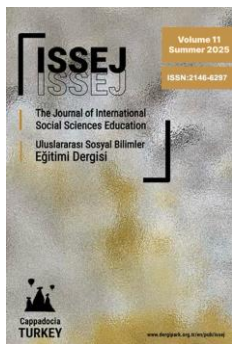
## ORCID

Recep Özkan  <http://orcid.org/0000-0003-1915-2365>

## Kaynakça

- Akca, N., Çakmak, A., Şahin, H. (2022). Cam tavan sendromu ve mobbing: kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma, *Akademik Hassasiyetler*. 9(20). 89-106.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapici, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya İlinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*. 8(15). 111-137.
- Aycan, Z. (2004), Üç boyutlu cam tavan: kadınların kariyer gelişiminde kim, kime, neden engel oluyor? [www.annemiz.biz/haber/haberdil.php?hid=1809](http://www.annemiz.biz/haber/haberdil.php?hid=1809) (07.03.2007).
- Babic, A., Hansez, I. (2021). “The glass ceiling for women managers: antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work”. *Front. Psychol.* 12:618250. doi: 10.3389/fpsyg.2021.618250
- Bakan, İ., Erşahan, B. ve Şekkeli, Z. H. (2023). Cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 250-268. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1216289>.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilemler Dergi*. 3(5). 69– 89.
- Chemingui, H. and Ben Lallouna, H. (2013). Resistance, motivations, trust and intention to use mobile financial services. *International Journal of Bank Marketing*. 31 (7). 574-592.
- Er, O. ve Adıgüzel, O. (2015). Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik, *Recep Tayyip Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2. 163-175.
- Gündüz A. (2012). Tarihi süreç içerisinde Türk toplumunda ve devletlerinde kadının yeri ve önemi. *International Journal of Social Science*. 5(5). 129–148.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(25). (686-709).
- Jafarov, S. ve Kamiloğlu, F. (2022). “Cam tavan sendromunun kadınların çalışma hayatına etkisi: türkiye ve ingiltere örneği”, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*. (Issn:2630 631X) 8(62): 1494 1504.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Dördüncü Baskı). Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kunan, J. A. (1998). An introduction to structural equation modelling for language assessment research. *Language Testing*. 15 (3). 295-332.
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in south African Banks: An illusion or reality? *Women in Management Review*. 21(4). 311-326.
- Maume Jr, D. J. (2004). Is the glass ceiling a unique form of inequality? evidence from a random-effects model of managerial attainment. *Work and Occupations*. 31(2). 250-274.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T., (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir İli örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 14(2). 117-135.
- Özkan, R. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kadın olgusuna ilişkin algılarının belirlenmesi, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14(2). 7–31.
- Şiyve, O. Ç. (2004). “Kadın-erkek liderlik tarzları ve cam tavan” tügiad elegans magazin. 66. [www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html](http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html) (13.07.2007).
- Toy, A. (2022). Banka kadın çalışanlarının cam tavan farkındalığı. *Studies on Social Science Insights*. 2(3) 32-53.
- Üstünoldu, E. (2023). Cam tavan etkisine güncel yaklaşımlar. *International Social Sciences Studies Journal*. 9(111). 7111.
- Weil P., Mattis. (2003). To shatter the glass ceiling in healthcare management: who supports affirmative action and why? *Health Services Management Research*. 16. 224-233.
- Wirth, L. (2001), Breaking through the glass ceiling: women in management, International Labour Office, Geneva.
- Yanar, N. ve Akpınar, Ö. (2023). Kadın akademisyenlerin cam tavan sendromundaki metaforik algıları. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*. 6(2). 507-520. DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1269776>.
- Yavuzer, Y. ve Özkan, R. (2020). Cam tavan algısı ölçeği: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (40). 585-599. DOI: 10.30794/pausbed.647791.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri- büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*.

(Yayınlanmamış doktora lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.  
<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>



# The Journal of International Social Science Education



ISSN: 2146-6297 (Online) Dergi wepsayfası: <https://www.dergipark.org.tr/en/pub/issej>

## Determination of glass ceiling perceptions of university students

Recep Özkan

**To cite this article:** Özkan, R. (2025). Determination of glass ceiling perceptions of university students, The Journal of International Social Science Education, 11(1), 116-143. DOI: 10.47615/issej.1531207

**To link to this article:** <https://doi.org/10.47615/issej.1531207>



© 2025 The Author(s). Reprints and permissions:  
Authors have permission to share their article after it has been published in ISSEJ/The journal of International Social Science Education, either in print or online as a First Edition

### Highlights

There are not many studies on the glass ceiling with university students, but rather with managers in different sectors. Within the scope of the research, the views of pre-service teachers on the glass ceiling were revealed. The necessity to include gender-related courses in faculties of education or to include gender among the subjects of related courses.

ISSEJ/The Journal of International Social Science Education is a double peer-reviewed online journal. This article can be used for research, teaching and private studies. Only the authors are responsible for the content of the article. The journal has the copyright of the articles. The publisher cannot be held liable for any loss, transaction, claim or damage arising directly or indirectly in connection with the use of the research material.

All authors are requested to disclose any actual or potential conflict of interest including any financial, personal or other relationships with other people or organizations regarding the submitted work.

## Determining of glass ceiling perceptions of university students

Recep Özkan 

Faculty of Education, Kırşehir Ahi Evran, Kırşehir, 40100, Türkiye

### ABSTRACT

The phenomenon of women continues to be one of the important discussions in every period throughout human history. The struggle between men and women, which has reached a different dimension as women continue their business lives, prevents women from being promoted to management positions where they cannot manage in the job they work for, and is reflected in the literature with glass ceiling features, are among the important research areas of the extinction periods. And this; determining these technological images of university students, especially future teacher candidates who will educate the new generations, will end. In this direction; Kırşehir Ahi Evran University Faculty of education was completed with a total of 324 students, 264 female and 60 male students from the 1st and 2nd grades studying Mathematics education, PDR, Turkish Education, Classroom Education, Social Studies education and Preschool Teaching.

It was determined that there were differences in perceptions according to gender in the answers given to 18 out of 30 questions in the scale. It turns out that men have different details compared to women, and women in better situations preserve less details than men. However, the inadequate answers of these women are also seen as an indicator of how effective the glass ceiling phenomenon is on women. In terms of departments, economically; it is seen that it differs especially from other departments of the social studies department.

### ARTICLE

#### HISTORY

Received 10

August 2024

Accepted 21 Ekim  
2025

### KEYWORDS

Glass ceiling,  
student, gender,  
education,  
university

### Type of the paper

Research article

CONTACT Recep Özkan  [recep@hotmail.com](mailto:recep@hotmail.com)

© 2025 The Author(s).

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial License <http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>), which permits non-commercial re-use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited, and is not altered, transformed, or built upon in any way.

## Introduction

Human beings, who have biologically different characteristics as of creation, are defined as two different genders, male and female, due to these characteristics. These two genders, men and women, have been and continue to be in struggle in almost every field. Especially the struggle of women has manifested itself as a struggle for existence in almost every period. Although the form and intensity of this struggle, which is about not being in the shadow of men, seeking rights and justice, has varied according to time and place, the phenomenon of women has maintained its place on the agenda in every period and in every society with its second place compared to men. As a result of women's struggle for existence over time, their social and economic position has changed with a positive development (Carvalho et al., 2019. as cited in Yanar & Akpınar, 2023). Despite all these changes, the historical course shows that women's struggle for existence against men will continue in almost all societies.

In the struggle for life, especially with settled life, women have generally been associated with domestic life and role sharing has developed in this direction. Over time, with the influence of cultural factors, the role sharing between men and women has become more pronounced and developments in favor of men have continued at every stage of history. In all societies, practices that force women to live an introverted lifestyle and men to live an extroverted lifestyle have led to women surviving and surviving behind and under the guidance of men to the extent that they are allowed to do so. In addition to these practices, women's struggle to have at least as many rights as men in life and survival has continued throughout the ages. The form of the struggle has taken different forms from culture to culture.

Women's struggle for existence against men and their efforts for social acceptance have long been the subject of research by different branches of science. In the studies, the characteristics of the period have led researchers to produce different concepts and act on these concepts, and women's struggle has been tried to be brought up with different concepts according to the conditions of the age. In the twentieth century, although the understanding that women can be successful in jobs that require status like men has come to the fore, women have faced invisible obstacles due to the influence of social culture. Although she performs the same job at the same success rate or even more successfully than men, in the promotion of the status of the job, while men can easily climb the steps, many obstacles are/are put in front of women. In the steps of promotion, where there are no legal obstacles, in fact, clear, open, obvious obstacles whose existence is known, but which are not seen or not wanted to be seen, pull women backwards and prevent them from rising. Towards the end of the century, this situation was tried to be explained with the concept of “glass ceiling” and studies on this subject began to be conducted in many disciplines. Because the glass ceiling syndrome, in addition to affecting the economic growth agenda, poses a threat to achieving gender equality goals at all

levels in society and organizations (Bakan et al. 2023. 252). The glass ceiling, which can be described as the invisibility that makes it difficult/obstructive for women to achieve status in the work environment (Jafarov & Kamiloğlu, 2022. 1495), is the barriers that limit them from reaching top management positions in realizing their career goals (Er & Adıgüzel, 2015: 166). It is defined as an arbitrary barrier placed on women for top management positions in organizations (İpçioğlu, Eğilmez, & Şen, 2018. 687). Therefore, in some definitions, it is defined as an invisible factor that prevents women from becoming managers, and in other definitions, it is defined as invisible factors that prevent them from reaching top management. Babiç and Hansez (2021) state that the glass ceiling theory is discrimination based on sexism or racism in corporate workplaces.

## Purpose

In this study, it was aimed to determine the views of university students on the issue of glass ceiling. In this direction, it was tried to determine the opinions of 2nd year students studying in the departments of Mathematics Education, PDR, Turkish Education, Classroom Education, Social Sciences Education and Preschool Education in the Faculty of Education.

## Method

This study is a qualitative research model. It was based on the phenomenology (phenomenology-science) design. According to Yıldırım and Şimşek (2016), the researches conducted to determine and interpret the perceptions of the individual towards a certain phenomenon are called phenomenological researches. Therefore, in this study, since it was aimed to determine the perceptions of university students about the glass ceiling phenomenon, the phenomenological design was used. In this direction; it was aimed to determine the opinions of the 2nd year students studying in the departments of Mathematics Education, PDR, Turkish Education, Classroom Education, Social Studies Education and Preschool Education at Ahi Evran University Faculty of Education about the “Glass Ceiling Barriers Scale (GCBA)”.

## Findings

This study was conducted with a total of 324 students (264 female and 60 male) from the departments of Mathematics Education, Counseling and Psychological Counseling, Turkish Education, Classroom Education, Social Studies Education and Preschool Education at Kırşehir Ahi Evran University Faculty of Education. The reason for the high number of female students is that the majority of students in almost all departments are women. This situation is actually important in terms of revealing the importance of the study. Because, although studies in the field of gender equality have gained momentum in Turkey, it is an indication that, as in

many other fields, the choice-preference is still made according to gender. As mentioned in the introduction, it can be said that cultural codes cannot be easily ignored and that cultural background has a significant impact on occupational preference-selection as in many other fields. The fact that the participation rate of men is higher than that of women in the question “In order to establish a healthy balance between work and family life, women should prefer jobs that require less labor and time” can be considered as an indicator of this situation.

The same is true for the scale “In order to establish a healthy balance between work and family life, women should prefer jobs that require less labor and time.” “Working life prevents a woman from fulfilling her duties in the family.” “Being married or having children negatively affects women's work performance” and “Working life makes it difficult for women to balance work and family life”. Even though it is wrong, the understanding that teaching is the ideal profession for women because of the excess of free time, the ease of work, the abundance of vacations, the ease of earning, etc. continues. Even in the current age, since women are associated with home-oriented life, they are in an important position in many areas such as housework, making and raising children, and the adoption of teaching as the ideal profession to fulfill these tasks continues.

In the answers given to 18 of the 30 questions in the scale, it was determined that there were differences in the perceptions of the participants according to their gender. “Women are reluctant to be promoted and reach higher positions. Women think that they cannot cope with the difficulties they will face for their career goals. Women accept negative prejudices about themselves in working life. Working women give up their career plans because they feel that they cannot devote the necessary time to their spouses and children. Women cannot afford the requirements and obligations of career advancement. Women do not want to advance further because of concerns that their family life may suffer. Women are not as determined as men in their careers. Women are unsuccessful in senior positions because they are emotional in some decisions. Women do not have the capacity to make quick and logical decisions. Women do not like long working hours, traveling between cities or countries. Women cannot adapt to heavy working conditions. It is difficult to communicate with women in business life. Women are not as resistant to the challenges of the business world as men.

Another conclusion to be drawn from the study is that students' perceptions of the glass ceiling have improved even though they are in their second year of university. From this point of view, the subjects of gender in the sociology of education course and women's education in Turks in the history of Turkish education course may have been effective in raising awareness on the subject. In Akca, Çakmak and Şahin's (2022) study titled Glass ceiling syndrome and mobbing: a research on female health workers, it was found that women aged 41 and over had a higher perception of glass ceiling.

Based on these results; it can be said that the instruments that make up the social structure have an important effect on the upbringing of individuals. In a structure where almost everything is determined from the moment the gender of the

individual is determined; from the plans for his/her future to the clothes he/she will wear, from the life he/she will live in the future to the people he/she will be with or his/her marriage, from the education he/she will receive to the way he/she will act and think, the fact that the above results are not too high seems to be a situation that should not be too strange.

## Discussion and Conclusion

Although the participants in the study had been exposed to topics such as gender, glass ceiling and women's education in the sociology of education course in the first year and in the history of Turkish education course in the second year, the fact that they gave different answers to the questions shows that their minds are not clear about the promotion of women in management. The effect of the cultural environment in which the students grew up must be important in the emergence of this situation.

Based on the findings of the study, women's lack of peers who will guide them in management causes them to encounter the glass ceiling phenomenon. The fact that Anafarta and Yapici (2008) and Toy (2022) obtained similar results in their studies reveals that the lack or absence of role models is important in the business environment where women work and in becoming managers. Another finding is that social culture is important. Similar results were obtained in the studies conducted by Bajdo and Dickson (2001) and Lyness and Judiesch (1999). In these studies, it was determined that in cultures where gender equality exists, women are more likely to take part in top management (as cited in Toy, 2022).

When the results obtained in other studies related to the glass ceiling are examined; In Kılıç and Çakıcı's (2016) study; There is a weak negative relationship between the age of female employees and the "personal preference perceptions" sub-dimension of the glass ceiling perception scale and "age", Çetin (2011) found that there is no significant difference between the glass ceiling perceptions of female managers according to their age groups, Çetin and Atan (2012) found that the age variable of the participants aged 51 and over created a significant difference in their perceptions of the glass ceiling, Soysal and Baynal (2016) found that the glass ceiling perception of health workers between the ages of 46-55 was higher, Atalay (2022) found a significant relationship between the age variable and only the mentoring sub-dimension scores of the glass ceiling scale; In the study conducted by Atalay (2022) with public personnel, the emergence of a significant relationship between the age variable and only the mentoring sub-dimension scores of the glass ceiling scale (As cited in: Akca, Çakmak and Şahin (2022) shows that it is not always possible to say that there is a direct relationship between age and glass ceiling. As cited by Akca, Çakmak and Şahin (2022), in the studies of Kılıç and Çakıcı (2016), Soysal and Baynal (2016) and Öztürk and Bilkay (2016), single employees had a higher perception of glass ceiling than married employees (As cited in: Akca, Çakmak and Şahin (2022) the results suggest that the higher perception of singles compared to married women may be related to having different priorities. In particular, it can be evaluated as the fact that especially those

who are evil, with the influence of social culture, as a result of the sanctity of motherhood and the importance of being a family attributed to women, the goal of promotion in the working environment is pushed to the background and they are not interested in/not interested in the visible or invisible obstacles that prevent promotion.

This study was conducted with a total of 324 students, 264 female and 60 male. The reason for the high number of female students is that the majority of students in almost all departments are women. This situation is actually important in terms of revealing the importance of the study. Because, although studies in the field of gender equality have gained momentum in Turkey, it is an indication that, as in many other fields, the choice- preference is still made according to gender. As mentioned in the introduction, it can be said that cultural codes cannot be easily ignored and that cultural background has a significant impact on occupational preference-selection as in many other fields. The fact that the participation rate of men is higher than that of women in the question “In order to establish a healthy balance between work and family life, women should prefer jobs that require less labor and time” can be considered as an indicator of this situation. The same is true for the scale “Women should prefer jobs that require less labor and time in order to establish a healthy balance between work and family life.” “Working life prevents a woman from fulfilling her duties in the family.” “Being married or having children negatively affects women's work performance” and “Working life makes it difficult for women to balance work and family life”. Even though it is wrong, the understanding that teaching is the ideal profession for women because of the abundance of free time, ease of work, the abundance of vacations, the ease of earning, etc. continues. Even in the current age, since women are associated with home-oriented life and are in an important position in many areas such as housework, making and raising children, the adoption of teaching as the ideal profession to fulfill these tasks continues.

Another conclusion to be drawn from the study is that students' perceptions of the glass ceiling have improved even though they are in their second year of university. From this point of view, the subjects of gender in the sociology of education course and women's education in Turks in the history of Turkish education course may have been effective in raising awareness on the subject. In Akca, Çakmak, and Şahin's (2022) study titled Glass ceiling syndrome and mobbing: a research on female health workers, it was determined that women aged 41 and over had a higher perception of glass ceiling.

Based on these results; it can be said that the instruments that make up the social structure have an important effect on the upbringing of individuals. In a structure where almost everything is determined from the moment the gender of the individual is determined; from the plans for his/her future to the clothes he/she will wear, from the life he/she will live in the future to the people he/she will be with or his/her marriage, from the education he/she will receive to the way he/she will act and think, the fact that the above results are not too high seems to be a situation that should not be too strange.

### ***Implication and Suggestions***

Based on the results of the study, the following recommendations are made:

- Including a separate course on gender in faculties of education,
- In-service training on gender issues for existing teachers, especially pre-school and classroom teachers,
- Increasing the cooperation between the Ministry of National Education and universities,
- Provincial Directorates of National Education should work together with university women's research centers on this issue,
- Training of auxiliary staff working in schools, especially pre-school auxiliary staff, -
- Ensuring that schools organize conferences, panels, etc. for families by making PTAs more functional,
- Including gender in teacher seminars at the beginning of the academic year,
- The Ministry of National Education should establish a separate unit for the follow-up and utilization of academic studies (theses, articles, books, etc.) and ensure easy access to the relevant personnel.
- The research should be conducted more comprehensively to cover all faculties of education of all universities.

### ***Research Limitations and Future Research***

The study was limited to a total of 324 students (264 females and 60 male) from the 2nd year students studying in the departments of Mathematics Education, Psychological Counseling, Turkish Education, Classroom Education, Social Studies Education and Preschool Education at Kırşehir Ahi Evran University Faculty of Education. It is limited to the literature reviewed. In the future, it can be conducted with all departments and grades in faculties of education and all faculties of education across the country.

### ***Author Contributions***

It has a single author and was prepared by the author himself.

### ***Publication Ethics***

Ethics committee permission; "Permission was obtained from Kırşehir Ahi Evran University Ethics Committee Presidency with the decision number 2024/08/26 and date 03.09.2024.

## ORCID

Recep Özkan  <http://orcid.org/0000-0003-1915-2365>

## References

- Akca, N., Çakmak, A., Şahin, H. (2022). Cam tavan sendromu ve mobbing: kadın sağlık çalışanları üzerine bir araştırma, *Akademik Hassasiyetler*. 9(20). 89-106.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapici, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya İlinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*. 8(15). 111-137.
- Aycan, Z. (2004), Üç boyutlu cam tavan: kadınların kariyer gelişiminde kim, kime, neden engel oluyor? [www.anneyiz.biz/haber/haberdtl.php?hid=1809](http://www.anneyiz.biz/haber/haberdtl.php?hid=1809) (07.03.2007).
- Babic, A., Hansez, I. (2021). “The glass ceiling for women managers: antecedents and consequences for work-family interface and well-being at work”. *Front. Psychol.* 12:618250. doi: 10.3389/fpsyg.2021.618250
- Bakan, İ., Erşahan, B. ve Şekkeli, Z. H. (2023). Cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 250-268. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1216289>.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilemler Dergi*. 3(5). 69– 89.
- Chemingui, H. and Ben Lallouna, H. (2013). Resistance, motivations, trust and intention to use mobile financial services. *International Journal of Bank Marketing*. 31 (7). 574-592.
- Er, O. ve Adıgüzel, O. (2015). Cam tavan gölgesindeki kraliçe arılar: kadınların kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları engeller ve etkili liderlik, *Recep Tayyip Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2. 163-175.
- Gündüz A. (2012). Tarihî süreç içerisinde Türk toplumunda ve devletlerinde kadının yeri ve önemi. *International Journal of SocialScience*. 5(5). 129–148.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(25). (686-709).
- Jafarov, S. ve Kamiloğlu, F. (2022). “Cam tavan sendromunun kadınların çalışma hayatına etkisi: türkiye ve ingiltere örneği”, *International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*. (Issn:2630 631X) 8(62): 1494 1504.
- Kalaycı, Ş. (2009). *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (Dördüncü Baskı). Asil Yayın Dağıtım, Ankara.
- Kunan, J. A. (1998). An introduction to structural equation modelling for language assessment research. *Language Testing*. 15 (3). 295-332.
- Mathur-Helm, B. (2006). Women and the glass ceiling in south African Banks: An illusion or reality? *Women in Management Review*. 21(4). 311-326.
- Maume Jr, D. J. (2004). Is the glass ceiling a unique form of inequality? evidence from a random-effects model of managerial attainment. *Work and*

*Occupations*. 31(2). 250-274.

- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T., (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir İli örneği. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 14(2). 117-135.
- Özkan, R. (2017). Eğitim fakültesi öğrencilerinin kadın olgusuna ilişkin algılarının belirlenmesi, *Hasan Ali Yücel Eğitim Fakültesi Dergisi*. 14(2). 7-31.
- Şiyve, O. Ç. (2004). “Kadın-erkek liderlik tarzları ve cam tavan” tügiad elegans magazin. 66. [www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html](http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html) (13.07.2007).
- Toy, A. (2022). Banka kadın çalışanlarının cam tavan farkındalığı. *Studies on Social Science Insights*. 2(3) 32-53.
- Üstünoldu, E. (2023). Cam tavan etkisine güncel yaklaşımlar. *International Social Sciences Studies Journal*. 9(111). 7111.
- Weil P., Mattis. (2003). To shatter the glass ceiling in healthcare management: who supports affirmative action and why? *Health Services Management Research*. 16. 224-233.
- Wirth, L. (2001), Breaking through the glass ceiling: women in management, International Labour Office, Geneva.
- Yanar, N. ve Akpınar, Ö. (2023). Kadın akademisyenlerin cam tavan sendromundaki metaforik algıları. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*. 6(2). 507-520. DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1269776>.
- Yavuzer, Y. ve Özkan, R. (2020). Cam tavan algısı ölçeği: geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. (40). 585-599. DOI: 10.30794/pausbed.647791.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2016). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. Seçkin Yayınları, Ankara.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri- büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme*. (Yayınlanmamış doktora lisans tezi). Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=%C4%B0statistiklerle-Kad%C4%B1n-2022-49668&dil=1>