



ADİYAMAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ DERGİSİ
ISSN: 1308-9196 / e-ISSN:1308-7363

Yıl : 15 Sayı : 41 Ağustos 2022

Yayın Geliş Tarihi: 10.05.2022 Yayına Kabul Tarihi: 11.07.2022

DOI Numarası: <https://doi.org/10.14520/adyusbd.1114985>

Makale Türü: Araştırma Makalesi/ Research Article

Atıf/Citation: Temiz, N. & Yeter, D. (2022). Bilgi Merkezi Personelinin Cam Tavan Sendromu Algıları: Üniversite Kütüphaneleri Üzerine Bir Araştırma. Adiyaman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (41), 601-635.

BİLGİ MERKEZİ PERSONELİNİN CAM TAVAN SENDROMU ALGILARI: ÜNİVERSİTE KÜTÜPHANELERİ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Nurcan TEMİZ**

Diler YETER***

Öz

Toplumsal anlamda yaşanan değişim ve gelişmeler kadınların iş hayatında geçmişe kıyasla daha fazla yer almasını sağlamıştır. Buna rağmen kadınlar kariyerlerinde aynı oranda yükselmemiş ve yönetim kademelerinde ilerleme sağlayamamıştır. Kadınların toplumdaki yerinin öncelikle bir anne, bir eş olması gerektiğinin düşünülmesi ve bu durumun kadınlar üzerinde bastırılmış olması, onların kariyer basamaklarında ilerlemelerinde engel oluşturmaktadır. Toplumda, kadını hala iş hayatında hayal bile edemeyen zihniyetler mevcuttur. Bu zihniyet kadınlara karşı ön yargıları da beraberinde getirmektedir. Bu çalışmanın amacı, Akdeniz Bölgesindeki üniversite kütüphanelerinde çalışan personelin Cam Tavan Sendromu algılarını ortaya koymaya çalışmaktır. Bu amaçla kütüphane çalışanlarının kadınların kariyer engelleri konusundaki bakış açıları ve farkındalıkları ile ilgili mevcut durum tanımlayıcı istatistikler ile ortaya konmaya çalışılmıştır. Ayrıca kütüphane çalışanlarının kariyer engelleri ile

* Bu çalışma için Toros Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 09.09.2021 tarihinde ve 3342 karar numarası ile Etik Kurul İzni alınmıştır.

** Dr. Öğr. Üyesi, Mersin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Çalışma Ekonomisi Ve Endüstri İlişkileri Bölümü, nurcantemiz@mersin.edu.tr

*** Kütüphane ve Dokümantasyon Daire Başkan Vekili, Toros Üniversitesi, diler.yeter@toros.edu.tr

ilgili tutum sorularına verdikleri cevaplar arasında cinsiyetlerine, medeni durumlarına yaşlarına, ünvanlarına ve sektörde kaç yıl çalıştıklarına göre bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi yapılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Bilgi merkezleri, cam tavan sendromu, kariyer engelleri*

GLASS CEILING SYNDROME PERCEPTIONS OF INFORMATION CENTER STAFF: A RESEARCH ON UNIVERSITY LIBRARIES

Abstract

Changes and developments in the social sense have enabled women to take more part in working life compared to past. Despite this, women have not been able to rise in their careers at the same rate and have not progressed in management levels. Considering that women's place in society should primarily be a mother and a wife and pressure on women creates obstacles for them to progress in their career steps. There are mentalities in society that still cannot imagine women in working life. This mentality brings with it prejudices against women. The aim of this study is to try to reveal the glass ceiling syndrome perceptions of the staff of Mediterranean Region university libraries. For this purpose, the current situation regarding the perspectives and awareness of the librarians about the career barriers of women has been tried to be revealed with the descriptive statistics. In addition, Mann Whitney U and Kruskal Wallis tests were performed to examine whether there is a difference between the answers given by the library staff to the attitude questions about career barriers, according to their gender, marital status, age, title and how many years they have worked in the sector.

Keywords: *Information centers, glass ceiling syndrome, career barriers.*

1. GİRİŞ

Son zamanlarda kadın çalışmalarında popüler hale gelen ve uzun zamandır kadın çalışanların hayatlarında var olan fakat görünmez engellere dikkat çekmeye çalışan Cam Tavan Sendromu, kadınların, evli ve çocuk sahibi olması gibi birçok engelden dolayı kariyerlerinde ilerlerken erkeklere oranla daha fazla

zorlandığını dile getirmek için kullanılan bir kavramdır. Bu çalışmanın amacı kütüphane çalışanlarının bu konudaki bilinç düzeylerine ve farkındalıklarına dikkat çekmektir. Bu bağlamda daha önce bankacılık, reklamcılık, sigortacılık ve turizm gibi pek çok alanda gerçekleştirilen araştırmalarda bu tespitlerin yapıldığı görülmektedir. Bu çalışma diğerlerinden farklı olarak, kütüphane çalışanlarında Cam Tavan Sendromu algısını incelemeyi amaçlamaktadır. Cam tavan sendromunun kütüphane çalışanları özelinde daha önce incelenmemiş olmasından dolayı, bu çalışmanın hem cam tavan sendromuna yönelik yapılan çalışmalara hem de kütüphanelerde çalışanlara yönelik araştırma yapmak isteyen araştırmacılara katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Cam tavan sendromundaki görünmez engellerin temelinde cinsiyetten kaynaklanan engeller bulunmaktadır. Her kesimin yaşadığı sorunlar farklı olsa da kadınların yaşamış olduğu sorunlar dünyanın her yerinde hemen hemen aynıdır. Çiftlerin çocuk sahibi olması sadece kadınlara yönelik bir engel olmamasına rağmen erkeklerden daha çok kadınları ilgilendiren bir durum olarak algılanmaktadır. Örneğin, neden bir kadın başbakan seçildiğinde ya da kadın bir milletvekili seçildiğinde şaşırılır? Muhatap olunan yönetici neden hep erkek olarak algılanır? Kadınların hamilelik izni almasıyla iş dünyasından uzaklaşmasının ve daha fazla sorumluluk altına girmesinin temel nedeni cinsiyeti değil midir? O halde iş hayatında temel belirleyici kriterin cinsiyet olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Çalışmanın teorik kısmında bireyin kendisinin koymuş olduğu engellere, toplumun bireye yüklemiş olduğu rollerden dolayı ortaya çıkan toplumsal engellere, örgütlerde kadınlara yönelik bakış açısından, örgüt politikalarından ve kadınlara olan tutum ve davranışlardan kaynaklanarak ortaya çıkan engellere dikkat çekmek amaçlanmıştır. Uygulama kısmında ise Akdeniz Bölgesindeki

üniversite kütüphanelerinde çalışan personele elektronik posta yoluyla gönderilen anketlerle, personelin Cam Tavan Sendromu konusundaki bilinç düzeyleri ve farkındalıkları ortaya konmaya çalışılmıştır.

2. BİLGİ MERKEZLERİ KAVRAMI

Bilgi, insan yaşamında güncelliğini sürekli koruyan bir olgudur. Bilginin her alanda sorunların çözümünde kullanılması, yeni bilgilerin de ortaya çıkmasını sağlamaktadır. Yeni bilgilerin eski bilgilerle birlikte kullanılması sadece bilginin değil kişilerin de güncel kalmasını sağlamaktadır (Sotirofski ve Güçlü, 2006: 358).

Toplumlar, kültürlerine istedikleri değeri, bilginin gücüyle katmaktadır. Bilginin güncelliği ve gücü de toplumların kendilerine katmak istedikleri ile orantılıdır. Toplumların gerek kültürleri gerekse gelişmişlikleri ile bilgiyi kullanarak yaptıkları her şey aslında bilginin toplum için ne kadar önemli olduğunun göstergesidir. İnsan ile bilginin böyle bir bağ içinde olması bilginin sağlanması, korunması, muhafaza edilip ortaya konulması, beraberinde arşivlerin, bilgi merkezlerinin ve kütüphanelerin ortaya çıkmasını sağlamıştır (Kurulgan, 2013: 474). İnsanlığın var oluşundan bu yana bilgiye ulaşmayı kolaylaştıran her türlü teknolojik hizmet, atılan her adım, bilgi merkezleri olarak adlandırılan kütüphaneler için de bilgiye erişimi kolaylaştırmıştır (Kurulgan, 2013: 473).

Bilgi merkezi terimi genel bir ifadeyi içermektedir. Bilgi merkezleri; amaçlarına, barındırdıkları dermeye, kullanıcı gruplarına ve bağlı buldukları kurum veya kuruluşlara göre sınıflandırılabilir. Bilgi merkezleri terimi altında değerlendirilen ve bilgi hizmeti sunan çeşitli kurumlar vardır. Bunlar; Milli kütüphane, üniversite kütüphaneleri, araştırma kütüphaneleri, halk kütüphaneleri, özel kütüphaneler, okul kütüphaneleri, arşiv kurumları, dokümantasyon ve enformasyon merkezleridir. Genel itibarıyla isimler değişiklik

gösterse de bütün bilgi merkezlerinin amacı ve vermiş olduğu hizmetler birbirine benzemektedir (Yılmaz, 2003: 260).

Kişiler gerek kendi çabalarıyla gerekse bilgi merkezlerindeki bilgi ve belge yöneticileri aracılığıyla bilgiye erişebilmektedir. Peki bilgiye erişimde bilgi/belge yöneticileri için cinsiyet ayrımına gidilmesine gerek var mıdır? Bu sorunun yanıtı doğal olarak "Hayır" olacaktır. Erkekler daha iyi araştırma yapar, kadınlar bu anlamda yetersizdir, erkekler doğru bilgiye en kolay şekilde ulaşmayı sağlar gibi düşünceler mantıklı bir düşünce yapısından oldukça uzaktır. Kütüphanecilik mesleği de kadın- erkek ayrımı yapılmaksızın çalışılabilecek bir alandır. Genel anlamda kütüphanecilerin iş tanımına bakıldığında cinsiyetçi bir yaklaşım gerektirmeyen bir çalışma alanı olduğu anlaşılmaktadır.

3. CAM TAVAN SENDROMU

Gelişen dünyada iş seçeneklerinin değişikliğe uğraması bireylerin kariyerleri ile ilgili karar verme sürecini de değişikliğe uğratmıştır. Cinsiyetin, eğitim düzeylerinin, mesleklerin yıllara göre değişikliğe uğraması kariyer üzerinde etkili olmaktadır (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020: 613). Kariyer, bireylerin ekonomik ve sosyal yönünü olumlu yönde etkilediğinden, hayatlarında büyük bir öneme ve değere sahiptir. Ayrıca bireyin iş hayatında gelişmesini, potansiyelinin ve güçlü yönlerinin ön plana çıkmasını sağlamaktadır. Aynı zamanda bireyin sosyalleşmesine katkı sağlayan kariyerin, iletişim üzerinde de olumlu etkisi bulunmaktadır (Kahraman ve Kahraman, 2020: 3).

Rekabet üstünlüğü sağlayabilecek nitelikteki bireylerin kariyer basamaklarında engellerle karşılaşmak suretiyle üst düzey pozisyonlarda yer alamamaları, kurumları motivasyonu yüksek ve verimliliği üst düzeye taşıyabilecek personelden mahrum bırakmaktadır (Tuncay ve Kaloğlu, 2020: 18). Bazı kariyer

engellerini, cinsiyetten kaynaklı, kişinin kendine güvenmemesinden, çoklu rol üstlenmesinden, üst düzey pozisyonlarda görev alma yeterliliğine sahip olamayacağını ve üst düzey pozisyonlarda mutlu olamayacağını düşünmesinden ve iş gücünden kaynaklı engeller şeklinde sıralamak mümkündür (İnandı ve Giliç, 2020: 25; Bingöl ve Gündoğdu, 2020: 2). Bu bağlamda kadınların iş hayatında beklemiş oldukları terfilerinin gerçekleşmemesi, kadınların başarılarının dikkate alınmaması ve kariyer basamaklarında ilerlemelerini engelleyen, görünmeyen, saydam ve aşılmayan engeller cam tavan engelleri olarak adlandırılmaktadır (Kirişçi ve Can, 2020: 619).

İlk kez Wall Street Journal'da 'İş Yaşamında Kadın' konulu haberle 1986'da ortaya çıkan cam tavan kavramını, Hymowitz ve Schellhardt kullanmıştır. Bu anlamda cam tavan kavramı, kurumlarda üst düzey pozisyonlara gelmek isteyen ve bunun için çaba gösteren kadınların önlerine çıkan engeller olarak tanımlanmaktadır (Çiçek ve Yiğit, 2016: 1384). Farklı bir tanıma göre ise cam tavan, kadınların kariyer basamaklarında belirli seviyeye gelip, üst pozisyonlara çıkamama durumu olarak değerlendirilmektedir. Kadınların kişisel özellikleri ve mesleki becerileri göz önüne alınmadan, üst yönetim kadrolarında yer almaması noktasında kadınları zorlayan görünmez engeller olarak da ifade edilmektedir (Karakaya ve Reyhanoglu, 2020: 51). Kadınların karşısına çıkan bu engellerin 'Cam Tavan' olarak ifade edilmesinin nedeni, kurumlarda üst düzey pozisyonların görünür olmasına rağmen engellerin tam tersine görünmez olmasından kaynaklanmaktadır. Dünyanın birçok ülkesinde cinsiyet eşitliğinden söz edilip savunulsa da bu durum kadınların görünmez engellerle karşılaşmasına engel olamamaktadır. Bir başka ifade ile çalışanların belirli bir pozisyona kadar ilerlemelerine rağmen üst düzey pozisyonlara yükselmede birçok görünmez engelle karşı karşıya kalmaları durumudur (Akbaş ve Korkmaz, 2017: 75). Bu nedenle cam tavan teorisi, yönetici pozisyonlarında kadın çalışanların yeterince

yer alamamasını açıklayan bir yaklaşım olarak kabul edilmektedir (Özdemir, Sözcän ve Alas, 2017: 349).

Kadınların iş hayatına katılım oranı gün geçtikçe artış gösterse de kariyer basamaklarında ilerlemeleri aynı şekilde hızlı olamamıştır. Türkiye başta olmak üzere dünyada kadınların iş hayatına katılmasını teşvik edici birçok uygulama hayata geçirilmiş olsa da kadınların karşılaştığı görünmeyen engellerin önüne geçilememektedir. Kadınların, kariyer basamaklarında üst kademeye gelmesini engelleyen cam tavan engelleri birçok açıdan ele alınabilir. Kadınların eş ve anne olma faktörü ile birlikte iş gücü piyasasında da yer alması, çoklu rol üstlenmelerine sebep olmaktadır. Aynı zamanda kadınların kalıplaşmış ön yargıları kabul etmesinden kaynaklı kendisine koyduğu bireysel engeller de mevcuttur. Bunların yanı sıra örgütte örnek alabileceği rol modellerin olmaması, mentör eksikliği, cinsiyetten kaynaklı karşılaştığı ön yargılar, cam tavan sendromu kapsamı içerisindedir (Yavuzer ve Özkan, 2020: 586; Kördeve, 2017: 126-127).

Çalışma hayatında bireylerin üst düzey pozisyonlara gelmesinde gerek birey tarafından gerekse örgüt ve toplum tarafından konulan görünmeyen engeller söz konusudur (Akyurt ve Tuncer, 2020: 723). Görünmeyen, saydam engeller olarak ifade edilen cam tavan engellerini önceden tespit etmek zordur. Genel olarak bu engeller, toplumdan, bireyden ve örgütten kaynaklı engeller olarak sıralanabilir (Karakaya ve Reyhanoğlu, 2020: 51). Cam tavan kavramı, kadınların üst düzey pozisyonlara gelmeleri için yeterli donanımına sahip olmadıkları için değil, kadın oldukları için koyulan engelleri içermektedir. Kadınların, cinsiyetten kaynaklı engellerle karşılaşması, iş gücü piyasasında erkek egemenliğinde bir gücün varlığını göstermektedir. Bu durum, kurumlarda cam tavan sendromunun yaşanmasına uygun ortam hazırlamaktadır. Bu zihniyetteki kurumlarda kadınlar,

kariyer basamaklarında tavana doğru ilerlerken görünmez bir cam tavanla durdurulmaktadır (Sağır, 2020: 93).

Ataerkil yapılarda kadına yüklenen roller nedeniyle kadınlar, uzun bir süre iyi bir anne ve eş rolüne hapsolmuştur. Tarih boyunca emeği var olan fakat görmezden gelinen kadınlar, Sanayi Devrimiyle birlikte iş hayatında daha aktif biçimde yer almaya başlamış, fakat iş hayatına bu denli katılan kadınlar erkeklerle aynı iş statüsünde ve ücret politikasında çalışmamıştır (Sarışın, 2020: 27). Fakat umut verici nokta şu ki, günümüzde cam tavan teriminin literatürde çok fazla kullanılmaya başlanması kadınların iş hayatında yer aldığına da bir göstergesidir (Yavuzer ve Özkan, 2020: 586). Cam tavan sendromu alanında yapılan çalışmalar, bireylerin kariyerinde ilerlerken cinsiyetten kaynaklanan engellerin, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklandığını göstermektedir (Şahin, Dal ve Donuk, 2020: 121).

3.1. Bireysel Tutum ve Davranışlardan Kaynaklanan Engeller

Kişi iş hayatına girerken ya da kariyerinde ilerlerken kendi kendine bazı engeller koyabilir. Kadınların iş hayatında geri planda kalmasının temel nedenlerinden biri erkeklere oranla eğitimde daha isteksiz davranışlarıdır. Kadınların eğitimlerine gereken önemi vermeleri iş hayatına katılımlarını arttıracaktır. Bu engel dışında kadınların kendi kendilerine koydukları cam tavan engellerini, bir işte çalışmanın veya o işte ilerlemenin aile yaşamlarını olumsuz etkilemesinden korkmaları, yükselmelerine olan inancın düşük olmasından kaynaklı özgüven eksikliği, iş hayatında hem cinslerini rakip olarak görmeleri ve birbirini kıskanmaları şeklinde sıralamak mümkündür (Çiçek ve Yiğit, 2016: 1385).

Kadınların çoklu rol üstlenmesinden dolayı en sık yaşadıkları sorun, aileleri ve işleri arasındaki dengeyi kuramamalarıdır (Akyurt ve Tuncer, 2020: 727). Çoklu rol üstlenme, kadınların birden çok role sahip olmasını ifade etmektedir. İyi bir

anne ve iyi bir eş olma çabasının üstüne kadınlara iyi bir çalışan modeli eklenince, stres düzeyi daha da artmaktadır. Hepsini aynı anda yürütemeyen kadınlar bir taraftan vazgeçmek durumunda kalmakta, iyi bir anne figüründen vazgeçemeyeceği için genellikle kariyerinden vazgeçmek zorunda kalmaktadır (Şahin, Dal ve Donuk, 2020: 121).

Kadınlar üst düzey pozisyonlara geldiklerinde, alacakları sorumluluktan ve karşılaşılabilecek engellerin daha fazla olmasından dolayı üst düzey pozisyonları istemeyerek kendileri de bu engelleri koyabilir (Şahin, Dal ve Donuk, 2020: 121). Kadınların kişisel tercih ve algıları, kadınlar üzerinde oluşturulan ön yargılar, kadınların iş hayatına girmesini engellediği gibi üst düzey pozisyonlara gelmelerinin de önüne geçmektedir. Böylelikle kadınlar kendilerinin bu pozisyonlara gelemeyeceği düşüncesini kabul etmektedirler (Akyurt ve Tuncer, 2020: 726).

Ailede başlayan cinsiyet eşitsizliği, kurumlarda ve hayatın her anında kadınların karşısına çıkmaktadır. Başta iş hayatında karşılarına çıkan cinsiyet eşitsizliğinin önüne toplumsal eğitimle geçilebilir. Ev işlerinin kadınlara ait olmadığı bilincinin ailede çocuğa aktarılması, çocuklar için anne ve babanın ev içinde sorumluluklarının dengeli olduğunu düşündürecektir (Akyurt ve Tuncer, 2020: 734). İş hayatında cinsiyete dayalı bireysel engellerin temelinde kadınların özgüven eksikliği gelmektedir. Kişi, kendine ne ölçüde güvenirse etrafına da bu özgüvenini yansıtıp kendine olan inancını arttırmaktadır (Korkmaz, 2016: 103). Özgüvenin oluşabilmesi için kadınların eğitimlerine gereken önemi göstermesi, yaşam boyu öğrenmeyi benimsemeleri ve kendilerini sürekli olarak geliştirmeleri gerekmektedir.

3.2. Örgütsel Tabulardan Kaynaklanan Engeller

Kadınlar, medeni durumu, gebelik ihtimali, çocuk sahibi olması vb. nedenlerle çeşitli örgütler tarafından çalışan olarak tercih edilmemektedir. Kadınların bu nedenlerle sahip oldukları yasal haklar, kurumların kadın çalışanı tercih etmemesine sebep olmaktadır. Evli kadınların ailesi ile ilgilenmesi, gebe kadınlara verilen doğum izinleri, çocuklu kadınlara verilen süt izni gibi haklar bir yandan kadınların çalışmasını kolaylaştırırken; kadınların ataerkil temelli örgütlerde iş bulamamasına da neden olabilmektedir. Örgütlerin bu tutumu kadınların istihdam alanını sınırlamakta, erkeği sürekli üreten taraf haline getirip, topluma kazandırırken, kadını erkeğe bağımlı hale getirmekte ve kadını iş dünyasının dışında bırakmaktadır (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 117). Bu varsayım iş dünyasının erkekleşmesine ve görevde yükselmelerde erkeklerin kadınlara oranla daha çok tercih edilmesine neden olmaktadır. Oysa günümüzde hem işini başarıyla sürdüren hem de aile içindeki görevlerini aksatmayan birçok başarılı kadın çalışan örneği de mevcuttur.

Kadınlar, erkeklere oranla çeşitli sebeplerden dolayı daha dar kapsamdaki işlerde çalışma imkânı bulabilmektedir. Özellikle küçük ve kurumsallaşmamış işletmelerin çalışma koşulları göz önüne alındığında kadınların hem iş bulma hem de çalışma şartları olumsuz yönde etkilenmektedir. Bu tür işletmelerde kadınlar daha zor iş bulabildiği gibi, iş bulan kadınlar genellikle temizlik ve benzeri gibi vasıfsız işlerde düşük ücretlerde, güvencesiz olarak çalıştırılmaktadır (Çiçek ve Yiğit, 2016: 1385). Erkek egemenliğindeki kurumlar, erkekler tarafından yönetildiği için cinsiyet eşitsizliği yaşanmakta ve kadınlara yeteri kadar fırsatlar verilmemektedir. Erkeklerin sergilemiş olduğu bu davranışlar kimi zaman kadınların zorlanmaması için verilen iş yükünün azlığı gibi iyi niyetli olabileceği gibi kadınların daha duygusal olmasından, çoklu rol üstlenmelerinden, mesai kavramlarında esnek olamamalarından ve cinsiyet ayrımcılığından kaynaklı da olabilmektedir. Bu davranışlar kadınlar üzerinde

görünmeyen ama hissedilen engellerin olduğunu doğrulamaktadır (Yavuzer ve Özkan, 2020: 587).

Mesleklerin erkek işi, kadın işi olarak ayrılması bireylerin mesleklerini seçme, iş hayatına girme ve yükselme gibi durumlarını negatif yönde etkilemektedir (Kirişçi ve Can, 2020: 619). Örgütlerde de bu anlamda çeşitli mesleki ayrımlar mevcuttur. Bu ayrımlar, kadınların iş hayatında çeşitli engellerle karşılaşmasına sebep olmaktadır. Bu durum, kadınların pozisyonlara uygun görülmemesine ya da çeşitli değerlendirmelerden geçmesine sebep olmaktadır. Bir diğer örgütsel engel, kurumlarda mentör eksikliğinin olmasıdır (Şahin, Dal ve Donuk, 2020: 121-122). Kadınların mentörlerden faydalanabilmesi için öncelikle kadın yöneticilerin olması gerekmektedir. Kurumdaki mentörlük görevi üstlenen kadınların sayısının artması, üst düzey pozisyonlara gelen kadın çalışanların sayısını da arttıracaktır (Karakaya ve Reyhanoğlu, 2020: 52). Bunun aksi bir kültüre sahip örgütlerde ise bu ön yargılar, kadının çalışma hayatını olumsuz yönde etkilemekte, kadınların model alabilecekleri kadın yöneticilerin az olması nedeniyle, kendileri de bu pozisyonlara uygun olmayacakları düşüncesine kapılmaktadır.

Örgütte çalışanların ilişkileriyle ortaya çıkan iletişime informal iletişim denir. Erkeklerin kurumda doğal olarak oluşturdukları bu iletişime kadınlar katılamamakta ve bu iletişimin dışında kalmaktadır. Bu bağlamda kadınlar gerek kendilerini ilgilendiren gerekse şirket içindeki haberlerden uzak kalmaktadır (Şahin, Dal ve Donuk, 2020: 122). İnfomal iletişim ağlarına katılamama durumu da örgütten kaynaklı engeller olarak algılanmaktadır (Yavuzer ve Özkan, 2020: 586).

Erkek yöneticiler de kadınlara karşı ön yargılara sahiptir. Bu ön yargılar kadınların bu pozisyonları başaramayacakları ve yeterli düzeyde azim ve güce

sahip olmadıklarına ilişkin ön yargılardır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119-120). Erkek yöneticiler, kadınların erkeklerden daha duygusal olduğunu, onlarla iletişim kurmanın zor olduğunu ve kadınların çocuklarına daha fazla zaman harcayacaklarını düşündükleri için, üst düzey pozisyonlarda pozitif ayrımcılık yapmaktadır. Bu durum kadınların özgüvenlerinin kırılmasına ve kendilerini güçsüz hissetmelerine sebep olmaktadır (Sağır, 2020: 95). Cinsiyete dayalı meslek seçimiyle birlikte ücret politikası iyi ve daha prestijli meslekler erkekler için uygun görülmüştür. Bu durumda liderlik özelliği taşıyan mesleklere erkekler, alt pozisyonlara kadınlar tercih edilmiş, bu durum kadınları daha çok ev hanımlığına uygun mesleklere çalışmaya yönlendirmiştir (Duru, Bayraktar ve Gültekin, 2020: 618; Akyurt ve Tuncer, 2020: 727). Kimi örgütlerde kadınlara yönelik bir diğer ön yargı ise, kadınların erkekler göre performansının düşük olacağı düşüncesidir. Bu ön yargı, kimi kadınların kendini kanıtama ve ön yargıyı yıkma çabasına girmesine, kimi kadın çalışanların da umutsuzluğa kapılmasına ve performanslarının düşmesine neden olabilmektedir (Aksu, Çek ve Şenol, 2013: 152).

Kadın yöneticiler de kadınların yükselmelerinde önlerine engeller koymaktadır. Kraliçe Arı Sendromu olarak da adlandırılan bu sendromda tepe noktadaki kadınlar, hem cinslerinin kendi konumunda olmasını istememekte, sadece kendisinin o pozisyonda olmasını istemekte ve yine sadece kendilerinin başarılı olmalarını istemektedirler. Kraliçe arı sendromundaki kadın yöneticiler, iş hayatında cinsiyet eşitsizliğini destekleyen erkek yöneticiler gibi düşüncelere sahiptir (Sağır, 2020: 95). Kraliçe arı sendromunda kadın yöneticiler daha çok erkek çalışanlarla iletişim kurmaktadır. Diğer kadınları kendine rakip olarak görmelerinden dolayı kadınlara karşı mesafelerini koruyarak, kendilerini diğer kadınlardan üstün görmektedirler. Aynı zamanda kadın haklarını savunmamakta ve cinsiyet eşitsizliğini karşı bir duruş sergilememektedirler (Karakaya ve Reyhanoğlu, 2020: 51).

3.3. Toplumsal Tutumlardan Kaynaklanan Engeller

Kadınların, toplumda cinsiyet başta olmak üzere birçok nedenden dolayı engelleri vardır. Geçmişten günümüze çalışma hayatını şekillendiren temel etkenlerin başında cinsiyet gelmektedir. Bu nedenle ataerkil toplumlarda meslekler cinsiyetçi bir yaklaşımla belirlenmektedir. Kadın meslekleri ve erkek meslekleri birbirinden farklılaşabilmiş, birçok meslekte kadınların varlığı benimsenmemiştir. Bunun yanı sıra kadınların yer aldığı mesleklerde kadınlara eşit koşullarda çalışma imkanı sağlanamamıştır. Ataerkil toplumlarda sosyal yaşamda bile cinsiyet temelli ayrımlar yapılması, kadınların iş hayatında çeşitli sorunlarla karşı karşıya kalmasına sebep olmaktadır (Çiçek ve Yiğit, 2016: 1384).

Toplumsal nedenlerden ve çeşitli kalıplardan dolayı bireyler, meslek seçimi yaparken, kendi istekleri dışında seçim yapmak zorunda kalmaktadır. Toplumda cinsiyete dayalı meslek algısından dolayı bazı mesleklerin kadınlara uygun olmadığı, bazı mesleklerin ise sadece kadınlara özgü olduğu düşüncesi hakimdir (Şahin, Dal ve Donuk, 2020: 122). Örneğin mühendisliğin erkek mesleği, sekreterliğin de kadın mesleği olarak algılanması gibi. Cinsiyet ayrımı olmayan mesleklerde bile toplumda ve bazı örgüt politikalarında kadını çalışma hayatında devre dışı bırakıp erkek egemenliğinde iş dünyası kurulmaktadır. Kadınların, iş dünyasında kabul görmemesinin, cinsiyet eşitsizliğinin, ücret ve terfi politikalarının temelinde toplumsal sebepler yatmaktadır. Bireysel ve örgütsel engellerin temelini de toplumsal baskı ve ön yargılar oluşturmaktadır.

4. ARAŞTIRMA HAKKINDA GENEL BİLGİ VE ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırma, kadın çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları engelleri dile getirerek, Akdeniz Bölgesindeki üniversite kütüphanelerinde kadın ve erkek çalışanların, iş hayatında kadınları nerede gördüklerini ve kadınların önündeki görünmez engeller ile ilgili farkındalıklarını, bilinç düzeylerini ve bakış açılarını ortaya koymak amacı ile yapılmıştır. Bilgi toplumunun bir parçası olan bilgi merkezlerinde daha önce böyle bir çalışmanın yapılmamış olması nedeniyle, çalışmanın bu alanda araştırma yapmak isteyen araştırmacılara yol göstermesi ümit edilmektedir. Cam Tavan Sendromu kavramı kadınların, evli ve çocuk sahibi olması gibi birçok engelden dolayı kariyerlerinde ilerlerken erkeklere oranla daha fazla zorlandığını dile getiren bir kavram olsa da, bu çalışmada uygulanan anket sadece kadın çalışanlara yöneltilmemiş, erkek çalışanların da konu ile ilgili ne düşündüklerini tespit etmek amacıyla anketi doldurmaları istenmiştir. Bu amaçla, üniversite kütüphanelerinde çalışan kadınların ve erkeklerin iş hayatında kadınları nerede gördüklerini ve kadınların yaşamış oldukları engelleri tespit etmek ve kadınların yaşamış olduğu bu engellere karşı kütüphane çalışanlarının bakış açılarını ortaya koymak amaçlanmıştır.

5. ARAŞTIRMA SORULARI

Çalışmanın amacı doğrultusunda araştırma soruları aşağıdaki şekilde tespit edilmiştir:

- Akdeniz Bölgesi'ndeki üniversitesi kütüphanelerinde çalışan personelin kadın çalışanların önündeki kariyer engelleri ile ilgili bilinç düzeyleri ne durumdadır?
- Akdeniz Bölgesi'ndeki üniversitesi kütüphanelerinde çalışan personelin Cam Tavan Sendromu kavramı ile ilgili bilinç düzeyleri ne durumdadır?

- Cam Tavan Sendromu kavramı ve kariyer engelleri ile ilgili tutum sorularına verilen cevaplar personelin cinsiyetine göre farklılık göstermekte midir?
- Cam Tavan Sendromu kavramı ve kariyer engelleri ile ilgili tutum sorularına verilen cevaplar personelin medeni durumuna göre farklılık göstermekte midir?
- Cam Tavan Sendromu kavramı ve kariyer engelleri ile ilgili tutum sorularına verilen cevaplar personelin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup duymamasına göre farklılık göstermekte midir?
- Cam Tavan Sendromu kavramı ve kariyer engelleri ile ilgili tutum sorularına verilen cevaplar personelin yaşına göre farklılık göstermekte midir?
- Cam Tavan Sendromu kavramı ve kariyer engelleri ile ilgili tutum sorularına verilen cevaplar personelin unvanına göre farklılık göstermekte midir?
- Cam Tavan Sendromu kavramı ve kariyer engelleri ile ilgili tutum sorularına verilen cevaplar personelin sektörde kaç yıl çalıştığına göre farklılık göstermekte midir?

6. YÖNTEM

6.1. Araştırmanın Kitleisi

Araştırmanın kitleisi, Akdeniz Bölgesinde bulunan üniversite kütüphanelerinde çalışan personeldir. Bu bağlamda Toros Üniversitesi, Mersin Üniversitesi, Çağ

Üniversitesi, Adana Bilim ve Teknoloji Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Antalya Bilim Üniversitesi, Alanya Alaaddin Keykubat Üniversitesi, Akdeniz Üniversitesi, Alanya Hamdullah Emin Paşa Üniversitesi, Antalya Akev Üniversitesi, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, İskenderun Teknik Üniversitesi ve Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi kütüphanelerinde çalışan tüm personel araştırmanın kitlesini oluşturmaktadır.

6.2. Verilerin Toplanması

Bu çalışmada veri toplama tekniği olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın amacı doğrultusunda tasarlanan anket, adı geçen üniversitelerin kütüphanelerinde çalışan personele survey online survey system üzerinden e-posta yoluyla gönderilmiştir. Toplam 140 personele anket gönderilmiş olup, anketlere 34 kişiden geri dönüş olmuştur. Anketleri cevaplayanların sayısının bu kadar az olması, kütüphane çalışanlarının konuya karşı ilgisiz olduğunun bir göstergesi olarak kabul edilmiştir. Tasarlanan anket, iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde, kütüphane çalışanlarının cinsiyetine, yaşına, medeni durumuna, çocuk sayısına, unvanına, sektörde kaç yıl çalıştığına, Cam Tavan Sendromu kavramını duyup duymadığına, kariyerlerinde ilerlerken engellerle karşılaşp karşılaşmadıklarına ilişkin sorular bulunmaktadır. İkinci bölümde, kütüphane çalışanlarının, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları engeller konusundaki bilinç düzeylerini ve farkındalıklarını ölçmek amacı ile 5'li Likert Ölçeğindeki tutum sorularına yer verilmiştir. 5'li likert ölçeğinde, 5: Kesinlikle Katılıyorum, 4: Katılıyorum, 3: Kararsızım, 2: Katılmıyorum, 1: Kesinlikle Katılmıyorum şeklindedir.

6.3. Etik Kurul Kararı

Anket uygulamasından önce Toros Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 09.09.2021 tarihinde ve 3342 sayılı karar numarası ile Etik Kurul Onayı alınmıştır.

6.4. Verilerin Analizi

Çalışmada 5'li Likert Ölçekli sorulara verilen cevapların normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek amacıyla SPSS 22 programı kullanılarak normallik testi yapılmıştır. Kolmogorov Smirnov normallik testi sonuçlarına göre, gözlenen önem düzeyi (p) sütunundaki değerlerin hepsi 0.000'dır. Bu değerlerin, 0.05 (α) değerinden küçük olmasından dolayı, yani $p < \alpha$ olduğundan, H_0 hipotezi reddedilmektedir. Bu durumda verilerin normal dağılıma uymadığı sonucuna varılır. Verilerin normal dağılıma uymamasından dolayı istatistiksel analizlerde parametrik olmayan yöntemlerden Mann Whitney U Testi ve Kruskal Wallis Testi kullanılmıştır.

Çalışmada kadınların önündeki kariyer engelleri ve Cam Tavan Sendromu ile ilgili 14 maddeden oluşan tutum sorularının güvenilirliğini test etmek amacıyla Güvenilirlik Analizi yapılmış ve Cronbach Alpha (Cronbach α) katsayısı 0,914 olarak bulunmuştur. Cronbach Alpha katsayısının 0.81 ile 1 arasında olması ölçeğin güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu gösterdiğinden (İslamoğlu & Alınacı, 2013:278), bu çalışmadaki ölçek güvenilirliğinin yüksek düzeyde olduğunu söylemek mümkündür.

7. BULGULAR

7.1. Çalışma Verilerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Çalışmanın bu bölümünde Akdeniz Bölgesi'nde bulunan üniversite kütüphanelerinde çalışan personelin cinsiyetine, medeni durumuna, sektörde kaç yıl çalıştığına, Cam Tavan Sendromu kavramını duyup duymadığına, kariyerlerinde ilerlerken engellerle karşılaşmış/karşılaşmadıklarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler çapraz tablolar kullanılarak sunulmuştur.

Tablo 1. Personelin Cinsiyetini, Medeni Durumunu ve Kariyer Basamaklarında İlerlerken Engellerle Karşılaşmış/Karşılaşmamama Durumunu Gösteren Çapraz Tablo

Kariyer basamaklarında ilerlerken engellerle karşılaştınız mı?		Medeni Durum		
		Bekar	Evli	Toplam
Evet	Kadın	9	5	14
	Erkek	2	8	10
Hayır	Kadın	2	1	3
	Erkek	0	5	5
Kararsızım	Kadın	1	0	1
	Erkek	0	1	1
Toplam	Kadın	12	6	18
	Erkek	2	14	16
Toplam		14	20	34

Ankete katılanların 18'i (%52,9) kadın, 16'sı (%47,1) erkek personelden oluşmaktadır. 18 kadın personelin 12'si (%66,7) bekar, 6'sı (%33,3) evli; 16 erkek personelin 2'si (%12,5) bekar, 14'ü (%87,5) evli olduğunu belirtmiştir. Tablo 1'de görüldüğü gibi kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşan 24 personelden 14'ü (%58,3) kadın, 10'u (%41,7) erkek personeldir. 14 kadın personelin 9'u (%64,3) bekar, 5'i (%35,7) evli olduğunu belirtirken; 10 erkek personelin 2'si (%20) bekar, 8'i (%80) evli olduğunu ifade etmiştir. Kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşmayan 8 personelden 3'ü (%37,5) kadın, 5'i (%62,5) erkek personeldir. Kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşmayan 3 kadın personelden 2'si (%66,7) bekar, 1'i (%33,3) evli olduğunu; 5 erkek personelden 5'i (%100) de evli olduğunu belirtmiştir. Kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşmış/karşılaşmadığı konusunda kararsız kalan 2 personelden 1'i (%50) bekar kadın, 1'i (%50) evli erkek personeldir. Personelin kariyerinde

ilerlerken engellerle karşılaşp karşılaşmaması medeni durum açısından genel olarak değerlendirilirse, engellerle karşılaşan 24 personelin 13'ü (%54,2) evli, 11'i (%45,8) ise bekadır. Engellerle karşılaşan bekar ve evli personel sayıları birbirine yakın olsa da evlilerin kariyerinde ilerlerken engellerle daha fazla karşılaşığı görölmektedir.

Tablo 2. Personelin Cinsiyetini, Cam Tavan Sendromu Kavramını Duyup/Duymamasını ve Sektörde Kaç Yıl Çalıştığını Gösteren Çapraz Tablo

Cam Tavan Sendromunu Duydunuz mu?		Sektörde Kaç Yıldır Çalışıyorsunuz?				Toplam
		1-5 yıl	6-10 yıl	16-20 yıl	21 yıl ve üstü	
Evet	Kadın	5	1	0	1	7
	Erkek	1	0	0	1	2
Hayır	Kadın	5	4	1	1	11
	Erkek	4	5	1	4	14
Toplam	Kadın	10	5	1	2	18
	Erkek	5	5	1	5	16
Toplam		15	10	2	7	34

Tablo 2'de göröldüğü gibi, 34 personelin 9'u (%26,5) Cam Tavan Sendromunu duyduğunu, 25'i (%73,5) ise duymadığını ifade etmiştir. Katılımcılar içinde Cam Tavan Sendromunu duymayanların sayıca fazla olduğı dikkat çekmektedir. Cam Tavan Sendromunu duyan 9 personelden 7'si (%77,8) kadın, 2'si (%22,2) erkektir. 7 kadından 5'i sektörde 1-5 yıl, 1'i 6-10 yıl, 1'i ise 21 yıl ve daha fazla çalıştığını belirtirken, 2 erkekten 1'i 1-5 yıl, 1'i 21 yıl ve daha fazla çalıştığını dile getirmiştir. Cam Tavan Sendromunu duymayan 25 kişiden 11'i (%44) kadın, 14'ü (%56) erkektir. 11 kadından 5'i sektörde 1-5 yıl, 4'ü 6-10 yıl, 1'i 16-20 yıl, 1'i ise 21 yıl ve daha fazla çalıştığını belirtirken, Cam Tavan Sendromunu duymayan 14 erkekten 4'ü sektörde 1-5 yıl, 5'i 6-10 yıl, 1'i 16-20 yıl, 4'ü 21 yıl ve daha fazla çalıştığını ifade etmiştir. Sektörde çalışılan yıla göre Cam Tavan Sendromunu duyup/duymama ve bu konuda personelin bilinç düzeyi açısından genel bir değerlendirme yapıldığında, Cam Tavan Sendromunu

duyan 9 personelden 6'sı (%66,7) sektörde 1-5 yıl çalıştığını belirtmiştir. Bu veriler baz alındığında, sektöre yeni giren personelin Cam Tavan Sendromunu duyma bakımından, daha kıdemli personele göre daha bilinçli olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 3. Personelin Cinsiyetini, Cam Tavan Sendromu Kavramını Duyup/Duymamasını ve Kariyerinde İlerlerken Engellerle Karşılaşp/Karşılaşmadığını Gösteren Çapraz Tablo

Cinsiyet	Cam Tavan Sendromunu Duydunuz mu?	Kariyerinizde İlerlerken Engellerle Karşılaştınız mı?			Toplam
		Evet	Hayır	Kararsızım	
Kadın	Evet	7	0	0	7
	Hayır	7	3	1	11
	Toplam	14	3	1	18
Erkek	Evet	1	1	0	2
	Hayır	9	4	1	14
	Toplam	10	5	1	16
Toplam	Evet	8	1	0	9
	Hayır	16	7	2	25
	Toplam	24	8	2	34

Tablo 3'de 18 kadın personelden 7'sinin (%38,9) Cam Tavan Sendromunu duyduğu, 11'inin (%61,1) duymadığı, 16 erkek personelden 2'sinin (%12,5) Cam Tavan Sendromunu duyduğu, 14'ünün (%87,5) ise duymadığı gösterilmektedir. Cam Tavan Sendromunu duyan 7 kadından 7'si (%100) kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaştığını belirtirken, Cam Tavan Sendromunu duymayan 11 kadından 7'si (%63,6) kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaştığını, 3'ü (%27,3) engellerle karşılaşmadığını, 1'i (%9,1) de bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir. Cam Tavan Sendromunu duyan 2 erkek personelden 1'i (%50) kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaştığını, 1'i (%50) kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşmadığını belirtmiştir. Cam Tavan Sendromunu duymayan 14 erkekten 9'u (%64,3) kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaştığını, 4'ü (%28,6) kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşmadığını, 1'i ise (%7,1) bu konuda kararsız olduğunu ifade etmiştir.

Tablo 3'teki verilere göre, personelin kariyerinde ilerlerken engellerle karşılaşp karşılaşmaması açısından genel bir değerlendirme yapıldığında, 18 kadından 14'ü (%77,8) engellerle karşılaştığını, 16 erkekte de 10'u (%62,5) engellerle karşılaştığını belirtmiştir. Tablo 3'teki veriler, personelin Cam Tavan Sendromunu duyma konusundaki bilinç düzeyi açısından genel olarak değerlendirildiğinde 34 personelin 9'u (%26,5) bu kavramı duyduğunu, 25'i (%73,5) ise duymadığını ifade etmiştir. Bu verilere göre personelin Cam Tavan Sendromu konusunda çok bilinçli olmadıklarını söylemek mümkündür.

Tablo 4. Personelin Kadınların Önündeki Kariyer Engellerine Karşı Bakış Açısı Hakkındaki Sorulara Verilen Cevapların Ortalamaları ve Cevap Yüzdeleri

İFADELER	Ortalama	1	2	3	4	5
		%	%	%	%	%
Kadınlar, kariyerlerinde ilerlerken engellerle karşılaşmaktadır.	3,62	11,8	11,8	5,9	44,1	26,5
Kadınlar, üst düzey pozisyonlara gelirken engellerle karşılaşmaktadır.	3,71	8,8	11,8	8,8	41,2	29,4
Çalışma hayatında kadın çalışanların evli olması bir engeldir.	2,74	17,6	35,3	14,7	20,6	11,8
Çalışma hayatında kadın çalışanların çocuk sahibi olması bir engeldir.	3,12	14,7	23,5	17,6	23,5	20,6
Kadın yöneticilerin kadın çalışanları rakip olarak görmesi, kadın çalışanlar için bir engeldir.	3,62	11,8	5,9	17,6	38,2	26,5
Üst düzey pozisyonların işe alım ve terfi politikalarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.	3,26	8,8	17,6	26,5	32,4	14,7
İşe alım ve terfi politikalarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.	3,50	8,8	11,8	23,5	32,4	23,5
Kadınların çalışabilecekleri sektörler kısıtlıdır.	3,50	11,8	11,8	11,8	44,1	20,6
Toplumda "Kadının yeri evidir" önyargısı hakimdir.	3,24	8,8	29,4	5,9	41,2	14,7
Kurumların çocuk bakımı ile ilgili imkanları kısıtlıdır.	4,09	2,9	14,7	2,9	29,4	50
Sektörlerde, kadınların örnek alabilecekleri rol modellerin az olması ilerlemelerine olan inancı engellemektedir.	3,03	5,9	41,2	11,8	26,5	14,7

Toplumda "Üst düzey pozisyonlarda erkekler görev almalıdır " düşüncesi hakimdir.	3,62	2,9	20,9	2,9	58,8	14,7
Toplumda "Kadınların iş hayatında başarılı olamayacakları" düşüncesi hakimdir.	3,21	5,9	29,4	14,7	38,2	11,8
Toplumda "Kadınların üst yönetimde başarılı olamayacakları" düşüncesi hakimdir.	3,24	5,9	26,5	17,6	38,2	11,8

Tablo 4'te görüldüğü gibi "Kadınlar, kariyerlerinde ilerlerken engellerle karşılaşmaktadır", "Kadınlar, üst düzey pozisyonlara gelirken engellerle karşılaşmaktadır", "Kadın yöneticilerin kadın çalışanları rakip olarak görmesi, kadın çalışanlar için bir engeldir", "İşe alım ve terfi politikalarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır", "Kadınların çalışabilecekleri sektörler kısıtlıdır", Kurumların çocuk bakımı ile ilgili imkanları kısıtlıdır", "Toplumda "Üst düzey pozisyonlarda erkekler görev almalıdır" düşüncesi hakimdir. sorularına verilen cevapların ortalamasının sırasıyla 3,62 (4), 3,71 (4), 3,62 (4), 3,5 (4), 3,5 (4), 4,09 (4) ve 3,62 (4) olması ankete katılanların bu soruları "Katılıyorum" şeklinde cevaplandıklarını göstermektedir. Ankete katılanlar, "Çalışma hayatında kadın çalışanların evli olması bir engeldir" (2,74), "Çalışma hayatında kadın çalışanların çocuk sahibi olması bir engeldir" (3,12), "Üst düzey pozisyonların işe alım ve terfi politikalarında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır" (3,26), "Toplumda "Kadının yeri evidir" önyargısı hakimdir" (3,24), "Sektörlerde, kadınların örnek alabilecekleri rol modellerin az olması ilerlemelerine olan inancı engellemektedir" (3,03), "Toplumda "Kadınların iş hayatında başarılı olamayacakları" düşüncesi hakimdir" (3,21), "Toplumda "Kadınların üst yönetimde başarılı olamayacakları" düşüncesi hakimdir" (3,24), sorularına cevap verirken kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Kütüphane personelinin, kadınların önündeki kariyer engellerine karşı bakış açılarını ortaya koymaya çalışan bazı sorulara katılıyorum şeklinde kararlı cevap verdikleri, bazı soruları cevaplamada ise kararsız kaldıkları tespit edilmiştir. Bu bağlamda personelin, kadınların

önündeki kariyer engellerine karşı bakış açılarında çok da bilinçli olmadıklarını söylemek mümkündür.

7.2. İki Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

Çalışmanın bu kısmında kütüphane personelinin cinsiyetine, medeni durumuna ve cam tavan sendromu kavramını duyup/duymama durumlarına göre verdikleri cevaplar arasında bir farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla Mann Whitney U Testi yapılmıştır. Mann Whitney U Testi parametrik bir test olan t testinin, parametrik olmayan karşılığıdır. İki bağımsız grup olarak cinsiyet, medeni durum ve cam tavan sendromu kavramını duyup/duymama grupları ele alınmıştır.

Bu amaçla verilen cevaplar arasında cinsiyete göre farklılık olup olmadığını incelemek için kurulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H_0 = Verilen cevaplar personelin cinsiyetine göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Verilen cevaplar personelin cinsiyetine göre farklılık göstermektedir.

Mann Whitney U testi sonuçlarına göre, "Sektörlerde, kadınların örnek alabilecekleri rol modellerin az olması ilerlemelerine olan inancı engellemektedir" sorusu hariç, personelin, kadınların önündeki kariyer engelleri ile ilgili bakış açılarını ortaya koyan tutum sorularına verdikleri cevaplar, diğer tüm sorularda cinsiyete göre farklılık göstermemektedir. Analiz sonuçlarına göre, "Sektörlerde, kadınların örnek alabilecekleri rol modellerin az olması

ilerlemelerine olan inancı engellemektedir" sorusuna verilen cevaplar personelin cinsiyetine göre farklılık göstermiştir. Bu soruyu 18 kadın personelin 9'u (%50) katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplarırken, 16 erkek personelin 5'i (%31,25) katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde; 18 kadın personelin 5'i (%27,8) katılmıyorum, 16 erkek personelin 11'i (%68,75) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevaplamıştır.

Kütüphane personelinin medeni durumuna göre verdikleri cevaplar arasında farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla kurulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H_0 = Verilen cevaplar personelin medeni durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Verilen cevaplar personelin medeni durumuna göre farklılık göstermektedir.

İki bağımsız grubun personelin medeni durumu olması durumunda, analiz sonuçlarına göre, "Sektörlerde, kadınların örnek alabilecekleri rol modellerin az olması ilerlemelerine olan inancı engellemektedir" sorusuna verilen cevaplar personelin medeni durumuna göre farklılık göstermiş olup, diğer tüm sorulara verilen cevaplar personelin medeni durumuna göre farklılık göstermemiştir. Bu soruya 14 bekar personelin 3'ü (%21,4), 20 evli personelin 13'ü (%65) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde; 14 bekar personelin 8'i (%57,1) katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum, 20 evli personelin 6'sı (%30) katılıyorum şeklinde cevaplamıştır. Verilen cevaplara göre, personelin medeni durumuna göre, sözkonusu soruya verdikleri cevaplar farklılık göstermiştir.

Verilen cevaplar arasında kütüphane personelinin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymamasına göre farklılık olup olmadığını incelemek için kurulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H_0 = Verilen cevaplar personelin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymamasına göre farklılık göstermemektedir.

H_1 = Verilen cevaplar personelin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymamasına göre farklılık göstermektedir.

İki bağımsız grubun personelin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymaması olması durumunda, "Kadınların çalışabileceği sektörler kısıtlıdır" sorusuna verilen cevaplar personelin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymamasına göre farklılık göstermiş olup, diğer tüm sorulara verilen cevaplar personelin Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymamasına göre farklılık göstermemiştir. Cam Tavan Sendromu kavramını 9 personel (%26,5) duymuş, 25 personel (%73,5) ise duymamıştır. Bu kavramı duyan 9 personelin 4'ü (%44,4) "Kadınların çalışabileceği sektörler kısıtlıdır" sorusunu katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevaplarken, bu kavramı duymayan 25 personelin 4'ü (%16) katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde cevaplamıştır. Bu kavramı duyan 9 personelin 3'ü (%33,3), bu kavramı duymayan 25 personelin 19'u (%76) aynı soruyu katılıyorum ve kesinlikle katılıyorum şeklinde cevaplamıştır. Verilerden de görüldüğü üzere Cam Tavan Sendromu kavramını duyup/duymama durumuna göre, personelin verdiği cevaplar farklılık göstermiştir.

7.3. İki'den Fazla Bağımsız Grup Arasında İlgilenilen Değişken Bakımından Farklılık Olup Olmadığının İncelenmesi

Çalışmanın bu bölümünde, 5'li Likert ölçekli tutum sorularına verilen cevapların personelin yaşına, ünvanına ve sektörde kaç yıl çalıştığına göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek amacıyla Kruskal Wallis Testi yapılmıştır. Kruskal Wallis Testi, parametrik bir test olan Varyans Analizinin parametrik olmayan karşılığıdır (Ergün Bülbül, 2001: 89).

Verilen cevaplar arasında personelin yaşına, ünvanına, sektörde kaç yıl çalıştığına göre farklılık olup olmadığını incelemek amacıyla kurulan alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_1 = Verilen cevaplar personelin yaşına göre farklılık göstermektedir.

H_2 = Verilen cevaplar personelin ünvanına göre farklılık göstermektedir.

H_3 = Verilen cevaplar personelin sektörde kaç yıl çalıştığına göre farklılık göstermektedir.

Kruskal Wallis Testi sonucuna göre, tüm sorular için H_0 hipotezi reddedilememektedir. Yani tüm sorulara verilen cevaplar, personelin yaşına, ünvanına ve sektörde kaç yıl çalıştığına göre farklılık göstermemiştir.

8. TARTIŞMA ve SONUÇ

Akbaş ve Korkmaz 2017 yılında yapmış oldukları çalışmada kadınların maruz kaldığı ön yargıların iş hayatı üzerine etkisi incelemiştir. Cam tavan sendromunu açıklayan Akbaş ve Korkmaz, kadınların iş hayatında üst yönetim kadrolarında yer aldığı halde bu engellerle farklı şekillerde karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Kadınların daha çok şirketin başarısız dönemlerinde üst düzeye getirildiklerine dikkat çekerek cam uçurum kavramına değinmişlerdir.

Akyurt ve Tuncer'in 2020 yılındaki çalışmasında Türkiye'de sağlık kuruluşlarındaki kadın radyoloji çalışanlarının kariyerlerinde ilerlerken karşılarına çıkan engelleri ve cam tavan algılarını incelemeyi ve bu konudaki farkındalıklarını ölçmeyi amaçlamışlardır. Birçok alanda cam tavan sendromuyla ilgili çeşitli çalışmalar yapılmasına rağmen, radyoloji alanında yapılan ilk çalışmanın olduğuna dikkat çekmişlerdir.

2020 yılında Duru, Bayraktar ve Gültekin tarafından hazırlanan çalışmada öğretmen adaylarının almış oldukları kariyer kararları, kariyerler engelleri ve kariyer geleceğiyle ele alınmıştır. Veri toplanırken iki devlet üniversitesinde öğrenim gören bireylere anket yapılmıştır.

Öğretmenlerin kariyer engellerini ortaya koymak amacıyla İnanlı ve Giliç tarafından 2020 yılında yapılan çalışmayla gerçekleştirilen anket sonucunda yönetimden kaynaklı, sendikalardan kaynaklı, aileden kaynaklı, yükseköğretimde bürokratik engellerden kaynaklı, ekonomik sebeplerden kaynaklı engellerin analizi açıklanmıştır.

Karakaya ve Reyhanoğlu (2020) çalışmalarında kadınların iş hayatında yönetici pozisyonuna gelirken karşılaştıkları zorlukları incelemişlerdir. İstanbul'da altı iş yeri ile yapılan çalışmada kendileri, yakın çevreleri, hem cinsleri, karşı cinsleri ve toplum tarafından ortaya çıkan ön yargılardan dolayı yaşanan engeller olduğunu, aynı zamanda yönetici pozisyonunun erkek yönetim biçimi olarak algılandığını ifade etmişlerdir.

Kirişçi ve Can tarafından 2020 yılında yapılan çalışmada, eğitim sektöründe eğitim ve okul yöneticileri tarafından kadınların kariyerleri üzerinde görünmeyen fakat var olan engeller olan cam tavan sendromu ilişkisi ortaya konmak istenmiştir. Çalışma, Kahramanmaraş İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve

merkez İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerindeki üst düzey çalışanlarla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda kadınların karşılaştıkları engellerin başında kendilerinin koymuş olduğu engeller olduğu ve çoklu rol üstlenmelerinden kaynaklı kadınların korktukları sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde, uzun süren mesailer nedeniyle kadınlar bu rollerini aksatacağını düşündüklerinden, yönetici pozisyonunu istemediklerini ifade etmişlerdir.

Sağır 2020 yılındaki çalışmasında Bankacılık sektöründe cam tavan algısını ölçmeyi amaçlamıştır. Diğer çalışmalardan farklı olarak cam tavan algısının işten ayrılma düşüncesiyle ilişkisi incelenmiştir. Araştırma sonucunda bankacılık sektöründe cam tavan sendromunun hissedildiği ve bu nedenle işten ayrılma düşüncesinin de hâkim olduğu sonucuna varılmıştır.

Sarışın 2020 yılında hazırladığı çalışmada medyadaki kadın çalışanların dikey ve yatay ayrışmayı ne oranda yaşadıkları ele alınmaya çalışılmıştır. Çalışmada ayrıca, Ulusal gazete künyelerinde yer alan kadın ve erkek çalışan oranları incelenmiş ve Ordu'da yerel medyada çalışan kadınlarla derinlemesine görüşmeler yapılmıştır.

Hakemlerin cam tavan sendromuna karşı algıları ve kadın hakemlerin kariyer basamaklarındaki karşılaştıkları engelleri ölçmeyi amaçlayan Şahin, Dal ve Donuk tarafından 2020 yılında yapılan çalışmada, kadın hakemlerin kişisel tercihlerinden dolayı üst kademeye yükselmedikleri ve üst klasmanlarda sayılarının az olduğu saptanmıştır. Aynı zamanda mentör sayısının az olmasına, kalıplaşmış ön yargılara, kadınların çoklu rol üstlenmelerine, örgütten kaynaklı engellerin olduğuna da dikkat çekilmiştir.

Yavuzer ve Özkan tarafından 2020 yılında yapılan çalışmada, akademisyenlerin cam tavan sendromuna ilişkin algılarını ölçmek için geçerli ve güvenilir bir ölçek

geliştirilmesi amaçlanmıştır. Araştırma İç Anadolu Bölgesindeki bir devlet üniversitesinde görev yapan akademisyenlerle gerçekleştirilmiştir.

Erkek egemenliğindeki yapılanmalar, toplumun ve kadınların kendilerine yüklemiş olduğu roller sonucunda erkekleri ücretli olarak çalışıp evi geçindiren kesim olarak ön plana çıkarırken kadını da iş hayatından uzaklaştırmıştır. Kimi kadın iş hayatında aktif olarak yer alsın da kimi kadın yüklenen bu roller sonucunda sorumluluğu az, şartları daha kötü olan işlere yönelmiştir. Başta toplum olmak üzere örgütler de izleyecekleri politikalar ile kadınları, iş hayatının bir parçası olarak görüp bu anlamda ilerleyebileceklerini düşünmeli ve kadın çalışanlara daha fazla eğitim desteği sağlayıp, onları cesaretlendirmelidir. Bu noktada örgütlerde aktif olarak yer alan kadın ve erkek çalışanlara bazı sorumluluklar düşmektedir. Örgütte istihdam edilen erkek çalışanların, kadınları iş hayatının bir parçası olarak görüp, yönetici kadrolarında da yer alma düşüncelerini benimsemeleri gerekmektedir. Bu anlamda örgütler, kadınların da kendilerini yönetici kadrosunda görmelerini ve çalışma hayatının içinde yer almalarını sağlamak için olanakları zorlamalıdır.

Kadınlara, örgüt tarafından kariyer danışmanlığı, eğitim gibi olanakların sunulması gerekmektedir. Kadınlar karar verme sürecinde çoklu rollerini sindirmeli ve toplumda maruz kaldıkları ön yargılardan uzaklaşarak kararlarını vermelidirler. Kadınların daha idealist olmaları, ne istediğini bilerek, hedefe odaklanmaları ve hırslı bir şekilde davranmaları gerekmektedir. Tepe noktadaki kadın çalışanlara da bu anlamda büyük iş düşmektedir. Kendilerinin emsal olduğunu, isterlerse neleri başarabileceklerini kadınlara anlatıp, gerekli motivasyonu ve desteği sağlamalıdır. Bu kadar engelin olduğu bir toplumda, kütüphanecilik mesleğindeki kadınların şanslı olduğunu, en azından mesleğin cinsiyetçi bir meslek olmadığını ve kadınların da bu meslekte rahatlıkla çalışıp,

yönetim kadrolarında yer alabildiğini söylemek mümkündür. Kadınların, aile faktörü olsa da mesleklerinin gerektirdiklerini yapabileceklerini unutmamaları, kendilerine inanmaları ve özgüvenli olmaları gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- Akbaş, G. ve Korkmaz, L. (2017). "Kadın Yöneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası." *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 73-86.
- Aksu, A., Çek, F. ve Şenol, B. (2013). "Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejilerine İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri." *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25,133-160.
- Akyurt, N. ve Tuncer, B. (2020). "Cam Tavan Sendromunun İncelenmesi: Radyoloji Örneği." *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 8(1), 723-736.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma." *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Bingöl, H. ve Gündoğdu, C. (2020). "Spor Eğitimi Veren Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engellerinde Demografik ve Mesleki Özelliklerin Etkisi." *İnönü Üniversitesi, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi (İÜBESBD)*, 7(2),1-11.
- Çiçek, Ö. ve Yiğit, B. (2016). "Cam Tavan Sendromu Üzerinden Türkiye'deki Sendikalarda Kadın Yöneticilerin Durumlarının Değerlendirilmesi." *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 30(5), 1383-1398.
- Duru, H., Bayraktar, M. ve Gültekin, F. (2020). "Öğretmen Adaylarının Kariyer Kararlarının Algılanan Kariyer Engelleri ve Kariyer Geleceği Açısından İncelenmesi." *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 28(2), 613-629.

- Ergün Bülbül, S. (2001). Kruskal-Wallis Testi ve Friedman Testinin Alternatif Parametrik Tekniklerle Karşılaştırılması ve Bazı Parametrik ve Parametrik Olmayan Çoklu Karşılaştırma Yöntemleri İle İncelenmesi. *Öneri Dergisi*, 4(15), 89-96.
- Güçlü, N. ve Sotirofski, K. (2006). Bilgi yönetimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 4(4), 351-373.
- İnandı, Y. ve Gılıç, F. (2020). "Öğretmenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğinin Geliştirilmesi." *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15-31.
- İslamoğlu, A. H. ve Alniaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kahraman, F. ve Kahraman G. (2020). "Hastanede Çalışan Hemşirelerin Algılanan Kariyer Engellerinin Belirlenmesi." *Türk Fen ve Sağlık Dergisi (TFSD)*, 1(1), 1-13.
- Karakaya, Ş. ve Reyhanoğlu, M. (2020). "Erkek Egemen Dünyada Kadın Yönetici Olmak: Kadın Yönetici Çevresi Üzerine Bir Araştırma." *Journal of Politics, Economy and Management (JOPEM)*, 3(1), 47-74.
- Kirişçi, G. ve Can, N. (2020). "Eğitim ve Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri." *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 6(2), 618-636.
- Korkmaz, H. (2016). "Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu." *Alternatif politika, Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*, 95-112.
- Kördeve, M. (2017). "Kadın Çalışanların Önündeki Engel: Cam Tavan Sendromu." *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 123-142.
- Örücü, E., Kılıç, R., Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği." *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.

- Özdemir, Y., Sözcü, Z. ve Alas, C. (2017). "Cam Tavan Sendromunu Aşan Kadın Yöneticiler: Kariyer Öyküleri İncelemesi." *International Journal of Academic Value Studies*, 3(13), 347-356.
- Sağır, M. (2020). "Cam Tavan Sendromunun Bankacılık Sektöründe Çalışan Kadınlarda İşten Ayrılma Niyetine Etkileri." *Strategic Public Management Journal*, 6(11), 91-102.
- Sarışın, M. (2020). "Medya Sektöründe Çalışan Kadınların Konumu ve Yaşadıkları Zorluklar: Ordu Yerel Medyasında Çalışan Kadınlar ve Ulusal Gazete Künyelerinin İncelenmesi." *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 16- 29.
- Şahin, S., Dal, S. ve Donuk, B. (2020). "Basketbol Hakemlerinin Cam Tavan Algısı ve Kadın Hakemlerin Üst Klasmanlara Yükselmesindeki Engeller." *Sportre, Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Dergisi*, 18(1), 120-130.
- Tuncay, Ö. ve Kaloğlu, N. (2020). "Banka Çalışanlarının Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma." *İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(1), 17- 30.
- Yılmaz, M. (2003). "Bilgi Merkezleri ve Toplam Kalite Yönetimi İlişkisi: Bir Uygulama." *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 4(2), 257-268.
- Yavuzer, Y. ve Özkan, R. (2020). "Akademiye İçin Cam Tavan Engelleri Ölçeği: Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması." *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 40, 585-599.

EXTENDED ABSTRACT

Introduction

The Glass Ceiling Syndrome, which tries to draw attention to the existing but invisible barriers in the working life of women employees, states that women have more difficulties while advancing in their careers than men due to many reasons such as being married and having children. Although women take more part in working life compared to past, women have not been able to rise in their careers at the same rate and have not progressed in management levels. The invisible barriers in glass ceiling syndrome are based on gender barriers. Although the problems experienced by each segment are different, the problems are almost the same all over the world. The aim of this study is to draw attention to the level of consciousness and awareness of library staff on Glass Ceiling Syndrome and career barriers women encounter. With this study, it is aimed to determine the barriers that women have experienced and to reveal the perspectives of library staff about these barriers.

The problems of the research were formed as follows:

- What is the awareness level of the university libraries staff in the Mediterranean Region about the career barriers encountered by women?
- What is the consciousness level of the university libraries staff in the Mediterranean Region about the concept of Glass Ceiling Syndrome?
- Do the answers to the attitude questions about the concept of Glass Ceiling Syndrome and career barriers differ with regard to the gender, marital status of the staff and with regard to whether the staff have heard of concept of Glass Ceiling Syndrome or not?
- Do the answers to the attitude questions about the concept of Glass Ceiling Syndrome and career barriers differ by the age and title of the staff and with regard to how many years staff worked in the sector?

Method

The population of the research is the staff working in university libraries in the Mediterranean Region. Questionnaire method was used as a data collection technique in this study. The questionnaire was sent to the staff working in

university libraries in the Mediterranean Region through survey online survey systems by e-mail.

Questionnaires were sent to the 140 personnel and 34 of them were responded. In the first part of the questionnaire, there are questions about the gender, age, marital status, number of children, title, how many years they have worked in the sector, whether they have heard of the concept of Glass Ceiling Syndrome or not, and whether they have encountered barriers while advancing in their careers or not. In the second part there are 5 point Likert scale attitude questions designed to measure the consciousness level and awareness of the library staff about the barriers women encounter in working life.

Normality test was performed to examine whether the distribution of data is normal or not. As a result of the analysis, it was seen that the data were not normally distributed. For this reason non-parametric tests were used in the study. Reliability Analysis was performed to test the reliability of the attitude questions and the Cronbach Alpha coefficient was found as 0,914. So It is possible to say that the reliability of the scale in this study is at a high level.

Findings (Results)

According to descriptive statistics 18 (52.9%) of the respondents are female and 16 (47.1%) are male personnel. Of the 18 female personnel, 12 (66.7%) were single, 6 (33.3%) were married; Of the 16 male personnel, 2 (12.5%) were single and 14 (87.5%) were married. There are 24 personnel, 14 (58.3%) of them are female and 10 (41,7%) of them are male, who encounter barriers while advancing in their career. 13 (54.2%) of the 24 personnel encountering barriers are married and 11 (45.8%) are single.

Mann Whitney U Test was performed in order to examine whether there is a difference between the answers given by the library staff with regard to their gender, marital status and whether they have heard or not the concept of glass ceiling syndrome. As a results of the Mann Whitney U test, the answers given by the staff to the attitude questions revealing the perspectives of career barriers of women do not differ by gender and marital status in all other questions, except for the question "The lack of role models that women can take as an example in the sectors prevents their belief in their progress".

Kruskal Wallis Test was performed to examine whether there is a difference between the answers given by the library staff with regard to their age, title and how many years staff worked in the sector. According to the results of the Kruskal Wallis Test, the answers to all questions did not differ with regard to the mentioned variables.

Conclusion and Discussion

Organizations and the society should consider women as a part of working life with the policies they will follow and think that they can progress in this sense, and provide more training support to women employees and encourage them. Men should adopt women's participation in senior management positions.

Akbaş and Korkmaz (2017) stated in their study that the women are mostly brought to the top positions during the unsuccessful periods of the companies and mentioned the concept of glass cliff. Akyurt and Tuncer (2020) aimed to examine the obstacles and glass ceiling perceptions faced by female radiologist while advancing in their careers, and to measure their awareness on this issue. They pointed out that this study is the first study in the field of radiology.

The remarkable aspect of this study is that Glass Ceiling Syndrome has not been studied previously in the field of information centers.

Opportunities such as career counseling and training should be offered to women by the organization. Women need to be more idealistic, knowing what they want, focusing on their goal and acting ambitiously. Women should not forget that they can do what their profession requires, even if there is a family factor, they should believe in themselves and be self-confident.