

KADIN EĞİTİM YÖNETİCİLERİNİN CAM TAVAN ALGILARININ SOSYODEMOGRAFIK ÖZELLİKLER AÇISINDAN İNCELENMESİ (İBB ENSTİTÜ İSTANBUL İSMEK ÖRNEĞİ)

INVESTIGATION OF THE GLASS CEILING PERCEPTIONS OF FEMALE EDUCATION ADMINISTRATORS IN TERMS OF SOCIODEMOGRAPHIC CHARACTERISTICS (İBB INSTITUTE İSTANBUL İSMEK CASE)

Emine Aytekin¹
Aydın Balyer²

ÖZ

Bu araştırmanın amacı, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algı düzeylerini belirlemek ve bu düzeylerin sosyodemografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediğini ortaya koymaktır. Nicel bir araştırma olarak yürütülen bu araştırma, genel tarama modeli kullanılarak yürütülmüştür. Araştırmanın örneklemini T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan toplam 73 kadın eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Araştırma verileri Sosyodemografik Bilgi Formu ve Cam Tavan Algısı Ölçeği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen veriler Bağımsız Örneklem t-Testi ve Tek Yön ANOVA yöntemi ile analiz edilmiştir. Elde edilen sonuçlar eğitim durumu ile cam tavan arasında anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir. Bunun dışında yaş, meslekteki hizmet yılı, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, algılanan kişilik yapısı, içinde yetişilen aile yapısı, sosyal aktivitelere katılma durumu değişkenleri ile cam tavan algısı arasında bir farklılaşma olmadığı görülmüştür. Eğitim durumu değişkeni ile cam tavan algısı değişkeni arasında anlamlı fark bulunmasından dolayı kadınların maruz kaldıkları cam tavan engelleri, kadınların eğitim seviyelerini yükseltecek imkânların ve politikaların geliştirilmesiyle ortadan kaldırılabilir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan algısı, eğitim yöneticileri, kadın yöneticiler

ABSTRACT

The aim of this research is to determine the glass ceiling perception levels of female education administrators working in lifelong learning centers and to reveal whether these levels differ according to sociodemographic characteristics. This research, which was conducted as a quantitative research, was conducted using the general survey model. The sample of the research was Institute Istanbul İSMEK, affiliated with the Republic of Türkiye Istanbul Metropolitan Municipality, consists of a total of 73 female education administrators working in Institute Istanbul İSMEK lifelong learning centers. Research data were collected using the Sociodemographic Information Form and the Glass Ceiling Perception Scale. The data obtained were analyzed by Independent Sample t-Test and One-Way ANOVA method. The results show that there is a significant difference between educational status and the glass ceiling. Apart from this, it was observed that there was no difference between the variables of age, experience, marital status, number of children, perceived personality structure, family type, participation in social activities, and glass ceiling perception. Since there is a significant difference between the education level variable and the glass ceiling perception variable, glass ceiling obstacles can be eliminated by developing opportunities and policies that increase women's education levels.

Keywords: Glass ceiling perception, education administrators, female administrators

¹ Yıldız Teknik Üniversitesi, emineaytekin@outlook.com, ORCID ID: 0000-0002-5906-4215

² Yıldız Teknik Üniversitesi, balyer@yildiz.edu.tr, ORCID ID: 0000-0002-4157-1155

Sorumlu yazar / Corresponding Author: Emine Aytekin, e-posta: emineaytekin@outlook.com,

Gönderilme /Submitted: 05.04.2024 **Kabul/Accepted:** 13.06.2024

1. GİRİŞ

İnsanlık var olduğundan beri kadınlarla erkekler arasında fiziksel özelliklerden kaynaklanan farklılıkların yarattığı eşitsizliklerin dışında kaynaklara ve fırsatlara erişim konusunda da kadınların aleyhine büyük bir eşitsizlik durumu söz konusudur. Kadınlar toplumsal yaşam, sağlık, eğitim, iş hayatı gibi alanlarda engellemelere maruz kalmakta ve eşitsizliklerle karşılaşmaktadır (Akın vd., 2008). Eşitsizliğin en yoğun yaşandığı alanlardan biri olan iş hayatında kadınlar, cinsiyet faktöründen kaynaklı olarak mesleki eğitim, iş bulma ve yükselme, ücretlendirme, sosyal haklardan yararlanma ve cinsel taciz konularında karşılaştıkları olumsuz durumlar dolayısıyla zorluk çekmektedir (Kocacık & Gökkaya, 2005). Kadınların yönetim kademelerine gelmeleri ve mesleki olarak ilerlemeleri yaygın olarak görülen ataerkil örgüt kültürü tarafından engellenmektedir (Ergeneli & Akçamete, 2004).

İş hayatının önemli bir bölümü olan eğitim örgütlerinde de kadınların durumu aynıdır. Bedensel ve kişisel olarak kadınların narin yapılı olması, çocuk bakımı gibi sorumlulukların toplum tarafından kadına yüklenmesi, erkek çalışanların kurdukları iletişim ve paylaşım ağlarına kadınları dâhil etmemesi, kadınların mesleki ilerleme noktasında sınırlandırılması gibi nedenler kadınları eğitim örgütlerinde dezavantajlı bir konuma getirmektedir (Yılmaz vd., 2021). Bununla birlikte kadınlar, anne ve eş olmanın getirdiği sorumluluklar ve ev işleri nedeniyle eğitim örgütlerinde yönetici

pozisyonlarında ya görev alamamakta ya da performans konusunda düşüklük yaşamaktadır (Kirişçi & Can, 2020).

Kadınların, örgütlerde ikinci plana atılmalarına ve cinsiyet ayrımcılığına uğramalarına neden olan karşılaştıkları bu problemler cam tavan kavramını meydana çıkarmıştır (Seçer, 2009). Cam tavan, kadın çalışanlar ve üst yönetim arasında bulunan, kadın çalışanların başarılı olsalar dahi mesleki olarak ilerlemelerini sınırlandıran görünmeyen engeller olarak tanımlanmaktadır. Bu engeller, örgütlerde farklı alanlarda yetenek sahibi olan çalışanların yönetim kademelerinde yer alamamalarına ve bunun etkisiyle örgütün rekabet üstünlüğünü kaybetmesine sebep olmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Cam tavan engellerinin ortadan kaldırılması ve kadınlar ile erkeklerin iş hayatında eşit şartlara sahip olması örgütlerin gelişimi için büyük bir önem taşımaktadır. Çünkü toplum nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar, iş hayatı için de ciddi bir iş gücü potansiyeli oluşturmaktadır. Kadınların iş hayatında ilerlemeleri ve aktifleşmeleri, sadece kadınlar için değil ülkenin ve toplumun kalkınması için de gereklidir (Terzioğlu & Aksöz, 2022). Bu araştırmanın amacı, 2022-2023 eğitim öğretim yılında, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algı düzeylerinin ortaya konması ve bu düzeylerin sosyodemografik özellikler özelinde farklılaşıp farklılaşmadığının tespit edilmesidir. Bu bağlamda aşağıda belirtilen

araştırma soruları çerçevesinde çalışma şekillenmiştir.

- 2022-2023 eğitim öğretim yılında, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algıları ne düzeydedir?
- 2022-2023 eğitim öğretim yılında, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algıları yaş, medeni durum, sahip olunan çocuk sayısı, algılanan kişilik yapısı, içinde yetişilen aile yapısı, sosyal aktivitelere katılma durumu, meslekteki hizmet yılı, eğitim durumu değişkenleri özelinde anlamlı farklılık göstermekte midir?

Bu araştırma hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algı düzeylerini oraya koymas ve bu düzeylerin sosyodemografik değişkenler açısından durumlarını tespit etmesi bakımından önemlidir. İlgili alanyazın incelendiğinde eğitim alanında T.C. Millî Eğitim Bakanlığına bağlı okullarda ve T.C. Yükseköğretim Kuruluna bağlı üniversitelerde kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algılarının incelenmesine yönelik çalışmalar olduğu görülmüş fakat hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan kadın eğitim yöneticilerine yönelik cam tavan algılarını ortaya koyan bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma, literatürde yer alan araştırmaların dışında eğitim sektörünün farklı bir noktasında çalışan kadın eğitim

yöneticilerinin cam tavan algılarını incelemesi sebebiyle özgün bir çalışmadır. Cam tavan algısı kadınların çalışma motivasyonlarını kaybetmelerine neden olmakta ve örgütle olan bağı zayıflatmaktadır. Bu nedenle eğitim örgütlerinde çalışan kadın yöneticilerin cam tavan algı düzeylerinin tespit edilmesini hedefleyen bu araştırma, kadın eğitim yöneticilerinin çalışma şartlarının iyileşmesine ve eğitim örgütlerinin gelişmesine yönelik etkili çalışmalar yapılmasını sağlayacak veriyi oluşturarak eğitim sektörüne katkıda bulunacağı düşünülmektedir.

1.1. Örgütlerde Kadın Çalışanlar

İnsanlık tarih boyunca etrafındaki nesnelere, olayları, kendisi de dâhil canlıları anlamlandırmak ve bir düzen yaratmak üzere sınıflandırma gereksinimi duymuştur. Bu sınıflandırma ihtiyacının meydana çıkardığı önemli kavramlardan birisi de cinsiyettir. Cinsiyet, aynı türden canlılar arasında var olan temel biyolojik değişikliklerin sınıflandırılmasıdır (Akkaş, 2019). Ama topluluklar halinde, sosyal bir varlık şeklinde yaşayan insan türü için biyolojik temelli cinsiyet sınıflandırması yeterli olmamış ve toplumsal cinsiyet kavramı denilen bir kavram daha üretilmiştir. Toplumsal cinsiyet ise, toplumların insanlar arasındaki temel biyolojik farklılıkları baz alarak onlara yüklemiş oldukları anlamlar, değerler, beklentiler, davranışlar ve rollerdeki sosyolojik temelli değişiklikleri ifade etmektedir (Başak, 2010). Toplumların cinsiyetlere yüklediği sosyolojik farklılıkların bir sonucu olarak yüzyıllar boyunca kadın cinsiyeti annelik ve ev işleri rollerini

üstlenirken erkek cinsiyeti dışarıda çalışma görevini üstlenmiştir. Bu da kadının eve hapsolürken erkeğin kamusal alanda yer almasına ve güçlü bir şekilde varlık göstermesine sebep olmuştur (Yılmaz, 2018). Kadının geçmişe nazaran kamusal alanda daha aktif olduğu günümüzde bile dışarıda çalışan kadınlar dâhil tüm kadınların ev içerisindeki aktif rolleri değişmemiştir. Ev hanımı nitelendirmesi tüm ekonomik gelişmelere rağmen hala güçlü bir şekilde toplumda yer almaktadır ve toplum ev işlerini kadınsı olarak kabul etmektedir (Vatandaş, 2011). Toplum tarafından kadınlara yüklenen ev sorumlulukları nedeniyle kadınların iş hayatına katılımları dünya tarihi için geç ve zorlu bir süreç sonucunda gerçekleşmiştir.

Kadınların iş hayatında varlık göstermelerini ve bu konuda dünyada gelişmenin yaşanmasını sağlayan temelde 3 etken vardır. Birincisi 18. yüzyılda dünyanın gerçekleştirdiği Sanayi Devrimi'dir. Sanayi Devrimi'yle kadınlar, toplumsal cinsiyet rolleri olarak onlara yüklenen annelik, kadınlık ve herhangi bir ücret karşılığı bulunmayan ev işleri dışında fabrikalarda çalışmaya başlamış ve emeğini ücret karşılığında satar hale gelecek imkânlar erişmiştir. Sanayi Devrimi'nin etkisiyle gelişen dünya ekonomisi erkeklere yarattığı kadar olmasa da kadınlara da istihdam olanağı yaratmış ve işgücü piyasası, kadınların da varlık gösterebildiği bir alan olarak şekillenmeye başlamıştır (Palabıyık, 2018). Kadınların iş hayatındaki varlığını sağlayan ikinci etken ise dünya savaşlarıdır. I. Dünya Savaşı ile milyonlarca erkeğin cephelede savaşması iş gücüne olan ihtiyacın artmasına sebep olmuş ve erkeklerden

boşalan tüm işlerde kadınlar çalışmaya başlamıştır. Savaş döneminde kadınlardan erkek iş gücünün yerini almaları ve savaşan erkeklerin ihtiyaç duyduğu malzemelerin üretimi için çalışmaları beklenmiştir. Savaş sonrasında ise kaybedilen erkek iş gücü kadınların iş hayatında yer almasını zorunlu kılmıştır (Kurnaz Şahin, 2018). II. Dünya Savaşı da kadınların iş hayatı içerisinde yer alması konusunda benzer bir etki yaratmıştır. Savaşa katılan erkekler sebebiyle ailelerin ekonomik olarak zor durumlara düşmesi, kadınların evde yapması gereken işlerin sayısının azalması ve vatanseverlik duygusu kadınları iş gücü piyasasına girmeye yöneltmiştir (Özer & Biçerli, 2003). Kadınların iş yaşamı sürecine dâhil olmalarını sağlayan bir diğer etken ise kadınlarla erkekler arasında eşitliğin bütün alanlarda temin edilmesi amacını taşıyan Feminizm olarak adlandırılan (Kanadoğlu, 2021) kadın hakları hareketleridir. Özellikle Marksist feministlere göre kadın ezilmişliğini sonlandırmak için yapılması elzem olan tek şey kadınların iş hayatına girmesi ve kamusal alanda var olmasıdır. Feminist hareket çalışmalarıyla kadınların iş yaşamı içerisinde var olması ve erkeklerle aynı seviyede eşit haklara ulaşmasının sağlanmasına yönelik katkılar sunmuştur (Çetinel & Ersoy Yılmaz, 2016).

Kadınların iş yaşamı sürecine dâhil olması gibi yönetim kadrolarında yer alması da kolay olmamıştır. Sanayileşme, hızla ilerleyen teknoloji, genişleyen hizmet sektörü gibi yaşanan tarihsel gelişmelerin ortaya çıkardığı bir sonuç olarak iş yaşamında kadın varlığı giderek artarken (Savaşkan, 2019), aynı artış oranı kadınların yönetici pozisyonlarına

yükselmeleri konusunda gerçekleşmemiştir (Boztepe, 2022). Çalışırken aynı zamanda yönetim kademesinde söz hakkına sahip olmak, karar verici konumuna yükselmek isteyen kadınlar bunu gerçekleştirebilmek için kadın olmalarının yarattığı toplumsal ve bireysel engelleri aşmak zorunda kalmıştır. Bu engelleri aşan kadınlar yönetici pozisyonlara yükselirken, diğerleri kariyer ilerlemesinde tıkanmalar yaşamıştır (Karatepe & Arıbaş, 2015).

Kadınların iş yaşamına dâhil olması, iş gücüne katılım göstermesi, yönetim kademelerinde yer alması oldukça önemlidir. Çünkü ekonomik kalkınmanın ve sürdürülebilir büyümenin gerçekleştirilebilmesi, üretimi sağlayacak iş gücünün etkin bir şekilde kullanılmasına yani cinsiyet ayrımı yapılmadan istihdamın sağlanmasına ve kadınların da iş yaşamında güçlü bir şekilde var olmasına bağlıdır (Erdoğan & Yaşar, 2018). Ayrıca kadınlar artan istihdam sayesinde ekonomik bağımsızlıklarını kazanmakta, özgüven duygularını geliştirmekte, sosyal statülerini iyileştirmekte ve aile içi konumlarını güçlendirmektedir (Aydın, 2016). Bunun dışında kadınların iş yaşamına katılımı, işyerlerinde çeşitliliği arttırmakta ve farklı bakış açılarıyla hareket eden insanları buluşturmaktadır. Bu da yenilik içeren fikirlerin ve yaratıcılıkla beslenen çözümlerin ortaya çıkmasına katkı sağlamaktadır. Bu nedenlerden dolayı, kadınların iş yaşamına dâhil olması son derece önemlidir ve toplumsal kalkınma açısından kritik bir rol oynamaktadır.

1.1.1. Dünyada Kadının İş Yaşamında ve Yönetimdeki Yeri

Dünyada yaşanan sanayileşme, küreselleşme gibi ekonomik gelişmelerin etkisiyle kadın istihdamı her geçen gün artış göstermektedir (Savaşkan, 2019). Buna paralel olarak eğitim alan kadın sayısındaki güçlü artış ve doğurganlıktaki büyük düşüş, kadınların işgücüne katılımını yükseltmede önemli etkiler oluşturmaktadır (Evans & Kelley, 2004).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından hazırlanan ve 2019 yılında yayınlanan “Dünyada İstihdam ve Sosyal Görünüm: Trendler 2019” raporuna göre dünyada kadınların iş gücüne katılım oranı %47,9 iken erkeklerin %74,9’dur. Dünya üzerinde 3,5 milyar insan kapasiteli iş gücünün yaklaşık 5’te 3’ünü erkek, 5’te 2’sini kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Yine ILO tarafından 2019’da yayınlanan “Cinsiyet Eşitliği İçin Büyük Bir Sıçrama: Herkes İçin Daha İyi Bir Çalışma Geleceği İçin” adlı rapora göre icra kurulu başkanı, yönetim kurulu üyesi, yönetici pozisyonlarında çalışan ve karar alma süreçlerinde görev alan kadın çalışan sayısı çok azdır ve erkek yönetici çalışan sayısı ile kadın yönetici çalışan sayısının arasında önemli bir fark bulunmaktadır.

Genel olarak, son yıllarda kadın istihdamı dünya genelinde artmış olsa da bu artış yönetici pozisyonlara yükselmelerinde görünmemektedir. Hala cinsiyet eşitsizliği ve kadınların iş gücüne katılımında engeller bulunmaktadır. Bu engeller kadınların yönetici pozisyonlara yükselmesinde daha güçlü bir şekilde kendini göstermektedir.

1.1.2. Türkiye’de Kadının İş Yaşamında ve Yönetimdeki Yeri

Türk modernleşmesinin temel ve sembol kazanımlarından biri kadınlara verilen haklardır. Türkiye Cumhuriyeti devletinin kuruluş ideolojisi olan Kemalist görüş toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması ve kadının toplumdaki statüsünün iyileştirilmesine yönelik reformlar yapmış, kadınlara siyasi, medeni ve toplumsal haklar ve hakları kullanabilme güvencesi vermiştir (Aydın, 2016). Temel hakların kazanımından sonra Türkiye’de kadınların ücret karşılığı istihdam edilmesi ve iş gücüne katılması 1950’li yıllarda başlayan kentleşmeyle birlikte gerçekleşmiştir (Arslan, 2021). Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) tarafından 2022 yılında yayınlanan İstatistiklerle Kadın verilerine göre Türkiye’de kadınların iş gücüne katılım oranı %32,8 iken erkeklerin %70,3’dür. Kadınların eğitim seviyelerinde yükselme yaşandıkça iş gücüne katılım oranları artmaktadır. Okuryazarlığı bulunmayan kadınların iş gücüne katılım oranları %12,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların %67,6’sı iş gücüne katılım sağlamaktadır. Bunun dışında Türkiye’de yönetici pozisyonunda çalışan kadınların oranı %20,7’dir.

Türkiye’de kadın istihdamı, geçmiş senelere göre ciddi oranda artmış olsa da hala bazı zorluklarla karşı karşıya bulunmaktadır. Kadınların işgücüne katılım oranı, erkeklerin istihdam oranına kıyasla daha düşüktür. Ayrıca, kadınlar iş gücünde genellikle daha düşük pozisyonlarda yer almakta ve düşük ücretli işlerde çalışma eğilimi göstermektedir.

1.1.3. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştıkları Zorluklar

Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların temelini cinsiyet ayrımcılığı oluşturmaktadır. Kadınlar, cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kısıtlı terfi imkânı, tecrübe gerektirmeyen alt seviye işlerde erkeklerden daha düşük ücretlerde çalıştırılma, hamilelik gibi kadınsal süreçlerden dolayı işten çıkarılma gibi sıkıntılı durumlarla karşı karşıya kalmaktadır (İleri, 2016).

Cinsel taciz kadınların iş yaşamında karşılaştıkları önemli sorunlardan bir diğeridir. Güç eşitsizliğinden kaynaklı bir şekilde iş yerlerindeki hiyerarşik yapılar, daha alt konumdaki kişilerin cinsel tacize maruz kalmalarına sebep olmaktadır. Hiyerarşik yapıların üst kademelerinde çoğunlukla erkek çalışanlar yer aldıkları için iş yerlerinde genellikle tacize uğrayan taraf daha düşük konumlarda çalışan kadınlardan oluşmaktadır (Balkır, 2015). Bu bağlamda cinsel taciz için iş yerlerinde güçsüz çalışanlara karşı güçlü çalışanların yapıdığı bir güç gösterisi olduğu söylenebilir (Solmuş, 2005). Cinsel taciz hem kadınların hem de erkeklerin iş yerinde karşılaşılabileceği bir sorun olmakla birlikte, cinsiyet eşitsizliği, güç dengesizliği ve toplumsal cinsiyet normlarından kaynaklı olarak kadınlar bu konuda daha sık mağdur olmaktadır.

İşe alınma ve terfi konularında da kadınlar iş yerlerinde ayrımcılığa uğramaktadır. İşverenler herhangi bir cinsiyet niteliği gerektirmeyen işlerde bile erkek çalışanları kadın çalışanlara tercih etmekte ve kadınlarla daha az çalışmak istemektedir. Bunun

dışında uluslararası ve ulusal bütün mevzuatlarda eşit işe eşit ücret görüşü benimsenmiş olsa da kadın çalışanlar bu konuda da ayrımcılığa uğramakta ve aynı görevi yerine getirdikleri erkek çalışanlardan daha az kazanabilmektedir (Mahmutoğlu, 2017).

Özetlemek gerekirse cinsiyet temelli ayrımcılık, eğitime ulaşmada eşitsizlik, işe alınma ve terfide eşitsizlik, sosyal haklar konusunda eşitsizlik, cinsel ve psikolojik taciz, kayıtsız çalıştırılma ve iş güvencesi olmayışı kadınların iş yaşamında karşılaştığı genel sorunlardır (Umutlu & Öztürk, 2020).

1.2. Cam Tavan

Kadınların, iş yaşamı sürecinde karşılaştıkları sorunlara yönelik birçok metafor geliştirilmiştir. Cam tavan kavramı bu metaforlardan biridir. Kadınların iş yaşamına dâhil olmasından sonra yükselme ve terfi süreçlerinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı cam tavan kavramının ortaya çıkışına sebep olmuştur (Özkan & Özkan, 2010). Cam tavan, kadınların üst yönetim kademelerinde yer almalarına mâni olan görünmeyen engellerdir (Kördeve, 2017).

Kadınlar için terfi sürecinde hedeflerin ve üst düzey pozisyonların görünür halde olması ama yükselmede ayrımcılığa sebep olan engellerin görünmez olması nedeniyle bu durum cam tavan olarak tarif edilmektedir (Akbaş & Korkmaz, 2017).

Akdağ ve Üçyıldız'a (2020) göre cam tavan engelleri, toplumsal, bireysel ve örgütsel olarak 3 ana sebepten kaynaklanmaktadır. Aynı anda anne, eş, gelin, çalışan şeklinde çoklu rol üstlenme, yöneticiliğe

hevesli olmama, seyahate çıkmayı kabul etmeme, fazla mesai saatlerine uyum sağlamayı tercih etmeme gibi engeller bireysel faktörlerden kaynaklı engellerdir. Kadınların yönetici olamayacağına dair geliştirilen basmakalıp yargılar, inanışlar ve toplumların mesleklere yükledikleri eril ve dişil özelliklere göre kadınlara yönelik tercihlerin şekillenmesi toplumsal faktörlerden kaynaklı engellerdir. Örgüt kültürünün kadınlara yönelik tutumu, mentörlük alınabilecek ve rol model olarak benimsenebilecek kadın yönetici sayısının düşük oluşu, informal iletişim ağlarının kadınlar için etkin olmaması gibi engeller ise örgütsel faktörlerden kaynaklı engellerdir.

Cam tavan, bu engelleri aşmanın zorluğunu ve çoğu zaman eşit yeteneklere sahip olan bireyler arasında var olan adaletsizliği vurgular. Bu engellerin oluşmamasını sağlamak için, organizasyonlarda cinsiyet eşitliğine yönelik politikaların benimsenmesi önemlidir.

2. YÖNTEM

2.1. Araştırma Deseni

Nicel araştırma niteliği taşıyan bu araştırma, genel tarama modeli kullanılarak geliştirilmiştir. Genel tarama modeli, belirlenen evren için genel bir yargıya varmak hedefiyle evrenin tümünde veya evren içerisinde bir örneklem üzerinde yapılan tarama çalışmalarını kapsamaktadır (Karasar, 2017). Bu çalışmada T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığı Enstitü İstanbul İSMEK'e bağlı halk eğitim merkezleri ve okullarda görev yapan, kadın yöneticilerin cam tavan algıları ve bu algıların

sosyodemografik değişkenlere göre durumları betimleyici şekilde ortaya konmak istendiği için genel tarama modeli kullanılmıştır.

2.2. Evren ve Örneklem

Araştırmanın genel evreni Türkiye'deki kadınlardır. Araştırmanın çalışma evrenini 2022-2023 eğitim öğretim yılında, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan 238 kadın eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Zaman ve mekân kısıtlarının evrenin tamamına ulaşmaya el vermemesi nedeniyle evrenden örneklem alma yoluna gidilmiştir. Araştırmanın örneklemini ise T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan toplam 73 kadın eğitim yöneticisi oluşturmaktadır. Örnekleme belirlemek için uygun örnekleme yöntemi seçilmiştir. Uygun örnekleme yöntemi, para, işgücü ve zaman tasarrufu sağlamayı amaçlayan araştırmacının verileri toplamak için en kolay şekilde ulaşabileceği bir grubu örneklem olarak seçmesi olarak ifade edilmektedir (Büyüköztürk vd., 2020). Uygun örnekleme yönteminde seçim sürecini yönlendiren şey kolay erişimdir. Araştırmada, araştırmacının ilişki içinde olduğu bir gruptan araştırmaya katılım talebine olumlu yanıt veren gönüllüler örnekleme oluşturur (Somekh ve Lewin, 2005). Uygun örnekleme yöntemi kapsamında bu araştırmada T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan kadın eğitim

yöneticilerinden oluşan bir gruba e-posta yolu ile ulaşılmış ve araştırmaya katılmaya gönüllü olanlarla çalışma yürütülmüştür.

2.3. Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada 2 ayrı veri toplama aracı kullanılmıştır. Örnekleme kadını eğitim yöneticilerinin sosyodemografik özelliklerinin tespit edilebilmesi için 9 sorudan oluşan Sosyodemografik Bilgi Formu hazırlanmıştır. Cam tavan algı düzeyini belirlemek için ise Karaca'nın (2007) geliştirdiği ve geçerlik güvenirlik çalışması yapılmış Cam Tavan Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Cam Tavan Algısı Ölçeği, 5'li likert tipi ölçek olup 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçek; Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, İnfomal İletişim Ağları (Networkler), Mentorluk, Mesleki Ayrım ve Stereotipler olmak üzere 7 boyuttan oluşmaktadır.

2.4. Veri Toplama Süreci

Bu araştırmanın etik kurul izni için öncelikle T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuştur. Kuruldan 03.05.2023 tarihinde bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları ve yöntemlerine ilişkin bilgilerde araştırma etiğine aykırı herhangi bir sorun bulunmadığına dair izin alınmıştır. Daha sonra verilerin toplanabilmesi için T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığından araştırma izni alınmış ve bu izin hakkında katılımcılar bilgilendirilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan Sosyodemografik Bilgi Formu ve Cam Tavan Algısı Ölçeği, Google Formlar uygulaması

üzerinden çevrim içi olarak hazırlanmış ve T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan tüm kadın yöneticilere gönderilmiştir. Bu hayat boyu öğrenme merkezlerinde toplam 238 kadın eğitim yöneticisi çalışmaktadır ve bu ölçek tüm yöneticilerle e-posta yoluyla paylaşılmıştır. Evrende bulunan kadın eğitim yöneticilerinden gönüllü katılım gösterenlerin internet aracılığıyla kendilerine ulaştırılan form ve ölçek sorularını yanıtlaması sağlanmıştır. Toplamda 73 kadın eğitim yöneticisi Sosyodemografik Bilgi Formu ve Cam Tavan Algısı Ölçeği'ni doldurmuştur.

3. BULGULAR VE YORUM

Kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algı düzeylerini bazı sosyodemografik değişkenlere göre belirlemek üzere yürütülen bu araştırmada elde edilen bulgular bu bölümde verilmektedir. Buna göre T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan kadın eğitim yöneticilerinin sosyodemografik özellikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Sosyodemografik Özelliklerinin Yüzde ve Frekans Değerleri

Sosyodemografik Özellikler	Kategori	Frekans (f)	Yüzde (%)
Yaş	20-30	3	4,1
	31-40	27	37
	41-50	34	46,6
	51 ve Üzeri	9	12,3

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilmiş veriler, SPSS 25 programında analiz edilmiştir. Kadın eğitim yöneticilerinin sosyodemografik özelliklerini belirlemek üzere frekans (f) ve yüzde (%) kullanılmıştır. Yine kadın yöneticilerin cam tavan algısı puanlarının yaş, sahip olunan çocuk sayısı, içinde yetişilen aile yapısı, meslekteki hizmet yılı, eğitim durumu değişkenleri açısından incelenmesi için Tek Yönlü ANOVA analizi, medeni durum, algılanan kişilik yapısı, sosyal aktivitelere katılma durumu değişkenleri açısından incelenmesi için Bağımsız Örneklem t-Testi kullanılmıştır.

Meslekteki Hizmet Yılı	1-5	2	2,7
	6-10	15	20,6
	11-15	23	31,5
	16-20	26	35,6
	21 ve Üzeri	7	9,6
Eğitim Durumu	Lise	8	11
	Ön Lisans	7	9,6
	Lisans	47	64,4
	Yüksek Lisans	11	15
Medeni Durum	Bekâr	24	32,9
	Evli	49	67,1
Sahip Olunan Çocuk Sayısı	0	19	26
	1	18	24,7
	2	26	35,6
	3 ve Üzeri	10	13,7
Algılanan Kişilik Yapısı	İçe Dönük	15	20,5
	Dışa Dönük	58	79,5

İçinde Yetişilen Aile Yapısı	Çekirdek	37	50,7
	Geniş	35	47,9
	Parçalanmış	1	1,4
Sosyal Aktivitelere Katılma Durumu	Evet	66	90,4
	Hayır	7	9,6

Tablo 1’de araştırmaya katılan kadın eğitim yöneticilere ait sosyodemografik özellikler bulunmaktadır. Buna göre, araştırmaya katılan kadın eğitim yöneticilerinin %4,1’lik bölümü 23-30 yaş aralığında, %37’lik bölümü 31-40 yaş aralığında, %46,6’lık bölümü 41-50 yaş aralığında ve %12,3’lük bölümü 51 ve üzeri yaş aralığında bulunmaktadır. Kadın eğitim yöneticilerinin %2,7’si 1-5 yıl arasında, %20,6’sı 6-10 yıl arasında, %31,5’i 11-15 yıl arasında, %35,6’sı 16-20 yıl arasında ve %9,6’sı da 21 yıl ve üzerinde eğitim hizmetinde bulunmuşlardır. Eğitim durumlarına göre incelendiğinde kadın eğitim yöneticilerinin %11’lik bölümü lise, %9,6’lık bölümü ön lisans, %64,4’lük bölümü lisans ve %15’lik bölümü yüksek lisans mezunudur. Kadın eğitim yöneticilerinin %32,9’u bekâr %67,1’i ise evlidir.

Hiç çocuğu olmayan kadın eğitim yöneticisi oranı %26’dır. Kadın eğitim yöneticilerinin %24,7’si 1 çocuk, %35,6’sı 2 çocuk, %13,7’si 3 ve üzerinde çocuk sahibidir. Kadın eğitim yöneticilerinin %20,5’i kendisini içe dönük olarak tanımlarken %79,5’i de dışa dönük tanımlamışlardır. Aile yapılarına bakıldığında kadın eğitim yöneticilerinin %50,7’si çekirdek, %47,9’u geniş, %1,4’ü parçalanmış ailelerde yetişmişlerdir. Kadın eğitim yöneticilerinin %90,4’ü boş zamanlarında sosyal aktivitelere katıldıklarını, %9,6’sı ise katılmadıklarını belirtmişlerdir. Eğitim yöneticilerinin mezun oldukları bölümler incelendiğinde %19,4’ünün İşletme, %8,3’ünün Halkla İlişkiler ve Tanıtım, %8,3’ünün ise eğitim fakültelerinden mezun oldukları görülmektedir. Diğer %64’lük kısmı ise fen-edebiyat ile insan ve toplum bilimleri fakültelerinin farklı bölümlerinden mezun olmuşlardır.

Tablo 2. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algısı Ölçeğinden Aldıkları Puanlara Ait Ortalama Puanlar ve Standart Sapma Değerleri

	\bar{x}	SS
Ölçek Ortalama Puanları	2,8417	0,32229

Tablo 2’de görüldüğü üzere T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan toplam 73 kadın eğitim yöneticisine uygulanan Cam Tavan Algısı Ölçeği’nin ortalama puanı 2,8417 olarak bulunmuştur.

Tablo 3. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algısı Ölçeğinden Aldıkları Ortalama Puanlara Ait Frekans ve Yüzde Değerleri

Ölçek Ortalama Puanları	Frekans (f)	Yüzde (%)
1-2 Puan	1	1
2-3 Puan	53	73
3-4 Puan	18	25
4-5 Puan	1	1

Tablo 3’de görüldüğü üzere T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan toplam 1 (%1) kadın eğitim yöneticisinin ölçek ortalama puanı 1-2 puan arasında, 53 (%73) kadın eğitim yöneticisinin ölçek ortalama puanı 2-3 puan arasında, 18 (%25) kadın eğitim yöneticisinin ölçek ortalama puanı 3-4 puan arasında ve son olarak 1 (%1) kadın eğitim yöneticisinin ölçek ortalama puanı 4-5 puan arasında görülmektedir. Ölçekten alınan ortalama puan incelendiğinde kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algılarının orta düzeyde olduğu söylenebilir. Bu tür bir algının ortalama düzeyde olması, kurumda çeşitlilik açısından belirli bir farkındalık olduğunu, ancak hala iyileştirme alanları bulunduğunu gösterebilir.

Tablo 4. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ve Yaş Değişkeni ANOVA Analizi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	df	F	p
20-30 Yaş	3	2,7105	0,47877	3	0,610	0,611
31-40 Yaş	27	2,9035	0,36675			

41-50 Yaş	34	2,8142	0,30165
51 ve Üzeri Yaş	9	2,8417	0,20218

Tablo 4’te görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden yaş değişkenine göre ortalama cam tavan puanı en yüksek değere sahip grup 31-40 yaş grubu ($\bar{x}=2,9035$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan grup ise 20-30 yaş gurubudur ($\bar{x}=2,7105$). 41-50 yaş grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8142$) ile 51 yaş ve üzeri grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8417$) birbirine yakındır. Cam tavan algısının yaş değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Tek Yön ANOVA analizi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticilerinin yaş grupları ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Cam tavan algıları ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasının nedeni, farklı yaş düzeylerinde olmalarına rağmen kadın eğitim yöneticilerinin benzer deneyimlere ve mesleki geçmişe sahip olmaları olabilir.

Tablo 5. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile Meslekteki Hizmet Yılı Değişkeni ANOVA Analizi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	df	F	p
1-5 Yıl	2	2,8421	0,59546	4	0,354	0,841
6-10 Yıl	15	2,7737	0,20764			
11-15 Yıl	23	2,8982	0,27524			
16-20 Yıl	26	2,8411	0,41552			
21 ve Üzeri Yıl	7	2,8045	0,25326			

Tablo 5’de görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticileri arasında meslekteki hizmet yılı değişkenine göre ortalama cam tavan puanı en yüksek olan grup 11-15 yıl grubu ($\bar{x}=2,8982$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan grup ise 6-10 yıl gurubudur ($\bar{x}=2,7737$). 1-5 yıl grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8421$), 16-20 yıl grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8411$) ile 21 yıl ve üzeri grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8045$) birbirine yakındır. Cam tavan algısının meslekteki hizmet yılı değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Tek Yönlü ANOVA analizi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticilerinin meslekteki hizmet yılları ile cam

tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Cam tavan algıları ile meslekteki hizmet yılı değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasının nedeni, farklı hizmet yıllarına sahip olmalarına rağmen kadın eğitim yöneticilerinin benzer mesleki deneyimlere, rollere ve sorumluluklara sahip olmaları olabilir.

Tablo 6. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile Eğitim Durumu Değişkeni ANOVA Analizi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	df	F	p
Lise	8	2,9243	0,55956	3	3,843	0,013
Ön Lisans	7	2,4737	0,38587			
Lisans	47	2,8791	0,25406			
Yüksek Lisans	11	2,8565	0,18807			

Tablo 6’da görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden eğitim durumu değişkenine göre ortalama cam tavan puanı en yüksek olan grup lise grubu ($\bar{x}=2,9243$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan grup ise ön lisans grubudur ($\bar{x}=2,4737$). Lisans grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8791$) ile yüksek lisans grubunun cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8565$) birbirine yakındır. Cam tavan algısının eğitim durumu değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Tek Yönlü ANOVA analizi sonuçlarından elde edilen $p<0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticilerinin eğitim durumlarıyla cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılaşma tespit edilmiştir. Daha yüksek eğitim düzeyine sahip bireyler genellikle daha yüksek özsaygıya ve güvene sahiptir. Bu durum, kadın çalışanların eğitimle kendilerinde öz saygı geliştirdikleri, kendilerine güvenlerinin arttığı ve cam tavan aşma konusunda daha olumlu bir bakış açısına sahip oldukları şeklinde yorumlanabilir. Yüksek eğitim düzeyi genellikle daha gelişmiş yönetim, iletişim ve liderlik becerileri ile ilişkilendirilebilir. Bu durum, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algıları üzerinde olumlu bir etki yapabilir, çünkü daha iyi yönetim becerileri, yüksek pozisyonlara yükselme konusunda daha fazla fırsat yaratabilir. Yüksek eğitilmiş bireyler genellikle daha geniş profesyonel ağa sahip olabilirler. Bu, iş fırsatlarına erişimi artırabilir ve cam tavanın aşılmasını kolaylaştırabilir.

Tablo 7. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile Medeni Durum Değişkeni t-Testi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	t	df	p
------	---	-----------	----	---	----	---

Bekâr	24	2,8443	0,27621	0,47	71	0,963
Evli	49	2,8405	0,34531			

Tablo 7’de görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden medeni durum değişkenine göre bekâr kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8443$) ile evli kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8405$) birbirine yakındır. Cam tavan algısının medeni durum değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticilerinin medeni durumları ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Cam tavan algılarıyla medeni durum değişkeninin arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasının nedeni, Enstitü İstanbul İSMEK’in örgütsel adaleti ön planda tutan bir yaklaşımı benimsemesi olabilir. Medeni duruma bağlı ayrımcılığın engellenmesi, örgütsel adaletin bir parçası olarak kabul edilebilir. Enstitü İstanbul İSMEK’in kadın haklarına saygı gösteren ve eşitlik ilkesini savunan yaklaşımı, medeni durumun cam tavan algılarına etkisini sınırlayarak, kadın eğitim yöneticileri arasında benzer algıların oluşmasına katkıda bulunmuş olabilir.

Tablo 8. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile Sahip Olunan Çocuk Sayısı Değişkeni ANOVA Analizi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	df	F	p
0 Çocuk	19	2,8795	0,42062	3	0,267	0,849
1 Çocuk	18	2,7895	0,23949			
2 Çocuk	26	2,8573	0,32429			
3 ve Üzeri Çocuk	10	2,8237	0,25905			

Tablo 8’de görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden sahip olunan çocuk sayısı değişkeni özelinde ortalama cam tavan puanı en yüksek olan kadın eğitim yöneticileri 0 çocuğa sahip olanlar ($\bar{x}=2,9243$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan kadın eğitim yöneticileri ise 1 çocuğa sahip olanlardır ($\bar{x}=2,7895$). 2 çocuk sahibi olan kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8573$) ile 3 ve üzeri çocuğa sahip olan kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan puanı ($\bar{x}=2,8237$) birbirine yakındır. Cam tavan algısının sahip olunan çocuk sayısı değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Tek Yön ANOVA analizi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$

bulgusu, kadın eğitim yöneticileri tarafından sahip olunan çocuk sayıları ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Buna göre çocuk sahibi olan kadın eğitim yöneticileri, iş ve aile yaşamları arasında denge kurma konusunda çeşitli stratejiler geliştirmiş olabilirler. Enstitü İstanbul İSMEK'in esnek çalışma politikaları gibi aile dostu uygulamaları, çocuk sahibi kadın eğitim yöneticilerinin iş yerinde daha rahat bir ortamda çalışmalarını sağlamış ve cam tavan algılarına olumlu katkıda bulunmuş olabilir. Toplumda eşitlik ve cinsiyet farkındalığının artması, çocuk sahibi kadınların iş yerinde daha adil muamele görmelerine dolayısıyla sahip olunan çocuk sayısı ile cam tavan algılarının arasında bir farklılaşma olmamasına neden olmuş olabilir.

Tablo 9. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile Algılanan Kişilik Yapısı Değişkeni t-Testi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	t	df	p
Dışa Dönük	58	2,8208	0,35421	-1,094	71	0,277
İçe Dönük	15	2,9228	0,12038			

Tablo 9'da görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden algılanan kişilik yapısı değişkenine göre ortalama cam tavan puanı en yüksek olan kadın eğitim yöneticileri içe dönük kadın eğitim yöneticileri ($\bar{x}=2,9228$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan kadın eğitim yöneticileri ise dışa dönük kadın eğitim yöneticileridir ($\bar{x}=2,8208$). Cam tavan algısının algılanan kişilik yapısı değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticileri tarafından algılanan kişilik yapıları ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Buna göre; içe dönük veya dışa dönük kişilik özellikleri, cam tavan algılarını etkileyebilir. Ancak, bu çalışmada anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir çünkü algılanan kişilik yapısı değişkenin, diğer sosyodemografik faktörlerle birlikte değerlendirildiğinde etkisi belirgin hale gelmemiş olabilir.

Tablo 10. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile İçinde Yetişilen Aile Yapısı Değişkeni ANOVA Analizi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	df	F	p
Çekirdek	37	2,8073	0,28472	2	0,681	0,509
Geniş	35	2,8707	0,36045			

Parçalanmış 1 3,1053

Tablo 10’da görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden içinde yetişen aile yapısı değişkenine göre ortalama cam tavan puanı en yüksek olan kadın eğitim yöneticileri parçalanmış ailede yetişen kadın eğitim yöneticileri ($\bar{x}=3,1053$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan kadın eğitim yöneticileri ise çekirdek ailede yetişen kadın eğitim yöneticileridir ($\bar{x}=2,8073$). Geniş ailede yetişen kadın eğitim yöneticilerinin ortalama cam tavan puanı ise $\bar{x}=2,8707$ ’dir. Cam tavan algısının içinde yetişilen aile yapısı değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Tek Yön ANOVA analizi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticilerine ait içinde yetişilen aile yapıları ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Buna göre; cam tavan algıları ile içinde yetişilen aile yapısı değişkeni arasında anlamlı bir farklılığın bulunmamasının nedeni, toplumsal normlardaki değişim olabilir. Toplumsal normlardaki değişimle birlikte günümüzde çeşitli aile yapılarına daha fazla saygı gösterilmesi, içinde yetişilen aile yapısının kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algılarına etkisini azaltmış olabilir.

Tablo 11. Kadın Eğitim Yöneticilerinin Cam Tavan Algı Düzeyleri ile Sosyal Aktivitelere Katılım Durumu t-Testi Tablosu

Grup	n	\bar{x}	SS	t	df	p
Aktif	66	2,8401	0,33422	-0,132	71	0,895
Pasif	7	2,8571	0,18968			

Tablo 11’de görüldüğü üzere kadın eğitim yöneticilerinden içinde sosyal aktivitelere katılım durumu değişkenine göre ortalama cam tavan puanı en yüksek olan kadın eğitim yöneticileri sosyal anlamda pasif olan kadın eğitim yöneticileri ($\bar{x}=2,8571$), ortalama cam tavan puanı en düşük olan kadın eğitim yöneticileri ise sosyal anlamda aktif olan kadın eğitim yöneticileridir ($\bar{x}=2,8401$). Cam tavan algısının sosyal aktivitelere katılım durumu değişkeni üzerinde anlamlı farklılık oluşturup oluşturmadığını saptamak gayesiyle yapılan Bağımsız Örneklem t-Testi sonuçlarından elde edilen $p>0,05$ bulgusu, kadın eğitim yöneticilerine ait sosyal aktivitelere katılım durumları ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılığın bulunmadığını göstermektedir. Kadın eğitim yöneticileri, sosyal aktivitelerle ilgilenmeyi tercih etmeyebilir veya bu aktivitelere katılamayabilirler. Bu konudaki bireysel tercihler ve ilgi alanları, cam tavan algıları üzerinde belirleyici olmayabilir. Eğitim yöneticilerinin iş yükü ve çalışma saatleri,

sosyal aktivitelere katılma durumunu sınırlayabilir. Bu durum, sosyal aktivitelere katılım durumlarıyla cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılaşmanın meydana çıkmamasına sebep olmuş olabilir.

4. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

4.1. Sonuçlar ve Tartışma

Bu çalışmada, 2022-2023 eğitim öğretim yılında, T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan, kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algılarının bazı sosyodemografik özellikler bağlamında farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Elde edilen sonuçlara göre T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan algılarına yönelik sonuçlar aşağıdaki gibidir.

Örnekleme uygulanan Cam Tavan Algısı Ölçeği'nin ortalama puanı 2,8417'dir. Ölçekten alınan ortalama puana göre T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan, kadın eğitim yöneticilerine ait cam tavan algısı düzeyinin orta seviyede olduğu görülmektedir.

Yaş değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Mızrahi ve Aracı da (2010), Küçük ve Orta Büyüklükteki İşletmeler'de (KOBİ) çalışan yöneticilerle

yaptıkları çalışmalarında kadın çalışanlar özelinde cam tavan algısı oluşturabilecek tutumların yöneticilerin yaş seviyelerine göre farklılık oluşturmadığını saptamıştır. Yine Gezer (2019) devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerle yaptığı çalışmada yaş grupları değişkeniyle cam tavan sendromunun arasında anlamlı farklılık bulunmadığını bulmuştur. Benzer bir şekilde Bozdoğan (2020) özel sektörde çalışan kadınlarla yaptığı çalışmada yaş değişkeninin cam tavan sendromu üzerinde anlamlı bir fark yaratmadığı sonucuna ulaşmıştır. Yücel (2022) kadın akademisyenlerle ve Karamert (2023) özel sektör kadın çalışanlarıyla yaptığı çalışmada yaş değişkeninin cam tavan algısı üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığını belirtmiştir. Diğer bir yandan Duruk (2023) turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerle yaptığı çalışmada yaş değişkeninin cam tavan algısı üzerinde, anlamlı bir farklılık oluşturduğunu ortaya koymuştur. Yine Çiftçi (2021) bankalarda görev yapan kadın çalışanlarla yaptığı çalışmada yaş grupları ile cam tavan engelleri puanları arasında anlamlı farklılaşmanın olduğunu bulmuştur. Benzer bir şekilde Biner (2022) üniversitede görev yapan kadın idari personelle yaptığı çalışmada yaş

değişkeninin cam tavan algıları üzerinde etkisi olduğunu bulmuştur.

Meslekteki hizmet yılı değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Benzer bir şekilde Mızrahi ve Aracı (2010) KOBİ'lerde çalışan kadın yöneticilerle yaptıkları çalışmalarında; Gezer (2019) devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerle; Bozdoğan (2020) özel sektörde çalışan kadınlarla yaptığı çalışmada; Çiftçi (2021) bankada görev yapan kadın çalışanlarla yaptığı çalışmada; Yücel (2022) kadın akademisyenlerle yaptığı çalışmada; Karamert (2023) özel sektör çalışanlarıyla yaptığı çalışmada iş hayatındaki çalışma süresi değişkeniyle cam tavan algısının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını bulmuşlardır. Diğer bir yandan Duruk (2023) turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerle yaptığı çalışmada ve Biner (2022) üniversitede görev yapan idari kadın personelle yaptığı çalışmada mesleki deneyim değişkeniyle cam tavan algısının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunduğunu saptamışlardır.

Eğitim durumu değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Halbuki Mızrahi ve Aracı (2010) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerle yaptıkları çalışmalarında; Çiftçi (2021) bankalarda görev

yapan kadın çalışanlarla yaptığı çalışmada; Biner (2022) üniversitede görev yapan kadın idari personelle yaptığı çalışmada; Yücel (2022) kadın akademisyenlerle yaptığı çalışmada; Duruk (2023) turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerle yaptığı çalışmada; Karamert (2023) özel sektör çalışanlarıyla yaptığı çalışmada farklılık bulunmadığını ortaya koymuşlardır. Ancak Gezer (2019) devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerle yaptığı çalışmada eğitim durumunun cam tavan algısını farklılaştırdığı ortaya koymuştur ancak aynı çalışmada eğitim durumu değişkeni ile cam tavan sendromu arasında örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu dışında anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmiştir. Sonuç olarak bu çalışmada elde edilen veriler literatürün aksine sonuçlar ortaya koymaktadır. Buna göre eğitim durumu değişkeninin T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde görev yapan kadın eğitim yöneticilerine ait cam tavan algıları üzerinde farklılık yaratması yöneticilerin cinsiyet dağılımının bir sonucu olabilir. T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde 238'si kadın, 34'ü erkek olmak üzere toplamda 272 kişi eğitim yöneticisi olarak görev yapmaktadır. Eğitim yöneticilerinin %87,5'inin kadınlardan oluşması ve bunun bir sonucu olarak kadın yöneticilerle erkek yöneticiler arasındaki rekabetin düşük olması sebebiyle kadın yöneticiler üzerindeki cam tavan

algısı yaş, medeni durum, meslekteki hizmet yılı, sahip olunan çocuk sayısı, algılanan kişilik yapısı, içinde yetişilen aile yapısı, sosyal aktivitelere katılım durumu değişkenleri gibi kadınları sadece kadın oldukları için dezavantajlı duruma düşürebilecek değişkenler üzerinden değil de eğitim durumu değişkeni üzerinde farklılaşmış olabilir.

Medeni durum değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Literatürde yapılan çalışmaların bazıları medeni durum değişkeninin cam tavan algısını farklılaştırdığını bazıları ise farklılaştırmadığını belirtmiştir. Örneğin; Duruk (2023) turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerle yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin cam tavan algısı üstünde anlamlı bir farklılaşma yarattığını ortaya koymuştur. Kılıç ve Çakıcı (2016) tarafından Sağlık Bakanlığı ve Millî Eğitim Bakanlığında görev yapan kadın çalışanlarla yapılan cam tavan araştırmasında bekâr kadın çalışanların evli kadın çalışanlara oranla daha yüksek düzeyde cam tavan algısına sahip olduklarını saptamıştır. Mızrahi ve Aracı (2010) KOBİ'lerde çalışan yöneticilerle yaptıkları çalışmalarında kadın çalışanlara yönelik, cam tavan algısı oluşturabilecek tutumların yöneticilerin medeni durum değişkeni özelinde farklılaşma göstermediğini tespit etmiştir. Gezer (2019) devlet okullarında görev yapan öğretmenlerle yaptığı çalışmada medeni durum değişkeniyle cam tavan sendromunun arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığını belirtmiştir. Bozdoğan (2020) özel sektörde çalışan kadınlarla yaptığı çalışmada medeni durum değişkeniyle cam tavan sendromunun

arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna varmıştır. Çiftçi (2021) bankada görev yapan kadın çalışanlarla yaptığı çalışmada medeni hal gurupları ile cam tavan engelleri puanları arasında anlamlı farklılaşmanın olmadığını bulmuştur. Biner (2022) üniversitede görev yapan idari personellerle yaptığı çalışmada medeni durum değişkeniyle cam tavan algısının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını ifade etmiştir. Yücel (2022) kadın akademisyenlerle yaptığı çalışmada cam tavan algılarında medeni hal guruplarına dayalı bir anlamlı farklılaşma olmadığını göstermiştir. Karamert (2023) özel sektör çalışanlarıyla yaptığı çalışmada evli katılımcıların cam tavan ortalamasının bekâr katılımcılara göre daha düşük olmasıyla birlikte medeni durum değişkeniyle cam tavan algısının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını belirtmiştir. Benzer şekilde bu araştırmada da elde edilen bulgular medeni durum değişkeniyle cam tavan algısının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunmadığını göstermektedir.

Sahip olunan çocuk sayısı değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Yapılan çalışmaların bazıları sahip olunan çocuk sayısı değişkeninin cam tavan algısını farklılaştırdığını bazıları ise farklılaştırmadığını belirtmiştir. Örneğin; Duruk (2023) turizm sektöründe çalışan kadın iş görenlerle yaptığı çalışmada çocuk sayısı değişkeninin cam tavan algısı üzerinde anlamlı bir farklılaşma oluşturduğunu ortaya çıkarmıştır. Yiğitbaş ve Özcan (2021) çalışmayan kadınlar üzerinde yaptıkları araştırmada çocuk sahibi olan kadınlara ait cam tavan algılarının

yüksek olduğunu belirtmiştir. Bozdoğan (2020) özel sektörde çalışan kadınlarla yaptığı çalışmada çocuk sayısı değişkeniyle cam tavan sendromunun arasında anlamlı bir farklılaşma olmadığı sonucuna varmıştır. Kadın eğitim yöneticileri özelinde yapılan bu araştırmada meydana çıkan sonuçlar sahip olunan çocuk sayısı değişkeninin cam tavan algısına etki etmediği yönündedir.

Algılanan kişilik yapısı değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Yiğitbaş ve Özcan (2021) çalışmayan kadınlar üzerinde yaptıkları araştırmada içe dönük kadınların cam tavan algılarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Ama kadın eğitim yöneticileri özelinde yapılan bu araştırmada meydana çıkan sonuçlar algılanan kişilik yapısı değişkeninin cam tavan algısına etki etmediği yönündedir.

İçinde yetişilen aile yapısı değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Ayrıca literatürde içinde yetişilen aile yapısı değişkeniyle cam tavan algı düzeylerini karşılaştıran bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

Sosyal aktivitelere katılma durumu değişkeniyle cam tavan algılarının arasında anlamlı bir farklılaşma bulunamamıştır. Yiğitbaş ve Özcan (2021) çalışmayan kadınlar üzerinde yaptıkları araştırmada sosyal etkinliklere katılmayan kadınların cam tavan algılarının yüksek olduğunu belirtmiştir. Ama kadın eğitim yöneticileri özelinde yapılan bu araştırmada meydana çıkan sonuçlar sosyal aktivitelere katılım durumu değişkeninin cam tavan algısına etki etmediği yönündedir.

4.2. Öneriler

Eğitim durumuyla cam tavan algısının arasındaki anlamlı fark sonucundan yola çıkarak kadınların maruz kaldıkları cam tavan engelleri, kadınların eğitim seviyelerini yükseltecek imkânlar geliştirerek ortadan kaldırılabilir. Kadınların eğitim seviyeleri arttıkça iş yaşamında uğrayacakları ayrımcı yaklaşımların azalacağı düşünülmektedir.

Bu bağlamda politika geliştiricileri veya uygulayıcılarına aşağıdaki eylemler önerilmektedir.

- Lise mezunu kadınlar lisans seviyesinde eğitim almaya, ön lisans seviyesindeki kadınlar lisans tamamlamaya, lisans seviyesindeki kadınlar yüksek lisansa teşvik edilmelidir.
- Kadınların eğitim seviyelerini arttırmalarına yardımcı olmak için kadınlara esnek çalışma seçenekleri sunulmalı ve çocuk bakımı konusunda destekleyici hizmetlere erişim kolaylaştırılmalıdır.
- Düşük eğitim seviyesine sahip kadınlar için mesleki gelişim programları hazırlanmalıdır.
- Daha tecrübeli kadınların, genç ve deneyimsiz kadınlarla deneyim paylaşımı yapabilecekleri mentorlük uygulamaları ve iletişim ağları geliştirilmelidir.

Bu araştırma eğitim yöneticilerinin %87,5'ini kadınların oluşturduğu T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına bağlı Enstitü İstanbul İSMEK hayat boyu öğrenme merkezlerinde gerçekleştirilmiştir. Bu konu üzerinde çalışmak isteyen diğer araştırmacılar kadın erkek yönetici

sayısının birbirine yakın olduğu veya erkek yöneticilerin kadın yöneticilerden fazla olduğu diğer hayat boyu öğrenme merkezlerinde de benzer bir araştırma gerçekleştirebilir. Araştırma diğer eğitim kurumlarında, diğer belediyelerin hayat boyu öğrenme merkezlerinde, resmi ve özel okullarda

gerçekleştirilebilir. Bu araştırma nicel yöntemlerle yapılmış bir araştırmadır. Kadın yöneticilerde cam tavan konusu nitel yöntemlerle veya nitel/nicel bilimsel araştırma yöntemlerinin birlikte kullanıldığı karma yöntemlerle de araştırılabilir.

YAYIN ETİĞİ BEYANI

Bu çalışma için T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Araştırmaları Etik Kuruluna başvurulmuştur. Kurul 03.05.2023 tarihinde bu çalışmada kullanılan veri toplama araçları ve yöntemlerine ilişkin bilgilerde etiğe aykırı herhangi bir bulguya rastlanılmadığına dair karar vermiştir. Ayrıca çalışma kapsamında toplanacak veriler için 09.06.2023 tarihinde T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığından bilimsel araştırma yürütüme izni alınmıştır.

TEŞEKKÜR BEYANI

T.C. Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bölümünde yürüttüğüm araştırma sürecinde değerli danışmanlığını ve rehberliğini benden esirgemeyen danışmanıma, araştırma kapsamında veri toplama sürecine destek sağlayan T.C. İstanbul Büyükşehir Belediye Başkanlığına ve ona bağlı Hayat Boyu Öğrenme Şube Müdürlüğü ile Enstitü İstanbul İSMEK Yönetim Merkezine bütün destekleri için çok teşekkür ederim. Ayrıca yüksek lisans sürecinde bana katkı sunan bütün hocalarıma minnettarım.

KAYNAKÇA

Akarçay, P. (2019). İsveç'te cinsiyet eşitliği politikaları. *International Journal of Social Inquiry*, 12(1), 1-27. 1.

Aksayan, S., Bahar, Z., Bayık, A., Emiroğlu, O. N., Erefe, İ., Görak, G., ... & Seviğ, Ü. (2002). Hemşirelikte araştırma ilke süreç ve yöntemleri. İstanbul: HEMARGE Yayınları, (1), 156-159.

Altındal, Y. (2022). Mekânın kadın yüzüne sosyolojik aynanın karşısından bakmak. *International Academic Social Resources Journal*, (e-ISSN: 2636-7637), Vol:7, Issue:44; pp:1901-19007

Altındal, Y. (2009). Erkeksi siyasetin 'erk'siz dublörleri. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 12(21), 351-367.

- Bakırcı, Ç. M. (2019). Cinsel kimlik: Biyolojik cinsiyet, cinsel yönelim ve toplumsal cinsiyet nedir? Evrim Ağacı. Erişim, 8.
- BBC News Türkçe (2018). Hangi ülkelerde kadınlar siyasette daha güçlü? <https://www.bbc.com/turkce/haberler-dunya-44821229>
- Coşkun, A., Özdilek, R. (2012). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sağlığa yansması ve kadın sağlığı hemşiresinin rolü. Hemşirelikte Eğitim ve Araştırma, 9(3), 30-39.
- Creswell, J. W. (2015). Revisiting mixed methods and advancing scientific practices', in Sharlene Nagy Hesse-Biber, and R. Burke Johnson (eds), The Oxford Handbook of Multimethod and Mixed Methods Research Inquiry, Oxford Library of Psychology (2015; online edn, Oxford Academic, 19 Jan. 2016)
- Demir, Z. (2015). Kadınların siyasete katılımı ve katılımı artırmaya yönelik stratejiler. KADEM Kadın Araştırmaları Dergisi, 1(2), 35-47.
- Deniz, Ş. (2007). Kadın parlamenterlerin bakış açısıyla Türkiye'de kadınların siyasal hayattaki temsili. Journal of Management and Economics Research, 5(7), 2-16.
- Derin, N. (2020). Dünyadan ve Türkiye'den örneklerle cam tavan sendromu, Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi, 10(2), 137- 154.
- Dökmen, Z. Y. (2010). Toplumsal cinsiyet, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Ecevit, Y., & Bayrakçeken Tüzel, G. (2019). Toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi için el kitabı. ISBN: 978-605-80901-2-5
- Ersoy, E. (2009) Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği: Malatya örneği. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 19(2), 210.
- Erzen, M. Ü. (2019). Siyasette cinsiyet eşitsizliği. Asya Studies, 2(8), 21-32.
- Güldü, Ö., Ersoy Kart, M. (2010) Toplumsal cinsiyet rolleri ve siyasal tutumlar: Sosyal psikolojik bir değerlendirme. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 64 (3), 100.
- Günay, G., Bener, Ö. (2011). Kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimleri. Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi, 153(153).
- Kaşıkırık, A., & Karaoğlu, N. (2021). Yerel Siyasette Kadının Adı Neden Yok?. Kadın Adayları Destekleme Derneği Yayınları, ISBN – 978-975-6487-43-3
- Kümbetoğlu, B. (2008). Sosyolojide ve antropolojide niteliksel yöntem ve araştırma. Bağlam yayıncılık.
- Memiş, H.B.Ö. (2017). Siyasette ve siyasal iletişimde erkeklik söylemi: 2015-2017 arası Türkiye incelemesi. Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi, 5(11), 557-570.
- Özalp, H. (2016). Toplumsal cinsiyet ve siyaset ilişkileri kadınların siyasette aday olması ve seçilmesinin önündeki engeller ve çözüm önerileri,

Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Öztepe, M. C. (2023). Kamu yönetiminde kadın: toplumsal cinsiyet temelli bir değerlendirme. Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 24(1), 203-223.

Sancar, S. (2018). Siyasal Kararlara Katılımda Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Haritalama ve İzleme Çalışması. ISBN: 978-605-64847-9-7

Sancar, S. (2020). Siyasal kararlara katılımı toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması 2018-2020 güncellemesi. Türkiye’de katılımcı demokrasinin güçlendirilmesi: Toplumsal cinsiyet eşitliğinin izlenmesi projesi faz II. ISBN: 978-605-80901-8-7

Sancar, S., & Göç-Bilgin, M. (2021). Erkekler, erkeklikler ve toplumsal cinsiyet eşitliği haritalama ve izleme çalışması. ISBN: 978-625-7666-12-1

Sancar, S., Toksöz, G., Yüksel-Kaptanoğlu, İ., Memiş-Parmaksız, E., Arslan, H., Kabadayı, A., ...

& İnanç, B. (2021). Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitliğini İzleme Raporu 2019-2020.

Şahin, M. (2019). Kültür aktarımında toplumsal cinsiyetin rolü. Akademik Hassasiyetler, 6(11), 233-249.

TBMM, Türkiye Büyük Millet Meclisi. 27. Dönem Milletvekilleri Sandalye Dağılımı (24 Haziran 2018). <https://www.tbmm.gov.tr/sandalyedagilimi>

Ünüvar, M. F. (2021). Siyasetin cinsiyetçi dili ve toplumsal yansımaları. İzmir Demokrasi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın ve Aile Çalışmaları Anabilim Dalı

Yalçın, N. (2019). Bipolar hastalar açısından iyileşmenin taşıdığı anlam. Yayımlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İzmir: s.17.

Yıldırım, A., Şimşek, H. (2013). Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri. (9. Baskı). Ankara: Seçkin Yayıncılık.