

KADIN ÖĞRETMENLERİN CAM TAVAN ALGISI VE KARIYER ENDİŞELERİ ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ

EXAMINATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FEMALE TEACHERS' PERCEPTION OF THE GLASS CEILING AND CAREER ANXIETY

Suzan CEYRAN¹
Tuğba ALAGÖZ²
Prof. Dr. Yusuf İNANDI³

Atıf Bilgisi: Ceyran, S., Alagöz, T., & İnandi, Y. (2025). Kadın Öğretmenlerin Cam Tavan Algısı ve Kariyer Endişeleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Sürekli Mesleki Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 8(1) 24-55.

Öz

Türkiye’de, kadın öğretmenlerin karşılaştığı kariyer engellerinin psikolojik boyutunun analiz edilmesi önemli görülmektedir. Bu bağlamda bu araştırmanın amacı, kadın öğretmenlerin cam tavan algıları ile kariyer endişeleri arasındaki ilişkiyi incelemektir. Nicel araştırma yöntemlerinden ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Mersin ilinde görev yapan 250 kadın öğretmen çalışmanın örneklemini oluşturmuştur. Veriler, “Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği” ve “Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği” ile toplanmıştır. Verilerin analizinde Pearson korelasyon katsayısı, bağımsız örneklem t-testi, tek yönlü ANOVA ve çoklu doğrusal regresyon teknikleri kullanılmıştır. Bulgular, kadın öğretmenlerin cam tavan algısının genel düzeyde orta, örgütsel engeller boyutunda ise yüksek olduğunu göstermiştir. Kariyer endişesi düzeyinin ise genel olarak orta, ancak örgüt kaynaklı endişe boyutunda yüksek olduğu belirlenmiştir. Cam tavan algısı ile kariyer endişesi arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Regresyon analizleri, cam tavanın örgütsel, bireysel ve toplumsal alt boyutlarının birlikte kariyer endişesinin anlamlı yordayıcıları olduğunu göstermiştir. Özellikle örgütsel engeller, örgüt kaynaklı endişeyi; bireysel engeller, iş yaşam dengesi endişesini en güçlü biçimde açıklamaktadır. Sonuçlar, kadın öğretmenlerin kariyer endişesinin çok düzeyli bir yapıya sahip olduğunu ve bu kaygının hem bireysel hem de örgütsel faktörlerden beslendiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar kelimeler: Cam Tavan, Cinsiyet Eşitsizliği, Kadın Öğretmenler, Kariyer Endişesi.

Abstract

In Turkey, it is considered important to analyze the psychological dimension of career barriers faced by female teachers. Within this context, this study examines the relationship between female teachers’ perceptions of the glass ceiling and their levels of career anxiety. The study employed a correlational survey design, which is a quantitative research method. The sample consisted of 250 female teachers working in public schools in Mersin, Turkey. Data were collected using the Glass Ceiling Barriers Scale for Female Teachers and the Teacher Career Anxiety Scale. These were analysed using Pearson correlation coefficients, an independent samples t-test, a one-way ANOVA and multiple linear regression analyses. The findings revealed that female teachers’ perceptions of the glass ceiling were moderate overall, but high in the organisational barriers dimension. Similarly, their career anxiety levels were moderate overall, but higher in the organisation-related sub-dimension. A positive and significant correlation was found between glass ceiling perception and career anxiety. Regression analyses showed that the organisational, individual and social subdimensions of the glass ceiling predicted career anxiety significantly. Of these, organisational barriers most strongly predicted organisation-based anxiety, while individual barriers most strongly predicted work-life balance anxiety. These results suggest that career anxiety among female teachers is a multidimensional phenomenon influenced by organisational and individual factors, highlighting the importance of structural equality and supportive institutional practices in educational settings.

Keywords: Career Anxiety, Female Teachers, Gender Inequality, Glass Ceiling.

1 Mersin Üniversitesi, suzanceyran@gmail.com, Orcid No: [0009-0002-0354-0216](https://orcid.org/0009-0002-0354-0216)

2 Mersin Üniversitesi tugbaalagoz87@gmail.com, Orcid No: [0000-0003-4300-2076](https://orcid.org/0000-0003-4300-2076)

3 Mersin Üniversitesi, inandiyusuf@gmail.com, Orcid No: [0000-0003-2760-0957](https://orcid.org/0000-0003-2760-0957)

Gönderim Tarihi: 27.10.2025

Kabul Tarihi: 02.12.2025

Yayınlanma Tarihi: 02.12.2025

Giriş

Toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, bireylerin mesleki yaşamlarında farklı fırsatlara erişmesini engelleyen önemli bir sorundur. Özellikle kadınların iş yaşamında karşılaştıkları görünmez engeller, kariyer gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir (Eagly ve Carli, 2007). Eğitim sektörü, kadınların yoğun olarak istihdam edildiği alanlardan biri olmasına rağmen, azim ve özveriyle mesleğe başlayan kadın öğretmenler, belirli bir süre sonra mesleki bir durağanlık dönemine girmekte ve mesleki kariyerinde yükselme konusunda toplumsal, örgütsel veya bireysel birtakım engellerle karşılaşmaktadır (Aytaç, 2020; Kılıç, 2021; Özbilgin ve Healy, 2004). Bu durum, kadın öğretmenlerin mesleki potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerini engellemekte ve eğitim sisteminde üst düzey pozisyonlarda kadın temsilinin sınırlı kalmasına neden olmaktadır.

Kadınların öğretmenlikte niceliksel üstünlüğüne rağmen özellikle okul yöneticiliği gibi görevlerde düşük temsili, eğitim örgütlerinde toplumsal cinsiyet temelli görünmez engellerin sürdüğünü düşündürmektedir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2023-2024 eğitim-öğretim yılı istatistiklerine göre, örgün eğitim kurumlarında görev yapan öğretmenlerin toplam sayısı 1 168 896 olup, bunun 452 814'ü erkek, 716 082'si kadındır. Ancak geçmişten bu yana farklı yıllardaki oranlar incelendiğinde üst ve orta düzey yönetimde kadın oranının genel düzeyde sınırlı kaldığı açıkça görülmektedir. Alberalar (2015) araştırmasında okullarda görev yapan 37.369 okul müdüründen 31.933'ü (%85,45) erkek, 5.436'sı (%14,55) kadın olduğunu ifade etmiştir. Benzer bir bulguya da TALIS 2018 raporunda rastlanmaktadır. TALIS 2018'e (Uluslararası öğrenme ve öğretme araştırması) katılan 3951 öğretmenin yüzde 55,8'inin, 196 okul müdürünün ise yalnızca yüzde 7,2'sinin kadın olduğu görülmektedir (OECD, 2020). TÜİK'in (2025) kadın istihdamına ilişkin sunmuş olduğu veriler de önceki bulguları destekler niteliktedir. TÜİK'e (2025) göre yükseköğretimde görevli profesörler içinde kadın profesör oranı %34,6'dır. Bununla birlikte tüm hizmet alanlarında üst ve orta düzey yönetici pozisyonundaki kadın oranı sadece %20,6'dır. Bu gerçeklik çerçevesinde özellikle, yönetici pozisyonlarına yükselmede kadınların belirli bir seviyenin ötesine geçmelerini engelleyen, kurumsal yapılarca desteklenmese de pratikte varlığını sürdüren görünmez bariyerler "cam tavan" olarak ifade edilmektedir (Morrison vd., 1987; Yılmaz ve Demir, 2022). Bu engeller, çoğunlukla toplumsal cinsiyet rolleri, örgütsel önyargılar ve kültürel kalıplardan kaynaklanmaktadır (İnandı vd., 2009). Bu tür engellerin en belirgin biçimde gözlemlendiği alanlardan biri olan eğitim kurumlarında kadın öğretmenler, yönetim kademelerine yükselme sürecinde erkek meslektaşlarına göre daha fazla zorluk yaşamaktadır (İnandı ve Tunç, 2012). Benzer şekilde Orhan ve Özden (2023) de, kadın öğretmenlerin yöneticilik pozisyonlarına uygun görülmediklerinde özgüven ve aidiyet duygularının zayıfladığı vurgulamaktadır. Bu bağlamda "cam

tavan”, liyakat ve performansa karşın üst pozisyonlara erişimi sınırlayan, kalıp yargı, ağlara erişim ve değerlendirme önyargıları gibi kurumsal mekanizmalarla yeniden üretilen görünmez bariyerler olarak tanımlanmaktadır (Glass Ceiling Commission, 1995). Acker’ın (1990) “cinsiyetlenmiş örgütler” yaklaşımı, örgüt mantığının “ideal çalışanı” maskülen normlarla kurduğunu, bunun da eğitim örgütlerinde kadınların liderliğe geçişinde sistematik eşitsizlikler doğurduğunu vurgulamaktadır.

Bununla birlikte; kadın öğretmenler, cam tavan gibi engellerle karşılaştıklarında bu durumun beraberinde getirdiği mesleki ilerlemede adaletsizlik ve yabancılaşma duygusu gibi psikolojik yansımalarıyla mücadele etmek zorunda kalabilmektedir (İnandı vd., 2009). Bu yansımalar kendini kariyer endişesi olarak göstermektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı’na (SCCT) göre kariyer ilgileri, seçimleri ve performans; öz yeterlik, sonuç beklentileri ve algılanan bağlamsal engellerin etkileşimiyle biçimlenmektedir (Lent vd., 1994; Lent, 2019). Endişe ise bu engellerin bir tehdit olarak algılanması eğilimiyle ilişkili olarak ortaya çıkmaktadır (Cisler ve Koster, 2010). Başka bir ifadeyle kariyer endişesi, bireyin kariyerine yönelik belirsizlik, yetersizlik ve başarısızlık duygularıyla ilişkili olarak yaşadığı psikolojik bir durumdur (Greenhaus vd., 2010). Dahası bireyin mesleki geleceği hakkında duyduğu belirsizlik ve kaygı durumunu ifade eden kariyer endişesi, bireyin yeni fırsatlara yönelmesini de zorlaştırabilmektedir (Koçak ve Yıldırım, 2023). Bu bağlamda, kariyer endişesi yalnızca bireyin içsel psikolojik süreçleriyle sınırlı kalmamakta, aynı zamanda çalışma ortamında karşılaştığı yapısal ve kültürel engeller tarafından da şekillenmektedir.

Cam tavan algısı kadın öğretmenlerin kariyer hedeflerine ulaşma konusundaki motivasyonlarını düşürebilmekte, bu da kariyer endişesini artırabilmektedir (Altan, 2018; Bozionelos, 2005; İnandı vd., 2009). Dolayısıyla bu endişeyi azaltmak öğretmen motivasyonunu artıran bir unsur olarak değerlendirilebilir (Alagöz vd. 2025). Alanyazındaki çalışmalar, cam tavan algısının iş doyumu, iyi oluş ve iş-aile çatışması gibi çıktılarla ilişkili olduğunu; eğitim bağlamında kadın öğretmenlerin algılarında terfi süreçlerinin belirsizliği, liderlik rolünün maskülen kodlanması ve sembolik dışlama pratiklerinin öne çıktığını göstermektedir (Babic ve Hansez, 2021; Kirişçi ve Can, 2020; Orhan ve Özden, 2023). Bununla birlikte, kariyer endişesinden cam tavan algısına yönlü etkileri öğretmen örnekleminde sınayan çalışmalar sınırlıdır. Özellikle Türkiye’de, kadın öğretmenlerin karşılaştığı kariyer engellerinin psikolojik boyutunu analiz eden daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyulmaktadır. Çünkü kadın öğretmenlerin yönetici pozisyonlara geçişlerini destekleyecek stratejiler geliştirilmesi, eğitim sisteminin daha kapsayıcı hale gelmesini sağlamakla kalmayacak, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini de güçlendirecektir (Arslan ve Kaya, 2024). Bu bağlamda, bu araştırmanın amacı kadın öğretmenlerin kariyer yolculuklarında karşılaştıkları cam

tavan algısının, onların kariyer endişesi yaşama olasılığını nasıl etkilediğini anlamaktır. Dahası bu araştırma, ilgili literatürden yararlanarak teorik bir çerçeve sunacak ve kadın öğretmenlerin görüşlerine dayalı olarak cam tavan algısı ve kariyer endişesi arasındaki ilişkiyi analiz edecektir. Bu konunun incelenmesi, eğitim alanında cinsiyet temelli engellerin belirlenmesi ve kadın öğretmenlerin mesleki tatminlerini artıracak politikalara katkı sağlanması açısından önemlidir.

Araştırmanın araştırma sorusu “Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi ile cam tavan engelleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmakta mıdır?” olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda araştırmanın alt problemleri olarak aşağıdaki sorulara yanıt aranacaktır.

1. Kadın öğretmenlerin cam tavan engeli düzeyleri nedir?
2. Kadın öğretmenlerin cam tavan algısı düzeyleri medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
3. Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeyleri nedir?
4. Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeyleri medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?
5. Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinde öğretmenlerin cam tavan algıları anlamlı bir yordayıcı mıdır?

Yöntem

Bu bölümde, araştırmanın genel tasarımını, evren ve örneklem seçimini, veri toplama araçlarını, veri toplama sürecini ve verilerin analizine ilişkin kullanılan yöntem açıklanacaktır. Bu araştırma, Mersin ilindeki kadın öğretmenlerin cam tavan algısı ve kariyer endişesi arasındaki ilişkileri incelemeyi amaçlamaktadır.

Araştırma Modeli

Kamu okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin kariyer endişesi ve cam tavan engelleri arasındaki ilişkiyi belirlemek için nicel araştırma yaklaşımına dayalı yöntemlerden ilişkisel (korelasyonel) tarama yöntemi kullanılmıştır. İlişkisel tarama, iki veya daha çok değişken arasındaki ilişkinin herhangi bir şekilde ilgili değişkenlere müdahale edilmeden incelendiği araştırmalardır (Cresswell, 2012; Cohen vd., 2007)

Evren ve Örneklem

Araştırmanın evreni, 2024-2025 eğitim öğretim yılında Mersin ilinde ortaokul kademesinde görev yapmakta olan 4908 kadın öğretmenlerden oluşmaktadır. Mersin ili, eğitimde kadın öğretmenlerin yoğun olarak görev yaptığı bir şehir olup, bu alanda yapılacak bir araştırma, eğitim sistemindeki cinsiyet temelli engelleri daha iyi anlamamıza katkı sağlayacaktır. Kolay ulaşılabilir örneklemenin tamamen mevcut olan, ulaşması hızlı ve kolay olan öğelere dayanması nedeniyle (Baltacı, 2018) araştırmanın örnekleme belirlenirken yöntemi olarak kolay erişilebilir örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırma kapsamında, %90 güven aralığında % 5 anlamlılık düzeyinde 258 kadın öğretmenlerden oluşan bir örneklem belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğünü hesaplamak için tesadüfi örnekleme için örneklem büyüklüğü, güven düzeyi ve güven aralığı tablosundan (Cohen vd., 2007) faydalanılmıştır. Buna göre bu örneklem büyüklüğü, istatistiksel analizler açısından yeterli sayılmakta ve güvenilir analiz sonuçları elde edilmesine imkân sağlamaktadır (Çokluk vd., 2014). Kadın öğretmenler, özellikle kamu sektöründe yaygın olarak görev yapmaları, kariyer basamaklarında yükselme süreçlerinde karşılaştıkları yapısal ve algısal engeller nedeniyle bu araştırma açısından uygun bir hedef kitle olarak değerlendirilmiştir. Örneklemeye ilişkin bilgiler Tablo 1’de gösterilmiştir.

Tablo 1.
Örneklemeye İlişkin Demografik Bilgiler

Değişken	Grup	f	%
Medeni Durum	Evli	164	65.5
	Bekar	86	34.4
Yaş	20-29	31	12.4
	30-39	101	40.4
	40-49	79	31.6
	50 ve üzeri	39	15.6
Eğitim Durumu	Lisans	154	61.6
	Lisansüstü	96	38.4
Kıdem	1-5 yıl	38	15.2
	6-10 yıl	50	20.0
	11-15 yıl	57	22.8
	16-20 yıl	40	16.0
	20 yıl ve üzeri	65	26.0

Veri Toplama Araçları

Bu araştırmada katılımcılara ait kıdem, eğitim durumu ve medeni duruma ilişkin demografik bilgileri toplamak için kişisel bilgi formu, Güney ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği ile Alagöz ve diğerleri (2024) tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği kullanılmıştır.

Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği (2018): Kadın öğretmenlerin cam tavan algısını ölçmek için Güney ve diğerleri (2018) tarafından geliştirilen Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, kadın öğretmenlerin eğitim sektöründe yükselme konusunda karşılaştıkları engelleri, cam tavanın varlığını ve etkilerini değerlendiren, 5'li likert tipi derecelendirilen 31 soru ve toplumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Cam Tavan Ölçeği boyutlara göre madde numaraları toplumsal boyut-> 1-2-6-7-8-16-18 (7 madde), bireysel boyut-> 5-10-11-12-13-14-19-20-21-22-23-25-26-27-31 (15 madde), örgütsel boyut-> 3-4-9-15-17-24-28-29-30 (9 madde) 3 ve 29 numaralı maddeler ters maddedir. Ölçeğin geneli için hesaplanan Cronbach's Alpha değeri .90, toplumsal boyut için .85, örgütsel boyut için .80 ve bireysel boyut için .90'dır. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach- Alpha katsayısı .91, toplumsal boyut için .72, bireysel boyut için .90 ve örgütsel boyut için .81 olarak hesaplanmıştır. Cam tavan engellerine ilişkin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde aralıklar 1-1.79 Çok Düşük, 1.80-2.59 Düşük, 2.60-3.39 Orta, 3.40-4.19 Yüksek ve 4.20-5.00 Çok Yüksek şeklinde yorumlanmıştır. Bu aralıklar beşli derecelendirme yapısına sahip olan bir ölçek için $[(\text{madde sayısı} \times 5) - (\text{madde sayısı} \times 1) / 5]$ formülüyle hesaplanmıştır.

Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği (2024): Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerini ölçmek amacıyla Alagöz ve diğerleri (2024) tarafından geliştirilen Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek, öğretmenlerin kariyer süreçlerine ilişkin belirsizlik, yetersizlik ve kaygı gibi duygu durumlarını değerlendirmeye yönelik geliştirilmiş olup 5'li Likert tipi derecelendirme ile yapılandırılmıştır. Ölçek 18 maddeden ve dört alt boyuttan oluşmaktadır: Örgüt Kaynaklı Endişe (Madde 1-7), Çalışma Arkadaşı Kaynaklı Endişe (Madde 8-11), Birey Kaynaklı Endişe (Madde 12-15) ve İş-Yaşam Dengesi Kaynaklı Endişe (Madde 16-18). Ölçeğin genel Cronbach's Alpha değeri .89 olup, alt boyutlara ait Cronbach's Alpha değerleri sırasıyla Örgüt Kaynaklı Endişe için .81, Çalışma Arkadaşı Kaynaklı Endişe için .87, Birey Kaynaklı Endişe için .78 ve İş-Yaşam Dengesi Kaynaklı Endişe için .66 olarak bulunmuştur. Bu araştırmada ise ölçeğin tamamı için hesaplanan Cronbach- Alpha katsayısı .91, örgüt kaynaklı alt faktörü için .86, çalışma

arkadaşları kaynaklı alt faktörü için .87, birey kaynaklı alt faktörü için .81 ve iş ve yaşam dengesi alt faktörü için .73 olarak hesaplanmıştır. Kariyer endişesine ilişkin aritmetik ortalamaların değerlendirilmesinde $[(\text{madde sayısı} \times 5) - (\text{madde sayısı} \times 1)/5]$ formülüyle hesaplanan aralıklar 1-1.79 Çok Düşük, 1.80-2.59 Düşük, 2.60-3.39 Orta, 3.40-4.19 Yüksek ve 4.20-5.00 Çok Yüksek şeklinde yorumlanmıştır.

Veri Toplama Süreci

Bu araştırmada veri toplama süreci, 2025 yılının Ekim ayında başlatılmıştır. Araştırma verileri, katılımcılara çevrim içi olarak ulaştırılan anket formu üzerinden toplanmıştır. Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Etik Kurulundan tarihli ve/.... karar sayılı onay alındıktan sonra Mersin İl Milli Eğitim Müdürlüğünden de araştırma izni alınmıştır. Araştırma izni ile Mersin ilindeki ortaokul kademesinde görev yapan kadın öğretmenlere çevrimiçi formun bağlantısı iletilmiştir. Katılımcıların çalışma saatlerinin yoğunluğu ve yüz yüze veri toplama sürecinin zaman, maliyet ve erişilebilirlik açısından sınırlayıcı olabileceği göz önünde tutularak çevrim içi form tercih edilmiştir. Çevrimiçi formun açıklama kısmında, araştırmanın amacı, gizlilik ilkeleri ve gönüllülük esaslarına ilişkin bilgilendirme yapılmış; katılımcıların onayı alınarak veri toplama işlemleri gerçekleştirilmiştir. Bu yöntem, katılımcıların diledikleri zaman ve ortamda ankete ulaşabilmelerine olanak tanımış; veri toplama sürecinin esnek, hızlı ve daha geniş örnekleme ulaşılabilir bir şekilde yürütülmesini sağlamıştır. Ayrıca, çevrim içi anket uygulaması ile verilerin dijital olarak toplanması, analiz sürecinin daha sağlıklı ve sistematik yürütülmesine de katkı sunmuştur.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde çevrimiçi formlarla elde edilen veriler kontrol edildikten sonra SPSS (Versiyon 27) paket programına aktarılmıştır. Toplanan verilerdeki uç değerlerin tespiti için Z puanı incelenmiş ve uç değerlere sahip sekiz veri seti analize dâhil edilmemiştir. Uç değerlerden arınan verilerin normallik dağılımı Skewness- Kurtosis değerleri incelenerek tespit edilmiştir. Normallik dağılımına ilişkin Skewness- Kurtosis değerleri Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2.
Normallik Dağılımına İlişkin Bulgular

	Skewness	Kurtosis
Toplumsal	.228	-.376
Bireysel	-.140	-.486
Örgütsel	-.321	-.384

Cam Tavan Engelleri Ölçeği	-.233	-.270
Örgüt Kaynaklı	-.576	.448
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	.192	-.805
Birey Kaynaklı	.180	-.623
İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	.091	-.441
Kariyer Endişesi Ölçeği	-.059	.151

Tablo 2 incelendiğinde, veri toplama araçlarından elde edilen puanlara ilişkin skewness ve kurtosis değerlerinin ± 1 aralığında bulunması normal dağılım için yeterli görülmektedir (George & Mallery, 2010). Normal dağılım gösteren verilerin betimsel istatistik analizi, öğretmenlerin kariyer endişelerini ve cam tavan engellerini algı düzeylerini belirlemek için kullanılmıştır. Ardından Pearson korelasyon analizi yapılmıştır. Bu analiz, öğretmenlerin kariyer endişeleri ile cam tavan engelleri düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını belirlemek için kullanılmıştır. Son olarak, basit doğrusal regresyon analizi, öğretmenlerin kariyer endişelerinin cam tavan engelleri düzeylerini yordayıp yordamadığını belirlemek ve yorduyorsa ne kadar yordadığını belirlemek için kullanılmıştır. Bulgular .05'den .01'e kadar bir anlamlılık düzeyinde yorumlanmıştır. İlişkinin değerlendirilmesi sırasında Büyüköztürk ve diğerleri. (2013) tarafından kabul edilen korelasyon katsayısının kabul aralığı dikkate alınmıştır. Büyükköztürk ve diğerleri (2013), mutlak ilişkinin .29'dan .00'e kadar düşük olduğunu, .69'dan .30'a kadar orta olduğunu ve .70'den 1.00'a kadar yüksek olduğunu belirtmektedir.

Bu araştırma Türkiye'nin Mersin ilindeki kadın öğretmenlerden toplanan verilere dayalı olarak gerçekleştirilen kesitsel bir yapıdadır. Söz konusu kesitsellik araştırmadaki neden sonuç çıkarımlarını kısıtlayabilmekte ve araştırmaya bir sınırlılık getirmektedir.

Bulgular

Bu bölümde veri toplama araçları ile toplanan verilerin analizi neticesinde kadın öğretmenlerin cam tavan engellerine, deneyimledikleri kariyer endişesine ve cam tavan engellerinin kariyer endişesi üzerindeki etkisine ilişkin elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bulgular alt problemlere paralel olarak sunulmuş ve başlıklandırılmıştır.

Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt problemi “kadın öğretmenlerin cam tavan engeli düzeyleri nedir?” biçiminde ifade edilmiştir. Bu bölümde araştırmanın birinci alt problemine ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların cam tavan engelleri ölçeğine vermiş oldukları yanıtlar neticesinde oluşan puanlar betimsel istatistikler ile analiz edilmiş ve bulgular Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3.

Cam Tavan Engelleri ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistik Analizi

Ölçek	n	Min.	Max.	$\bar{X}$	ss	Düzye
Cam Tavan Engelleri Ölçeği	250	1.13	4.52	3.06	.64	Orta
Toplumsal	250	1.00	5.00	2.71	.79	Orta
Bireysel	250	1.00	4.73	2.92	.80	Orta
Örgütsel	250	1.44	5.00	3.56	.78	Yüksek

Tablo 3'e göre, kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği genelinde öğretmenlerin cam tavan algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X} = 3.06$, $ss = .64$). Alt boyutlar incelendiğinde, örgütsel engeller boyutunun ($\bar{X} = 3.56$, $ss = .78$) yüksek düzeyde, bireysel ($\bar{X} = 2.92$, $ss = .80$) ve toplumsal ($\bar{X} = 2.71$, $ss = .79$) boyutlarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, kadın öğretmenlerin en fazla örgütsel düzeyde engeller algıladıklarını; bireysel ve toplumsal boyutlarda ise algılarının orta düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin cam tavan olgusuna ilişkin farkındalıklarının bulunduğu, ancak bu algının tüm boyutlarda homojen bir dağılım göstermediği; özellikle örgütsel faktörlerin diğer boyutlara kıyasla daha belirgin olduğu görülmektedir.

İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi “kadın öğretmenlerin cam tavan algısı düzeyleri medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Kadın öğretmenlerin cam tavan algısı düzeylerinde medeni durum değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını tespit etmek amacıyla bağımsız örneklem T-testi uygulanmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin bağımsız örneklem T-testi analizi sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cam Tavan Engelleri Ölçeği	Evli	164	3.10	.68	1.399	248	.16
	Bekar	86	2.98	.56			
Toplumsal	Evli	164	2.77	.82	1.696	248	.09
	Bekar	86	2.59	.72			
Bireysel	Evli	164	2.93	.84	.345	248	.73
	Bekar	86	2.89	.70			
Örgütsel	Evli	164	3.64	.75	2.028	248	.04*
	Bekar	86	3.42	.83			

$p^* < .05$

Araştırmada kadın öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin algılarının medeni durum değişkenine göre farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklemeler için yapılan t-testi ile incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre, cam tavan engelleri ölçeği genelinde evli ($\bar{X} = 3.10$) ve bekar ($\bar{X} = 2.98$) kadın öğretmenler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = 1.399$, $p > .05$). Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde, toplumsal boyutta evli ($\bar{X} = 2.77$) ve bekar ($\bar{X} = 2.59$) öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir ($t(248) = 1.696$, $p > .05$). Bireysel boyutta da evli ($\bar{X} = 2.93$) ve bekar ($\bar{X} = 2.89$) öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = .345$, $p > .05$). Buna karşılık, örgütsel boyutta anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir ($t(248) = 2.028$, $p < .05$). Evli kadın öğretmenlerin örgütsel engeller algısı ($\bar{X} = 3.64$) bekar kadın öğretmenlere ($\bar{X} = 3.42$) göre daha yüksek bulunmuştur. Bu bulguya göre, medeni durum değişkeninin cam tavan algısında genel düzeyde anlamlı bir farklılık yaratmadığı, ancak örgütsel boyutta evli kadın öğretmenlerin cam tavan algılarının daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte öğretmenlerin cam tavan algısı düzeyleri eğitim durumu açısından da incelenmiştir. Kadın öğretmenlerin lisans mezunu veya lisansüstü eğitim mezunu olmalarının cam tavan algısı düzeylerinde anlamlı bir farklılık ortaya koyup koymadığını belirlemek için bağımsız örneklemeler T-testi uygulanmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5.

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin ilişkin bağımsız örneklemeler T-testi analizi sonuçları

	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Cam Tavan Engelleri Ölçeği	Lisans	154	2.98	.59	-2.488	248	.01*
	Lisansüstü	96	3.18	.70			
Toplumsal	Lisans	154	2.64	.77	-1.803	248	.07
	Lisansüstü	96	2.82	.81			
Bireysel	Lisans	154	2.83	.74	-2.199	248	.02*
	Lisansüstü	96	3.06	.86			
Örgütsel	Lisans	154	3.49	.77	-1.842	248	.06
	Lisansüstü	96	3.68	.80			

$p < .05$

Tablo 5'te sunulan analiz sonuçlarına göre, cam tavan engelleri ölçeği genelinde lisans mezunu ($\bar{X} = 2.98$) ve lisansüstü mezunu ($\bar{X} = 3.18$) kadın öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($t(248) = -2.488$, $p < .05$). Bu bulguya göre, lisansüstü eğitime sahip kadın öğretmenlerin cam tavan algıları lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde, toplumsal boyutta lisans ($\bar{X} = 2.64$) ve lisansüstü ($\bar{X} = 2.82$) kadın öğretmenler

arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = -1.803$, $p > .05$). Bireysel boyutta anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t(248) = -2.199$, $p < .05$). Lisansüstü eğitime sahip kadın öğretmenlerin bireysel engel algısı ($\bar{X} = 3.06$), lisans mezunlarına göre ($\bar{X} = 2.83$) daha yüksektir. Örgütsel boyutta ise lisansüstü eğitime sahip kadın öğretmenlerin ortalama puanlarının ($\bar{X} = 3.68$) lisans mezunlarına ($\bar{X} = 3.49$) göre daha yüksek olmasına rağmen bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($t(248) = -1.842$, $p > .05$). Genel olarak değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin cam tavan algılarının genel ve bireysel boyutlarda eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde farklılaştığı, ancak toplumsal ve örgütsel boyutlarda anlamlı bir fark bulunmadığı belirlenmiştir. Kadın öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin algı düzeylerinde medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin yanı sıra öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin de belirleyici olabileceği öngörüsüyle öğretmenlerin cam tavan algısı düzeyleri mesleki kıdem açısından da incelenmiştir. Kıdem değişkeni 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri olarak beş grupta ele alındığından söz konusu grupların öğretmenlerin cam tavan engelleri düzeyinde anlamlı bir farklılık oluşturup oluşturmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile test edilmiştir. ANOVA testine ilişkin sonuçlar Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6.

Kıdem durumu değişkenine göre öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin ANOVA sonuçları

	Kıdem Durumu	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p
Cam Tavan Engelleri Ölçeği	1-5 yıl	38	2.86	.55	4-245	2.102	.08
	6-10 yıl	50	3.03	.56			
	11-15 yıl	57	3.18	.66			
	16-20 yıl	40	3.20	.74			
	21 ve üzeri	65	3.00	.64			
Toplumsal	1-5 yıl	38	2.53	.70	4-245	1.756	.13
	6-10 yıl	50	2.75	.73			
	11-15 yıl	57	2.84	.85			
	16-20 yıl	40	2.86	.94			
	21 ve üzeri	65	2.57	.72			
Bireysel	1-5 yıl	38	2.77	.66	4-245	2.211	.06
	6-10 yıl	50	2.80	.76			
	11-15 yıl	57	3.08	.83			
	16-20 yıl	40	3.13	.87			
	21 ve üzeri	65	2.81	.79			
Örgütsel	1-5 yıl	38	3.27	.79	4-245	1.639	.16
	6-10 yıl	50	3.63	.72			
	11-15 yıl	57	3.62	.72			
	16-20 yıl	40	3.57	.78			

Tablo 6'daki analiz sonuçlarına göre, cam tavan engelleri ölçeği genelinde kadın öğretmenlerin kıdem grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamıştır ($F(4-245) = 2.102$, $p > .05$). Alt boyutlar incelendiğinde, toplumsal boyutta da anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F(4-245) = 1.756$, $p > .05$). Ortalama puanlara göre, 11–15 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin ($\bar{X} = 2.84$) en yüksek toplumsal engel algısına, 1–5 yıl kıdem aralığındaki öğretmenlerin ise ($\bar{X} = 2.53$) en düşük algıya sahip oldukları belirlenmiştir. Bireysel boyut açısından da gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(4-245) = 2.211$, $p > .05$). En yüksek bireysel engel algısının 16–20 yıl kıdem aralığındaki öğretmenlerde ($\bar{X} = 3.13$), en düşük algının ise 6–10 yıl kıdem aralığında ($\bar{X} = 2.80$) olduğu görülmüştür. Örgütsel boyutta da kıdem grupları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(4-245) = 1.639$, $p > .05$). Ortalama değerlere göre, 6–10 yıl ($\bar{X} = 3.63$) ve 21 yıl ve üzeri ($\bar{X} = 3.63$) kıdem aralığındaki öğretmenlerin örgütsel engelleri daha yüksek düzeyde algıladıkları belirlenmiştir. Sonuç olarak, kıdem süresinin cam tavan algısında anlamlı bir fark yaratmadığı, ancak 10–20 yıl aralığındaki kıdem gruplarında algısal bir artışın gözlemlendiği tespit edilmiştir.

Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmanın üçüncü alt problemi olan “kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeyleri nedir?” sorusuna ilişkin bulgular yer almaktadır. Katılımcıların öğretmenlerin kariyer endişesi ölçeğine vermiş oldukları yanıtlar neticesinde oluşan puanlara ilişkin betimsel istatistik analizi sonuçları Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7.

Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeğine İlişkin Betimsel İstatistik Analizi

Ölçek	n	Min.	Max.	X	ss	Düzey
Kariyer Endişesi Ölçeği	250	1.00	5.00	3.19	.74	Orta
Örgüt Kaynaklı	250	1.00	5.00	3.65	.82	Yüksek
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	250	1.00	5.00	2.84	1.08	Orta
Birey Kaynaklı	250	1.00	5.00	2.93	.99	Orta
İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	250	1.00	5.00	2.91	.97	Orta

Tablo 7’de yer alan bulgulara göre, Öğretmenlerin Kariyer Endişesi Ölçeği genelinde öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinin orta düzeyde olduğu belirlenmiştir ($\bar{X} = 3.19$, $ss = .74$). Alt boyutlar incelendiğinde, örgüt kaynaklı endişe boyutunun ($\bar{X} = 3.65$, $ss = .82$) yüksek düzeyde, çalışma arkadaşları kaynaklı endişe ($\bar{X} = 2.84$, $ss = 1.08$), birey kaynaklı endişe ($\bar{X} = 2.93$, $ss = .99$) ve iş-yaşam dengesi kaynaklı endişe ($\bar{X} = 2.91$, $ss = .97$) boyutlarının ise orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlar, kadın öğretmenlerin kariyer endişelerinin en yüksek düzeyde örgüt

kaynaklı faktörlerden etkilendiğini, birey, çalışma arkadaşları ve iş-yaşam dengesi kaynaklı endişelerin ise orta düzeyde seyrettiğini göstermektedir. Bu açıdan bakıldığında, kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinin orta, ancak özellikle örgütsel kaynaklı endişelerin daha belirgin olduğu görülmektedir.

Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular

Araştırmanın dördüncü alt problemi “kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeyleri medeni durum, eğitim düzeyi ve kıdem gibi değişkenlere göre anlamlı farklılık göstermekte midir?” şeklinde ifade edilmiştir. Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinde medeni durum (evli-bekar) ve eğitim düzeyi (lisans- lisansüstü) gibi iki gruplu değişkenler açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığını belirlemek amacıyla bağımsız örneklem T-testi uygulanmıştır. 1-5 yıl, 6-10 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl, 21 yıl ve üzeri şeklinde beş gruplu bir değişken olan kıdem değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık olup olmadığını ortaya koyabilmek için ise tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. Medeni durum değişkenine ilişkin bulgular Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8.

Medeni durum değişkenine göre öğretmenlerin kariyer endişesine ilişkin ilişkin bağımsız örneklem T-testi analiz sonuçları

	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Kariyer Endişesi Ölçeği	Evli	164	3.18	.76	-.280	248	.77
	Bekar	86	3.21	.71			
Örgüt Kaynaklı	Evli	164	3.63	.80	-.449	248	.65
	Bekar	86	3.68	.85			
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	Evli	164	2.79	1.07	-1.138	248	.25
	Bekar	86	2.95	1.09			
Birey Kaynaklı	Evli	164	2.94	.98	.200	248	.84
	Bekar	86	2.91	1.01			
İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	Evli	164	2.95	1.00	.99	248	.32
	Bekar	86	2.82	.91			

Tablo 8’de gösterilen analiz sonuçlarına göre, kariyer endişesi ölçeği genelinde evli ($\bar{X}$ = 3.18) ve bekar ($\bar{X}$ = 3.21) kadın öğretmenlerin puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = -.280, p > .05$). Alt boyutlar düzeyinde incelendiğinde, örgüt kaynaklı endişe açısından evli ($\bar{X}$ = 3.63) ve bekar ($\bar{X}$ = 3.68) kadın öğretmenlerin ortalamaları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = -.449, p > .05$). Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe boyutunda da anlamlı bir farklılık gözlenmemiştir ($t(248) = -1.138, p > .05$). Evli kadın

öğretmenlerin ortalaması ($\bar{X} = 2.79$) bekar öğretmenlerden ($\bar{X} = 2.95$) biraz daha düşük olmasına rağmen fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Birey kaynaklı endişe boyutunda da evli ($\bar{X} = 2.94$) ve bekar ($\bar{X} = 2.91$) kadın öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = .200$, $p > .05$). Son olarak, iş-yaşam dengesi kaynaklı endişe boyutu açısından da evli ($\bar{X} = 2.95$) ve bekar ($\bar{X} = 2.82$) kadın öğretmenler arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = .989$, $p > .05$). Genel olarak değerlendirildiğinde, medeni durum değişkeninin kadın öğretmenlerin kariyer endişesi üzerinde anlamlı bir farklılık oluşturmadığı belirlenmiştir. Öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinde eğitim durumlarının da belirleyici olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda kadın öğretmenlerin lisans mezunu veya lisansüstü eğitim mezunu olmalarının yaşadıkları kariyer endişesi düzeylerinde anlamlı bir farklılık ortaya koyup koymadığını belirlemek için bağımsız örneklemeler T-testi uygulanmıştır. Bu analize ilişkin sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9.

Eğitim durumu değişkenine göre öğretmenlerin kariyer endişesine ilişkin T-testi sonuçları

	Eğitim Durumu	n	$\bar{X}$	ss	t	sd	p
Kariyer Endişesi Ölçeği	Lisans	154	3.11	.70	-2.017	248	.04*
	Lisansüstü	96	3.31	.80			
Örgüt Kaynaklı	Lisans	154	3.58	.78	-1.760	248	.08
	Lisansüstü	96	3.77	.86			
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	Lisans	154	2.79	1.02	-1.083	248	.28
	Lisansüstü	96	2.94	1.15			
Birey Kaynaklı	Lisans	154	2.81	.93	-2.363	248	.01*
	Lisansüstü	96	3.12	1.06			
İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	Lisans	154	2.86	.89	-1.000	248	.38
	Lisansüstü	96	2.99	1.09			

$p^* < .05$

Tablo 9’da yer alan bulgulara göre, kariyer endişesi ölçeği genelinde lisans mezunu ($\bar{X} = 3.11$) ve lisansüstü mezunu ($\bar{X} = 3.31$) kadın öğretmenler arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır ($t(248) = -2.017$, $p < .05$). Bu bulguya göre, lisansüstü eğitime sahip kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeyleri lisans mezunlarına göre daha yüksektir. Alt boyutlar incelendiğinde, örgüt kaynaklı endişe boyutunda lisans mezunlarının ($\bar{X} = 3.58$) ve lisansüstü mezunların ($\bar{X} = 3.77$) puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = -1.760$, $p > .05$). Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe boyutunda da anlamlı bir fark tespit edilmemiştir ($t(248) = -1.083$, $p > .05$). Buna karşılık, birey kaynaklı endişe boyutunda anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır ($t(248) = -2.363$, $p < .05$). Lisansüstü eğitime sahip öğretmenlerin birey kaynaklı endişe düzeyleri ($\bar{X} = 3.12$), lisans mezunlarına göre ($\bar{X} = 2.81$) daha yüksektir. İş-yaşam dengesi kaynaklı endişe

boyutunda ise lisans ($\bar{X} = 2.86$) ve lisansüstü ($\bar{X} = 2.99$) öğretmenlerin puanları arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($t(248) = -1.000$, $p > .05$). Bu bağlamda eğitim düzeyinin kariyer endişesi üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu, özellikle genel ve birey kaynaklı endişe düzeylerinin lisansüstü öğretmenlerde daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinde medeni durum ve eğitim durumu değişkenlerinin yanı sıra öğretmenlerin mesleki kıdemlerinin de belirleyici olabileceği düşüncesinden hareketle öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinin mesleki kıdem açısından da incelenmesi gerekli görülmüştür. Daha önce de belirtildiği üzere kıdem değişkeni beş grupta incelenmiş ve bu doğrultuda tek yönlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. ANOVA testine ilişkin sonuçlar Tablo 10'da sunulmuştur.

Tablo 10.

Kıdem durumu değişkenine göre öğretmenlerin kariyer endişelerine ilişkin ANOVA sonuçları

	Kıdem Durumu	n	$\bar{X}$	ss	sd	F	p	Anlamlı Fark
Kariyer Endişesi Ölçeği	1-5 yıl ^a	38	3.12	.59	4-245	2.906	.02	c>e d>e
	6-10 yıl ^b	50	3.22	.72				
	11-15 yıl ^c	57	3.33	.70				
	16-20 yıl ^d	40	3.38	.90				
	21 ve üzeri ^e	65	2.96	.73				
Örgüt Kaynaklı	1-5 yıl ^a	38	3.71	.73	4-245	1.297	.27	
	6-10 yıl ^b	50	3.72	.77				
	11-15 yıl ^c	57	3.71	.83				
	16-20 yıl ^d	40	3.75	.94				
	21 ve üzeri ^e	65	3.45	.80				
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	1-5 yıl ^a	38	2.84	.89	4-245	2.801	.02	b>e
	6-10 yıl ^b	50	2.86	1.10				
	11-15 yıl ^c	57	3.08	1.09				
	16-20 yıl ^d	40	3.05	1.19				
	21 ve üzeri ^e	65	2.50	1.01				
Birey Kaynaklı	1-5 yıl ^a	38	2.69	.88	4-245	1.904	.11	
	6-10 yıl ^b	50	3.05	1.02				
	11-15 yıl ^c	57	3.02	.99				
	16-20 yıl ^d	40	3.17	1.04				
	21 ve üzeri ^e	65	2.76	.96				

İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	1-5 yıl ^a	38	2.71	.82	4-245	4.158	.00	c>e d>e
	6-10 yıl ^b	50	2.76	.89				
	11-15 yıl ^c	57	3.18	.99				
	16-20 yıl ^d	40	3.27	.96				
	21 ve üzeri ^e	65	3.68	1.02				

$p^* < .05$

Tablo 10’da verilen kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinin mesleki kıdem durumuna göre farklılık gösterip göstermediğine ilişkin tek yönlü varyans analizi (ANOVA) sonuçlarına göre, kariyer endişesi ölçeği genelinde öğretmenlerin kıdem grupları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F(4-245) = 2.906, p < .05$). Post-hoc testlerden Tukey HSD test sonuçlarına göre bu fark, 11–15 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenler arasında ve ayrıca 16–20 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdem grubundaki öğretmenler arasında anlamlıdır. Buna göre, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeyleri daha düşük, 11–20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin ise daha yüksek bulunmuştur. Alt boyutlar incelendiğinde, örgüt kaynaklı endişe açısından gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır ($F(4-245) = 1.297, p > .05$). Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir ($F(4-245) = 2.801, p < .05$); farkın 6–10 yıl ile 21 yıl ve üzeri kıdem grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre, 6–10 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin çalışma arkadaşları kaynaklı kaygı düzeyleri daha yüksek, 21 yıl ve üzeri kıdeme sahip öğretmenlerin ise daha düşük bulunmuştur. Birey kaynaklı endişe boyutunda gruplar arasında anlamlı bir fark saptanmamıştır ($F(4-245) = 1.904, p > .05$); ancak ortalama puanlara göre 11–20 yıl arası kıdeme sahip öğretmenlerin birey kaynaklı endişe düzeyleri diğer gruplara göre bir miktar yüksektir. İş-yaşam dengesi kaynaklı endişe boyutunda ise anlamlı bir farklılık bulunmuştur ($F(4-245) = 4.158, p < .05$); farkın 11–15 yıl ve 21 yıl ve üzeri ile 16–20 yıl ve 21 yıl ve üzeri kıdem grupları arasında olduğu belirlenmiştir. Buna göre, orta kıdem grubundaki (yaklaşık 10–20 yıl arası) öğretmenlerin iş-yaşam dengesine ilişkin endişeleri en yüksek düzeydedir, 21 yıl ve üzeri kıdem grubundakilerin ise daha düşüktür. Elde edilen bulgular, öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinde orta kıdem grubunda (11–20 yıl) artış, yüksek kıdem grubunda (21 yıl ve üzeri) ise azalma olduğunu göstermektedir.

Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular

cam tavan algısının kariyer endişesinin güçlü bir yordayıcısı olduğunu ortaya koymak amacıyla araştırmanın altıncı alt problemi “Kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinde öğretmenlerin cam tavan algıları anlamlı bir yordayıcı mıdır?” olarak formüle edilmiştir. Bu doğrultuda öncelikle kadın öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin algıları ile kariyer endişesi

düzeyleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yapılan Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 11’de verilmiştir.

Tablo 11.

Öğretmenlerin cam tavan engelleri ve kariyer endişelerine ilişkin Pearson korelasyon analizi sonuçları

	Cam Tavan Engelleri	Toplumsal	Bireysel	Örgütsel	Kariyer Endişesi	Örgüt Kaynaklı	Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	Birey Kaynaklı	İş Yaşam Dengesi Kaynaklı
Cam Tavan Engelleri	1								
Toplumsal	.789**	1							
Bireysel	.912**	.667**	1						
Örgütsel	.654**	.307**	.354**	1					
Kariyer Endişesi	.519**	.422**	.452**	.367**	1				
Örgüt Kaynaklı	.449**	.325**	.361**	.399**	.856**	1			
Çalışma Arkadaşları Kaynaklı	.351**	.323**	.316**	.199**	.773**	.522**	1		
Birey Kaynaklı	.343**	.310**	.262**	.278**	.763**	.513**	.424**	1	
İş Yaşam Dengesi Kaynaklı	.522**	.402**	.546**	.230**	.739**	.504**	.478**	.515**	1

Tablo 11’de sunulan bulgular, kadın öğretmenlerin cam tavan algıları ile kariyer endişesi düzeyleri arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir ($r = .519$, $p < .01$). Buna göre, kadın öğretmenlerin cam tavan algıları arttıkça kariyer endişesi düzeyleri de yükselmektedir. Alt boyutlar düzeyinde yapılan incelemelerde, cam tavan engellerinin alt boyutları ile kariyer endişesi arasında anlamlı pozitif ilişkiler saptanmıştır. Toplumsal engeller ile kariyer endişesi arasında orta düzeyde ($r = .422$, $p < .01$), bireysel engeller ile kariyer endişesi arasında güçlü ($r = .452$, $p < .01$) ve örgütsel engeller ile kariyer endişesi arasında düşük-orta düzeyde ($r = .367$, $p < .01$) ilişkiler bulunmuştur. Kariyer endişesinin alt boyutları açısından incelendiğinde, cam tavan engelleriyle tüm alt faktörler arasında anlamlı pozitif ilişkiler olduğu görülmüştür. Örgüt kaynaklı endişe ile cam tavan engelleri arasında ($r = .449$, $p < .01$), çalışma arkadaşları kaynaklı

endişe ile cam tavan engelleri arasında ($r = .351, p < .01$), birey kaynaklı endişe ile cam tavan engelleri arasında ($r = .343, p < .01$) ve iş-yaşam dengesi kaynaklı endişe ile cam tavan engelleri arasında ($r = .522, p < .01$) pozitif yönlü anlamlı ilişkiler tespit edilmiştir. Cam tavanın alt boyutları arasında en güçlü ilişki bireysel ($r = .912, p < .01$) ve toplumsal ($r = .799, p < .01$) boyutlar arasında bulunmuştur.

Elde edilen korelasyon bulguları ışığında kadın öğretmenlerin cam tavan algılarının kariyer endişesi düzeyleriyle anlamlı ve pozitif bir ilişki içinde olduğunu tespit edilmiştir. Araştırmanın beşinci alt problemine ilişkin bulguları ortaya koyabilmek için yordanan değişkenin sırasıyla örgüt kaynaklı kariyer endişesi, çalışma arkadaşları kariyer endişesi, birey kaynaklı kariyer endişesi ve iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesi olarak tanımlandığı; yordayıcı değişkenlerin ise cam tavan engellerinin örgüt, toplum ve birey alt boyutları olarak tanımlandığı bir model oluşturulmuştur. Bu model çoklu doğrusal regresyon analizi ile test edilmiştir. Öğretmenlerin kariyer endişesinin ve alt boyutlarının yordayıcı değişkenler açısından yordanmasına dair regresyon analizi sonuçları Tablo 12’de verilmiştir.

Tablo 12.

Öğretmenlerin kariyer endişesi değişkeninin yordayıcılarına ilişkin regresyon analizi sonuçları

Yordanan Değişken	Yordayıcı Değişkenler	B	SH _B	β	t	p	R	R ²
Örgüt kaynaklı kariyer endişesi	Sabit	1.685	.241		7.000	.000	.471	.21
	Örgütsel	.313	.063	.301	4.979	.000		
	Toplumsal	.118	.078	.114	1.508	.133		
	Bireysel	.183	.079	.178	2.304	.022		
	(F(3-246)= 23.342, $p < .05$)							
Çalışma Arkadaşları kaynaklı kariyer endişesi	Sabit	1.109	.335		3.312	.001	.359	.13
	Örgütsel	.115	.088	.084	1.318	.189		
	Toplumsal	.260	.109	.192	2.394	.017		
	Bireysel	.213	.110	.158	1.933	.054		
	(F(3-246)= 12.121, $p < .05$)							
Birey kaynaklı kariyer endişesi	Sabit	1.155	.307		3.762	.000	.366	.13
	Örgütsel	.244	.080	.194	3.046	.003*		
	Toplumsal	.272	.100	.218	2.730	.007*		
	Bireysel	.059	.101	.048	.584	.560		
	(F(3-246)= 12.707, $p < .05$)							
İş yaşam dengesi kaynaklı kariyer	Sabit	.788	.271		2.904	.004*	.549	.30
	Örgütsel	.046	.071	.037	.651	.516		

Öğretmenlerin kariyer endişesi	Toplumsal	.079	.088	.064	.896	.371		
	Bireysel	.598	.089	.489	6.692	.000*		
	(F(3-246)= 35.390, $p<.05$)							
	Sabit	1.290	.212		6.088	.000*	.522	.27
	Örgütsel	.209	.055	.221	3.783	.000*		
	Toplumsal	.177	.069	.189	2.578	.011*		
	Bireysel	.231	.070	.247	3.314	.001*		
	(F(3-246)= 30.727, $p<.05$)							

$p^* < .05$

Tablo 12'deki analiz sonuçlarına göre model anlamlı bulunmuştur ($F(3-246) = 23.342$, $p < .05$). Modelin genel açıklama gücü ($R^2 = .21$) olup, kadın öğretmenlerin örgüt kaynaklı kariyer endişesi düzeylerindeki toplam varyansın yaklaşık %21'inin cam tavan engellerine ilişkin üç boyut (örgütsel, toplumsal, bireysel) tarafından açıklandığı belirlenmiştir. Değişkenler düzeyinde incelendiğinde, örgütsel engeller boyutu ($\beta = .301$, $t = 4.979$, $p < .001$) örgüt kaynaklı kariyer endişesinin en güçlü yordayıcısı olarak bulunmuştur. Bireysel engeller boyutu da anlamlı bir yordayıcı olarak saptanmıştır ($\beta = .178$, $t = 2.304$, $p < .05$). Buna karşın, toplumsal engeller boyutunun örgüt kaynaklı kariyer endişesinin anlamlı bir yordayıcısı olmadığı belirlenmiştir ($\beta = .114$, $t = 1.508$, $p > .05$). Sonuç olarak, kadın öğretmenlerin örgüt kaynaklı kariyer endişesi üzerinde en güçlü etkiye sahip değişkenin örgütsel engeller, ikinci sırada bireysel engeller olduğu, toplumsal engellerin ise anlamlı bir etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Sonraki aşamada öğretmenlerin kariyer endişesinin ikinci alt boyutu olan çalışma arkadaşları kaynaklı kariyer endişesinin yordanmasına ilişkin regresyon analizi sonuçları sunulmuştur. Analiz sonuçlarına göre modelin anlamlılık düzeyi ($F(3-246) = 12.121$, $p < .05$) olup, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Modelin açıklama gücü ($R^2 = .13$) olup, cam tavan engelleri değişkenlerinin öğretmenlerin çalışma arkadaşlarıyla ilişkilerinden kaynaklanan kariyer endişesindeki toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Değişkenlerin yordama güçleri incelendiğinde, toplumsal engeller değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olduğu belirlenmiştir ($\beta = .192$, $t = 2.394$, $p < .05$). Bireysel engeller değişkeninin anlamlılık düzeyine yakın bir etkisi olduğu görülmüştür ($\beta = .158$, $t = 1.933$, $p = .054$). Buna karşın, örgütsel engeller değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır ($\beta = .084$, $t = 1.318$, $p > .05$). Bu bulgular ışığında, kadın öğretmenlerin çalışma arkadaşları kaynaklı kariyer endişeleri üzerinde en güçlü etkisi olan değişkenin toplumsal engeller olduğu; bireysel engellerin bu ilişkiye anlamlı katkı sunduğu, örgütsel engellerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Kadın öğretmenlerin birey kaynaklı kariyer endişesi düzeylerinin, cam tavan engellerinin örgütsel, toplumsal ve bireysel alt boyutları tarafından ne ölçüde yordandığını belirlemek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre kadın öğretmenlerin örgüt kaynaklı kariyer endişeleri üzerinde cam tavan engellerinin etkisine ilişkin elde edilen bulgular, örgütsel faktörlerin belirleyici rolünü ortaya koymuştur. Bu sonuç, kadın öğretmenlerin kurum içi uygulamalardan kaynaklanan yapısal engelleri doğrudan kariyer kaygılarına yansıttıklarını göstermektedir. Ancak kariyer endişesi yalnızca örgütsel düzeyle sınırlı kalmamakta, iş ortamındaki kişiler arası ilişkiler ve toplumsal dinamikler de bu süreci etkilemektedir. Bu nedenle araştırmada, kadın öğretmenlerin çalışma arkadaşları kaynaklı kariyer endişesi düzeylerinin cam tavan engellerinin alt boyutları tarafından ne ölçüde yordandığı da incelenmiştir. Analiz sonuçlarına göre modelin anlamlılık düzeyi ($F(3-246) = 12.707$, $p < .05$) olup, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Modelin açıklama gücü ($R^2 = .13$) olup, cam tavan engelleri değişkenlerinin öğretmenlerin bireyden kaynaklanan kariyer endişesindeki toplam varyansın yaklaşık %13'ünü açıkladığı tespit edilmiştir. Değişkenlerin yordama güçleri incelendiğinde, örgütsel engeller değişkeninin ($\beta = .194$, $t = 3.046$, $p < .05$) ve toplumsal engeller değişkeninin ($\beta = .218$, $t = 2.730$, $p < .05$) anlamlı yordayıcılar olduğu belirlenmiştir. Buna karşın, bireysel engeller değişkeninin anlamlı bir yordayıcı olmadığı saptanmıştır ($\beta = .048$, $t = .584$, $p > .05$). Bu durum, kadın öğretmenlerin çalışma arkadaşları kaynaklı kariyer endişeleri üzerinde en güçlü etkisi olan değişkenin toplumsal engeller olduğu; örgütsel engellerin bu ilişkiye anlamlı katkı sunduğu, bireysel engellerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı belirlenmiştir.

Kadın öğretmenlerin birey kaynaklı kariyer endişelerine ilişkin bulgular, bu tür kaygıların özellikle toplumsal ve örgütsel engellerden etkilendiğini ortaya koymuştur. Ancak kariyer endişesinin yalnızca kişisel endişelerle sınırlı kalmadığı, iş ve özel yaşam dengesini sürdürme sürecinde de önemli bir rol oynadığı görülmektedir. Bu nedenle araştırmada, kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesi düzeylerinin cam tavan engellerinin alt boyutları tarafından ne ölçüde yordandığı incelenmiş ve elde edilen bulgulara göre modelin genel anlamlılık düzeyi ($F(3-246) = 35.390$, $p < .05$) olup, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Modelin açıklama gücü ($R^2 = .30$) olarak hesaplanmış ve cam tavan engellerine ilişkin boyutların, kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesindeki toplam varyansın yaklaşık %30'unu açıkladığı tespit edilmiştir. Bu oran, önceki regresyon modellerine kıyasla daha yüksek bir açıklama gücü ortaya koymaktadır. Regresyon katsayıları incelendiğinde, bireysel engeller değişkeninin iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesinin en güçlü ve anlamlı yordayıcısı olduğu belirlenmiştir ($\beta = .489$, $t = 6.692$, $p < .001$). Buna karşılık, örgütsel engeller ($\beta = .037$, $t = .651$, $p > .05$) ve toplumsal engeller ($\beta = .064$, $t = .896$, $p > .05$) anlamlı bir yordayıcı etkiye sahip değildir.

Dolayısıyla, analiz sonuçlarına göre, kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesi en çok bireysel engeller tarafından açıklanmaktadır. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin kişisel yeterlik algıları, öz farkındalık düzeyleri, zaman yönetimi becerileri ve stresle başa çıkma tutumlarının iş ve özel yaşam dengelerini sürdürme süreçlerinde belirleyici bir rol oynadığını göstermektedir. Kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişelerine ilişkin bulgular, bireysel engellerin bu endişe üzerinde en güçlü yordayıcı olduğunu ortaya koymuştur. Ancak kariyer endişesinin yalnızca iş-yaşam dengesiyle sınırlı olmadığı, genel olarak öğretmenlerin mesleki geleceklerine ilişkin algılarını ve beklentilerini de etkilediği görülmektedir. Bu nedenle araştırmada, kadın öğretmenlerin genel kariyer endişesi düzeylerinin cam tavan engellerinin alt boyutları tarafından ne ölçüde yordandığına ilişkin bulguları ortaya koyan modelin genel anlamlılık düzeyi ($F(3-246) = 30.727$, $p < .05$) olup, modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu belirlenmiştir. Modelin açıklama gücü ($R^2 = .27$) olarak hesaplanmış ve cam tavan engellerine ilişkin alt boyutların, kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerindeki toplam varyansın yaklaşık %27'sini açıkladığı tespit edilmiştir. Regresyon katsayıları incelendiğinde, örgütsel engeller değişkeninin ($\beta = .221$, $t = 3.783$, $p < .001$) kariyer endişesinin en güçlü yordayıcılarından biri olduğu belirlenmiştir. Bireysel engeller değişkeni ($\beta = .247$, $t = 3.314$, $p < .01$) de kariyer endişesini anlamlı biçimde yordayan bir diğer faktör olarak saptanmıştır. Toplumsal engeller değişkeni de anlamlı bir yordayıcı olarak bulunmuştur ($\beta = .189$, $t = 2.578$, $p < .05$).

Modelin genel sonuçları incelendiğinde, kadın öğretmenlerin kariyer endişesi üzerinde bireysel, örgütsel ve toplumsal engellerin tamamının anlamlı etkilerinin bulunduğu belirlenmiştir. Bulgulara göre en güçlü yordayıcı bireysel engeller ($\beta = .247$) olup, bunu sırasıyla örgütsel ($\beta = .221$) ve toplumsal ($\beta = .189$) engeller izlemektedir. Genel olarak, cam tavan engelleri kadın öğretmenlerin kariyer endişesini anlamlı biçimde yordamakta ve bu etki bireysel, örgütsel ve toplumsal düzeylerde birlikte ortaya çıkmaktadır.

Tartışma

Bu araştırmanın bulguları, kadın öğretmenlerin cam tavan algısı ile kariyer endişesi arasındaki ilişkinin, eğitim örgütlerinde toplumsal cinsiyet temelli yapısal, bireysel ve kültürel etkenlerle yakından bağlantılı olduğunu göstermektedir. Bulgulara göre kadın öğretmenler genel olarak orta düzeyde bir cam tavan algısına sahipken, bu algının özellikle örgütsel düzeyde daha belirgin olduğu görülmüştür. Bu durum, eğitim kurumlarının yapısal ve kültürel dinamiklerinin kadınların kariyer gelişimini desteklemek yerine çoğu zaman engelleyici bir rol oynadığını düşündürmektedir. Özbilgin ve Healy'nin (2004) belirttiği gibi, örgütsel kültür içinde yerleşmiş

geleneksel cinsiyet kalıpları, kadınların karar alma mekanizmalarına erişimini sınırlayabilmektedir. Bu bakış açısı, Eagly ve Carli'nin (2007) "labirent" metaforuyla da örtüşmektedir; kadınlar yalnızca bireysel çabalarıyla değil, aynı zamanda örgütsel politikalar ve toplumsal normların oluşturduğu çok katmanlı bariyerlerle mücadele etmektedirler. Rol uyumsuzluğu kuramına göre, toplumsal olarak kadınlara atfedilen "uyum, şefkat" gibi nitelikler ile liderlik rolleriyle ilişkilendirilen "ajanlık/otorite" beklentileri arasındaki uyuşmazlık, kadınların yönetim kademelerine yönelik değerlendirmelerinde önyargıları tetiklemektedir (Eagly ve Karau, 2002). Bu kuramsal çerçeve, cam tavanın özellikle terfi süreçleri, karar alma mekanizmaları ve enformel ağlar üzerinden işlediğini belgeleyen meta analitik kanıtlarla da desteklenmektedir (Koenig vd., 2011). Eagly ve Karau (2002)'nin da vurguladığı üzere söz konusu kanıtlar, "lider stereotiplerinin maskülenliği" nin kültürler üstü ölçekte güçlü ve kalıcı bir örüntü sergilediğini göstermektedir ki bu durum bu araştırmada cam tavan engellerinden örgütsel boyutun en baskın engel olarak ortaya çıkmasıyla bir kez daha doğrulanmaktadır. Nitekim OECD'nin (2020) TALIS raporlarında da kadın öğretmenlerin eğitim sisteminde sayıca fazla olmalarına karşın yönetim kademelerinde erkeklere oranla düşük temsil edilmesi, bu yapısal dengesizliği açıkça göstermektedir. Bu tablo, Türkiye'de de kadınların eğitimde görünür olmasına rağmen karar alma pozisyonlarında cam tavanın hâlen güçlü biçimde varlığını sürdürdüğünü göstermektedir.

Bu genel eğilime paralel olarak, araştırma bulguları medeni durumun cam tavan algısı üzerinde genel anlamda belirleyici olmadığını, ancak örgütsel boyutta evli kadın öğretmenlerin daha yüksek algıya sahip olduklarını göstermiştir. Bu bulgu, kadınların evlilik ve annelik rollerinin toplum ve kurumlar tarafından hâlâ kariyer ilerlemeleriyle uyumsuz görüldüğüne işaret etmektedir. Heilman'ın (2001) "tanımlama ve reçeteleme" modeli, kadınlara yönelik stereotiplerin onların yönetici rollerine uygun görülmemesine neden olduğunu açıklamaktadır. Bu bağlamda, öğretmenlikte yöneticilik rollerine geçişin önündeki engellerin yalnızca yapısal değil, aynı zamanda kültürel ve algısal olduğu anlaşılmaktadır. Ayrıca, lisansüstü eğitime sahip kadın öğretmenlerin hem genel hem bireysel düzeyde cam tavan algılarının daha yüksek olması, farkındalık düzeyinin artışıyla ilişkilendirilebilir. Baxter ve Wright (2000) kadınların eğitim düzeyleri yükseldikçe örgütsel eşitsizlikleri daha görünür biçimde algıladıklarını belirtmektedir. Bu durum, farkındalığın artmasının aynı zamanda kurumsal adaletsizliklerin daha fazla fark edilmesine yol açtığını göstermektedir (İmamoğlu Akman ve Akman, 2022). Dolayısıyla, eğitim düzeyinin artışı kadın öğretmenler için bir "çifte keskin kılıç" etkisi yaratmakta; farkındalık artarken umutsuzluk da derinleşebilmektedir.

Araştırmanın üçüncü alt problemine ilişkin olarak, kadın öğretmenlerin kariyer endişesi düzeylerinin genel olarak orta düzeyde olduğu, bu endişenin ise özellikle örgüt kaynaklı faktörlerde yoğunlaştığı görülmüştür. Öğretmenlerin kariyer endişesine ilişkin alanyazındaki çalışmalar örgüt süreçlerindeki belirsizliklerin, liyakat algısındaki zedelenmenin ve destek eksikliğinin kaygıyı yükselttiği yönünde bulgular sunmaktadır (Alagöz vd., 2024; Alagöz vd., 2025; Fakiroğlu Sari ve İnandı, 2025). Dolayısıyla bu durum, öğretmenlerin kariyerlerine ilişkin endişelerinin kişisel belirsizliklerden ziyade, kurumsal yapılanma, yönetim anlayışı ve örgütsel iklim gibi dışsal değişkenlerle yakından ilişkili olduğunu göstermektedir. Benzer biçimde Klassen ve Chiu (2010), öğretmenlerin mesleki doyum ve öz-yeterlik düzeylerini belirleyen en önemli etkenin okul yönetimlerinden gördükleri destek ve adalet algısı olduğunu belirtmiştir. Bu noktada örgütsel desteğin eksikliği, kadın öğretmenlerin mesleki güven duygusunu zayıflatmakta ve kariyer endişesini artırmaktadır (Skaalvik ve Skaalvik, 2017). Türkiye bağlamında yapılan araştırmalar da benzer biçimde, öğretmenlerin atama, terfi ve değerlendirme süreçlerindeki belirsizliklerin psikolojik yansımalarının, mesleki kaygı ve tükenmişlik düzeylerini yükselttiğini göstermektedir (Arslan ve Kaya, 2024; Yılmaz ve Demir, 2022). Bu durum, eğitim sisteminin yapısal güvencesizliğinin kadın öğretmenlerin kariyer beklentilerini olumsuz etkilediğini göstermektedir. OECD'nin (2020) verileri, öğretmenlerin mesleki gelişim fırsatlarına erişiminde süregelen cinsiyet temelli eşitsizliklerin kadınlarda “ilerleme tıkanması” duygusunu pekiştirdiğini ortaya koymaktadır. Bu bulgular bir arada değerlendirildiğinde, kadın öğretmenlerin kariyer endişesinin temelinde bireysel değil, sistemsal faktörlerin belirleyici olduğu sonucuna ulaşılabilir.

Elde edilen bulgular, kariyer endişesinin medeni durum açısından farklılık göstermediğini, ancak eğitim düzeyine göre anlamlı biçimde değiştiğini ortaya koymuştur. Araştırmada genel ve birey kaynaklı alt boyutta kariyer endişesinin lisansüstü mezunlarda daha yüksek olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Lisansüstü kadın öğretmenlerin birey kaynaklı endişe düzeylerinin daha yüksek olması, beklentilerle mevcut fırsatlar arasındaki uçurumun farkındalık düzeyine paralel olarak arttığını göstermektedir. Paustian-Underdahl ve diğerleri (2014), yüksek nitelikli kadın çalışanların örgütsel adalet algısı düşük olduğunda kariyer doyumsuzluğu yaşama olasılığının arttığını vurgulamıştır. Bu durum, eğitim düzeyi arttıkça kariyer belirsizliğinin azalmadığı, aksine daha karmaşık bir hale geldiğini göstermektedir. Bununla birlikte bireylerin eğitim düzeyi arttıkça kurumsal eşitsizlik göstergelerini daha kolay teşhis edebilmekte aynı zamanda kariyerde yükselme kapasitesine ilişkin beklenti ve standartlarının da yükselmesiyle; bu iki dinamiğin birleşimi endişe düzeyini de artırmaktadır (Vezzoli vd., 2022). Bu durum eleştirel farkındalığın kariyer beklentisini belirleyen unsurlardan biri olarak değerlendirilebilir. Bununla birlikte Türkiye’de öğretmenlerin kariyer engellerine yönelik çalışmalar (Duru vd., 2020; İnandı vd., 2009; İnandı ve Gılıç, 2020)

hem yapısal eşitsizliklerin öğretmen algısında belirgin olduğunu hem de bireysel boyutta “öz-yeterlik ve kurumsal bariyer” geriliminin ölçülebilir olduğunu göstermektedir. Bu bilgiler ışığında mevcut araştırmanın bulguları alanyazınla paralellik taşımaktadır. Kıdem açısından bakıldığında, orta kariyer evresinde kariyer endişesinin yükseliş ileri kıdemde azaldığı görülmüştür. Greenhaus ve Beutell’in (1985) iş-aile çatışması modeline göre, orta kariyer döneminde öğretmenler hem mesleki hem de ailevi sorumlulukları dengelemekte zorlandıkları için bu dönemde kaygı düzeyleri artmaktadır. Başka bir ifadeyle, bu dönemde yapılan meslekteki profesyonellik artarken, terfi beklentisi de yükselmektedir. Yapısal fırsatların sınırlı kalması durumunda ise yaşanan kariyer endişesi artmaktadır. Öğretmenlerde orta kariyer evresindeki bu sıkışmayı ortaya koyan çalışmalar, iş-aile çatışması ve tükenmişliğin de bu evrede yoğunlaşabildiğini göstermektedir (Cinamon ve Rich, 2005; Li vd., 2021). Bununla birlikte son yıllarda yapılan araştırmalar da, kadın öğretmenlerin özellikle orta kariyer döneminde iş yaşam dengesi baskısını daha yoğun hissettiklerini ve bu durumun mesleki bağlılığı olumsuz etkilediğini ortaya koymaktadır (Koçak ve Yıldırım, 2023; Kılıç ve Bayrakçı, 2024). Bu bulgu, kariyer endişesinin yalnızca yapısal değil, aynı zamanda yaşam döngüsü perspektifinden de değerlendirilmesi gerektiğini göstermektedir.

Kadın öğretmenlerin cam tavan algısı ve kariyer endişesi arasındaki pozitif ve anlamlı ilişki, bu iki olgunun birbirini karşılıklı olarak güçlendirdiğini göstermektedir. Regresyon analizinde cam tavanın örgütsel, toplumsal, bireysel engeller olmak üzere tüm alt boyutlarının kariyer endişesini anlamlı biçimde yordaması, bu ilişkinin çok boyutlu yapısını desteklemektedir. Örgütsel engellerin örgüt kaynaklı endişe üzerindeki en güçlü etkisinin bulunması, yöneticilik pozisyonlarında cinsiyet temelli eşitsizliklerin hâlen sürdüğüne işaret etmektedir (Eagly ve Karau, 2002; OECD, 2020). Alanyazındaki çalışmaların bulgularına bakıldığında rol uyumsuzluğu (Eagly ve Karau, 2002) ve iş aile çatışması (Greenhaus ve Beutell, 1985) çerçeveleri, kadınların otorite rolleriyle toplumsal rol beklentileri arasındaki çekişmenin hem örgütsel deneyimde engeller yarattığını hem de öznel geleceğe ilişkin kaygıyı beslediğini öne sürmektedir. Bu bulgu, kadın öğretmenlerin liyakat temelli terfi süreçlerine erişiminde hâlen görünmez bariyerlerle karşılaştıklarını göstermektedir. Buna karşılık bireysel engellerin iş yaşam dengesi kaynaklı endişe üzerindeki etkisi, kadın öğretmenlerin öz yeterlik, stresle başa çıkma ve zaman yönetimi gibi bireysel becerilerle mücadele ettiklerini göstermektedir (French vd., 2020). Toplumsal engellerin özellikle çalışma arkadaşları kaynaklı endişe üzerindeki etkisi ise okul ortamlarında cinsiyet temelli mikro ayrımcılıkların kadın öğretmenlerin mesleki güvenini zedelediğine işaret etmektedir (Heilman, 2001; Paustian-Underdahl vd., 2014). Bu sonuçlar birlikte ele alındığında, cam tavanın yalnızca bir kariyer engeli değil, aynı zamanda öğretmenlerin mesleki iyi oluşunu zedeleyen bir psikososyal risk faktörü olduğu

söylenabilir. Bu bulgu, öğretmenliğin Türkiye'deki emek yüküyle birlikte değerlendirildiğinde özellikle anlamlıdır.

Cam tavan algısı ile kariyer endişesine ilişkin bu yapının nedensel yönünü ortaya koymak gayesiyle yapılan çoklu doğrusal regresyon sonuçları, genel kariyer endişesinde bireysel, örgütsel, toplumsal olmak üzere üç cam tavan alt boyutunun birlikte anlamlı yordayıcı olduğunu; alt modellerde ise örgüt kaynaklı endişeyi en çok örgütsel engellerin, iş yaşam dengesi endişesini ise en güçlü biçimde bireysel engellerin açıkladığını gösteriyor. Bu dağılım, cam tavanın kurumsal düzenekler, toplumsal beklentiler, öznel değerlendirmeler gibi çok düzeyli bir fenomen olduğuna işaret eden bir dizi çalışmayla tutarlıdır (Du vd., 2022; Weyer, 2007). Liderlik stereotiplerinin maskülen profile yaklaştırdığı kültürel çekim (Koenig vd., 2011) kurumsal süreçlere sızarken, aynı zamanda bireylerin öz yeterlik ve risk alma gibi öz değerlendirmelerini de etkileyebilir; sonuçta algılanan dışsal bariyer ile içsel kısıt birbirini güçlendirebilir. Bu araştırmada ise iş yaşam dengesi kaynaklı kariyer endişesini en çok bireysel engellerin açıklaması, öğretmenlerin zaman yönetimi, çoklu rol talepleri ve öz yeterlik algıları üzerinden işleyen bir mekanizmaya işaret etmektedir ki; bu mekanizma, iş aile çatışması literatüründe de vurgulanmıştır (Cinamon ve Rich, 2005; Greenhaus ve Beutell, 1985). Bununla birlikte Çalışma arkadaşları kaynaklı endişe modelinde toplumsal engellerin anlamlı yordayıcı çıkması, kültürel cinsiyet normlarının mesleki etkileşimleri biçimlendirebileceğini düşündürmektedir. Toplum ve psikoloji alanında yapılan çalışmalar, kadınların otorite gösterdiklerinde uygunluk normlarını ihlal ettikleri varsayımıyla daha fazla eleştiriye maruz kalabildiklerini; bu baskının özellikle erkek ağırlıklı veya geleneksel cinsiyet normlarının güçlü olduğu ortamlarda arttığını göstermiştir (Eagly ve Karau, 2002; Koenig vd., 2011). Bu araştırmada toplumsal engellerin çalışma arkadaşları kaynaklı endişeyi açıklamasına ilişkin elde edilen bulgu öğretmenler odasındaki ilişkilerin, okulun yerel kültürü ve çevrenin toplumsal cinsiyet normlarıyla iç içeliğinin birlikte değerlendirilmesi gerektiğinin de göstergesidir.

Sonuç

Bu araştırma, eğitim örgütlerinde görev yapan kadın öğretmenlerin cam tavan algısı ile kariyer endişesi arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Elde edilen sonuçlar, eğitimde kadın istihdamının nicel olarak yüksek olmasına karşın, niteliksel anlamda eşit temsilin henüz sağlanamadığını göstermektedir. Kadın öğretmenler, mesleğin temel kadrolarında güçlü biçimde yer alsalar da yöneticilik, denetim veya politika geliştirme düzeylerinde görünürlükleri oldukça sınırlıdır. Bu bulgu, eğitim örgütlerinin toplumsal cinsiyet açısından kapsayıcı bir yapıya dönüşemediğini ve mevcut hiyerarşik düzenin erkek egemen normları yeniden ürettiğini ortaya koymaktadır. Cam

tavan algısının özellikle örgütsel düzeyde belirginleşmesi, kadın öğretmenlerin liyakat temelli yükselme fırsatlarına erişimde görünmez bariyerlerle karşılaştıklarını göstermektedir. Kurum içi atama süreçlerinde şeffaflık eksikliği, yönetim pozisyonlarının çoğunlukla erkek öğretmenler tarafından doldurulması ve karar alma mekanizmalarında kadınların sınırlı temsili, kadın öğretmenlerde hem aidiyet duygusunu hem de kariyer motivasyonunu zayıflatmaktadır. Bu durum, öğretmenlik mesleğinde uzun vadeli profesyonel gelişim hedeflerinin bireysel çabayla sınırlı kaldığını ve örgütsel destek eksikliğinin kadınların mesleki ilerleme isteğini bastırdığını göstermektedir.

Kariyer endişesi bulguları ise, kadın öğretmenlerin mesleki geleceğe ilişkin kaygılarının yalnızca kişisel değil, aynı zamanda kurumsal ve toplumsal faktörlerden beslendiğini ortaya koymaktadır. Özellikle orta kariyer döneminde bulunan öğretmenlerin iş-yaşam dengesi ve ilerleme fırsatlarına ilişkin endişelerinin yükselmesi, bu dönemin kariyer gelişiminde kritik bir kırılma noktası olduğunu göstermektedir. Kadın öğretmenler, bu dönemde mesleki olarak olgunlaşmalarına rağmen, örgütsel sistem içinde ilerleme olanaklarının sınırlı olması nedeniyle belirsizlik duygusu yaşamaktadırlar. Buna karşılık, ileri kıdem döneminde endişe düzeylerinin azalması, kariyer beklentilerinin yerini kabullenmeye ve istikrara bırakmasıyla açıklanabilir. Bu durum, eğitim kurumlarında kariyer gelişiminin sürdürülebilir bir biçimde desteklenmediğini, özellikle orta kariyer grubundaki öğretmenlerin profesyonel motivasyonlarının korunamadığının da açık bir göstergesidir.

Araştırmanın en dikkat çekici sonucu, cam tavan algısı ile kariyer endişesi arasındaki güçlü ve pozitif ilişkidir. Bu sonuç, kadın öğretmenlerin kariyer kaygılarının yalnızca bireysel faktörlerle değil, doğrudan örgütsel ve toplumsal yapılarla bağlantılı olduğunu göstermektedir. Örgütsel engellerin, özellikle yönetici seçimi ve terfi süreçlerinde kadınların karşılaştığı önyargılarla birleştiğinde, mesleki güvensizlik ve kariyer belirsizliği yarattığı anlaşılmaktadır. Aynı zamanda, özgüven eksikliği, öz yeterlik inançlarının zayıflaması, başarısızlık korkusu gibi bireysel engellerin kadın öğretmenlerin kariyer planlamasında risk almalarını sınırladığı görülmektedir. Bu etkenler bir araya geldiğinde, cam tavan yalnızca bir yapısal bariyer değil, aynı zamanda öğretmenlerin psikolojik iyi oluşunu ve mesleki bağlılığını etkileyen içselleştirilmiş bir süreç haline gelmektedir.

Türkiye bağlamında elde edilen sonuçlar, eğitimde cinsiyet eşitliği politikalarının uygulamada yeterince içselleştirilemediğini göstermektedir. Kadın öğretmenlerin mesleğe girişte karşılaşmadıkları engeller, kariyer ilerledikçe görünür hâle gelmekte; toplumsal roller, bakım sorumlulukları ve örgütsel önyargılar birlikte etkili olmaktadır. Bu durum, öğretmenlik mesleğinde

kadın yoēunluēunun, eēit fırsat anlamına gelmediēini; tersine, görünmeyen eēitsizlik biēimlerinin srdēn göstermektedir. Dolayısıyla bu araētırma, cam tavan ve kariyer endiēesinin birbirini besleyen iki yapısal sorun olarak ele alınması gerektiēini ortaya koymaktadır. Kadın ēretmenlerin profesyonel geliēimini desteklemek, yalnızca bireysel farkındalık programlarıyla deēil, aynı zamanda örgütsel dnēm, adil yönetici seēimi mekanizmaları ve toplumsal farkındalık stratejileriyle mümkündür.

neriler

Eēitim Politikası Yapıcılara Yönelik neriler

Kadın ēretmenlerin cam tavan algısı ve kariyer endiēesini azaltmak iēin öncelikle yapısal düzeyde politika düzenlemeleri gerekmektedir. Bu baēlamda, Milli Eēitim Bakanlıēı ve ilgili kurumlar, yönetici atama ve terfi sreēlerinde cinsiyet eēitliēini önceleyen, liyakat temelli ve ēeffaf mekanizmalar geliētirebilir. Kadın ēretmenlerin yönetim pozisyonlarında temsil oranını artırmak amacıyla mentorluk, liderlik ve yönetici geliētirme programları yaygınlaētırılabilir. Ayrıca, okul yneticiliēi gibi üst kademe görevlerde kadınların önündeki görünmeyen engellerin kaldırılması iēin kurumsal farkındalık ēalıēmaları, toplumsal cinsiyet eēitliēi temelli hizmet iēi eēitimlerle desteklenebilir. Politika düzeyinde sürdürülebilir bir deēiēim saēlandıēı takdirde, bireysel farkındalık ya da öz yeterlik programlarının kalıcı bir etki yaratamayacaēı dēnlmektedir.

Araētırmacılara Yönelik neriler

Bu araētırma, kadın ēretmenlerin cam tavan algısı ile kariyer endiēesi arasındaki iliēkiyi Türkiye baēlamında ortaya koymakla birlikte, gelecekte yapılacak ēalıēmaların daha geniē örneklemeler ve farklı yöntemsel yaklaēımlarla bu iliēkiyi derinleētirmesi önem taēımaktadır. Özellikle karma yöntem araētırmalarıyla nicel bulguların nitel grēmelerle desteklenmesi, kadın ēretmenlerin deneyimlerini farklı boyutlarıyla anlamayı mümkün kılabilir. Farklı iller, okul türleri ve kültürel baēlamalarda karēılaētırmalı ēalıēmalar yapılması, bulguların genellenebilirliēini artıracaktır. Ayrıca, benzer analizlerin erkek ēretmenlerle karēılaētırmalı biēimde yürütülmesi, cam tavanın yalnızca kadınların deēil, tüm ēretmenlerin kariyer dinamikleri üzerindeki etkisini daha geniē bir perspektifle deēerlendirmeye katkı saēlayabilir. Bununla birlikte, kariyer endiēesi kavramının retmen tkenmiēliēi, mesleki doyum, örgütsel baēlılık ve psikolojik iyi oluē gibi deēiēkenlerle birlikte incelenmesinin, literatüre önemli bir zenginlik kazandıracaēı öngörülmektedir.

Eğitimcilere Yönelik Öneriler

Okul yöneticileri, kadın öğretmenlerin kariyer gelişimini destekleyecek kapsayıcı bir örgüt iklimi oluşturmakla sorumludur. Kurum içi karar alma süreçlerinde kadın öğretmenlerin görüşlerine sistematik biçimde yer verilmesi, mesleki aidiyet ve güven duygusunu artırmada etkili bir unsur olabilir. Aynı zamanda, yöneticilerin farkındalık temelli liderlik eğitimi almaları, toplumsal cinsiyet önyargılarının azaltılmasında önemli bir adım olabilir. Kadın öğretmenlerin iş yaşam dengesiyle ilgili yaşadıkları güçlüklerin farkına varılması ve bu konuda esnek çalışma modelleri, kreş desteği, psikososyal danışmanlık gibi kurumsal desteklerin sağlanması, kariyer endişesini azaltmada somut katkılar sunabilir. Öğretmenlerin kendi aralarındaki dayanışma ağlarının güçlendirilmesi, özellikle orta kariyer döneminde yaşanan mesleki yalnızlaşma ve rekabet duygusunu dengeleyecek önemli bir araç olabilir. Kadın öğretmenlerin birbirini destekleyen mesleki topluluklar oluşturması, cam tavanın görünmez etkilerini azaltma yönünde güçlü bir adım olacağı söylenebilir.

Kaynakça

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158. <https://doi.org/10.1177/089124390004002002>
- Alagöz, T., Fakiroğlu Sarı, M., & İnandı, Y. (2024). Öğretmenlerin kariyer endişesi ölçeğinin geliştirilmesi. *International Journal of Active Learning*, 8(1), 21–41. <https://doi.org/10.48067/ijal.1405582>
- Alagöz, T., İnandı, Y., & Gündüz, Y. (2025). The relationship between teachers' organizational commitment and career anxiety. *International Journal of Assessment Tools in Education*, 12(2). <https://doi.org/10.21449/ijate.1472350>
- Alberalar, L. (2015). *Kadın yöneticilerin kariyer engellerinin incelenmesi* [Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Aydın Üniversitesi]. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/TezGoster?key=X-M9ZoIuIoNTj2P7iY13hUv0sNOxZLrgZ1zsrt-dZxufi1yESyIydHZ7buZX7-bE>
- Altan, S. (2018). Örgütsel yapıya bağlı stres kaynakları ve örgütsel stresin neden olduğu başlıca sorunlar. *Stratejik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 137–158. <https://doi.org/10.30692/sisad.470420>
- Arslan, G., & Kaya, M. (2024). *Eğitimde cinsiyet eşitliği ve yöneticilik pozisyonları*. Akademi Yayıncılık.
- Aytaç, S. (2020). *Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri: Cam tavan sendromu örneği*. Beta Yayıncılık.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The glass ceiling for women managers: Antecedents and consequences. *Frontiers in Psychology*, 12, 618250. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Baltacı, A. (2018). Nitel araştırmalarda örnekleme yöntemleri ve örnek hacmi sorunsalı üzerine kavramsal bir inceleme. *BEÜ Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 231–274. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/497090>

- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States and Sweden. *Gender & Society*, 14(2), 275–294. <https://doi.org/10.1177/089124300014002004>
- Bozionelos, N. (2005). When the inferior candidate is offered the job: The selection interview as a political and power game. *Human Resource Management Journal*, 15(1), 51–69. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2005.tb00145.x>
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö. E., Karadeniz, Ş., & Demirel, F. (2013). *Bilimsel araştırma yöntemleri* (Geliştirilmiş 14. baskı). Pegem Akademi.
- Cinamon, R. G., & Rich, Y. (2005). Work–family conflict among female teachers. *Teaching and Teacher Education*, 21(4), 365–378. <https://doi.org/10.1016/j.tate.2004.06.009>
- Cisler, J. M., & Koster, E. H. W. (2010). Mechanisms of attentional biases toward threat in anxiety disorders. *Clinical Psychology Review*, 30(2), 203–216. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2009.11.003>
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th ed.). Taylor & Francis Group.
- Creswell, J. W. (2012). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research* (4th ed.). Pearson Education.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., & Büyüköztürk, Ş. (2014). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik: SPSS ve LISREL uygulamaları* (3. baskı). Pegem Akademi.
- Du, Y., Nordell, J., & Joseph, K. (2022). Insidious nonetheless: How small effects and hierarchical norms create and maintain gender disparities in organizations. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 8, 1–13. <https://doi.org/10.1177/23780231221117888>
- Duru, H., Bayraktar, M., & Gültekin, F. (2020). Öğretmen adaylarının kariyer kararlarının algılanan kariyer engelleri ve kariyer geleceği açısından incelenmesi. *Kastamonu Education Journal*, 28(2), 613–629. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.4007>
- Eagly, A. H., & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573–598. <https://doi.org/10.1037/0033-295X.109.3.573>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.
- Fakiroğlu Sarı, M., & İnandı, Y. (2025). Öğretmenlerin kariyer endişesi ve mesleki tükenmişlikleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25(4). (Yayın aşamasında).
- French, K. A., Dumani, S., Allen, T. D., & Shockley, K. M. (2018). A meta-analysis of work-family conflict and social support. *Psychological Bulletin*, 144(3), 284–314. <https://doi.org/10.1037/bul0000120>
- George, D., & Mallery, M. (2010). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference, 17.0 update* (10th ed.). Pearson.
- Glass Ceiling Commission. (1995). *Good for business: Making full use of the nation's human capital*. U.S. Government Printing Office.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10(1), 76–88. <https://doi.org/10.5465/amr.1985.4277352>
- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage Publications.
- Güney, B. H., Aksu, A., & Yurdabakan, İ. (2018). Kadın öğretmenlerin yöneticilikle ilgili karşılaştıkları cam tavan engelleri ölçeği. In *X. Uluslararası Eğitim Denetimi Kongresi*. Belek, Antalya: Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası.

- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86(1), 2–32. <https://doi.org/10.1006/obhd.2001.2977>
- İmamoğlu Akman, G., & Akman, Y. (2016). Kraliçe arı sendromu bağlamında kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere ilişkin görüşleri. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(3), 748–763. <https://doi.org/10.14686/buefad.v5i3.5000195251>
- İnandı, Y., & Gılıç, F. (2020). Öğretmenlerin kariyer engelleri ölçeğinin geliştirilmesi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16(1), 15–31. <https://doi.org/10.17860/mersinefd.669825>
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 109–123.
- İnandı, Y., & Tunç, B. (2012). Kadın öğretmenlerin kariyer engelleri ile iş doyum düzeyleri arasındaki ilişki. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi*, 2(2), 204–222. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebader/issue/44693/555263>
- Kılıç, Z. (2021). Eğitim kurumlarında kadın liderlerin cam tavan algısı. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 15(3), 45–63.
- Kirişçi, G., & Can, N. (2020). Eğitim ve okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşleri. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 618–636.
- Klassen, R., & Chiu, M. M. (2010). Effects of teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), 741–756. <https://doi.org/10.1037/a0019237>
- Koçak, B., & Yıldırım, H. (2023). Kariyer endişesi ve mesleki ilerleme: Kadın öğretmenler örneği. *Eğitim ve Toplum Dergisi*, 41(2), 87–102.
- Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. *Psychological Bulletin*, 137(4), 616–642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>
- Lent, R. W. (2019). Social cognitive career theory at 25. *Journal of Vocational Behavior*, 115, 103316. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.103316>
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79–122. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1994.1027>
- Li, X., Zhang, X., & Liu, L. (2021). Playing roles in work and family: Effects of work/family conflicts on job and life satisfaction among junior high school teachers. *Frontiers in Psychology*, 12, 772025. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.772025>
- MEB. (2024). *Millî Eğitim istatistikleri 2023–2024 (Örgün eğitim)*. Millî Eğitim Bakanlığı. <https://sgb.meb.gov.tr/www/2023-2024-egitim-ogretim-istatistikleri-aciklandi/icerik/633>
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- OECD. (2025). *TALIS 2024 Türkiye ülke notu (taslak/ön bulgular)*. OECD Publishing.
- Orhan, U., & Özden, N. B. (2023). Cam tavan sendromunda yeni temaların keşfedilmesi: Öğretmenler üzerine nitel bir araştırma. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 25–35. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/3626646>
- Özbilgin, M. F., & Healy, G. (2004). The gendered nature of career development of university professors: The case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 358–371. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2002.09.001>

- Paustian-Underdahl, S. C., Walker, L. S., & Woehr, D. J. (2014). Gender and perceptions of leadership effectiveness: A meta-analysis of contextual moderators. *Journal of Applied Psychology*, 99(6), 1129–1145. <https://doi.org/10.1037/a0036751>
- Skaalvik, E. M., & Skaalvik, S. (2017). Teacher stress and job satisfaction: Relations to school context, feeling of belonging, and emotional exhaustion. *Frontiers in Psychology*, 8, 1065. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01065>
- TÜİK. (2025). *İstatistiklerle kadın 2024*. Türkiye İstatistik Kurumu. <https://data.tuik.gov.tr>
- Vezzoli, M., Valtorta, R. R., Mari, S., Durante, F., & Volpato, C. (2022). Effects of objective and subjective indicators of economic inequality on subjective well-being: Underlying mechanisms. *Journal of Applied Social Psychology*, 53(2), 85–100. <https://doi.org/10.1111/jasp.12928>
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: Explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482–496. <https://doi.org/10.1108/09649420710778718>
- Yılmaz, E., & Demir, F. (2022). Cam tavan sendromunun eğitimdeki etkileri. *Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 112–129.