



Article Info/Makale Bilgisi

✓Received/Geliş:05.12.2019 ✓Accepted/Kabul:06.04.2020

DOI: 10.30794/pausbed.655549

Araştırma Makalesi/ Research Article

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

TÜRKİYE'NİN YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA AKADEMİSYENLERİN İDARİ GÖREVLERİ AÇISINDAN CAM TAVAN ALGISI ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Hava TAHTALIOĞLU**, Hüseyin ÖZGÜR***

Özet

Cam tavan, çalışanların liyakat ve başarıları göz ardı edilerek bireysel, kurumsal ve toplumsal faktörlerin biri ya da bir kaçının etkisiyle ortaya çıkan, terfi sürecinde etkili olan görünmez ve kırılması güç engellerdir. Bu engellere ilişkin algılar literatürde genellikle cinsiyet ve/veya etnik köken farklılıkları dikkate alınarak incelenmiştir. Türkiye'deki cam tavan çalışmalarında çoğunlukla özel sektör kurum ve kuruluşlarına ve yalnızca cinsiyet farklılıklarına odaklanılmaktadır. Oysaki kamu kurumlarında da nitelikli personelin kariyer yaşamına engel olan cam tavanların belirlenmesi ve bunlara ilişkin çözümlerin üretilmesi önemlidir.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki akademisyenlerin idari kariyerlerinde cinsiyet ve etnik kökenle sınırlı olmayan cam tavan algısını ölçmektir. Araştırma için örneklem olarak 1992 yılında kurulan Devlet üniversitelerinin öğretim üyeleri seçilmiştir. Çalışmada, öncelikle kavramsal ve kuramsal alt yapı verilmiştir. Akabinde örneklem üzerinde nicel ve nitel yöntemlerin birlikte kullanıldığı alan araştırması yapılmıştır. Nicel yöntemle bazı akademisyenlerin üst düzey idari görevlere terfilerine engel olan [1] örgüt kültürü ve politikaları, 2) stereotipler (basmakalıp yargılar) ve önyargılar, 3) korku ve endişe, 4) rol çatışması, 5) mesleki liyakat, 6) hayal kırıklığı, 7) informal (resmi olmayan) iletişim ağları] faktörleri algılama düzeyleri istatistiksel testlerle analiz edilmiştir. Nitel görüşme formlarıyla elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuş ve nicel verilerle harmanlanarak yorumlanmıştır. Sonuç olarak cam tavanın algılanmasında hayal kırıklığı faktörü dışında diğer faktörlerin her birinde demografik değişkenlerin birçoğu anlamlı farklılıklara neden olmuştur. Elde edilen bulgular doğrultusunda, cam tavanı sendromu etkilerinin sadece cinsiyet farklılıklarından kaynaklanmayacağı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Üniversiteler, Akademik personel, İdari görevler, Cam tavan algısı.

A FIELD RESEARCH ON TURKISH ACADEMICIANS' PERCEPTIONS ON GLASS CEILING IN REGARD TO ADMINISTRATIVE DUTIES

Abstract

Glass ceiling means invisible and hard-to-break barriers in promotions that could be evaluated as a result of personal, institutional and societal factors. Glass ceiling occurs if merit and success of employees are disregarded in the promotion. Studies in relevant literature mainly focus on barriers sourced from gender or ethnic background differences. In Turkey, the significant majority of glass ceiling studies specifically focus on private sector institutions and the influence of gender differences. These previous studies attempt to define the roots of glass ceiling barriers and the ways of elimination of those

*Bu makale Hava Tahtaloğlu (2016). Yükselmeye Açık Kamu Personel Sistemine Sahip Türkiye'de 'Cam Tavan': Yükseköğretimde Kapalı Eğilimleri, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalında Prof. Dr. Hüseyin Özgür danışmanlığında tamamlanan yayımlanmamış doktora tezinden geliştirilerek üretilmiştir.

**Dr. Öğr. Üyesi, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, NİĞDE.

e-posta:htahtalioglu@gmail.com (orcid.org/0000-0003-4698-4650)

***Prof. Dr., Pamukkale Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, DENİZLİ.

e-posta:hozgur@pau.edu.tr (orcid.org/0000-0003-1219-1273)

barriers. Whereas, it is also important to identify the glass ceilings that hinder qualified personnel in public institutions from the career life and producing solutions concerning these barriers.

The aim of this study is to define perceptions of academic personnel with regard to glass ceilings that not limited to gender and ethnicity over their administrative career paths. The sample of the research was selected from the faculties of the State universities established in 1992. The study gives, first of all, conceptual and theoretical background. Afterward, field research was conducted on the selected sample using both quantitative and qualitative methods. It was analyzed by statistical tests the level of perception of the factors (1) organizational culture and policies, 2) stereotypes and prejudices, 3) fears and anxieties, 4) role conflicts, 5) professional eligibilities, 6) disappointments, and 7) informal communication networks) that prevented some academicians from being promoted to senior administrative positions. Qualitative interview forms were evaluated by content analysis and they were compared with quantitative data. As a result, demographic variables were effective in the perception of glass ceiling other factors than disappointments factor. According to the findings it was found that the effects of glass ceiling syndrome were not only caused by gender differences.

Keywords: *Universities, Academic personnel, Administrative duties, Glass ceiling perception.*

GİRİŞ

Türk kamu personel sisteminde benimsenen terfi koşulları tek bir yasal düzenlemeye tabi kılınmamıştır. 1965 yılında yasalaşan 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu (DMK) hükümlerinde ve diğer yasal düzenlemelerde kişilerin üst düzey idari görevlere gelebilmesi için gereken koşullar hukuki kurallara bağlanmıştır. Bu koşullar Türkiye'nin yükselmeye açık kamu personel sistemini benimsendiğinin kanıtıdır. Sistemin açık olması uygulamada sorunlar yaşanmadığı anlamına gelmemektedir. Örneğin genel idari hizmetler sınıfında bireyin derecesi ve kıdemi terfi etmesi ya da üst düzey idari görevlere gelmesinde önemli bir unsur iken istisnai memurluk sistemiyle kadroya doğrudan atamalar yapılabilmektedir (Ayman-Güler, 2013: 164; Tahtaloğlu, 2016b: 117). Sistem bu yönüyle üst düzey idari görevlerin bir kısmı için kamu çalışanlarına yönelik açıklık özelliğini kaybedebilmektedir. Türkiye'de özellikle üst düzey idari görevler için personel seçiminde, liyakat ve tecrübe ölçütlerinden ziyade kişisel ve siyasal menfaatler, bireylere duyulan güven, amirlere ve seçilmişlere karşı sadakat, informal (resmi olmayan) ilişkiler, cinsiyet, mezun olunan okul gibi faktörler hayli etkili olabilmektedir.

Akademisyenler, kendi mesleki sorumlulukları ve akademik gelişim/yükselme çabaları yanında, çeşitli idari görevleri de yerine getirmekle yükümlü olabilmektedirler. Akademisyenlere kendi mesleki gelişimi ve tatminleri yanı sıra yüklenen söz konusu bu idari yükümlülükler yasal zorunluluktan kaynaklanmaktadır. Bu zorunluluk 2547 sayılı Kanun kapsamında dile getirilmekte ve üniversitelerde rektör, dekan ve müdürlüklerden oluşan üst düzey idari görevlere atamalarda öğretim üyesi¹ olma koşulu aramaktadır. Rektör atamaları Cumhurbaşkanı tarafından, dekan atamaları rektörün önereceği, üniversite içinden veya dışından üç profesör arasından Yükseköğretim Kurulunca seçilir; enstitü ve yüksekokul müdürleri, üç yıl için ilgili fakülte dekanının önerisi üzerine rektör tarafından atanır. Rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokullarda bu atama doğrudan rektör tarafından yapılır (www.mevzuat.gov.tr). Yasal düzenlemelerle açıkça belirtilen üst düzey akademik kökenli idari görevlere atama kriterlerine rağmen uygulamadaki kimi örneklerde bireylerin ilgili yetkinliklerinden ziyade başka faktörlerin de etkili olduğu ve bunların kamu personel sisteminde benimsenen liyakat prensibiyle örtüşmediği görülmektedir. Liyakat prensibinin ihlal edilmesiyle ortaya çıkan durumların cam tavan bariyeriyle ilişkisini ve akademisyenlerin bu bariyerleri algılama düzeyini irdelemek çalışmayı önemli kılmaktadır.

Türkiye özelinde ayrımcılığı temel olarak yapılan çalışmalar, cinsiyet dışında farklı faktörleri seyrek biçimde de olsa yer yer içerirken, cam tavan çalışmalarının neredeyse tamamı kadınlarla (cinsiyetle) sınırlı kalmıştır (Ergeneli ve Akçamete, 2004; Karaca, 2007; Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007; Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008; Sezen, 2008; Akdöl, 2009; Aktaş, Algür ve Cengiz, 2009; İraz, 2009; Doğru, 2010; Mizrahi ve Aracı, 2010; Zeybek, 2010; Bingöl, Aydoğan, Şenel ve Erden, 2011; Öztürk, 2011; Çalışkan, 2012; Çetin ve Atan, 2012; Özyer ve Orhan, 2012; Yıldız ve Çiçek, 2013; Aksu, Çek ve Şenol, 2013; Özyer ve Azizoğlu, 2014; Alaçam ve Altuntaş, 2015; Büyükyaprak, 2015; Ergül-Düz, 2015; Erot, 2016; Hoşgör, Gündüz-Hoşgör ve Memiş, 2016, Kılıç ve Çakıcı, 2016; Tahtaloğlu, 2016a; Öztürk ve Bilkay, 2016; Demir ve Kartal, 2018; Asoy, 2018; Erdirençelebi ve Karakuş, 2018; Küçüközkan ve Çetin, 2019; ;Öztürk ve Şimşek, 2019). Bu bağlamda Türkiye'de cinsiyet dışı faktörleri de içeren cam tavan

1 2547 sayılı Kanunun 3. maddesi m bendine göre öğretim üyeleri yükseköğretim kurumlarında görevli profesör, doçent ve doktor öğretim üyelerinden oluşmaktadır.

temelli ayrımcılığa odaklanan çalışmalara ihtiyaç vardır. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de, kamu personelinin kariyer gelişimi üzerinde cinsiyet veya etnik kökene ilaveten etkili olan diğer cam tavana ilişkin faktörlerin nasıl algılandığının üniversite akademik personeli özelinde ölçülmesidir. Bu çerçevede, öncelikle literatürdeki cam tavan engeline bakış açıları ele alınmaktadır. Akabinde akademik personelin kişisel özellikleri nedeniyle Devlet üniversitelerinde idari üst makam ve mevkilere yükselmesinin önündeki engeller 576 öğretim üyesiyle yapılan kapsamlı bir anket (literatürdeki çalışmalar irdelenerek oluşturulan ve geçerliliği/güvenilirliği tespit edilen) çalışması ve üst düzey idari görevlerde bulunan/bulunmuş olan 24 akademisyenle yapılan derinlemesine görüşmeler yoluyla irdelenmektedir. Elde edilen bulgu ve gözlemler doğrultusunda belirlenen cam tavan algıları ve bu algılara dair faktörler ortaya konulup yorumlanmaktadır.

1. Cam Tavan Engeline Bakış Açılı

Çalışma yaşamında ve siyasal hayatta cam tavan, kadınlar kadar ırk/etnik köken ve yükselmelerinin önüne çeşitli nedenlerden dolayı görünmez bariyerler çekilen tüm çalışanlar için başvurulabilecek bir kavramdır (Burbridge, 1994; Woo, 1994; U.S. Glass Ceiling Commission, 1995; Billingsley, 1995; Blake, 1999; Lockwood, 2004). Literatürde genel olarak cam tavan, kadınların karakterleri ve kabiliyetleri dikkate alınmadan terfilerinde karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmaktadır. Cam tavan engellerinin etkilediği diğer bir grup azınlıklardır (Burbridge, 1994; Starks, 2009). Cam tavan sendromunu kariyer basamaklarındaki görünmez engeller olarak gören bazı yazarlar (Morrison ve von Glinow, 1994; Cotter, vd., 2001). Weyer (2006) cam tavanı kadın ve azınlıklar üzerinde örgütsel ve algısal engeller olarak tanımlarken; Burke (2005) görünmez olan bu bariyerlerin kırılmaya meyilli olduğunu dile getirmektedir.

Cam tavana maruz kalan yaygın bir diğer grup ise engellilerdir (Braddock ve Bachelder, 1994). 21. yüzyılda dahi engelli bireylere yüklenen negatif/olumsuz kültürel tanımlama ve resmetme geleneği devam etmekle birlikte (O’Brien ve Dempsey, 2004; Burcu, 2011), toplumdaki oranlarına göre engellilerin üst düzey idari pozisyonlarda sayıları hayli düşüktür.

Hâlihazırdaki örneklere bakıldığında cam tavan sendromu cinsiyet ayrımcılığı, eşit ücretlendirmenin² gerçekleştirilmemesi, terfilerin gerektiği gibi objektif ve sağduyulu yapılmaması, kadın ve erkeklere karşı işyerlerinde farklı davranışlar sergilenmesi ve kadınlar tarafından tehdide maruz kalan erkeklerin hissettikleri gibi çeşitli konuları içine alan kapsamlı bir kavramdır (Wrigley, 2002; Goodman, Filds ve Blum, 2003). Kadınların yaşadığı bir sorundan ibaret görülebilen cam tavan kavramı bazen feminizmin bir görüntüsü ve sonucu olarak zihinlerde canlanabilmiştir (Wrigley, 2002).

Cam tavan sendromuna neden olan çeşitli faktörler gruplandırılarak literatürde dile getirilmektedir. Powell (1999) bunları toplumsal sistem merkezli, durum merkezli ve birey merkezli faktörler olarak gruplandırmaktadır. Powell’in üçlü kategorisine benzer diğer bir gruplandırma ise bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç temel unsur etrafında toplanmıştır (Dreher, 2003; Lockwood, 2004; Taşkın ve Çetin, 2012). Çalışmada bireysel unsurun, rol çatışması, korku ve endişe, mesleki liyakat ve hayal kırıklığı faktörlerinden; kurumsal unsurun, örgüt kültürü ve politikaları ile informal iletişim ağları faktörlerinden; toplumsal unsurun ise stereotip ve ön yargılar faktöründen (Tahtaloğlu, 2016b: 277) etkilendiğine dikkat çekilmek istenmiştir.

Bireysel unsurları biraz daha genişletecek olursak, görev odaklı davranış, tutum ve liderlik yeteneğinde cinsiyet odaklılık, aile sorumluluklarının ve iş-aile dengesindeki karışıklığın etkileri cam tavan sendromunun oluşmasına zemin hazırlamaktadır (Powell, 1999: 339). Kurumsal unsorda etkili olan örgüt kültürü dış kaynaklardan (idari kararlar) bağımsız şekilde kurumsal ataletle ilişkili (Goodman, Filds ve Blum, 2003: 494), örgüt politikalarıyla birlikte örgüt ikliminin oluşmasına neden olan bir faktördür. Farklı örüt iklimleri de kurumda azınlıkta olan gruplar üzerinde cam tavan oluşturmaktadır (Taşkın ve Çetin, 2012: 22). Kişisel ilişkilerin etkili olduğu informal (resmi olmayan) ilişkilerde cam tavanın hissedilmesinde örgütte azınlık konumda olan çalışanlar için etkilidir (Davies ve Ann, 1998: 348; Lockwood, 2004: 3). Cam tavan sendromuna neden olan toplumsal unsurun temelinde ise toplumsal kültür yatmaktadır (Tahtaloğlu, 2016b: 157). Toplumsal kültür, bireylerin

² Ancak ücretlendirmedeki eşitsizliğin cam tavan faktörleriyle ilişkilendirilmesinden ziyade çalışanların işlerinde geçirdiği süreyle ilişkilendirildiği yaygın örneklere rastlamak mümkündür (Morgan, 1998; Barnett ve Wolff, 2008). Hatta cam tavan ve ücret farklılıkları kadınların ailevi sorumluluklarının sonucu olarak (Wood, Corcoran ve Courant, 1993) karşımıza çıkmaktadır.

yaşamları sürecinde davranışlarını şekillendiren, toplumda tarihsel bir geçmişe sahip olan ve toplumun geneli tarafından kabul gören kural, davranış ve düşünce nomlarıdır (Tınar, 1990: 82; Nişancı, 2012: 1279). Örneğin bazı toplumlarda kadın ve erkekler yaşamları boyunca toplumsal cinsiyet rolleri yönüyle ayrıma uğramaktadırlar (Jacobs, 1989: 53-54). Bu yüzden kadınların liderlik pozisyonlarında sayıca az temsillerini açıklamak için en iyi yöntem liderlik davranışlarından ziyade sosyal/toplumsal unsurlara (önyargılara) bakmaktan geçer (Bartol, Matin ve Kromkowski, 2003: 17). Ancak unutulmamalıdır ki toplumda sadece cinsiyet farklılıklarına dayanan önyargılar bulunmamaktadır. Toplum tarafından benimsenen önyargılar dolayısıyla bireylerin öz yeterlilikleri etkilenmekte ve toplumun onlardan beklediği doğrultuda bu yeterliliklerini geliştirmektedirler. Bu durum toplumda azınlık olan kesimin belirli iş ve statülerden öteye gitmemesine neden olmaktadır (Ancis ve Phillips, 1996: 134).

2. Araştırmanın Amacı

Akademisyenler mesleki yaşantısı boyunca hem akademik hem de idari kariyer süreçleriyle karşı karşıya kalmaktadır. Çoğu akademisyen için akademik kariyer, idari kariyerin önüne geçtiğinden idari kariyer ikincil plana bırakılmaktadır. Ülkemizdeki üniversitelerde akademik kadrodaki öğretim üyelerinin rektör, dekan, enstitü müdürü, yükseköğretim müdürü gibi çeşitli idari görevleri yerine getirmesi bir gerekliliktir. Bu tür idari görevlere atanmalarda ya da seçimlerde asgari şartları taşıyan uygun adaylar arasında yasal eşitlik sağlansa da, kimi adaylar bazı engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Akademik personelin idari kariyerlerinde karşılarına çıkan bu görünmez engellerin nedenlerinin araştırılması bu çalışmanın ana amacıdır.

3. Araştırmanın Veri Toplama Tekniği / Aracı

Sosyal bilim araştırmalarında üç temel yöntem bulunmaktadır. Bunlar; nitel, nicel ve karma yöntemdir. Nicel yöntem konuya ilişkin nedensel ilişkileri görüntülemek ve sayısal ölçülebilen ifadeleri sağlamak için kullanılır. Nitel araştırma yöntemleri sosyal bir olgunun her yönüyle ele alınması (Denzin ve Lincoln, 1994; Goulding, 2002; Stout, 2007) ve bireylerin deneyim, gözlem ve/veya endişelerinin birincil ağızdan dile getirmesi gibi öznel verilerden hareket ederek sosyal gerçekliğin doğasına ulaşmayı hedefler (İslamoğlu ve Alınacak, 2014; Gürbüz ve Şahin, 2016; Yıldırım ve Şimşek, 2005). Nitel yöntemle dile getirilen sosyal olgunun ortak noktaları ve bu ortak noktaların açıklanmasıyla araştırma sonuçlarıdır. Karma yöntemde ise çalışmada hem nicel hem de nitel yöntemin kullanılması tercih edilmektedir (Creswell, vd., 2006). Bu çalışmanın uygulama bölümünde veri toplama tekniği olarak karma yöntemin (mixed method) kullanılması uygun görülmüştür. Anketlere ve mülakatlara 06.04.2016 tarihinde, çalışmada kullanılmak üzere 1992 yılında kurulan üniversitelerde başlanmıştır. Anket ve mülakatlar Nisan-Temmuz 2016 döneminde gerçekleştirilmiştir.

Nicel verilerin toplanmasında anket tekniğinden yararlanılmıştır. Çalışmada Tahtaloğlu ve Özgür (2020) tarafından geliştirilen "Türkiye'de Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair 'Cam Tavan' Algısı Ölçeği" (EK'te) kullanılmıştır. İlgili ölçeğin geliştirilmesinde keşfedici faktör analizi sonucunda Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değeri 0,828 olması, Bartlett's Küresellik Testi (Bartlett's Test of Sphericity) sonucunda p (Sig.) değerinin 0.000 şeklinde anlamlı olması örneklemin faktör analizi için oldukça yeterli ve değişkenler arası korelasyon ilişkisinin anlamlı olduğu görülmektedir. Yapılan faktör analizinde ilk olarak 9 faktörlü bir yapı ortaya çıkmış ancak 9. faktörün tek ifadeden oluşması, 8. faktörün ise faktör yükünün 0,5'ten düşük olması ve faktörleşmeyen ifadeler de dahil toplamda 9 ifade çıkarılmıştır. Geriye kalan 26 ifadeye tekrarlanan bu analizlerle birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda 7 faktörlü modelin verileriyle uyumlu ve kabul edilebilir düzeyde olduğu görüldüğünden çalışmada bu ifadelerden oluşan anket formundan yararlanılmıştır.

Nicel anket formunda olduğu gibi nihai nitel görüşme formunun ilk bölümünde de katılımcıların demografik özelliklerini belirlemek adına 15 ifade, ikinci bölümünde literatür taraması sonucunda elde edilen veriler ışığında katılımcıların deneyimleri ve algılarının nitel yolla (mülakatla) ölçülmesinin hedeflendiği 10 soru³ bulunmaktadır.

4. Araştırmanın Evreni ve Örneklem

Araştırmanın evreni, Türkiye'deki Devlet üniversitelerinin öğretim üyeleridir. Devlet üniversitelerindeki tüm

³ Soru sayısı pilot çalışmada 16 olarak belirlenmiş ve öğretim üyeleriyle yapılan yüz yüze derinlemesine mülakat görüşmeleriyle test edilmiştir. Nitel görüşme formu için elde edilen bu veriler sonucunda bazı soruların birbiriyle benzeştiği görülmüş ve uzman görüşlerine başvurularak çalışmada kullanılacak görüşme formundaki soru sayısı 10'a düşürülmüştür.

öğretim üyelerine ulaşmanın imkânsızlığı ve diğer sınırlılıklardan dolayı örneklem seçilmesi uygun görülmüştür. Örneklem seçilirken öncelikle alan araştırmalarında örneklemin evreni temsil gücünün önemli bir unsur olduğu dikkate alınmıştır. Sosyal bilimlerde gerçekleştirilen araştırmalar için evrenin bir milyonun üzerinde olması durumunda 0,95 güvenilirlik ve %5'lik hata toleransı için 384 örneklem büyüklüğü yeterli görülmektedir (Sekaran, 2003: 294). Bu örneklem sayısının üzerine çıkabilmek ve çok farklı dönemlerde kurulan üniversitelerdeki koşulların anketlere verilecek cevapları etkileme olasılığını kısmen de olsa ortadan kaldırmak için ihtimalli örneklemeden kümeleme yöntemi⁴ kullanılarak 1992 yılında kurulan Devlet üniversiteleri seçilmiştir.

Tablo 1: Örneklem Seçilen Üniversiteler ve 2015-2016 Eğitim-Öğretim Yılında Ulaşılan Öğretim Üyesi Sayısı

Üniversite Adı	Ulaşılan Öğr. Üyesi Sayısı	Üniversite Adı	Ulaşılan Öğr. Üyesi Sayısı
Afyon Kocatepe Üni.	325	Kocaeli Üni.	682
Aydın Adnan Menderes Üni.	330	Kütahya Dumlupınar Üni.	347
Balıkesir Üni.	350	Manisa Celal Bayar Üni.	375
Bolu Abant İzzet Baysal Üni.	470	Mersin Üni.	670
Çanakkale Onsekiz Mart Üni.	370	Muğla Sıtkı Koçman Üni.	251
Gebze Teknik Üni.	120	Niğde Ömer Halisdemir Üni.	300
Harran Üni.	200	Pamukkale Üni.	321
Hatay Mustafa Kemal Üni.	460	Sakarya Üni.	800
İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	160	Süleyman Demirel Üni.	350
Kafkas Üni.	196	Tokat Gaziosmanpaşa Üni.	400
Kahramanmaraş Sütçü İmam Üni.	250	Zonguldak Bülent Ecevit Üni.	260
Kırıkkale Üni.	450		
Sütun Toplamı	3.681	Sütun Toplamı	4.756
		Genel Toplam (22 Üniv. + 1 YTE)	8.437

Anket araştırması için örneklem olarak seçilmiş üniversitelerin 3'ünde hiçbir ayırım gözetilmeden öğretim üyeleriyle yüz yüze görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda çalışmada kullanılacak nitelikte 136 anket elde edilmiştir. 1992 yılında kurulan 19 üniversite ile 1 yüksek teknoloji enstitüsündeki 7.565 öğretim üyesine ise e-posta yoluyla ulaşılmıştır; bunlardan 440 adet katılım sağlanmıştır. Tablo 1'de görüldüğü üzere, toplam olarak 8.437 öğretim üyesine ulaşılmış; yaklaşık olarak %6,8'inden geri dönüş alınmıştır. Böylece çalışmada kullanılmak üzere 576 nicel anket veri seti testlere tabi tutulmuştur.

Nitel verilerin elde edilmesinde ise ilgili üniversitelerde rektörlük, dekanlık ve müdürlük yapan/yapmış öğretim üyelerinin deneyimleri ışığında karşılaştıkları kariyer engellerinin ve cam tavanların tespiti yapılarak araştırmanın ankete dayalı diğer kısmını desteklemek amaçlanmaktadır. Ayrıca idari kariyer engelleri ve cam tavanla ilişkili algıda üst düzey görevlerde bulunan/bulunmuş öğretim üyeleri ile diğer öğretim üyeleri arasında ayrışan yönlerin tespit edilmesi hedeflenmektedir. Bu amaç ve hedef doğrultusunda öncelikle 1992 yılında kurulan 3 üniversitede üst düzey idari görevde yer alan akademisyenler arasından randevu teklifini kabul edenlerle görüşülmüş, online doldurmak isteyenlere e-posta yoluyla ulaşılmıştır. Yeterli sayıya ulaşmak adına 1992 kuşağı diğer üniversiteler de bu kapsama dâhil edilmiştir. Nitel görüşmelere katılımın 24 ile sınırlı kalmış, elde edilen verilerin büyük bir kısmı (%75) yüz yüze derinlemesine mülakatlar yapılarak toplanmıştır.

5. Çalışmanın Varsayımları / Hipotezleri

Kamu sektöründe çalışanlar; cinsiyeti, ırkı, etnik kökeni, yaşı, kişisel değer ve tutumları, dini inancı, eğitim düzeyi ve yeri, siyasi tercihi, fiziksel engel durumu gibi faktörlerden kaynaklanan sistem dışı kariyer engellerine (cam tavanlara) maruz kalarak terfi edememekte veya terfide zorluklar yaşayabilmektedir. Çalışmanın ana hipotezi kamu personeli açısından cam tavan sendromunun yalnızca cinsiyet farklılıklarından kaynaklanmadığı,

⁴ Küme örnekleme, evrenin çeşitli kümelere ayrıldıktan sonra bir ya da bir kaçının seçilmesi olarak tanımlanmaktadır (Nakip, 2013: 282). Olasılıklı örnekleme yöntemlerinden biri olan kümeleme yönteminin kullanılması sebebi, evrenin dağınık olarak yayılması ve evrene ulaşmanın maliyetinin oldukça yüksek olmasından kaynaklıdır (Neuman, 2014).

çalışanların diğer farklılıklarından dolayı da zaman zaman görünmez kariyer engellerine takıldıkları ve bu diğer engellerin de cam tavan olarak isimlendirilebileceği veya cam tavan olgusuna dâhil edilebileceğidir.

Tablo 2: Hipotezler

<i>Akademisyenin cam tavan algısında etkili olan faktörler açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.</i>	
<i>H1</i>	<i>cinsiyeti,</i>
<i>H2</i>	<i>yaşı,</i>
<i>H3</i>	<i>medeni durumu,</i>
<i>H4</i>	<i>çocuk sayısı,</i>
<i>H5</i>	<i>dini inancı,</i>
<i>H6</i>	<i>sivil toplum kuruluşuna üyeliği,</i>
<i>H7</i>	<i>ilkokul eğitimi aldığı ilin sosyo-ekonomik yapısı,</i>
<i>H8</i>	<i>ortaokul eğitimi aldığı ilin sosyo-ekonomik yapısı,</i>
<i>H9</i>	<i>lise eğitimi aldığı ilin sosyo-ekonomik yapısı,</i>
<i>H10</i>	<i>lisans eğitimi aldığı kurum,</i>
<i>H11</i>	<i>yüksek lisans eğitimi aldığı kurum,</i>
<i>H12</i>	<i>doktora eğitimi aldığı kurum,</i>
<i>H13</i>	<i>akademik unvanı,</i>
<i>H14</i>	<i>kurumdaki deneyimi,</i>
<i>H15</i>	<i>toplam iş deneyimi,</i>
<i>H16</i>	<i>idari bir görevde yer alınması,</i>
<i>H17</i>	<i>aynı anda birden fazla idari görev üstlenilmiş olması,</i>

Kamu çalışanı olarak öğretim üyelerinin özellikle üst düzey idari pozisyonlara atanmasında / seçilmesinde karşı karşıya kaldıkları, örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler ve önyargılar, korku ve endişe, rol çatışması, mesleki liyakat, hayal kırıklığı ve informel iletişim ağları olarak faktörleştirilen görünmez bariyerler irdelenmektedir. Bu faktörlerin bireyler üzerindeki etkilerinin ortaya konması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda görünmez bariyerlerin üst düzey idari göreve aday öğretim üyelerini ne derece etkilediği, her bir faktörün bu etkiye katkısının hangi düzeyde olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir. Bu faktörlerin öğretim üyelerinin demografik özelliklerine göre farklılaşım farklılaşmadığının ortaya konulması adına Tablo 2'deki hipotezler oluşturulmuştur.

6. Verilerin Analiz Teknikleri

Nicel anketler sonucu elde edilen veriler, araştırmanın amacına uygun olarak ve verilerin normallik dağılımı doğrultusunda parametrik ya da parametrik olmayan testlerden hangisine uygun olduğu tespit edilmiştir. Sonrasında ise $p=0,05$ anlamlılık düzeyinde parametrik hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Bu testler kapsamında ortalama farklılıklarının anlamlılığının test edildiği Bağımsız Örneklem T-testi ve Tek-yönlü Varyans Analizi (ANOVA) kullanılmıştır. İki den fazla bağımsız değişkenin analizinde kullanılan ANOVA yönteminde farklılığa neden olan grupların belirlenmesinde Post Hoc testlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu çalışmada örnekleme yer alan grupların sayısının birbirine eşit olmaması; ancak bu eşitliği bozacak değerin çok büyük olmaması dolayısıyla farklılığa neden olan grubu/grupları tespit etmek için Gabriel testi kullanılmıştır.

Nitel analiz yarı yapılandırılmış görüşme/mülakat sorularıyla toplanan verilere dayanmaktadır. Nitel görüşme formlarının analizi kısmında, katılımcılardan elde edilen veriler öncelikli olarak içerik analizi sonucu açıklayıcı ifadeler şeklinde gruplandırılmıştır. Bu ifadeler yorumlanarak yer yer anket sonuçlarıyla birlikte sunulmuştur.

7. Araştırmanın Bulguları

Çalışmada elde edilen bulguların ele alındığı bu bölümde ilk olarak nicel ve nitel araştırmanın demografik bulguları irdelenmektedir. Akabinde hipotezlere ilişkin sonuçlar sunulmaktadır.

7.1. Nicel Araştırmanın Demografik Bulguları

Nicel araştırmanın demografik bulguları açısından erkek akademisyenlerin oranı %67,4 iken kadın akademisyenlerin oranı %32,6'dır. Katılımcıların oransal olarak eşit olmama nedeni, Türkiye'deki 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılı Devlet üniversitelerinde kadın akademisyen oranının %35,1 (<https://istatistik.yok.gov.tr/>) olmasından kaynaklanıyor olabilir.

Katılımcıların yaş dağılımları 36-40 yaş aralığı %26,7, 41-45 yaş aralığı %25,2, 46-50 yaş aralığı %17,2, 35 ve altı yaş aralığı ile 51 ve üzeri yaş aralığı % 15,4'erlik dilimlerde; medeni durumlarına bakıldığında ise ağırlıklı olarak evlilerin (%84) bulunduğu görülmektedir. Katılımcıların %7,2'sinin 2 çocuğu, %28,1'inin 1 çocuğu, %21,9'unun çocuğu olmadığı, %12,8'inin 3 ve üzeri çocuğu olduğu; %97,2'sinin Türkçe, %2,8'inin anadiller olarak İngilizce, Almanca, Arapça, Kırgızca ve Kürtçe beyan ettiği görülmektedir. Hissettikleri dini inançları sorulan katılımcıların %95'i İslam cevabını verirken, %5'i diğer seçeneğini işaretleyerek Ateist ve Deist olduklarını belirtmişlerdir.

Katılımcıların %56,1'lik oranla yarısından fazlasının herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üyeliği bulunmazken, %13'ü Türk Eğitim-Sen'e ve %13'ü Eğitim Bir-Sen'e, %5,9'u Eğitim-Sen'e üyedir. Diğer seçeneği işaretleyen katılımcılar (%12'si) çoğunlukla mesleki sivil toplum kuruluşlarına üye olduklarını belirtmektedir.

Katılımcıların sosyo-ekonomik durumları hakkında bilgi sahibi olabilmek adına ilkökul, ortaokul ve lise eğitimini aldığı iller sorulmuştur. Çalışmada illerin sosyo-ekonomik yapısının belirlenmesinde Gül ve Çevik'in (2015) "2013 Verileriyle Türkiye'de İllerin Gelişmişlik Düzeyi Araştırması" sonucunda ortaya çıkan 5'li gruplandırma dikkate alınmıştır. Buna göre katılımcılar %34,4'ü II. grupta, %28,6'sı I. grupta, %20,3'ü III. grupta, %10,1'i IV. grupta, %5,4'ü V. grupta, %1,2'si ise yurtdışında ilkökul eğitimini almıştır. Ortaokul eğitimini %35,8'i II. grupta, %29,7'si I. grupta, %20,8'i III. grupta, %9,2'si IV. grupta, %4'ü V. grupta, %0,5'i ise yurtdışında almıştır. Lise eğitimini ise %36,5'i II. grupta, %31,6'sı I. grupta, %19,6'sı III. grupta, %8,5'i IV. grupta, %3,1'i V. grupta, %0,7'si ise yurtdışında almıştır. Ankete katılan öğretim üyelerinin %60'dan fazlası gelişmişlik düzeyi II. ve I. grupta bulunan illerde eğitim almıştır.

Katılımcıların lisans eğitimi aldığı kurumlar üç gruba ayrılmıştır. Bu ayrımda birinci grupta 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında ODTÜ Enformatik Enstitüsü bünyesinde yer alan URAP Araştırma Laboratuvarı tarafından açıklanan Türkiye'nin en iyi 15 üniversitesi yer almaktadır. Anketlerin değerlendirilmesinde bunlar dışında kalan üniversiteler, diğer olarak ele alınırken üçüncü grubu ise yurtdışında eğitim alınan üniversiteler oluşturmaktadır. Katılımcıların lisans eğitimi alma oranı ilk 15'e giren üniversitelerde %49,7, diğerlerinde %50,3; yüksek lisans eğitimi alma oranı ilk 15'e giren üniversitelerde %36,1, diğerlerinde %58,9 ve yurtdışındaki üniversitelerde ise %5; doktora eğitimi alma oranı ilk 15'e giren üniversitelerde %41,3, diğerlerinde %53,5 ve yurtdışındaki üniversitelerde ise %5,2 olarak tespit edilmiştir. Frekans analizi sonucunda ankete katılan öğretim üyelerinin lisans eğitiminde ilk 15'e giren ve diğer üniversiteler arasında fark çok küçükken, lisansüstü eğitimde diğer üniversiteler ilk 15'e giren üniversitelere oranla daha fazla yer almaktadır.

Katılımcıların %54'ü Dr. Öğr. Üyesi, %30,4'ü Doç. Dr., %15,6'sı Prof. Dr.'dur. YÖK'ün 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılı öğretim elemanı istatistiklerine göre bu oransal dağılım akademik unvana göre yükseköğretim kurumlarında istihdam edilen öğretim üyelerininkilerle uyum göstermektedir (<https://istatistik.yok.gov.tr/>).

Katılımcıların %44,3'ü 13 ve üzeri yıl, %33,5'i 1-6 yıl, %22,2'si ise 7-12 yıl mevcut akademik kurumlarında çalışmaktadırlar. Bu akademisyenlerden toplam iş deneyimleri 13 ve fazla yıl olanlar %78,1'lik dilimdeyken, 1-12 yıl deneyime sahip olanlar %21,9'luk kısmı oluşturmaktadır.

Katılımcıların %57,3'ünün herhangi bir idari görevi yokken, %42,7'sinin idari görevleri vardır. İdari görevleri olanların %8,2'si üst düzey idari görev almaktayken %34,5'i çeşitli diğer idari görevler yüklenmektedir. Aynı anda birden fazla idari görev üstlenip üstlenmediklerine verilen yanıtların %66,7'si hayır, %33,3'ü evettir.

7.2. Nitel Araştırmanın Demografik Bulguları

Nitel araştırmaya katılan 24 akademisyenden 19'u erkek, 5'i kadın ; 9'u 46-50 yaş aralığında 5'i 41-45 yaş aralığında, 4'ü 36-40 yaş aralığında ve 6'sı 51 ve üzeri yaşlardadır. Katılımcıların 22'si evli, 2'si bekâr; 15'inin 2 çocuğu varken 5'inin çocuğu yoktur; 3'ünün 3 çocuğu, 1'inin 1 çocuğu vardır. Çocuğun idarecilik görevi için bir engel olmamasına karşın üst düzey idari görevlerde çocuğu olmayanların yaklaşık %21'lik oranla yer alması göz ardı edilemeyecek bir durumdur.

Katılımcılara anadilleri sorulduğunda 24'ünün de Türkçe olduğu, dinin inançları sorulduğunda ise 2 katılımcının bunu belirtmekten çekindiği ve geri kalan 22 katılımcının İslam olarak belirttiği görülmektedir.

Katılımcı öğretim üyelerinin 13'ünün herhangi bir sivil toplum kuruluşuna üyeliği bulunmazken, 7'si mesleki sivil toplum kuruluşlarına üyeliklerini belirterek diğer seçeneğini işaretlemiştir. 2 katılımcı ise Türk Eğitim-Sen'i, 1'er katılımcı ise Eğitim-Sen ve Eğitim Bir-Sen'i işaretlemiştir.

Katılımcıların ilköğretim, ortaokul ve lise eğitimleri nicel araştırma verilerindeki ayırım gözetilerek değerlendirilmiştir. Buna göre katılımcıların 10'u II. grupta, 5'i III. grupta, 4'ü I. grupta, 3'ü V. grupta, 2'si IV. gruptaki illerde ilköğretimini tamamlamışlardır. Ortaokul eğitimlerini 10'u II. grupta, 6'sar kişi I. ve III. gruplarda, 2'si de IV. gruptaki illerde almışlardır. Lise eğitimini ise katılımcıların 12'si II. grupta, 8'i I. grupta, 3'ü III. grupta, 1'i ise IV. gruptaki illerde almıştır.

Katılımcıların lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimleri nicel araştırma verilerindeki ayırım dikkate alınarak değerlendirilmiştir. Katılımcıların lisans eğitiminde yurtdışındaki üniversiteler yer almazken ilk 15'e giren üniversiteler ile diğer üniversitelerde lisans eğitimi alan öğretim üyesi sayısı eşittir. Yüksek lisans eğitimini aldığı kurumlardaki dağılım ilk 15'e giren üniversitelerde 7, diğerlerinde 13 ve yurtdışında 2 öğretim üyesi şeklindedir. Doktora eğitimini aldığı kurumlardaki dağılım ise ilk 15'e giren üniversitelerde 8, diğerlerinde 12 ve yurtdışında ise 4 öğretim üyesi olarak tespit edilmiştir.

Katılımcıların unvanlarına bakıldığında 16'sının Prof. Dr., 6'sının Doç. Dr., 2'sinin Dr. Öğr. Üyesi olduğu görülmektedir. Bu dağılımın temel nedeni üst düzey idari görevlere atanan akademisyenlerin birçoğu için Prof. Dr. olması gerekliliğidir.

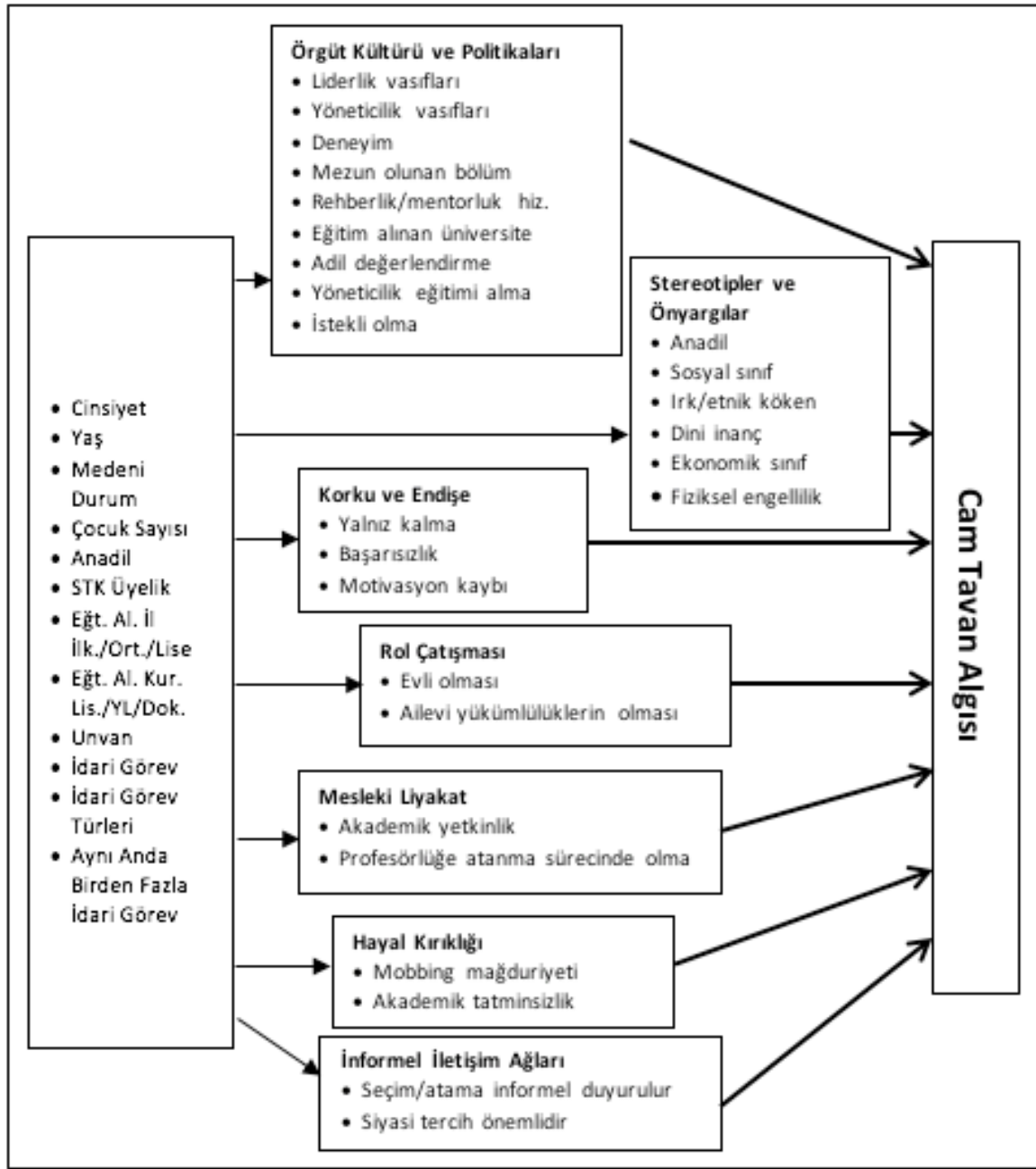
Katılımcı akademisyenlerin mevcut kurumlarında çalışma sürelerine bakıldığında 18'inin 13 ve üzeri yıl, 6'sının 1-12 yıl olduğu görülmektedir. Bu akademisyenlerin hepsinin toplam iş deneyim süreleri ise 13 ve fazlası yıldır. Katılımcıların hepsi üst düzey idari görevleri ifa ederken, 20 katılımcı aynı anda birden fazla idari görev üstlenmiştir.

7.3. Hipotez Testleri Bulguları

Hipotez testi, örnekleme yoluyla evrene dair ortaya atılan iddiayı ispatlama ya da reddetme işlemidir (Nakip, 2013: 351). Başka bir ifadeyle hipotez testi örneklem grupla elde edilen istatistikî verilere dayanarak evren parametreleri hakkında belirli güven seviyesinde genelleme yapılabilir.

Çalışmanın hipotezlerini test etmek için her bir faktörün demografik değerlerle analiz edilmesi gerekmektedir. Analiz gerçekleştirilirken demografik özellikler ile cam tavan algısı arasındaki ilişkinin kurgulandığı Şekil 1'deki araştırma şeması dikkate alınmaktadır.

İki farklı ana kütlede elde edilen bulgular ile cam tavan faktörleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için yapılan bağımsız örneklem t-testi (Independent Samples t-test) sonuçları Tablo 3 ve Tablo 4'te verilmektedir. Tabloların akabinde değişkenler ile cam tavan algısını güçlendiren faktörler arasında tespit edilen anlamlı ilişkiye neden olan gruplar, literatür örnekleri ve bu ilişkiyi destekleyen nitel görüşmelerden elde edilen bulgular sunulmaktadır.



Şekil 1. Araştırmanın Tasarımı

Kaynak: Tahtaloğlu, H. (2016b). Yükselmeye Açık Kamu Personel Sistemine Sahip Türkiye’de ‘Cam Tavan’: Yükseköğretimde Kapalılık Eğilimleri, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi SBE.

Cam tavan faktörlerinin algılanmasına ilişkin görüşlerin cinsiyet, medeni durum ve dini inanca göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 576 akademisyenden elde edilen veriler üzerinde araştırılmıştır. Tablo 3’te bu demografik bilgiler için belirlenen iki farklı ana küleden elde edilen bulgular ile cam tavan faktörleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi (Independent Samples t-test) sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar cinsiyette “stereotipler ve önyargılar”; medeni durumda “örgüt kültürü ve politikaları”; dini inançta “örgüt kültürü ve politikaları”, “stereotipler ve önyargılar” ile “mesleki liyakat” faktörlerinde %5 anlamlılık düzeyinde p’nin 0,05 değerinden küçük olması dolayısıyla istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Cinsiyette bu farklılık kadınların erkeklere oranla stereotipler ve önyargılar faktöründen daha fazla etkilenmesinden kaynaklanmaktadır. Elde edilen sonuç literatürde kadınların kariyer engeli olarak gördüğü stereotiplere ve önyargılara ilişkin faktörün dile getirildiği Catalyst (2001), Deemer ve Fredericks (2006), Karaca (2007), Hart (2009), Witherspoon (2009), Mizrahi ve Aracı (2010), Öztürk (2011), Çetin ve Atan (2012), O'Brien (2013) çalışmalarıyla aynı yöndedir.

Çalışmada nicel yöntemle eş zamanlı yürütülen nitel veri toplama yönteminden gelen verilerde katılımcıların,

K8 "Bireylere atfedilen toplumsal rollerin işyerine de yansıdığını düşünüyorum. Örneğin erkek ve kadın aynı olayda farklı değerlendiriliyor. Cam tavan kadınlar üzerinde daha fazla görünmezlik sergilemektedir",

K11 "kadınlar üzerindeki kültürel etkiler, evime, çocuğuma ve eşime kim bakar düşüncesini benimseme"

şeklindeki düşünceleri, kadınların toplumsal faktörleri erkeklerden daha fazla içselleştirmekte olduklarını göstermektedir. K11 ifadesinin devamında erkeklerin üst düzey görev almamasının altında yatan nedeni,

"erkeklerdeki özgüven eksikliği ben yapamam, yapamazsam ne olur deyip geri çekilebiliyor"

şeklinde dile getirmiştir.

Tablo 3. Akademisyenlerin Cinsiyeti, Medeni Durumu ve Dini İnancı ile Cam Tavan Faktörleri Algısı Arasındaki Anlamlı Farklılığın Ölçüldüğü T Testi Sonuçları

Değişkenler	Cinsiyet				Medeni Durum				Dini İnancı			
	Kadın n=188	Erkek n=388	t	p	Bekâr n=92	Evli n=484	t	p	İslam n=547	Diğer n=29	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları												
Ortalama	2,49	2,44	0,556	0,57	2,65	2,42	2,263	0,02*	2,48	2,02	2,719	0,00*
Standart Sap.	0,96	0,86			0,97	0,87			0,89	0,85		
Stereotipler ve Önyargılar												
Ortalama	3,22	2,94	3,286	0,00*	3,04	3,03	0,084	0,93	3,01	3,45	-2,426	0,01*
Standart Sap.	0,92	0,95			1,01	0,94			0,95	0,70		
Korku ve Endişe												
Ortalama	3,27	3,16	1,293	0,19	3,11	3,21	0,838	0,40	3,20	3,10	0,535	0,59
Standart Sap.	0,96	0,96			1,01	0,95			0,96	0,99		
Rol Çatışması												
Ortalama	2,91	2,91	-0,015	0,98	2,89	2,91	0,156	0,87	2,91	2,84	0,343	0,73
Standart Sap.	1,19	1,05			1,17	1,08			1,10	1,12		
Mesleki Liyakat												
Ortalama	3,15	2,99	1,619	0,10	3,00	3,05	0,417	0,67	3,08	2,24	4,054	0,00*
Standart Sap.	1,12	1,10			1,12	1,10			1,09	0,97		
Hayal Kırıklığı												
Ortalama	3,00	3,02	-0,984	0,32	2,97	3,08	0,877	0,38	3,06	3,13	-0,373	0,70
Standart Sap.	1,02	1,11			1,16	1,07			1,08	1,16		
İnformel İletişim Ağları												
Ortalama	3,52	3,54	-0,212	0,83	3,50	3,54	0,370	0,71	3,54	3,46	0,406	0,68
Standart Sap.	1,05	1,04			1,10	1,03			1,03	1,20		

*Anlamlılık düzeyi 0,05

Tablo 3'e bakıldığında medeni durum ile cam tavan algısındaki farklılığın nedeni bekâr akademisyenlerin evlilere oranla örgüt kültürü ve politikaları faktöründen daha fazla etkilendiği görülmektedir. Kadınlar üzerinde gerçekleştirilen çeşitli çalışmalarda (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008; Çalışkan, 2012; Özyer ve Azizoğlu, 2014) cam tavan algısının medeni duruma göre değişiklik gösterdiği tespit edilmiştir. Ayrıca medeni durum dolayısıyla erkeklerin de cam tavana maruz kaldığını ortaya koyan çalışmalar (Porter, 2001; Chernesky, 2003) da vardır.

Nitel görüşme formlarındaki, üst düzey idari göreve gelmeniz ve aileniz ve ailevi yükümlülüklerinizin etkilerinin sorulduğu birinci soruya verilen yanıtlara bakıldığında;

K2 “ailevi yükümlülüklerime negatif etkisi oldu aileme vakit aramamaya başladım”,

K11 “evi ve çocukları ihmal edeceğimi düşündüğünden eşim idari görev almamı istememektedir”,

K18 “ailevi sorumluluklarımda özellikle hastalık gibi durumlarda eşimin de çalışıyor olması iş performansımı olumsuz etkilemektedir”,

K19 “ailem idari görev almama destek oldu ancak sorumluluklarım idari görevi olumsuz etkilemektedir”

ifadeleriyle örgüt kültürü ve politikalarında medeni duruma ilişkin negatif etkilerden bahsedilmezken, ailevi sorumluluklarını ihmal ettiklerinden/edecekleri endişesinden dolayı katılımcılar bireysel sorunlar yaşamaktadır. Bu durumun aksine medeni durum ve cam tavan faktörleri algısı arasındaki anlamlı farklılığın ölçüldüğü t-testi sonuçlarına göre rol çatışması faktöründe anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Bunun nedeni ise, ailevi sorumluluklar üst düzey idari görev üstlenen akademisyenleri zorlasa da idari görev üstlenmede çekimser davranmalarına neden olmamıştır.

Dini inançtaki örgüt kültürü ve politikaları faktöründeki farklılığın nedeni İslam inancına sahip olanların diğerlerine oranla daha fazla etkilenmelerinden kaynaklıdır. Toplumun aksine kamu sektöründe liderlik ve yöneticilik için cam tavana ilişkin deneyimlerin neler olduğu sorusunun yöneltildiği akademisyenler;

K1 ve K2 “cinsiyet, din, dil, ırk, siyasi görüş”,

K3 “cinsiyet, ötekileştirme, cemaat kültürünün hâkim oluşu, siyasi görüş”,

K4 “cinsiyet ve mezhep farklılığı”,

K5 “cinsiyet, engellilik, siyasi görüş”,

K10 “dini inanç (mezhep), siyasi görüş (iktidara yakınlık), önyargı ve dedikodu”,

K12 “bir cemaate mensup olmak”,

K15 “siyasi görüş, cinsiyet, mezhep farklılıkları”

şeklinde cevaplar vererek kendileri karşılaşmasa dahi çeşitli gözlemlerinin olduğunu dile getirerek istatistikî farkın anlamlı olmasına ışık tutmuştur. Stereotipler ve önyargılar faktöründen ise diğer inanca sahip olanların İslam inancına sahip olanlara oranla daha fazla etkilenmelerinden kaynaklıdır. Mesleki liyakat faktöründeki farklılık ise İslam inancına sahip olanların diğerlerine oranla bu faktörden daha fazla etkilenmeleri kaynaklıdır.

Nitel görüşme formunda dile getirilen “Üst düzey idari görevlerde personel çeşitliliğinin (cinsiyet, din, dil⁵, ırk, siyasi görüş gibi) üniversitelerde kurumsal kültürün ve politikaların bir parçası olup/olmadığına dair fikirleriniz nelerdir?” ifadesine verilen cevaplar doğrultusunda katılımcıların yarısından fazlası çeşitlilik kültür ve politikalarının üniversiteye yansımada kanaatindedir. Ayrıca bu soruyu destekleyici nitelikte yönlendirilen “kamu sektöründe liderlik ve yöneticilik için cam tavana ilişkin deneyimleriniz ve gözlemleriniz / algılarınız nelerdir?” sorusuna da mezhep, ötekileştirme, cemaat kültürünün kurumsal yapıya işlenmesi, informal iletişim ağları, aile yapısı, cam tavanların içselleştirilmesi gibi ifadelerin eklendiği görülmektedir. Dolayısıyla bu ifadeler aslında cinsiyet, ırk, dini inanç ve tutum, siyasi düşünce, ideoloji gibi faktörlerin özellikle toplumda ve diğer kamu kurumlarında yaşandığı gibi üniversitelerdeki görünmez etkilerini dile getirmektedir.

⁵ Çalışmanın demografik bilgi formu kısmında anadilin sorulma nedeni ise ırk/etnik kökene göre cam tavan algılarının saptanmasıdır. Yabancı literatüre bakıldığında, ırk ve etnik kökenin cam tavan sendromuna neden olduğunu gösteren çeşitli çalışmalar (Landau, 1995; Ards, Brintnall ve Woodard, 1997; Powell ve Butterfield, 1997; Lee, 2002; Maume, 2004; Witherspoon, 2009) bulunmaktadır. Ancak çeşitlilik politikaları dolayısıyla ırk/etnik kökene göre cam tavan algılarının azaltıldığı, ten rengi farklılığından ziyade cinsiyet farklılığının etkileri olduğunu dile getiren çeşitli çalışmalar da (Morrison, Schreiber ve Price, 1995; Cotter, Hermsen ve Vanneman, 1999; Chen, 2005) bulunmaktadır. Ne yazık ki bu çalışmada Türkçe dışında diğer dilleri işaretleyen katılımcıların sayısındaki azlık, bu değişkenin analize tabi tutulmamasına neden olmuştur.

Tablo 4. Akademisyenlerin Lisans Eğitimi Aldığı Üniversite, Toplam İş Deneyim Süresi ve Birden Fazla İdari Görev Üstlenmesi ile Cam Tavan Faktörleri Algısı Arasında Anlamlı Farklılığın Ölçüldüğü Testi Sonuçları

Değişkenler	Lisans Eğitimi Alınan Üniversite				Toplam İş Deneyim Süresi				Aynı Anda Birden Fazla İdari Görev Üstlenme			
	İlk 15 Üni. n=284	Diğer n=290	t	p	1-12 yıl n=126	13 ve fazlası n=450	t	p	Evet n=196	Hayır n=384	t	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları												
Ortalama	2,37	2,55	2,423	0,01*	2,56	2,43	1,410	0,15	2,48	2,45	0,402	0,68
Standart Sap.	0,87	0,90			0,91	0,88			0,88	0,89		
Stereotipler ve Önyargılar												
Ortalama	3,09	2,97	1,499	0,13	3,24	2,97	2,777	0,00*	2,86	3,12	-3,042	0,00*
Standart Sap.	0,91	0,99			1,02	0,92			0,93	0,95		
Korku ve Endişe												
Ortalama	3,15	3,23	-1,047	0,29	3,30	3,16	1,383	0,16	3,08	3,25	-2,003	0,04*
Standart Sap.	0,93	0,99			0,86	0,98			1,00	0,93		
Rol Çatışması												
Ortalama	2,79	3,02	-2,434	0,01*	3,02	2,88	1,276	0,20	2,84	2,94	-1,030	0,30
Standart Sap.	1,05	1,13			1,12	1,09			1,11	1,09		
Mesleki Liyakat												
Ortalama	2,97	3,02	-1,590	0,11	3,29	2,97	2,874	0,04*	3,04	3,04	0,080	0,93
Standart Sap.	1,11	1,09			1,05	1,11			1,07	1,12		
Hayal Kırıklığı												
Ortalama	3,06	3,06	0,053	0,95	3,09	3,05	0,361	0,71	2,96	3,11	-1,569	0,11
Standart Sap.	1,05	1,12			1,08	1,09			1,14	1,05		
İnformel İletişim Ağları												
Ortalama	3,57	3,51	0,628	0,53	3,76	3,48	2,674	0,00*	3,43	3,59	-1,790	0,07
Standart Sap.	1,05	1,04			0,91	1,07			1,01	1,05		

*Anlamlılık düzeyi 0,05

Cam tavan faktörlerinin algılanmasına ilişkin görüşlerin lisans eğitimi alınan üniversiteye, toplam iş deneyim süresine ve aynı anda birden fazla idari görev üstlenmeye göre anlamlı farklılık gösterip göstermediği 576 akademisyenden elde edilen veriler üzerinde araştırılmıştır. Tablo 4'te bu demografik bilgiler için belirlenen iki farklı ana kütlede elde edilen bulgular ile cam tavan faktörleri arasındaki ilişkiyi tespit etmek için bağımsız örneklem t-testi (Independent Samples t-test) sonuçları verilmiştir. Bu sonuçlar lisans eğitimi alınan üniversiteye göre "örgüt kültürü ve politikaları" ve "rol çatışması"; toplam iş deneyim süresine göre "stereotipler ve önyargılar", "mesleki liyakat" ve "informel iletişim ağları"; aynı anda birden fazla idari görev üstlenmeye göre ise "stereotipler ve önyargılar" ile "korku ve endişe" faktörlerinin %5 anlamlılık düzeyinde p'nin 0,05 değerinden küçük olması istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığın olduğunu göstermektedir.

Lisans eğitimi alınan üniversiteye göre örgüt kültürü ve politikaları ile rol çatışması faktörlerindeki farklılık ilk 15'e giren üniversite mezunlarının diğerlerine oranla bu faktörleri daha az algılamasından kaynaklıdır.

Toplam iş deneyim süresindeki cam tavan algısı farklılıkları stereotipler ve önyargılar, mesleki liyakat ve informel iletişim ağları faktörlerini 1-12 yıl çalışma deneyimi olan akademisyenlerin 13 ve fazla yıl deneyimi olan akademisyenlere oranla daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Nitel görüşme formuyla üst düzey idari görevlerde bulunan akademisyenlere yöneltilen "üst düzey idari görevlere atanmanızda/seçilmenizden sizi diğer meslektaşlarınızdan ayıran faktörler nelerdir?" sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında;

K10 "yöneticilik eğitimi almış olmam, insani ilişkilerdeki genişlik, karşı görüşe saygılı olmam, siyasi görüşleri önemsememem, benim için milli, manevi değerlerin ön planda olması, ekip kültürünü benimsemem",

K12 "deneyim, bilgi birikimi, tecrübe, istekli olmam, liderlik vasfını taşımam, güvenilir olmam ve üst yönetimle iyi ilişkilerimin olması",

K19 “idari görev için çaba harcamak ve başarılı olmak gerek”,

K20 ve K24 kodlu katılımcıların yüksek performansları, almış oldukları eğitim ve çevrelerinde kurdukları sosyal ilişkilerin etkili oldu düşüncesinde olmaları

akademisyenlerin, nicel verilerle desteklenen idari ve akademik yetkinlikleri, kurumdaki siyasi konjonktürle benzer düşüncelerde olması (informel iletişim kurmaları), üst düzey idari göreve seçilmelerinde etken olduğu kanısında oldukları ve toplam iş deneyiminde etkili olan faktörleri desteklemektedir.

Aynı anda birden fazla idari görevi bulunmayan akademisyenlerin aynı anda birden fazla idari görev üstlenen akademisyenlere oranla cam tavan algısı, stereotipler ve önyargılar ile korku ve endişe faktörlerine daha fazla katılmalarından kaynaklıdır. Korku ve endişe faktörü içinde yer alan yalnız kalma (kişilerle ilişkilerinin bozulma) korkusu nitel cevaplarda desteklenmemekte; aksine üst düzey idari görevlerin kişiye kattığı olumlu taraflarından bahsedilmektedir. Örneğin;

K11 “üst düzey idari görev üstlenmem insanlara farklı açıdan bakmak ve daha iyi tanıma fırsatı verdi”,

K12 “idari görev bana haklarımı savunma konusunda deneyim kazandırdı”,

K13 “deneyim kazanmamı, insanları daha yakından tanımamı sağladı”,

K16 “çevremle daha iyi ilişkiler kurmamda etkili oldu”.

Tablo 5. Akademisyenlerin Yaşı, Çocuk Sayısı, STK Üyeliği, Lise Eğitimi Aldığı İlin Sosyo-Ekonomik Yapısı, Yüksek Lisans Eğitimi Aldığı Üniversite, Unvanı, Kurumda Çalışma Süresi ve İdari Görev Türleri ile Cam Tavan Faktörleri Algısı Arasındaki Anlamlı Farklılığın Ölçüldüğü Tek-Yönlü Varyans (ANOVA) Analizi Tablosu

Değişkenler	Yaş	Çocuk Sayısı	STK Üyelik	Lise Eğ. Alın. İlin Sosy-Eko. Yapısı	Yüksek Lisans Eğ. Alınan Üniv.	Unvan	Kurumda Çalışma Süresi	İdari Görev Türleri
Örgüt Kültürü ve Politikaları Ortalama Standart Sap.	F = 2,12 P = 0,76	F = 0,83 P = 0,47	F = 3,05 P = 0,01*	F = 0,22 P = 0,87	F = 2,20 P = 0,10	F = 0,71 P = 0,48	F = 0,10 P = 0,90	F = 5,12 P = 0,00*
Stereotipler ve Önyargılar Ortalama Standart Sap.	F = 2,23 P = 0,64	F = 3,03 P = 0,02*	F = 9,17 P = 0,00*	F = 2,05 P = 0,10	F = 0,20 P = 0,81	F = 2,47 P = 0,08	F = 4,17 P = 0,01*	F = 7,00 P = 0,00*
Korku ve Endişe Ortalama Standart Sap.	F = 0,37 P = 0,83	F = 2,35 P = 0,07	F = 0,23 P = 0,91	F = 3,73 P = 0,01*	F = 1,37 P = 0,25	F = 0,84 P = 0,43	F = 0,23 P = 0,79	F = 0,01 P = 0,98
Rol Çatışması Ortalama Standart Sap.	F = 3,14 P = 0,01*	F = 0,70 P = 0,54	F = 0,52 P = 0,71	F = 1,82 P = 0,14	F = 5,42 P = 0,00*	F = 3,93 P = 0,02*	F = 0,04 P = 0,96	F = 1,81 P = 0,16
Mesleki Liyakat Ortalama Standart Sap.	F = 3,86 P = 0,04*	F = 1,31 P = 0,27	F = 1,03 P = 0,38	F = 1,08 P = 0,35	F = 4,28 P = 0,01*	F = 5,03 P = 0,00*	F = 1,08 P = 0,34	F = 0,25 P = 0,77
Hayal Kırıklığı Ortalama Standart Sap.	F = 0,03 P = 0,99	F = 1,05 P = 0,36	F = 0,35 P = 0,84	F = 0,18 P = 0,91	F = 0,75 P = 0,46	F = 0,51 P = 0,59	F = 0,31 P = 0,72	F = 2,59 P = 0,07
İnformel İletişim Ağları Ortalama Standart Sap.	F = 2,43 P = 0,04*	F = 1,78 P = 0,14	F = 1,09 P = 0,35	F = 0,74 P = 0,52	F = 1,07 P = 0,34	F = 4,36 P = 0,01*	F = 4,66 P = 0,01*	F = 4,54 P = 0,01*

*Anlamlılık düzeyi 0,05

İkiden fazla değişken ve cam tavan faktörleri arasındaki ilişkinin saptanması adına gerçekleştirilen tek yönlü varyans (ANOVA) analizi sonuçları Tablo 5'te verilmektedir. ANOVA analizi sonucunda ortaya çıkan farklılığa

neden olan grubun belirlenmesi için Post Hoc testleri kullanılmıştır. Bu teste ilişkin sonuçlar ise ANOVA testi sonuçlarıyla birlikte yorumlanmaktadır.

Tablo 5'e göre yaş ve cam tavan faktörleri algısı arasında gruplar arası anlamlı farklılık p'nin 0,05 değerinden küçük olduğu "rol çatışması", "mesleki liyakat" ve "informel iletişim ağları" faktörlerinde rastlanmaktadır. ANOVA testi kapsamında farklılıklara neden olan grupların belirlenmesi adına çoklu karşılaştırmanın yapılması uygun görülmüştür. Bu çalışmada tek-yönlü varyans analizinde farklılıkların tespiti için örneklem grupları arasında az düzeyde farklılıklardan dolayı Post Hoc testlerinde homojen dağılım sergileyen ifadelerin testi için Gabriel⁶ testi tercih edilmiştir.

Gabriel testi sonucuna göre rol çatışması faktöründeki farklılık 51 ve üzeri yaş grubunda yer alan akademisyenler (Ort. = 2,61; S.S. = 0,95), 36-40 yaş grupları (Ort. = 3,07; S.S. = 1,08) ve 41-45 yaş grupları (Ort. = 3,02; S.S. = 3,02) arasındaki akademisyenlere oranla bu faktörden daha az oranda etkilenmesinden kaynaklanmaktadır. Mesleki liyakat faktöründeki farklılığın ortaya çıktığı yaş grupları ise 36-40 yaş grubunda olan katılımcılar ile 41-45 ve 51 ve üzeri yaş grubundaki katılımcılardır. 36-40 yaş grubundakiler (Ort. = 3,25; S.S. = 1,04), 41-45 yaş grupları (Ort. S.S. = 2,90; S.S. = 1, 20) ve 51 ve üzeri yaş grupları (Ort. = 2,78; S. S. = 0,99) arasındakilere oranla bu faktörden daha fazla etkilenmektedirler. İformel iletişim ağları faktöründeki farklılık 35 ve altı ile 51 ve üzeri yaş gruplarında yer alan katılımcılardan kaynaklanmaktadır. 35 ve altı yaş grubundaki katılımcılar (Ort. = 3,75; S.S. = 0,93), 51 ve üzeri yaş (Ort. = 3,22; S.S. = 1,14) grubundakilere oranla informel iletişim ağları faktöründen daha fazla etkilenmektedirler.

Cam tavanı yoğun hisseden kadınların cam tavan algıları kurumdan kuruma değişik yaşlarda hissedilmektedir. Örneğin bankacılık sektöründe cam tavan algısı 31-40 yaş aralığında hissedilirken (Karaca, 2007: 77) öğretmenlerde ise 51 ve üzeri yaşlarda bu algının daha fazla hissedildiği görülmüştür (Çetin ve Atan, 2012: 134).

Nitel görüşmedeki 7. Soruya verilen yanıtlardan örneklere bakıldığında;

K11 "kurumsal anlamda çalışma ve başarıya verilen önem, deneyim ve aidiyet",

K20 "yaşım, deneyimim, eğitim aldığım kurumun etiketi",

K24 "eğitim aldığım alan, deneyim sürem ve yaşım"

kişisel özelliklerin, deneyim ve yaşın üst düzey idari görevlere tercih edilmelerinde pozitif etkiye sahip olduğu inancı yaşça büyük olan katılımcıların cam tavan algısını az hissetme nedenleri olarak belirtilebilir.

Tablo 5'te çocuk sayısı ve cam tavan faktörleri algısı arasındaki anlamlı farklılık tek-yönlü varyans analiziyle p değerinin 0,05'ten küçük olduğu "stereotipler ve önyargılar" faktöründe rastlanmaktadır. 3 ve üzeri çocuğa sahip olan akademisyenler (Ort. = 2,75; S.S. = 0,84) diğer gruplara oranla streotipler ve önyargılar faktörünü daha az algılamalarından kaynaklıdır.

Literatürde sadece kadınlar üzerinde yapılan çeşitli çalışmalarda (Shultz, 1998; Barutçugil, 2002; Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008; Çalışkan, 2012; Taşkın ve Çetin, 2012; Büyükyaprak, 2015) çocuk bakımının cam tavana neden olan faktörler arasında sıralandığı görülmektedir.

Nitel görüşmeler esnasında da çocuk bakımı ve ailevi yükümlülükler konusunda üst düzey görev üstlenmede gerek eşlerin gerekse katılımcıların çeşitli endişeleri dile getirilmiştir.

K11 kodlu kadın katılımcı "evi ve çocukları ihmal edeceğimi düşündüğünden eşim idari görev almamı istememektedir" ifadesiyle çocuk sayısı ne olursa olsun eşlerin, ailevi sorumlulukları etkileyeceği düşüncesinden dolayı kadının idari kariyerine karşı önyargılı olduğu anlaşılmaktadır. Aynı şekilde erkek katılımcıların da birçoğunda idari görevlerin çocuklarıyla vakit geçirmelerini olumsuz etkilediği düşüncesi hâkimken gerek kadın gerekse erkek katılımcıların buldukları görevler dolayısıyla bu durumun kariyerlerini olumsuz etkilemediği görülmüştür.

Akademisyenlerin sivil toplum kuruluşuna üyeliği ile cam tavan faktörleri algısı arasındaki farklılığa p değerinin 0,05'ten küçük olduğu "örgüt kültürü ve politikaları" ile "stereotipler ve önyargılar" faktörlerinde rastlanmaktadır.

⁶ Post Hoc testiyle örnekleme yer alan grupların sayısının birbiriyle eşit olmaması; ancak bu eşitliği bozacak değerin çok büyük olmaması, farklılığa neden olan grubu/grupları tespit etmek için Field (2012: 4) Gabriel'in kullanılmasını önermiştir.

Örgüt kültürü ve politikaları faktöründeki farklılığa, Eğitim-Sen (Ort. = 2,08; S.S. = 0,86) ile sendikası olmayanlar (Ort. = 2,50; S.S. = 0,88) ve Eğitim Bir-Sen’li (Ort. = 2,60; S.S. = 0,90) gruplar neden olmuştur. Bu farklılık Eğitim-Sen’lilerin diğerlerine oranla örgüt kültürü ve politikaları faktörünü daha az algılamasından kaynaklıdır. Stereotipler ve önyargılar faktöründeki farklılık ise, Eğitim-Sen’liler (Ort. = 3,88; S.S. = 0,74) ile sendikalı olmayanlar (Ort. 3,01; S.S. = 0,92), Eğitim Bir-Sen’liler (Ort. = 2,74; S.S. = 0,93), Türk Eğitim-Sen’liler (Ort. = 2,99; S.S. = 0,92) ve diğer STK üyeleri (Ort. = 3,08; S.S. = 0,99) arasında olduğu görülmektedir. Bu farklılık, Eğitim-Sen’lilerin diğer gruplardakilere oranla stereotipler ve önyargılar faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Nitel bulgulara bakıldığında “üst düzey idari göreve atanmanızda/seçilmenizde pozitif ya da negatif etkiye sahip kurumsal ve toplumsal değerlerin etkili olduğunu düşünüyor musunuz?”, sorusuna verilen yanıtlarla;

K4 “seçimlerde mevcut yönetimi desteklemek kişilere pozitif etkide bulunurken, siyasi görüş negatif etkide bulunmuştur”,

K8 “kuruma sahip çıkma, informel ilişkiler pozitif etkide bulunmuştur. Ancak infomel ilişkilerim idari görev üstlenmek adına kurulan ilişkiler değildir (bilinçsiz olarak kurulan ilişkiler)”,

K9 “kurumsal değerlere sahip çıkma, hemşehricilik, informel iletişimler, kurumun oluşmasında ailemin alt zemini hazırlaması ve saygın kişiliği pozitif etkilemiştir”,

K10 “mikro milliyetçilik, hemşehricilik pozitif etkiye sahip olur”,

K15 “üst amirlerin kendilerine yakın hissetmesi”,

K21 “siyasi tercihimin şu an bulunduğum konuma gelmemde etkili olduğunu düşünüyorum”

istatistiki testler desteklemektedir.

Akademisyenlerin lise eğitimlerini aldıkları ilin sosyo-ekonomik gelişmişlik düzeyi ile cam tavan faktörleri algısı arasındaki farklılık p değerinin 0,05’ten küçük olduğu “*korku ve endişe*” faktöründe görülmektedir. Lise eğitiminin alındığı ilin gelişmişlik düzeyi ile cam tavan algısı arasındaki farklılık II. grup ile III. Gruplar arasında yer almaktadır. Bu farklılık, II. gruptakilerin (Ort. = 3,35; S.S. = 0,97) III. gruptakilere oranla korku ve endişe faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Yüksek lisans eğitimi alınan kurum ile cam tavan faktörleri algısı arasındaki farklılık p değerinin 0,05’ten küçük olduğu “*rol çatışması*” ve “*mesleki liyakat*” faktörlerinde görülmektedir. Rol çatışması faktöründeki farklılık ilk 15’e giren üniversitelerde master eğitimini alan katılımcıların (Ort. = 2,71; S.S. = 1,03) diğer üniversite mezunlarına (Ort. = 3,02; S.S. = 1,01) oranla daha az katılmalarından kaynaklanmaktadır. Mesleki liyakat faktörlerindeki farklılık da ilk 15’e giren üniversitede master eğitimini alan katılımcıların (Ort. = 2,86; S.S. = 1,11) diğer üniversite mezunlarına (Ort. = 3,14; S.S. = 1,09) oranla daha az katılmasından kaynaklıdır.

Akademisyenlerin unvanları ile cam tavan faktörleri algısı arasında farklılık p değerinin 0,05’ten küçük olduğu, “*rol çatışması*”, “*mesleki liyakat*” ve “*informel iletişim ağları*” faktörlerinde rastlanmaktadır. Rol çatışması ile unvanda anlamlı farklılığa neden olan gruplar doçentler ve profesörler olarak görülmüştür. Farklılık doçentlerin (Ort. = 3,04; S.S. = 1,13) profesörlere (Ort. = 2,64; S.S. = 1,03) oranla rol çatışması faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Mesleki liyakat faktörü ile unvan arasındaki anlamlı farklılık, doktor öğretim üyesi ile doçentler ve profesörlerden kaynaklandığı görülmektedir. Farklılık doktor öğretim üyelerinin (Ort. = 3,17; S.S. = 1,07) doçentler (Ort. = 2,89; S.S. = 1,16) ve profesörlere (Ort. = 2,87; S.S. = 1,06) oranla mesleki liyakat faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Nitel görüşme formunda “üst düzey idari görevinizin akademik yaşamınızda (kariyerinizde) olumlu ya da olumsuz etkileri nelerdir?” sorusuna verilen yanıtlara bakıldığında;

23 katılımcının üst düzey idari görev üstlenmenin akademik anlamda çalışmalarını olumsuz etkilediği düşüncelerini beyan ettikleri görülmektedir.

K3 ise “akademik çalışmalarına herhangi bir etkisi olmadı. Çünkü kendi sosyal yaşamımdan ve uyumdan taviz vererek onlara da zaman ayırdım”

ifadesiyle üst düzey idari görev üstlenmenin bir şekilde sorumlulukları artırdığını ve bu sorumlulukları yerine getirmek adına çeşitli tavizlerin verilmesi gerektiğini dile getirmiştir.

İnformel iletişim ağları faktörü ile unvanda arasındaki anlamlı farklılığa neden olan grup ise, doktor öğretim üyeleri ve doçentler olarak görülmektedir. Farklılık doktor öğretim üyelerinin (Ort. = 3,66; S.S. = 1,00) doçent (Ort. = 3,40; S.S. = 1,10) ve profesörlere (Ort. = 3,39; S.S. = 1,04) oranla informel iletişim ağları faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Akademisyenlerin kurumda çalışma süresi ile cam tavan faktörleri algısı arasındaki farklılık p değerleri 0,05’ten küçük olan “*stereotipler ve önyargılar*” ile “*informel iletişim ağları*” faktörlerinden kaynaklanmaktadır. Stereotipler ve önyargılar faktörüne bakıldığında 7-12 yıl deneyimi olanlar ile 13 ve daha fazla deneyimi olanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılık 7-12 yıl deneyimi olanların (Ort. = 3,17; S.S. = 0,94) stereotipler ve önyargılar faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

İnformel iletişim ağlarını kapsayan faktörlerde ise 1-6 yıl deneyimi olanlar ile 13 ve daha fazla deneyimi olanlar arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılık 1-6 yıl deneyimi olanların (Ort. = 3,71; S.S. = 0,96) informel iletişim ağları faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Akademisyenlerin üst düzey idari görevde bulunup bulunmaması ile cam tavan faktörleri algısı arasındaki farklılık %5 anlamlılık düzeyinde p değerinin 0,05’ten küçük olduğu “*örgüt kültürü ve politikaları*”, “*stereotipler ve önyargılar*” ve “*informel iletişim ağları*” faktörlerinden kaynaklanmaktadır.

Gabriel test sonuçlarına göre örgüt kültürü ve politikaları faktöründeki farklılık, üst düzey idari görevi olanlar (Ort. = 2,78; S.S. = 0,69) ile herhangi bir idari görevi bulunmayanlar (Ort. = 2,37; S.S. = 0,90) arasında olduğu görülmektedir. Farklılık idari görevi olmayanların örgüt kültürü ve politikaları faktörünü daha az algılamalarından kaynaklıdır.

Stereotipler ve önyargılar faktörüne bakıldığında ise idari görevi olmayanlar (Ort. = 3,16; S.S. = 0,93) ile üst düzey idari görevi olanlar (Ort. = 2,78; S.S. = 0,93) ve idari görevi olanlar (Ort. = 2,89; S.S. = 0,95) arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılık idari görevi olmayanların diğerlerine oranla stereotipler ve önyargılar faktörünü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

İnformel iletişim ağları faktöründe ise idari görevi olanlar (Ort. = 3,40; S.S. = 1,04) ve olmayanlar (Ort. = 3,65; S.S. = 1,03) arasında anlamlı bir farklılık vardır. Farklılık idari görevi olmayanların informel iletişim ağları faktörünü diğer katılımcılara oranla daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

Sonuç

Akademisyenlerin üst düzey idari görevlere ulaşması önündeki cam tavanların sorgulanmasını ve demografik değişkenler boyutunda cam tavanların algılanma düzeylerinin ölçülmesini amaçlayan bu çalışmada çeşitli bulgulara ulaşılmıştır. Bu bulgulara göre;

H1 hipotezi stereotipler ve önyargılar faktörü açısından kabul edilmiştir. Kadın akademisyenlerin üst düzey idari görevlere yükselmesinde erkeklere oranla cam tavana neden olan bu faktöründen daha fazla etkilendiği görülmektedir.

H2 hipotezi rol çatışması, mesleki liyakat ve informel iletişim ağları faktörleri açısından kabul edilmiştir. Rol çatışması faktöründe dikkat çeken 51 ve üzeri yaş grubun daha az etkilenmesidir. Mesleki liyakat faktöründe farklılıkların çıktığı gruplar arasında 36-40 yaş grubundakiler daha fazla etkilenmektedir. İinformel iletişim ağları faktöründe ise 35 ve altı yaş grubundaki katılımcıların daha fazla etkilendiği görülmektedir. Çalışmada deneyimli akademisyenlerin diğerlerine oranla cam tavan algılarının azaldığı gözlemlenmektedir.

Nitel araştırmadaki demografik bilgiler için öngörülen yaş aralıklarında ilk grubun üst düzey idari görevlerde yer almadığı görülmektedir. Üst düzey idari görevlerin gerek akademik kariyerle ilişkisi olması gerekse kurumsal

ve toplumsal kültürde yöneticilik yapacak bireylerin olgun yaşta olması gerektiği kanısı elde edilen bu sonuçlarla kısmen ilişkilendirmek mümkündür.

H3 hipotezi örgüt kültürü ve politikaları faktörü açısından kabul edilmiştir. Bekâr akademisyenlerin bu faktörden daha fazla etkilendiği görülmektedir. Nitel görüşme formlarına verilen yanıtlarda ise medeni durumun etkilerinin rol çatışması faktörüyle ilişkilendirildiği görülmektedir. Özellikle idari görev üstlenen akademisyenlerin birçoğunun ailevi sorumluluklarını ihmal ettiklerinden/edecekleri endişesinden dolayı hem kendilerinin hem de eşlerinin negatif düşüncelerde oldukları gözlemlenmektedir.

H4 hipotezi stereotipler ve önyargılar faktörü açısından kabul edilmiştir. 3 ve üzeri çocuğa sahip olan akademisyenler bu faktörü daha az algılamaktadır. Bu sonucun aksine literatürde özellikle kadın çalışanların çocuğa ilişkin sorumlulukları ve rol çatışması arasında ilişkiye rastlanmaktadır. Ayrıca erkeklerinde çocuk ve rol çatışması konusunda ailevi sorumluluklarını yerine getiremeyeceği endişesi hâkimdir.

H5 hipotezi örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler ve önyargılar ile mesleki liyakat faktörleri açısından kabul edilmiştir. İslam inancına sahip olduğunu dile getiren akademisyenlerin örgüt kültürü ve politikaları ile mesleki liyakat faktörlerinden fazla etkilendiği görülürken; stereotipler ve önyargılar faktöründen diğer inanca sahip olanlar daha fazla etkilenmektedirler. Nitel görüşme formlarında ise üniversitelere çeşitlilik kültür ve politikalarının yansımadağı dile getirilmiştir.

H6 hipotezi örgüt kültürü ve politikaları ile stereotipler ve önyargılar faktörleri açısından kabul edilmiştir. Çalışmada akademisyenlere sivil toplum kuruluşu üyeliklerinin sorulma nedeni, ülkemizdeki sendika üyeliğinde siyasi eğilimlerin önemli bir faktör olmasından (Özaydın ve Han, 2014) kaynaklıdır. Türkiye’de demokrasi ve sivil toplum örgütlerinin özgürce gelişmemesi patronaj ilişkiden ve nepotizmden kaynaklıdır (Bayhan, 2002: 11-12). Geçmişten günümüze yansıyan patronaj ilişkiler ve nepotizm sonucunda özgürleşemeyen ve gerçek amacına ulaşamayan sendikalara üyelik tam anlamıyla olmasa da bireylerin siyasi tercihlerini yansıtmaktadır. Bireylere siyasi tercihleri direk sorulamadığından böyle bir yöntem kullanılmıştır. Bu çalışmada elde edilen sonuç doğrultusunda Eğitim-Senliler örgüt kültürü ve politikaları faktöründen daha az etkilenirken, toplumsal unsurların dile getirildiği stereotipler ve önyargılar faktöründen daha fazla etkilendiği görülmektedir.

H7 ve H8 hipotezleri cam tavan algısında etkili olan faktörlerden hiçbirinde farklılık gözlenmediğinden reddedilmiştir. H9 hipotezi korku ve endişe faktörü açısından kabul edilmiştir. Bu hipoteze ilişkin anlamlı farklılık II. gruptakilerin III. gruptakilere oranla ilgili faktörü daha fazla algılamasından kaynaklıdır.

H10 hipotezi örgüt kültürü ve politikaları ile rol çatışması faktörleri açısından kabul edilmiştir. 2015-2016 Eğitim-Öğretim yılında ODTÜ Enformatik Enstitüsü bünyesinde yer alan URAP Araştırma Laboratuvarı tarafından açıklanan Türkiye’nin en iyi 15 üniversitesinden mezun olmayan akademisyenler bu faktörlerden daha fazla etkilenmektedir. *H11 hipotezi rol çatışması ve mesleki liyakat* faktörleri açısından kabul edilmiştir. İlk 15’e giren üniversitelerde her iki faktöre de diğerlerine oranla daha az katılmaktadır. H12 hipotezi ise cam tavan algısında etkili olan faktörlerden hiçbirinde farklılık gözlenmediğinden reddedilmiştir.

H13 hipotezi rol çatışması, mesleki liyakat ve informal iletişim ağları faktörleri açısından kabul edilmiştir. Doçentler profesörlere oranla rol çatışması faktörünü daha fazla algılarken, doktor öğretim üyeleri diğerlerine oranla mesleki liyakat ile informal iletişim ağları faktörlerini daha fazla algılamaktadır.

H14 hipotezi stereotipler ve önyargılar ile informal iletişim ağları faktörleri açısından kabul edilmiştir. Stereotipler ve önyargılar faktörü 7-12 yıl deneyimi olanların cam tavanı daha fazla algılamasına neden olurken, informal iletişim ağları faktörü 1-6 yıl deneyimi olanlar üzerinde etki göstermiştir.

H15 hipotezi stereotipler ve önyargılar, mesleki liyakat ve informal iletişim ağları faktörleri açısından kabul edilmiştir. 1-12 yıl çalışma deneyimi olan akademisyenler bu faktörlerden diğerlerine oranla daha fazla etkilenmektedir.

H16 hipotezi örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler ve önyargılar ile informal iletişim ağları faktörleri açısından kabul edilmiştir. İdari görevi olmayanlar örgüt kültürü ve politikaları faktörünü daha az algılarken,

stereotipler ve önyargılar ile informal iletişim ağları faktörlerini diğer katılımcılara oranla daha fazla algılamaktadır.

H17 hipotezi stereotipler ve önyargılar ile korku ve endişe faktörleri açısından kabul dılmıştır. Aynı anda birden fazla idari görevi bulunmayan akademisyenlerin aynı anda birden fazla idari görev üstlenen akademisyenlere oranla bu faktörlerden daha fazla etkilenmektedir.

Araştırmanın temel hipotezi olan “cam tavanın cinsiyet dışında diğer azınlık ya da kendini azınlık hisseden grupları etkilemesi” çalışmanın bulgularıyla desteklenmektedir. Öncelikli olarak belirtmek gerekir ki ülkemizdeki diğer kamu kurumlarına oranla üniversitelerin toplumsal değerlerden daha kopuk olduğu düşünülse de toplumda hâkim olan stereotipler ve önyargılar çalışmanın da bulguları doğrultusunda üniversiteleri etkilemektedir. Ayrıca cam tavan konusunda stereotipler ve önyargılar faktörü akıllara öncelikli olarak toplumsal cinsiyetçilik/cinsiyet ayrımcılığını getirirken, bu çalışmaya göre sadece kadınlar değil, toplumun diğer kesimleri de önyargılardan muzdariptir.

Örgüt kültürü ve politikaları faktörüne bakıldığında, ülkemizde yükseköğretim kurumlarının kamu kurumlarına ve özel sektöre yöneticilik yapabilecek kapasitede bireyleri yetiştirme misyonu ve vizyonunun aksine üst düzey idari görevler için akademisyenlerdeki liyakatin, yönetim ve liderlik konusunda kişisel beceri, hünerin ve deneyimlerin dikkate alınmadığı görülmektedir. Liderlik veya yöneticilik özelliği bulunan bireylerin üst düzey yöneticilik için tercih edilmemesinin, yüz yüze anketlerde ve nitel görüşmelerde elde edilen bulgulardan yola çıkılarak, informal iletişim ağları faktöründen kaynaklandığı görülmektedir. Informel iletişim ağları faktöründe ise mesleki yaşantısının başlangıcında olanlar ve idari görevleri olmayanların daha fazla etkilenmiş olmaları tesadüf değildir. Bu faktörün etkileri akademik unvana, deneyime göre değişiklik göstermektedir. Kurumsal anlamda bunun nedenine bakıldığında ise, en tepedeki yöneticinin, kurumu bir bütün halinde yönetmesi noktasında, kendine yakın gördüğü ve güveneceği insanları seçmek istemesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. Dolayısıyla bu çalışma üniversitelerde de deneyime koşut olarak networklerin (iletişim ağlarının) var olduğunu, basamakları tırmanmak için gerekliliğini bir kez daha göstermektedir.

Mesleki liyakat faktörü çalışmaya başlarken tahmin edilen sonucu vermektedir. Akademisyenin akademik kariyeri daha fazla ön planda olduğundan unvanların alınacağı çağlarda/dönemlerde bulunan akademisyenler için bu faktörün daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Akademik yaşamın gereklerinden dolayı yoğun bir çalışma temposu olan akademisyenlerin de literatürün aksine sadece cinsiyet değişkenine bağlı kalmadan rol çatışması faktöründen etkilendikleri de dikkat çekmektedir. Korku ve endişe faktöründen diğerlerine oranla daha fazla etkilenen nispeten orta kuşak kabul edebileceğimiz üniversite mezunlarının mesleki liyakat faktöründe de karşımıza çıkması üst düzey yöneticilik kadrolarına ilk kuşakta kurulan üniversite mezunlarının getirilmesi kurumlar arası bir hiyerarşinin oluşup oluşmadığını akla getirmektedir.

Bu çalışmanın en önemli sınırlılığı, katılımcılara mezhep ve benimsedikleri dini inancın gereklerini yerine getirme düzeyleri ve bunlara dair karşılaştıkları engellerin direk sorulamamasından kaynaklıdır. Ayrıca katılımcıların etnik kökenleri ve ideolojileri dolaylı yollarla öğrenilmeye çalışılmıştır. Açık uçlu sorular, nitel görüşmeler ve gözlemler, bu sınırlılığı bir nebze gidermektedir. Ancak Türkiye’de cam tavan sorununun kamu personel yapısı içinde derinlemesine ele alınmasında ciddi engeller bulunduğu görülmektedir. Örneğin kendilerinin vereceği bilgilerden dolayı araştırmacı tarafından ifşa edileceği korkusu, araştırmacının ciddi bir çalışma için bu yolu tercih etmesinden ziyade birilerinin muhbiri olabileceği endişesi ve diğer sorunlar.

Cam tavan kavramının kadınla iç içe olması diğer farklılıkların göz ardı edilmesine neden olmaktadır. Bu yüzden çalışmanın alana en önemli katkısı cam tavan sendromu kavramının cinsiyet değişkeninden başka değişkenlerle de ölçülebileceğidir.

Araştırmanın Sınırlılıkları ve Kısıtları

Alan araştırması sınırlılıklarının ilki araştırmaya zaman ve bütçe kısıntısı nedeniyle 1992 yılında kurulan Devlet üniversitelerinin seçilmesidir. 1992 yılında kurulan Devlet üniversitelerinin 23 farklı ilde yer alması, izin prosedürlerinin çok uzun sürmesi ve zaman dilimine yayılması dolayısıyla yüz yüze anketle elde edilen veriler birkaç üniversiteyle sınırlı kalmış, diğerlerinde (e-posta adreslerine ulaşılabilen) öğretim üyelerine online (çevrimiçi)

anket uygulanabilmiştir. Özellikle yüz yüze uygulanan anketlerde karşılaşılan en temel sorun ise kimliklerin ifşa edilmesi korkusudur. Bu yüzden kimi anketler eksik doldurulmuş ve bu eksiklikler dolayısıyla çalışma kapsamına alınmamıştır. Çalışmaya katılımı teklif edilen akademisyenlerin ders ve idari sorumluluğu dışında akademik kariyerlerine de zaman ayırmaları gerektiğini dile getirerek anket ve mülakatlara geri dönüş yapılmasının zaman kaybına neden olacağını belirtmelerinden kaynaklı anket ve mülakatları cevaplamaya katılım hedeflenen düzeyin altında gerçekleşmiştir.

Cam tavan sendromunu konu alan bu çalışmada örgütsel kültür ve faktörlerin karşılaştırılabilmesi açısından alan araştırmasının daha az sayıda üniversitede yapılması öngörülmüştür. Ancak anket ve mülakat için izin alınabilen üniversitelerde hedeflenen örneklem büyüklüğüne ulaşamadığından çalışmada böyle bir karşılaştırma gerçekleştirilememiştir.

Sosyal bilimlerde alan araştırmasıyla elde edilen sayısal verilerin sonucuna inancın düşük olması bu çalışmanın bir diğer sınırlılığıdır. Çalışmada bu sorunu gidermek veya azaltmak adına üst düzey idari görevlerde bulunan akademik personelle yapılan nitel görüşmelerde ise bu akademisyenlerin yoğun temposundan, kimlik ifşası korkusundan, kaçamak bilgiler vermesinden, bazen de görüşme talebini geri çevirmesinden dolayı hedeflenen sayıya ulaşamamıştır. Bunların temel nedeni görüşme talep edilen akademisyenlerin araştırmacıya yönelttiği “siz hangi gruba mensupsunuz, kimin-hangi kurumun adına çalışmayı yürütüyorsunuz” gibi ifadelerden kaynaklanmaktadır. Ayrıca çalışma için hedeflenen nitel görüşme sayısını ülkemizde yaşanan 15 Temmuz 2016 darbe girişimi de etkilemiş ve bu süreç sonrasında nitel görüşmeler için randevu talep edilen üst düzey idari görevdeki akademisyenlerden geri dönüş alınamamıştır.

Anket formunun cevaplandırılmasında, katılımcıların ifadeleri algılama şekillerine bağlı olarak, görünmez bariyerleri bir engel olarak düşünmek yerine sistemin gerekliliği olarak düşünmeleri ve objektif cevap vermemeleri ihtimali de bir diğer risk ve sınırlılıktır.

Araştırmacılar İçin Öneriler

Bu çalışmada elde edilen bilgi ve deneyimler sonucunda gelecekte yapılacak araştırmalara ilişkin şu önerilerde bulunmak mümkündür:

1. Aynı örneklem grupla akademisyenlerin idari kariyerleri önündeki engellerden nasıl kurtulabileceklerinin ortaya konulduğu ve özellikle nitel araştırma yöntemlerinin kullanıldığı yeni bir çalışmanın yapılması belirlenen engellerin nasıl aşıldığı/aşılacağına göstergesi olacaktır.

2. Nitel olarak yapılacak çalışmada özellikle cam tavana maruz kalan fakat üst düzey idari görevlere erişebilen akademisyenlerin örneklem tercih edilmesinin yararlı olacağı düşünülmektedir. Bir başka deyişle cam tavanı aşarak başarı örneği olan akademisyenlere ulaşmak ve bu akademisyenlerden veri almak daha kolay olacaktır ve sonraki araştırmalar için iyi bir arka plan oluşturacaktır.

3. Akademisyenlerin akademik yaşamda karşılaştıkları görünmez engellerin belirlenmesi adına bu araştırmanın aynı örneklem grupla tekrarlanmasında oldukça anlamlı sonuçlara ulaşmak mümkündür.

4. Kamusal alanda kurumların karşılaştırılması adına başka kurumlarda da cinsiyet unsuru dışındaki faktörlerde dikkate alınarak bu araştırmanın yapılması diğer grupların cam tavan algılarını ölçmede faydalı olacaktır. Ayrıca bu çalışmalar sonucunda kurumların birbirleriyle karşılaştırılabileceği yeni çalışmalar ortaya konabilir.

5. Kamu kurumlarında ve/veya üniversitelerde cam tavan ve örgütsel adalet ya da örgütsel aidiyet ilişkisinin ele alındığı çalışmaların yapılmasının kurumsal ve bireysel başarıların artırılmasında etkili olacaktır.

6. Çalışmada gerçekleştirilen görüşmelerin birçoğunda, akademisyenin asıl görevinin akademik çalışma, ders verme olduğu belirtilmektedir. Bu yüzden yükseköğretim kurumlarının idari yapılanması için çeşitli öneriler geliştirebilen çalışmalar yapılmasında fayda vardır.

KAYNAKÇA

- Akdöl, B. (2009). *Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık: İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aksu, A., Çek, F. ve Şenol, B. (2013). "Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve Cam Tavanı Aşma Stratejileri'ne İlişkin İlköğretim Okulu Müdürlerinin Görüşleri", *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25, 133-160.
- Aktaş, A., Algür, S. ve Cengiz, F. (2009). "Turizm Sektöründeki Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Açısından Değerlendirilmesi: Antalya'da Bulunan Konaklama İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma", 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kahraman Neşriyat, İstanbul, 270-276.
- Alaçam, B. ve Altuntaş, S. (2015). "Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi", *Sağlık ve Hemşerilik Yönetimi Dergisi*, 2/1, 1-11.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). "Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma", *Akdeniz Üniversitesi İİBFD*, 15, 111-137.
- Ancis, J.R., and Phillips, S.D. (1996). "Academic Gender Bias and Women's Behavioral Agency Self-Efficacy", *Journal of Counseling & Development*, 75/2, 131-137.
- Ards, S., Brintnall, M. and Woodard, M. (1997). "The Road to Tenure and Beyond for African American Political Scientists", *The Journal of Negro Education*, 66/2, 159-171.
- Asoy, E. (2018). "Toplumsal Cinsiyet Ayrımı ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Oyun Teorisi Modeli: Cam Tavanın Kırıldığı Oyun Dengesi", *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 2/2, 85-95.
- Ayman-Güler, B. (2013). *Kamu Personeli: Sistem ve Yönetim*. 2. Baskı, Ankara, İmge Kitabevi.
- Barnet-Verzat, C. and Wolff, F. C. (2008). "Gender Wage Gap and the Glass Ceiling Effect: A Firm-Level Investigation", *International Journal of Manpower*, 29/6, 486-502.
- Bartol, K.M.; Martin, D.C., and Kromkowski, J.A. (2003). "Leadership and The Glass Ceiling: Gender and Ethnic Group Influences on Leader Behaviors at Middle and Executive Managerial Levels", *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 9/3, 8-19.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş Hayatında Kadın Yönetici*, İstanbul, Kariyer.
- Bayhan, V. (2002). "Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26/1, 1-13.
- Billingsley, A. (1995). "The Concrete Wall' African Americans", *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, Washington, DC: U.S. Government Printing Office, 64-155, http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116/, E.T. 09.01.2019.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği", *İşletme Fakültesi Dergisi*, 12/1, 115-132.
- Blake, S. (1999). "At the Crossroads of Race and Gender: Lessons from the Mentoring Experiences of Professional Black Women", A.J. Murrell, F.J. Crosby, R.J. Ely (Edts). *Mentoring Dilemmas: Developmental Relationships within Multicultural Organization in (77-97)*, London: Lawrence Erlbaum Associates.
- Braddock, D. and Bachelder, L. (1994). *The Glass Ceiling and Persons with Disabilities*, The Glass Ceiling Commission U.S. Department of Labor, Washington DC.
- Burbridge, L.C. (1994). *The Glass Ceiling in Different Sectors of the Economy: Differences between Government, Non-Profit, and for-Profit Organizations*, Glass Ceiling Commission, US Department of Labor, Washington D.C.
- Burcu, E. (2011). "Türkiye'deki Engelli Bireylere İlişkin Kültürel Tanımlamalar: Ankara Örneği", *Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 28/1, 37-54.
- Burke, R.J. (2005). "High-Achieving Women: Progress and Challenges", R.J. Burke and M.C. Mattis (Edts), *Supporting Women's Career Advancement: Challenges and Opportunities*, in (13-30), Cheltenham: Edward Elgar.

- Büyükyaprak, F. (2015). Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Millî Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi SBE, İşletme Anabilim Dalı, Ankara.
- Catalyst (2001). *The Next Generation: Today's Professionals, Tomorrow's Leader*, Author, New York.
- Chen, Li-Yu (2005). *A Study of the Glass Ceiling and Strategies for Women's Career Advancement*, Unpublished Ph.D. Dissertation, Lynn University, Florida.
- Chernesky, R.H. (2003). "Examining the Glass Ceiling: Gender Influences on Promotion Decisions", *Administration in Social Work*, 27/2 13-18.
- Cotter, D.A., Hermsen, J.M. and Vanneman, R. (1999). "Systems of Gender, Race and Class Inequality: Multilevel Analyses", *Social Forces*, 78/2, 433-460.
- Creswell, J.W.; Shope, R., Clark, V.L. and Green, D.O. (2006). How Interpretive Qualitative Research Extends Mixed Research, *Research in the Schools*, 13/1, 1-12.
- Çalışkan, A. (2012). *Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi SBE, İstanbul.
- Çetin, M.ve Atan, E. (2012). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin "Cam Tavan"a İlişkin Algılarının İncelenmesi", *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35, 123-136.
- Davies, N. and Ann, S. (1998). "Women above the Glass Ceiling Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success", *Gender & Society*, 12/3, 339-355.
- Deemer, C. ve Fredericks, N. (2006). *Cam Tavan Üstünde Dans*, Çeviren: Sinem Özer, İstanbul, Optimist.
- Demir, H. ve Kartal, N. (2018). "Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algısı", *Genel Tıp Dergisi*, 28/2, 48-56.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y.S. (1994). "Introduction: Entering the Field of Qualitative Research", N.K. Denzin and Y.S. Lincoln (Edts) *Handbook of Qualitative Research*, Sage, Thousand Oaks, California.
- Doğru, A. (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Dreher, G.F. (2003). "Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top", *Human Relations*, 56/5, 541-562.
- Erdirençelebi, M. ve Karakuş, G. (2018). "Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10/3, 95-119.
- Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). "Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın Ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22/2, 85-109.
- Ergül-Düz, H. (2015). Kadın Maarif Müfettişlerinin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi ve Denetimi Bilim Dalı, İstanbul.
- Erot, B. (2016). *Antalya Devlet Okullarında Görev Yapan Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Sendromu Hakkında Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı, Antalya.
- Field, A. (2012). "Contrasts and Post Hoc Tests for One-Way Independent ANOVA Using SPSS", <http://www.statisticshell.com/docs/contrasts.pdf>, E.T. 01.07.2019.
- Goodman, J.S., Fields, D. L. and Blum, T.C. (2003). "Cracks in the Glass Ceiling: In What Kinds of Organizations do Women Make It to the Top?", *Group & Organization Management*, 28/4, 475-501.
- Goulding, C. (2002). *Grounded Theory: A Practical Guide for Management, Business and Market Research*, Sage, London.
- Gül, E. ve Çevik, B. (2015). *2013 Verileriyle Türkiye'de İllerin Gelişmişlik Düzeyi Araştırması*, Türkiye İş Bankası, https://ekonomi.isbank.com.tr/UserFiles/pdf/ar_07_2015.pdf, E.T. 20.06.2016.

- Gürbüz, S.ve Şahin, F. (2016). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Felsefe-Yöntem-Analiz*, Ankara, Seçkin.
- Hart, E.D. (2009). *The Experience of Women Aspiring to and Holding Executive Leadership Positions in the Public Sector: A Generic Qualitative Study*, A Dissertation Presented in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy, Capella University, Minneapolis.
- Hoşgör, H., Gündüz-Hoşgör, D. ve Memiş, K. (2016). "Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği", *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13/35, 345-362.
- İslamoğlu, A.H. ve Alniaçık, Ü. (2014). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul, Beta.
- İraz, R. (2009). "Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması", *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Kahraman Neşriyat, İstanbul, 277-284.
- Jacobs, J.A. (1989). *Revolving Doors: Sex Segregation and Women's Career*, Stanford University Press, Stanford, California.
- Karaca, A. (2007). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, T. ve Çakıcı, A. B. (2016). "Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19/3, 283-303.
- Küçüközkan, Y. ve Çetin, C. (2019). "Algılanan Cam Tavan Sendromu İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Şanlıurfa İlinde Sağlık Kurumlarında Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma", (Edt. Işık, O. Yurtal, F. Vursavuş, K., Kantar Davran, M., Çelik, M., Akgül, M. Z. ve Karacan, O.), *Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları II*, Adana: Çukurova Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi (KADAUM) Müdürlüğü, 356-367.
- Landau, J. (1995). "The Relationship of Race and Gender to Managers' Ratings of Promotion Potential", *Journal of Organizational Behavior*, 16/4, 391-400.
- Lee, S.M. (2002). "Do Asian American Faculty Face a Glass Ceiling in Higher Education?", *American Educational Research Journal*, 39/3, 695-724.
- Lockwood, N. (2004). "The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives", *Society for Human Resource Management, SHRM Research Quarterly*.
- Maume, D.J. (2004). "Is the Glass Ceiling a Unique form of Inequality? Evidence from a Random-Effects Model of Managerial Attainment", *Work and Occupations*, 31/2, 250-274.
- Mizrahi, R. ve Aracı, H. (2010). "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2/1, 149-156.
- Morgan, L.A. (1998). "Glass-Ceiling Effect or Cohort Effect? A Longitudinal Study of the Gender Earnings Gap for Engineers, 1982 to 1989", *American Sociological Review*, 60/4, 479-493.
- Morrison, A.M. and von Glinow, M.A. (1994). *Women are Minorities in Management*, Center for Effective Organizations School of Business Administration, University of Southern California, Los Angeles.
- Morrison, A.M.; Schreiber, C.T. and Price, K.F. (1995). *A Glass Ceiling Survey: Benchmarking Barriers and Practices*, Center for Creative Leadership, Greensboro, North Carolina.
- Nakip, M. (2013). *Pazarlama Araştırma Teknikleri*, 3. Basım, Ankara, Seçkin.
- Neuman, W.L. (2014). *Toplumsal Araştırma Yöntemleri, Nitel ve Nicel Yaklaşımlar*, 7. Basım, Çeviren: Sedef Özge, Ankara, Siyasal Kitabevi.
- Nişancı, Z.N. (2012). "Toplumsal Kültür-Örgüt Kültürü İlişkisi ve Yönetim Üzerine Yansımaları", *Journal of Life Sciences*, 1/1, 1279-1293.
- O'Brien, D.H. (2013). *Women in the Public Sector Who Experience Feelings of Bumping Their Heads on the Glass Ceiling: A Grounded Theory Study*, Unpublished Ph.D. Dissertation, Capella University, Minneapolis.
- O'Brien, J. and Dempsey, I. (2004). "Comparative Analysis of Employment Services for People with Disabilities in Australia, Finland, and Sweden", *Journal of Policy and Practice in Intellectual Disabilities*, 1/3-4, 126-135.

- Örücü, E., Kılıç, ve Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14/2, 117-135.
- Özaydın, M.M. ve Han, E. (2014). "Sendika Üyesi Kamu Görevlilerinin "Sendika-Siyaset" İlişkinine Yönelik Yaklaşımları Üzerine Bir Alan Araştırması", *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBFD*, 19/2, 57-73.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Öztürk, İ. ve Şimşek, A. (2019). "Systematic Review of Glass Ceiling Effect in Academia: The Case of Turkey", *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 13/19, 481-499.
- Özyer, K. ve Orhan, U. (2012). "Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama", *The Journal of Academic Social Science Studies*, 5/8, 971-987.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014). "İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki", *AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10/1, 95-106.
- Öztürk, Z. ve Bilkay, T. A. (2016). "Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3/6, 89-102.
- Porter, D.M. (2001). "Gender Differences in Managers' Conceptions and Perceptions of Commitment to the Organization", *Sex Roles*, 45/5-6, 375-398.
- Powell, G.N. and Butterfield, D.A. (1994). "Investigating the 'Glass Ceiling' Phenomenon: An Empirical Study of Actual Promotions to Top Management", *The Academy of Management Journal*, 37/1, 68-86.
- Powell, G.N. (1999). "Reflections on the Glass Ceiling: Recent Trends and Future Prospects", G.N. Powell (Edts), *Handbook of Gender and Work in (325-346)*, California: Sage Publications, Thousand Oaks.
- Sekaran, U. (2003). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach Fourth Edition*, New York: Wiley.
- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Çanakkale.
- Shultz, J.R., Jr. (1998). *Managerial Perceptions of Glass Ceiling Barriers*, Unpublished Ph.D. Dissertation, University of La Verne, California.
- Starks, G.L. (2009). "Minority Representation in Senior Positions in U.S. Federal Agencies: A Paradox of Underrepresentation", *Public Personnel Management*, 38/1, 79-90.
- Stout, C.J. (2007). "Postrepresentational Qualitative Research Writing". *Studies in Art Education*, 48/3, 227-230.
- Tahtaloğlu, H. (2016a). "Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri", *Niğde Üniversitesi İİBFD*, 9/2, 89-105.
- Tahtaloğlu, H. (2016b). *Yükselmeye Açık Kamu Personel Sistemine Sahip Türkiye'de 'Cam Tavan': Yükseköğretimde Kapalılık Eğilimleri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Denizli: Pamukkale Üniversitesi SBE.
- Tahtaloğlu, H. & Özgür, H. (2020). Türkiye'de akademisyenlerin idari görevlerine dair "cam tavan" algısı ölçeği geliştirme. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(4), 809-823.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). "Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Tınar, M.Y. (1990). "Kurumsal Kültür Örgütlerin Yönetiminde Görünmeyen El?", *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 5/1-2, 78-90.
- U.S. Glass Ceiling Commission (Amerikan Birleşik Devletleri Federal Cam Tavan Komisyonu) (1995). *Good for Business: Making Full Use of the Nation's Human Capital*, Washington, DC: U.S. Government Printing Office. http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/key_workplace/116/, E.T. 09.09.2019.
- Weyer, B. (2006). "Do Multi-Source Feedback Instruments Support the Existence of a Glass Ceiling for Women Leaders?", *Women in Management Review*, 21/6, 441-457.
- Witherspoon, D.A. (2009). *Burden of Leadership: Re-Envisioning the Glass Ceiling Based on Constructs of Race, Gender, and Ethnicity*, Unpublished Ph.D. Dissertation, University of Phoenix, Arizona.

- Woo, D. (1994). *The Glass Ceiling and Asian Americans*, Research Monograph for the Federal Glass Ceiling Commission, <http://www.ilr.cornell.edu>, E.T. 20.09.2019.
- Wood, R.G., Corcoran, M.E. and Courant, P.N. (1993). "Pay Differences among the Highly Paid: The Male-Female Earnings Gap in Lawyers' Salaries", *Journal of Labor Economics*, 11/3, 417-441.
- Wrigley, B.J. (2002). "Glass Ceiling? What Glass Ceiling? A Qualitative Study of How Women View the Glass Ceiling in Public Relations and Communications Management", *Journal of Public Relations Research*, 14/1, 27-55.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara, Seçkin.
- Yıldız, S. ve Çiçek, M. (2013). "Cam Tavan Sendromu Kariyer Yolunda Bir Engel Midir? Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma", 1. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiri Kitabı*, 137-142.
- Zeybek, E. (2010). *Kariyer Engelleri ve Cam Tavan: Ankara'da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimler Enstitüsü Turizm İşletme Eğitimi Anabilim Dalı, Ankara.
- <https://istatistik.yok.gov.tr/27.06.2016>.
- <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf/14.09.2019>.

Ek: Türkiye’de Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair ‘Cam Tavan’ Algısı Ölçeği

Türkiye’de Akademisyenlerin İdari Görevlerine Dair ‘Cam Tavan’ Algısı Ölçeği		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
Akademisyenin üst düzey idari görev alma isteğini artırır						
1.	akademik yetkinliğe ulaşması	1	2	3	4	5
2.	Profesörlüğe atanma süreci içinde olması	1	2	3	4	5
3.	akademik tatminsizliği	1	2	3	4	5
4.	mobbing mağduru olması	1	2	3	4	5
Akademisyenin üst düzey idari görev alma isteğini azaltır						
5.	evli olması	1	2	3	4	5
6.	ailevi yükümlülüklerinin olması	1	2	3	4	5
7.	başarısızlık korkusu	1	2	3	4	5
8.	yalnız kalma (kişilerle ilişkilerinin bozulma) korkusu	1	2	3	4	5
9.	motivasyon kaybına uğraması	1	2	3	4	5
Kurumlarda (Türkiye’deki devlet üniversitelerinde) üst düzey idari görevler için						
10	liderlik vasıflarının olması aranır	1	2	3	4	5
11	yöneticilik vasıflarının olması aranır	1	2	3	4	5
12	deneyim önemli bir unsurdur	1	2	3	4	5
13	mezun olunan bölümün önemi vardır	1	2	3	4	5
14	istekli olan akademisyenlere rehberlik/mentorluk hizmeti verilir	1	2	3	4	5
15	eğitim alınan üniversitenin (etiketinin) önemi vardır	1	2	3	4	5
16	seçilebilecek akademisyenler adil şekilde değerlendirilir	1	2	3	4	5
17	seçilebilecek akademisyenin yöneticilik eğitimi alması gerekir	1	2	3	4	5
18	akademisyenin istekli olması aranır	1	2	3	4	5
19	atama/seçim yapılacağı informal yollarla duyurulur	1	2	3	4	5
20	akademisyenin siyasi tercihi önemlidir	1	2	3	4	5
Toplumumuzda üst düzey idari görevlere seçilecek/atanacak bireyin						
21	anadiline önem verilir	1	2	3	4	5
22	sosyal sınıfına önem verilir	1	2	3	4	5
23	ırkına/etnik kökenine önem verilir	1	2	3	4	5
24	dini inancına önem verilir	1	2	3	4	5
25	ekonomik sınıfına önem verilir	1	2	3	4	5
26	fiziksel engel durumuna önem verilir	1	2	3	4	5

Beyan ve Açıklamalar (Disclosure Statements)

1. Bu çalışmanın yazarları, araştırma ve yayın etiği ilkelerine uyduklarını kabul etmektedirler (The authors of this article confirm that their work complies with the principles of research and publication ethics).
2. Yazarlar tarafından herhangi bir çıkar çatışması beyan edilmemiştir (No potential conflict of interest was reported by the authors).
3. Bu çalışma, intihal tarama programı kullanılarak intihal taramasından geçirilmiştir (This article was screened for potential plagiarism using a plagiarism screening program).