

Reviewing the Glass Ceiling Syndrome Perception of Academicians with Exploratory Factor Analysis: An Application on ESOGU Academicians

Nuray Girginer¹, Zeliha Kaygısız Ertuğ² and Tuba Yiyit³

Abstract

According to the 2015 report of the Council of Higher Education, the rate of female professors at universities is %29.7, the proportion of female associate professors is %34.48 and the proportion of female assistant professors 38.25%. In terms of the universities of the country are the gateway to the world, it is expected to be a high number of female academics report shows, number of women academics remain at low levels is noteworthy. On the other hand the inadequacy of female managers in higher education institutions and the difficulties with promoting are other indicators of female academics struggling with glass ceiling barriers. Thus this study aimed dimensioning the attitude towards the perception of glass ceiling for female academics. The questionnaire developed by Öztürk (2011), was applied to 323 male and female academics who worked the various faculties of Eskisehir Osmangazi University. The data obtained are analyzed with exploratory factor analysis and eight factors are identified. Also the factors which are supported by literature are named.

Keywords: Glass Ceiling Syndrome, Academicians, Exploratory Factor Analysis

JEL Codes: M12, C38

¹ İşletme Bölümü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. Türkiye ngirginer@gmail.com,

² İşletme Bölümü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. Türkiye. zelihak@ogu.edu.tr

³ İşletme Bölümü, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir. Türkiye. tyiyit@ogu.edu.tr

Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromu Algılarının Açıklayıcı Faktör Analizi İle İncelenmesi: Esogü Akademisyenleri Üzerine Bir Uygulama

Nuray Girginer, Zeliha Kaygisiz Ertuğ ve Tuba Yiyit

Özet

YÖK'ün 2015 yılı raporuna göre; üniversitelerdeki kadın profesörlerin oranı %29.7, kadın doçentlerin oranı %34.48, kadın yardımcı doçentlerin oranı %38.25'dir. Üniversitelerin ülkenin dünyaya açılan kapıları olmaları bakımından yüksek olması istenen ve beklenen kadın akademisyen sayılarının düşük düzeylerde kalması dikkat çekicidir. Diğer taraftan yükseköğretim kurumlarında kadın yönetici sayının azlığı ve kadınların yükselmede çeşitli sıkıntılarla karşılaşılıyor olmaları da kadın akademisyenlerin cam tavan engelleri ile mücadele ettiğinin bir göstergesidir. Buradan yola çıkarak çalışmada, kadın akademisyenlere uygulanan cam tavan engelleri algılarına yönelik tutumların boyutlandırılması amaçlanmıştır. Öztürk (2011) tarafından geliştirilen anket Eskişehir Osmangazi Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan kadın ve erkek toplam 323 akademisyene uygulanmıştır. Elde edilen veriler Açıklayıcı Faktör Analizi ile değerlendirilerek 8 faktör belirlenmiş ve literatürü destekler nitelikte olan faktörler isimlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Akademisyenler, Açıklayıcı Faktör Analizi.

JEL Kodları: M12, C38

1. Giriş

Kadınların örgüt içerisinde yükselmelerinin önüne geçen bir takım engeller olarak tanımlanan cam tavan kavramı (Wirth, 2001), çalışan kadın sayısının artması, örgüt kültürü, toplumsal cinsiyet algısı gibi kavramların da etkisiyle günümüzde hala geçerliliğini korumaktadır. Günümüzde birçok ülkede kadın erkek eşitliğinin yasalar ve uluslararası belgelerle geçerliliği sağlanmaya çalışılsa da kadınlar işyerlerinde çok sayıda görünmez engelle karşılaşmakta ve cam tavanın yarattığı olumsuzluklarla başa çıkmak durumunda kalmaktadır. Ortaya çıkan bu durum için tüm dünyada cam tavan algısını ölçmek ve bu engellere çözüm getirmek amacıyla devletler, kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ve üniversiteler tarafından çalışmalar yapılmaktadır.

Erkek egemen bir kültüre sahip olan ülkemizde de kadınlar üzerindeki baskı ve engellerin fazla olması, gerek kamu sektörü gerekse özel sektörde kadın yönetici sayısının artmasını negatif yönde etkilemektedir. Yıldız (2014) tarafından yapılan çalışmaya göre milletvekili, büyükelçilik, HSYK üyeliği, dekanlık, banka genel müdürlükleri gibi üst seviye yöneticiliklerinde kadınların oranı %10'un biraz üzerindedir. İl idareleri, kaymakamlık, belediye başkanlığı seviyelerinde bu rakamların daha da düşük olduğu ifade edilmektedir. Türkiye'deki farklı sektörlerde gerçekleştirilmiş çalışmalara bakıldığında da sonuçların bu verileri destekleyecek şekilde olduğu ve cam tavanın varlık gösterdiği görülmektedir. YÖK'un 2015 yılı raporu da göstermektedir ki söz konusu durum üniversiteler için de geçerlidir. Üniversitelerin ülkenin dünyaya açılan kapıları olmaları bakımından yüksek olması istenen ve beklenen kadın akademisyen sayılarının düşük düzeylerde kalması dikkat çekicidir. Bu durumda akademisyenlerin de cam tavan sendromundan etkilendiğini ve ortaya çıkan sıkıntıları yoğun bir şekilde yaşadığını söylemek mümkündür.

Kadınların kendilerince yarattığı, erkek yöneticiler tarafından ve kadın yöneticiler tarafından konular engeller (Örücü, Kılıç, & Kılıç, 2007) olarak üç başlıkta sınıflandırılan cam tavan kavramı ile ilgili literatürde akademisyenler üzerine yapılmış yurtdışı ve yurtiçinde pek çok çalışma bulunmaktadır. Sanders ve diğerleri (2009), Hollanda'daki üniversitelerde çalışan kadın profesörlerin cam tavanı nasıl aştıklarına ilişkin bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmadan elde edilen verilere varyans analizi ve çoklu regresyon analizi uygulanmıştır. Çalışmada kadın ve erkek sayılarının dengesiz olduğu belirtilerek, kadın dostu olmayan ortamlarda kariyerlerinde ilerleme sağlamış kadın profesörlerin deneyimleri ve Hollanda'da cam tavanı aşmak için oluşturulan politikaların akademisyen kadınlara ne derece kolaylık sağladığı incelenmiştir. Çalışma sonucunda kadın dostu çevre ve kariyer yolları arasında pozitif yönlü bir ilişki bulunmuş ve kadın dostu ortamlarda çalışmanın akademik yükselmede kolaylık sağladığı ifade edilmiştir.

Bonawitz ve Nicole (2009) ise Amerika yükseköğreniminde, aynı alanda çalışan erkek ve kadın akademisyenlerin görev sürelerinin uzatılmasında ve terfilerinde eşit şekilde davranılmadığı, özellikle sosyal bilimler ve doğa bilimlerindeki kadın profesörlerin daha büyük engellerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Amerikan Üniversiteler Birliği, üniversitelerin personel sayıları, Amerikan üniversiteli kadınlar birliği vb. gibi pek çok kurumdan elde edilen hazır verileri yorumlayan yazarlar, beşeri bilimlerde görev süreleri

uzatılsa bile erkek meslektaşları kadar terfi alamadıklarından bahsederek, kadınların terfi ve görev süresi uzatımlarında betonlaşmış cam tavanı aşmak için neler yapabileceklerine dair önerilerde bulunmuşlardır. Çalışma sonucunda ortaya çıkan, çalışılan bilim dalının cam tavana ilişkin görüşler üzerinde farklılık yaratması durumu dikkat çekici bir noktadır.

Zhugue ve diğerleri (2011), akademisyen cerrahlar üzerinde yaptıkları çalışmada cam tavan kavramını geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, tıp camiasında cinsiyet ayrımcılığının görünürlüğü ve mentor eksikliği boyutları açısından ele almışlardır. Çalışmada Amerika'daki tıp fakültelerinin verileri ve akademisyen cerrahlar üzerinde farklı bilim adamlarınca daha önceden yapılmış çalışmaların verileri birlikte yorumlanmıştır. Çalışma sonucunda bilinçaltında yatan varsayımların toplumsal cinsiyet açısından az da olsa etkili olduğu, cinsiyet ayrımcılığının açık şekilde görüldüğü ve rol model olarak alınacak ya da mentorluğundan yararlanılacak kadın akademisyen cerrah sayısının az olduğu ifade edilmiştir.

Yurtdışında olduğu gibi Türk akademilerinde de cam tavan sendromu ile ilgili çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalardan biri Öztürk (2011) tarafından yapılan ve Ankara Üniversitesi'nde çalışan kadın akademik personelin cam tavan algılarını ortaya çıkarmayı amaçlayan çalışmadır. Çalışmadan elde edilen veriler öğretim elemanlarının cam tavan algıları, idari görevleri, medeni durumları çerçevesinde incelenmiş ve mesleki unvana, yaş gruplarına, çocuk sahibi olma durumlarına, mesleki deneyimlerine, görev türlerine göre t testi ve tek yönlü ANOVA analizi uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kadın öğretim elemanlarının, erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte sıkıntı yaşadıkları, mentor eksikliğinin bulunduğu ve bir takım kalıplaşmış önyargılar sebebiyle kadınların yönetim konusunda adil olamayacağı düşüncesinin var olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Özkaplan (2013) ise akademideki kadınlar üzerindeki cam tavan engellerini incelemek amacıyla kadın akademisyenlerle derinlemesine mülakatlar yaparak kadın akademisyenler üzerindeki görünmez engelleri ve bu engellerin nasıl algılandıklarını incelemiştir. Çalışma sonucunda üniversitelerde erkek egemen yapının olduğu, cinsiyetçi davranışların devam ettiği; kadınların medeni durum ve fiziksel özellikler sınıflandırmasından doğan çeşitli sıkıntılar yaşadıkları ifade edilmiştir.

Alaşam ve Altuntaş (2015), çalışmalarını kadın akademisyen hemşireler üzerinde yaparak cam tavan algısını ölçmek adına yeni bir ölçek geliştirmişlerdir. Çalışmada anketin geçerlilik ve güvenilirlik testlerinin yanında bir de açıklayıcı faktör analizi uygulaması yapılmıştır. Sonuç olarak anketin kadın akademisyenlerin kariyer engellerini belirlemek üzere kullanılabilecek geçerli ve güvenilir bir ölçek olduğu ortaya konmuştur.

Kalkın ve diğerleri (2015), bir üniversitedeki 134 kadın çalışan (akademisyen, idari görevli) üzerinde cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada doğrulayıcı ve açıklayıcı faktör analizleri, ANOVA ve korelasyon analizleri kullanılarak cam tavan algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasında anlamlı ilişkinin olmadığı; ancak yaş, eğitim, kadro pozisyonu ve görev gibi demografik verilerde farklılıklar ortaya çıktığı görülmüştür.

2. Analiz ve Bulgular

Literatürde yapılan çalışmalar incelendiğinde cam tavan engellerinin üniversitelerde sıklıkla karşılaşılan bir durum olduğu görülmektedir. Bu çalışmada, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'nde çalışan akademisyenlerin kadınlara uygulanan cam tavan engellerine ilişkin tutumlarının boyutlandırılması amaçlanmıştır. Bu amaçla Öztürk (2011)'ün çalışmasında kullanmış olduğu anket formu tarafımızdan eklenen bazı demografik sorularla birlikte Eskişehir Osmangazi Üniversitesinin çeşitli fakültelerinde görev yapan 323 akademisyene uygulanmıştır.

Akademisyenlerin cam tavan engellerine yönelik tutumlarını boyutlandırmak amacıyla 34 maddeden oluşan CTÖ'ne, temel bileşenler yöntemi esas alınarak Faktör Analizi uygulanmış ve akademisyenlerin cam tavan eğilimlerine yönelik tutumlarında etkili olan 8 faktör belirlenmiştir (Tablo1). Faktör Analizi sonucunda sekizinci faktöre ait bir ifade faktör yükünün düşük olması (0,369) sebebiyle çıkartılmıştır.

Söz konusu faktörler, içerdikleri maddelere bağlı olarak Kalıplaşmış Önyargılar, Örgüt Politikaları, Mesleki Ayrımcılık ve Mentor Eksikliği, Toplumsal Cinsiyet Roller, Kadınlara Yönelik Kişisel Tercih Algıları, Çoklu Rol Üstlenme, Cinsel Ayrımcılık ve Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama şeklinde isimlendirilmiştir. Faktörlerin isimlendirilmesinde literatüre paralel olarak, Öztürk (2011)'ün kullanmış olduğu faktör isimlerinden yararlanılmıştır. Barlett testi sonucu 4707,926 ($p=0,000$) değeri ve Kaiser-Meyer-Olkin örneklem değeri 0,833 olarak gerçekleşmiştir ki bu değer kabul sınırları içindedir.

Faktör Analizi sonucunda belirlenen 8 faktörden birinci faktör varyansın %18,428'ini, ikinci belirlenen faktör varyansın %15,851'ini, üçüncü faktör varyansın %5,944'ünü, dördüncü faktör varyansın %5,335'ini, beşinci faktör varyansın %4,611'ini, altıncı faktör %4,010'ünü, yedinci faktör %3,793'ünü ve sekizinci faktör de %3,254'ünü açıklamaktadır. CTÖ'ndeki maddelerin 8 faktöre göre faktör yükleri bakımından dağılımı, faktörlerin öz değerler ve varyans açıklama yüzdeleri Tablo 1'de verilmiştir. 34 madde içeren CTÖ'ne uygulanan Faktör Analizi sonuçları değerlendirildiğinde 8 faktörün varyans açıklama yüzdesinin %61,226 olduğu görülmektedir.

Tablo 1. CTÖ'nin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans	Kümülatif A.V
Faktör 1: Kalıplaşmış Önyargılar		18,428	18,428
Ifade31: Akademisyen kadınlar akademik hayatın güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.	0,796		
Ifade32: Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduğu için üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.	0,783		
Ifade30: Akademisyen kadınlar hızlı ve mantıksal kararlar alamazlar	0,766		
Ifade33: Akademik hayatta kadınlar erkeklere göre,			

uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere daha soğuk bakarlar.	0,750		
Ifade29: Akademisyen kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir.	0,707		
Ifade1: Kadının yeri eşinin yanındır.	0,657		
Ifade34: Akademik hayatta kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.	0,614		
Ifade9: Akademik yaşamda üst düzey yönetici olarak görev yapmanın kadınların cinsel kişiliğini olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.	0,471		
Faktör 2: Örgüt Politikaları		15,851	34,280
Ifade15: Kadınlar, ders dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalırlar.	0,907		
Ifade14: Kadınlar, akademik yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalırlar.	0,880		
Ifade16: Kadınlara akademik hayatta üst düzey yöneticilik için erkeklerden daha az fırsat veriliyor.	0,843		
Ifade18: İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.	0,455		
Ifade17: İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.	0,424		
Faktör 3: Mesleki Ayrımcılık ve Mentor Eksikliği		5,944	40,224
Ifade21: Kadınlar erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanırlar.	0,762		
Ifade22: Akademik hayatta bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok	0,717		
Ifade27: Kurumumda akademisyen kadınların üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamadıklarını düşünüyorum.	0,646		
Ifade25: Akademisyen kadınların mesleklerinde ilerlemeleri için erkeklere göre daha çok çalışmaları gerekiyor.	0,630		
Ifade26: Akademisyen kadınların mesleklerinde ilerlemeleri için erkeklere göre daha uzun süre beklemeleri gerekiyor.	0,531		
Faktör 4: Toplumsal Cinsiyet Roller		5,335	45,559
Ifade3: Kadınlar ailede erkeklerden daha fazla sorumluluk üstlenir.	0,796		

Ifade2: Kadın için birinci öncelik çocuğuyla ilgilenmektir.	0,786		
Faktör 5: Kadınlara Yönelik Kişisel Tercih Algıları		4,611	50,169
Ifade23: Aileler kadınları onlara uygun olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmeli.	0,637		
Ifade28: Akademik hayatta üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.	0,604		
Ifade8: Kadınların akademik hayatta yönetmekten çok yönetilmesi gerektiğini düşünüyorum.	0,597		
Ifade4: Akademik hayat, kadınların iyi bir eş olmasını engeller.	0,565		
Faktör 6: Çoklu Rol Üstlenme		4,010	54,179
Ifade7: Evliliğin akademisyen kadınların akademik çalışmalarını aksatacağını (aksattığını) düşünüyorum.	0,658		
Ifade6: Akademisyen kadınlar için birinci öncelik akademik kariyer olmalıdır.	0,592		
İfade10: Kadınlar akademik kariyerlerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahip olmalıdırlar.	0,549		
İfade5: Akademik hayat, kadınların iyi bir anne olmasını engeller.	0,541		
Faktör 7: Cinsel Ayrımcılık		3,793	57,972
Ifade12: Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahiptir.	0,683		
Ifade13: Kadınlar, ders seçme, akademik yükselme gibi konularda cinsel ayrımcılığa maruz kalırlar.	0,679		
İfade11: Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahiptir.	0,566		
Faktör 8: Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılmama		3,254	61,226
Ifade20: Erkek akademisyenler sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışta bulunuyorlar.	0,619		
Ifade19: Akademik hayatta erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum.	0,494		

3. Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışmada; Eskişehir Osmangazi Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerin cam tavan engellerine yönelik algıları açıklayıcı faktör analizi kullanılarak belirlenmeye çalışılmıştır. Yapılan açıklayıcı faktör analizi sonucunda 34 maddeli ölçek için 8 faktör belirlenmiştir. Bu faktörler literatürü de destekler şekilde kalıplaşmış önyargılar, örgüt politikaları, mesleki ayrımcılık ve mentor eksikliği, toplumsal cinsiyet rolleri, kadınlara yönelik kişisel tercih algıları, çoklu rol üstlenme, cinsel ayrımcılık ve resmi olmayan iletişim ağlarına katılmama şeklinde isimlendirilmiştir. Daha sonraki çalışmalarda bu çalışmadan elde edilen 8 faktörlü ölçeğin yapısal bir model oluşturup oluşturmadığının doğrulayıcı faktör analizi ile belirlenmesi ve DFA ile yapısal geçerliliği belirlenen faktörlerle bazı demografik özelliklere göre karşılaştırma analizleri yapılması planlanmaktadır.

Kaynakça

- Alaçam, B., & Altuntaş, S. (2015). Kadın Akademisyenlerin Kariyer Engelleri Ölçeği'nin Geliştirilmesi. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 2(1), 1-11.
- Bonawitz, M., & Nicole, A. (2009). The Glass Ceiling is Made of Concrete: The Barriers to Promotion and. *the Forum on Public Policy: A Journal of the Oxford Round Table*, 2(1).
- Kalkın, G. E. (2015). Cam Tavan Algısı ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2).
- Özkaplan, N. (2013). Kadın Akademisyenler: Cam Tavanlar Hâlâ Çok Kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1-23.
- Öztürk, A. (2011). *Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sanders, K., Willemsen, T. M., & Millar, C. C. (2009). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic. *Sex Roles*, 301-312.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office.
- Yıldız, S. (2014). Türkiye'de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 72-90.

YÖK. (2015). <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Zhuge, Y., Kaufman, J., Simeone, D. M., & Velazquez, O. C. (2011). Is There Still a Glass Ceiling for Women in Academic Surgery. *Annals of Surgery*, 253(4), 637–643.