KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EGİTİM ENSTİTÜSÜ
SİGORTACILIK VE SOSYAL GÜVENLİK ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI VE SOSYAL GÜVENLİK YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

KADIN AKADEMİSYENLERİN CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: UGANDA İSLAM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tahiah NAKKAZİ

Yüksek Lisans Tezi

KONYA
Haziran 2021

KADIN AKADEMİSYENLERİN CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: UGANDA İSLAM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Tahiah NAKKAZİ

KTO Karatay Üniversitesi
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik Anabilim Dalı
İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Yüksek Lisans Programı

Yüksek Lisans Tezi

Tez Danışmanı: Dr. Öğr.Üyesi Kamola Bayram

Konya
Haziran 2021

BİLDİRİM

Enstitü tarafından onaylanan Yüksek Lisans/Doktora tezimin tamamını veya herhangi bir kısmını basılı veya dijital biçimde arşivleme ve aşağıda belirtilen koşullar dahilinde erişime açma iznini KTO Karatay Üniversitesine verdiğimi bildiririm. Bu izinle, Üniversiteye verilen kullanım hakları dışındaki tüm fikri mülkiyet haklarım bende kalacak ve gelecekteki çalışmalar (makale, kitap, lisans, patent vb.) için tezimin tamamının veya bir bölümünün kullanım hakları yalnızca bana ait olacaktır.

Tezimin bütünüyle kendi çalışmam olduğunu, başkalarının haklarını ihlal etmediğimi ve tezimin tek yetkili sahibi olduğumu beyan ve taahhüt ederim. Telif hakkı bulunan ve sahiplerinden yazılı izinle kullanılması zorunlu olan kaynakları, yazılı izin alarak kullandığımı ve istenildiğinde izinlerin suretlerini Üniversiteye teslim etmeyi taahhüt ederim.

Yükseköğretim Kurulu tarafından yayımlanan "Lisansüstü Tezlerin Elektronik Ortamda Toplanması, Düzenlenmesi ve Erişime Açılmasına İlişkin Yönerge" kapsamında, tezim, aşağıda belirtilen koşullar haricince, YÖK Ulusal Tez Merkezi ve KTO Karatay Üniversitesi Açık Erişim Sisteminde erişime açılır.

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulu kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren 2 yıl ertelenmiştir.[1]

☐ Enstitü / Fakülte Yönetim Kurulunun gerekçeli kararı ile tezimin erişime açılması mezuniyet tarihimden itibaren … ay ertelenmiştir.[2]

☐ Tezimle ilgili gizlilik kararı verilmiştir.[3]

11 Haziran 2021

Tahiah NAKKAZİ

[1] MADDE 6(1) Lisansüstü tezle ilgili patent başvurusu yapılması veya patent alma sürecinin devam etmesi durumunda, tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulu iki yıl süre ile tezin erişime açılmasının ertelenmesine karar verebilir.

[2] MADDE 6(2) Yeni teknik, materyal ve metotların kullanıldığı, henüz makaleye dönüşmemiş veya patent gibi yöntemlerle korunmamış ve internetten paylaşılması durumunda 3. şahıslara veya kurumlara haksız kazanç imkanı oluşturabilecek bilgi ve bulguları içeren tezler hakkında tez danışmanının önerisi ve enstitü anabilim dalının uygun görüşü üzerine enstitü veya fakülte yönetim kurulunun gerekçeli kararı ile altı ayı aşmamak üzere tezin erişime açılması engellenebilir.

[3] MADDE 7(1) Ulusal çıkarları veya güvenliği ilgilendiren, emniyet, istihbarat, savunma ve güvenlik, sağlık vb. konulara ilişkin lisansüstü tezlerle ilgili gizlilik kararı, tezin yapıldığı kurum tarafından verilir. Kurum ve kuruluşlarla yapılan işbirliği protokolü çerçevesinde hazırlanan lisansüstü tezlere ilişkin gizlilik kararı ise, ilgili kurum ve kuruluşun önerisi ile enstitü veya fakültenin uygun görüşü üzerine üniversite yönetim kurulu tarafından verilir. Gizlilik kararı verilen tezler Yükseköğretim Kuruluna bildirilir.

ETİK BEYAN

KTO Karatay Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez/proje Hazırlama ve Yazım Kurallarına uygun olarak Dr.Öğr.Üyesi Kamola Bayram danışmanlığında tarafımdan üretilen bu tez/proje çalışmasında; sunduğum tüm veri, enformasyon, bilgi ve belgeleri bilimsel etik kuralları çerçevesinde elde ettiğimi, tüm değerlendirme, analiz, bulgu ve sonuçları bilimsel usullere uygun olarak sunduğumu, tez/proje çalışmasında yararlandığım kaynakların tümüne bilimsel normlara uygun biçimde atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, tezimin/projemin kaynak gösterilen durumlar dışında özgün olduğunu bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

11 Haziran 2021

_____

Tahiah NAKKAZİ

TEŞEKKÜR

Tez çalışmamda beni bilgisi, tecrübesi ve tavsiyeleriyle yönlendiren, bana yeni ufuklar açan ve tüm çalışmam boyunca yardımlarını esirgemeyen danışman hocam Dr. Öğr. Üyesi Kamola Bayram'a teşekkür ederim.

Anket çalışmam sırasında bana değerli zamanlarını harcayarak anket sorularımı cevaplayan Uganda'daki İslam Üniversitesi kadın akademisyenlerine, yaşamım boyunca destek ve sevgilerini benden eksik etmeyen, sevgili aileme, beni her zaman destekleyen değerli eşime, kızıma ve arkadaşlarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran, 2021 Tahiah NAKKAZİ

ÖZET

Tahiah NAKKAZİ

Kadın Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma:Uganda İslam Üniversitesi Örneği

Yüksek Lisans

Konya, 2021

Bu çalışmanın amacı, Uganda'daki yükseköğretim kurumlarında kadın akademisyenler için cam tavan engellerini belirlemektir. Bu doğrultuda araştırmacı, Uganda İslam Üniversitesi'ndeki (IUIU) kadın akademisyenler üzerinde araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerin cam tavan bariyerlerinin varlığını ve cam tavan algılarını ölçmek ve üst yönetim pozisyonlarına yükselmeleri için cam tavan bariyer bileşenlerinin neler olduğunu belirlemektir.

Araştırmada çevrimiçi anket kullanılarak nicel bir araştırma tasarımı kullanılmıştır. Bu çalışmada 180 örneklem sayı evreni temsil etmektedir. Bunlardan 152'si ise amaçlı bir örneklem olarak kullanılmıştır. Nicel veriler, Sosyal Bilimler için İstatistik paketi (SPSS) kullanılarak analiz edilmiş ve sonuçlar, frekans ve yüzdeleri veren tablolar ve çizelgelerde özetlenmiştir.

Çalışmanın tanımlayıcı istatistiksel bulguları, IUIU'daki kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerlemede hala cam tavan sendromu ile karşı karşıya olduklarını göstermiştir.

Tek Yönlü ANOVA analizi sonuçları, kadın akademisyenlerin medeni durumlarının Cam Tavan Sendromu (CTS) algısında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığını göstermiştir. Kadın Akademisyenlerin yaş grupları, meslek unvanları ve CTS algılarına göre anlamlı bir farklılık vardır. Kadın akademisyenlerin CTS algıları ile mesleki deneyimlerinde anlamlı bir farklılık yoktur.

Araştırmacı, kadının toplumdaki yerini belirleyen değerlerin kadınların iş gücüne katılımını teşvik edecek şekilde değiştirilmesiyle bu engellerin aşılabileceğini önermektedir. Araştırmacı ayrıca, kadın akademisyenlerin iş yerlerindeki toplumsal cinsiyet ön yargılarını aşmak için alternatif olarak daha yüksek pozisyonlara hak kazanmaları için yetiştirilmelerini ve kadın akademisyenlerin, erkek ağırlıklı toplumda olumsuz algılara karşı koymak için yeteneklerini defalarca kanıtlamaları ve diğerlerinden daha iyi performans göstermeleri gerektiğini önermektedir.

Araştırmacı, kadınlar için çalışma alanını eşitlemek ve kadınların ilerlemesini engelleyen bir cam tavan olduğu efsanesini ortadan kaldırmak için hala yapılması gereken işler olduğu sonucuna varmıştır. Bu çalışmanın sonuçları, cam tavanı kırmak ve kariyerlerinde ilerlemek isteyen kadınlar için faydalıdır.

Anahtar Kelimeler

Cam tavan sendromu, kadın akademisyenler, Uganda, üniversite, mesleki ayrımcılık, stereotipler, kariyer engelleri

ABSTRACT

Tahiah NAKKAZİ

A Research On Glass Ceiling Syndrome Of Women Academicians: A Case Study Of Islamic University in Uganda

Master's Thesis

Konya, 2021

The purpose of this study is to identify the glass ceiling barriers for female academics in higher education institutions in Uganda. To accomplish this, the researcher conducted a research on female academics working at Islamic University in Uganda (IUIU). To measure the presence of glass ceiling barriers for female academics working in higher education institutions, to measure their perceptions of the glass ceiling, and figure out what glass ceiling barrier components for them to advance to senior management positions are.

A quantitative research design is used by employing an online survey questionnaire to solicit relevant data from respondents to support the study. A purposive sampling of 152 out of 180 respondents was used in this study. Quantitative data is analyzed using Statistical Package for Social Sciences (SPSS) and the results are summarized in tables and charts giving the frequencies and percentages.

Accordingly, the descriptive statistical findings of the study indicated that female academicians at IUIU still face glass ceiling syndrome in advancement of their careers. Results of one way ANOVA analysis indicated that Female academicians' marital status do not show any statistical significant differences in GCS perception. A significant difference is reached according to female academics' age groups, occupational titles, and glass ceiling perception. There is no significant difference in perception of glass ceiling perception of female academicians and their professional experiences.

The researcher recommends that overcoming these obstacles would be possible if the values that determine women's place in society are changed to encourage women's entry into the workforce. The researcher further recommends that female academicians be trained as alternative to overcome gender biases in their workplaces so that they qualify for higher positions, and female academicians should repeatedly prove their abilities and outperform others to counter negative perceptions in predominantly male society.

The researcher concludes that there is still work to be done in leveling the playing field for women and dispelling the myth that there is a glass ceiling preventing women from progressing. The outcomes of this study are useful for women who want to break through the glass ceiling and help them advance in their careers.

Keywords

Glass ceiling syndrome, women academician, Uganda, university, professional discrimination, stereotype, barriers to career**.**

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY i
BİLDİRİM ii
ETİK BEYAN iii
TEŞEKKÜR iv
ÖZET v
ABSTRACT vii
İÇİNDEKİLER ix
TABLOLAR DİZİNİ xii
ŞEKİLLER DİZİNİ xiv
KISALTMALAR DİZİNİ xv
1. GİRİŞ 1
2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞ GÜCÜ 4
2.1. Kadın ve İş Hayatı 4
2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İş Gücü 4
2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İş Gücü 5
2.1.3. Dünyada Kadın İş Gücü 7
2.1.4. Dünyada Kadın İstihdamının Oranları 8
2.1.5. Uganda'da Kadının Çalışma Hayatına Genel Bakış 15
2.1.6. Tarihsel Süreçten Günümüze Uganda Toplumunda Kadın İş Gücü 15
2.2. Uganda'da Kadın İş Gücü 19
2.2.1. Uganda'da Kadınların İstihdam Alanları 21
2.2.2. Uganda'da Kadın İstihdamına İlişkin Politikalar 23
2.2.3. Uganda'da Kadınların İşyeri Statüsü 24
2.2.4. Uganda'da Akademik Alanda Kadınlar 25
2.2.5. Cinsiyet ve Niteliklere Göre Uganda'daki Akademik Personel Sayısı 27
2.2.6. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar 29
2.3. Cam Tavan Sendromu ve Kapsamı 30
2.3.1. Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engeller 31
2.3.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 32
2.3.3. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 38

2.3.4. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller 42
2.4. Cam Tavanını Aşımaya Yönelik Kariyer Stratejileri 45
2.4.1. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi 45
2.4.2. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi 46
2.4.3. Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi 47
2.4.4. Mentordan Yardım Alma Stratejisi 48
2.4.5. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi 48
2.5. Cam Tavan Sendromunu Kırmaya Yönelik Diğer Stratejiler 49
2.5.1. Bireysel Stratejiler 49
2.5.2. Örgütsel Stratejiler 49
2.5.3. Toplumsal Stratejiler 50
3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ 53
3.1. Araştırma Yöntemi 53
3.2. Çalışma Alanı 53
3.3. Hedef Kitle 54
3.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 54
3.3.2. Araştırma Yaklaşımı 54
3.3.3. Verilerin Toplanması Yöntemi 55
3.3.4. Anketler 56
3.4. Araştırma Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği 57
3.5. Verilerin Analizi 57
3.6. Çalışmanın Hipotezleri 58
4. BULGULARIN SUNUMU VE YORUMLAR 60
4.1. Araştırmanın Problemi 60
4.2. Araştırmanın Amacı 60
4.3. Araştırmanın Önemi 61
4.4. Araştırmanın Varsayımları 61
4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları 62
4.6. Güvenilirlik Sonuçları 62
4.6.1. Demografik Bulgular 63
4.6.2. Hipotezler 65

4.7. Araştırma Hipotezleri Bulguları 82
4.7.1. Kadın Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre Cam Tavan Algısı 82
4.7.2. Kadın Akademisyenlerin Mesleki Unvanlarına Göre Cam Tavan Engelleri ... 82
4.7.3. Kadın Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri 82
4.7.4. Kadın Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri 82
4.7.5. Kadın Akademisyenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri 83
4.8. Korelasyon Katsayısı 83
4.8.1. Cam Tavan Sendromu İle İlgili Katılımcıları Algıları 83
4.8.2. Tartışma 86
5. SONUÇ VE ÖNERİLER 88
KAYNAKÇA 93
ÖZGEÇMİŞ 106
EKLER 107
Ek.1.1. Demografik Bilgiler 107
Ek.1.2. Çalışma ortam ve yöneticiler iligili sorular 109
Ek.1.3- Akademide kadınların ilerlemesini artırmaya yönelik sorular 112
ETIK KURUL ONAYI 114

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1 : Dünya iş gücüne kadınların katılım oranı 9
Tablo 2: Kadın iş gücünün ülkelere göre dağılımı (%) 9
Tablo 3: Dünya ölçeğinde kadın işgücüne katılma oranları 10
Tablo 4: 2019 İtibariyle dünyada seçilmiş bölgelerde kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı (%) 10
Tablo 5: Dünya ölçeğinde cinsiyete göre istihdam oranları 11
Tablo 6: İstihdam-nüfus oranı, küresel ve ülkelere göre gelir grubu, 1993, 2018 ve 2020 (%) 12
Tablo 7: 2019 yılı OECD ülkelerine göre işgücüne katılım oranı (%) 13
Tablo 8: Dünya ölçeğinde cinsiyete göre işsizlik oranı 14
Tablo 9: Uganda istihdam sektörleri dağılımı ve oranları 2016- 2017 (%) 21
Tablo 10: Çalışan nüfusun cinsiyet, ikamet ve yaşa göre dağılımı, 2016/2017 22
Tablo 11: Yeterlilik düzeyinde kurumsal kategorilere göre dağıtılan akademik personel sayısı 28
Tablo 12: Anket formunda yer alan cam tavan sendromuna ilişkin ifadeler 55
Tablo 13: Güvenilirlik İstatistikleri 62
Tablo 14: IUIU'daki kadın akademisyenlerin demografik özellikleri 63
Tablo 15: Kadın akademisyenlerin medeni duruma göre cam tavan algılamaları 65
Tablo 16 : Kadın akademisyenlerin cam tavan başlıklarının mesleki unvanlarına göre algıları Anova testi sonuçları 66
Tablo 17 : Kadın akademisyenlerin yaş gruplarına göre cam tavan engelleri açıklayan bulgular 68
Tablo 18 : Araştırmaya katılanların çocuk sayılarına göre dağılımı 70
Tablo 19: Mesleki unvana göre ANOVA testi sonuçları 71
Tablo 24: Kitaplar ve makale yayınlanması ve öğretme deneyimi arasındaki ilişki 72
Tablo 25: kitaplar, yayınlanmış makale ve akademik kalite arasındaki ilişki 73
Tablo 26: Kadın akademisyenlerin terfi kriterleri 73
Tablo 27: Akademik kariyer boyunca kurum değiştirme 74
Tablo 28: Çok rol üstlenme göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular 74
Tablo 29 : Kişisel tercih algılarına göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular 76

Tablo 30 : Gayri resmi iletişim ağlarına katılamama göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular 77
Tablo 31: Mentor eksikliği göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular..... 77
Tablo 32: Örgüt kültürü ve örgüt politikası göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular 78
Tablo 33: Mesleki ayrımcılığa göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular..... 79
Tablo 34: Stereotipler göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular 80

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1: Göreli kadın işgücüne katılım oranı kişi başına GSYH'ye göre, 2017 12
Şekil 2: Uganda işgücü (%) 20
Şekil 3: Uganda – iş gücü kadın değerler (%)..... 21
Şekil 4: Uganda'daki çalışanların cinsiyet farklılıkları..... 25
Şekil 5: Uganda'da görev yapan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımı 26
Şekil 6: Kadın çalışanlar haftalık çalışma saatleri 27
Şekil 7: Uganda'daki akademik personelin cinsiyete göre dağılımı 2017/18 28
Şekil 8: Kadınların yönetici pozisyonuna gelmede karşılaştıkları cam tavan engeller..... 32
Şekil 9: kadınların çoklu rol üstlenme şeması..... 34
Şekil 10: Cam tavanı aşmaya yönelik kariyer stratejileri..... 45
Şekil 11: Yönetici geliştirmek amacıyla yapılan programlar..... 47
Şekil 12: Üst düzey yönetim kademelerine geçerken kadınların karşılaştığı engeller..... 51

KISALTMALAR DİZİNİ

Kısaltma	Açıklama
%	Yüzde
A.B.D	Amerika birleşik devletleri
BLS	Bureau of labour statistics (işgücü istatistikleri bürosu)
CTS	Cam tavan sendromu
GEC	The global economy (küresel ekonomi)
GSYİH	Gayri safi yurtiçi hasıla
ILO	International labour organistion (ulusarası çalışma örgütü)
IUIU	Islamic university in uganda (uganda islam üniversitesi)
J/LOS	Ministry of justice and constitutional affairs (adalet ve anayasa işleri bakanlığı)
LCF	Library of congress federal (federal kongre kütüphanesi)
LFPR	Labor force participation rate (iş gücüne katılım oranı)
NRA	National resistance movement (ulusal direniş hareketi)
OECD	Organisation for economic co-operation and development (ekonomik iş birliği ve kalkınma örgütü)
s.	Sayfa
SPSS	Statistical package for the social sciences
UBOS	Uganda bureau of statistics (uganda istatistik bürosu)
UNESCO	United nations educational scientific and cultural organization (birleşmiş milletler eğitim, bilim ve kültür örgütü)
Vd.	Ve diğerleri

1. GİRİŞ

Kadınlar günümüz ekonomisinde giderek artan, önemli bir rol oynamaktadırlar. Son yirmi yılda, iş dünyasındaki kadınların sayısı artmış ve istihdam oranlarının hızlandığı görülmüştür (Aparna, 2003, s. 67). Bununla birlikte, toplumsal açıdan meslekler kadın ve erkek mesleği olarak ayrılmakta ve bu ayrımda kadınlara daha çok düşük statülü iş ve pozisyonlar uygun görülmektedir. Kadınların iş hayatına katılımları çoğalmasına rağmen onların iş hayatındaki yükselişleri o kadar hızlı olmamıştır. Kadınlar iş dünyasına yüksek oranda dahil olsalar da yönetici pozisyonlarında yer alamamaktadırlar. Düşük gelirli işler için istihdam sağlanmakta olsa da üst düzey işler için istihdam edilmedikleri tespit edilmiştir. Kadınların üst yönetimde yetersiz temsil edilmesi iç ve dış faktörler tarafından tetiklenmektedir. Örneğin örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentör eksikliği, mesleki ayrım ve stereotipiler dış faktörlere örnek oluştururken; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları da iç faktörlere örnek gösterilebilir. Bunun yanı sıra kadınların üst yönetime gelmelerini engelleyen ilk başta görünmeyen engeller de vardır. Bu ilk bakışta görünmeyen engeller literatürde "Cam Tavan Sendromu" olarak bilinir (Boddy, 2002;) (Karaca, 2007, s. 62) (Taskın & Ayfer, 2012) (Airini vd, 2011) (Posholi, 2013) (Ambreen & Muhammad, 2019).

1986'da Hymovitz ve Schellhard, "İş Dünyasında Kadınlar" başlıklı metinle *Wall Street Journal'*da *cam tavan* (glassceiling) kavramını ilk defa ortaya atmışlardır. Bu araştırmada, devlet ve endüstride, eğitim kurumlarında veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda üst sıralarda yer almak isteyen kadınların karşılaştığı engeller *cam tavan sendromu4* olarak tanımlanmaktadır. Cam tavan sendromu üst seviye liderlik pozisyonlarında kadınlar ve erkekler arasındaki sosyal ekonomik eşitsizliği tanımlamak için de kullanılmaktadır. Bazı kadınlar çok kabiliyetli, iyi eğitilmiş ve kıdemli olmalarına karşın liderlik pozisyonlarına geçerken eşitsizliklere maruz kalırlar (Demirdijan, 2007, s. 3). Yanı sıra, CTS, kadınların kariyer gelişimlerinde onları yavaşlatan engeller olarak da kullanılmaktadır. Bu da

1 *Bundan sonra CTS olarak geçecektir.*

erkeklerin iş yaşamında kadınlardan daha hızlı kazanımlar elde etmelerine işaret etmektedir (Weinberger, 2011, s. 949).

Son yirmi yılda Afrika'da yüksek öğretimde hem öğrenci kaydında hem de akademik personel sayısında bir artış olduğu gözlemlenmektedir. Fakat bu artışa cinsiyet eşitsizliği sorunu da eşlik etmektedir (Chege & Sifuna, 2006, s. 15). Örneğin hem Uganda'daki Makerere Üniversitesi'nde profesör ve doçent düzeyinde kadınlar daha az, hem de Nijerya üniversiteleri arasında kadınlar tüm akademik pozisyonların %35'inden daha azına sahiptir. Bu yüzdenin büyük bir oranı da alt ve orta düzey pozisyonları kapsamaktadır. Yani cinsiyet eşitsizliği akademinin her düzeyinde kendisini göstermektedir (Kwesiga, 2002, s. 309) (Ogbogu, 2011, s. 2).

2017 yılında Uganda nüfusunun 38 milyonu ve çalışan nüfusun %36'sı kadınlardan oluşmaktadır (UBOS, 2017, s. 28). Uganda Cumhurbaşkanlığı kararnamesinde kamu hizmetlerinin %30'unun kadınlar tarafından temsil edilmesi beyan edilmesine rağmen Uganda üniversitelerinde kadınların akademik ve idari kademelerde yetersiz temsil edilmektedir (Chege & Sifuna, 2006, s. 15). Güney Afrika Yüksek Öğrenim Kaynak Hizmetlerinin 2007 yılında on Afrika ülkesinde (Kenya, Tanzanya, Malavi, Uganda, Nijerya, Gana, Zambiya, Mozambik, Güney Afrika ve Zimbabve) yaptığı anketin sonuçlarına göre kadınların yüksek öğrenimdeki istihdam oranı %50'dir ve bu oranın sadece %8 rektör yardımcısı olarak görev almaktadır (Ongusanya, 2019, s. 50-54). 2006 yılında Uganda'da yapılan bir çalışmanın sonuçlarına göre ise kadınların sadece %12' si lise müdürü veya müdür yardımcısı görevinde bulunmaktadır (Sperandio & Kagoda, 2010, s. 22-33).

Yukarıdaki veriler özellikle eğitim sektöründe kadınların üst yönetimde yeterince temsil edilmediklerini göstermektedir. Bunun sebeplerinden biri CTS ile ilişkilendirilmekle birlikte aslında bu konuda yapılmış herhangi bir akademik çalışma bulunmamaktadır. Bu nedenle, bu çalışma Uganda İslam Üniversitesi'nde istihdam edilen kadın akademisyenlerin CTS engeli ile karşılaşıp karşılaşmadığını araştırmaktadır. Çalışmanın amacı bu doğrultuda bir tespit yapabilmektir. Araştırmanın ikinci bölümde kadın iş gücünün çalışma yaşamındaki yerine irdelenmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümde cam tavan sendromu ve sendromu kırmaya yönelik stratejilere durulmuştur. Dördüncü bölümde problem durumu, amaç ve önemini, araştırmada karşılaşılan sınırlılıklardan,

araştırmayı oluşturan örneklem boyutundan, araştırmanın yöntemine ve bulguları incelenmiştir. Bu amaçla hazırlanan anket formu 180 kadın akademisyenler ulaştırılmış ve bu toplanan veriler ışığında SPSS programından yararlanılmıştır. Son bölümde ise sonuç ve önerilere yer verilmiştir.

2. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN İŞ GÜCÜ

2.1. Kadın ve İş Hayatı

Günümüzde kadınların iş gücünde aktif olmaları ve karşılaştıkları zorluklar, tarihsel süreç göz önünde bulundurulmadan değerlendirilemez. Bundan yalnızca 200 yıl önce, kadınların iş hayatında yerinden söz etmek dahi değildi. Ancak toplumsal yapı, nüfusun artması, savaşlar, buluşlar ve teknolojinin gelişmesi gibi iş gücü ihtiyacının artmasını etkileyen faktörler sebebiyle kadınlar aşamalı olarak iş hayatına dahil oldular. Bu zaman diliminde kadın iş gücü fark edilir derecede artmış olsa da kadınların karşılaştıkları engeller ortandan kalkmamış, varlığını sürdürmeye devam etmişlerdir. En gelişmiş ülkelerde bile maaş oranında cinsiyet ayrımı hala devam etmektedir (Healthfield, 2019, s. 1). Kadınların çalışma oranı 1950'de %39 iken 1998'de bu oran %60'a yükselmiştir. 2050'de ise bu oranın %55 civarında olacağı tahmin edilmektedir (BLS, 2019, s. 1).

20. yüzyılın başında yerli hizmet, öğretim ve bazı fabrika çalışanları da dahil olmak üzere kadınlara sınırlı da olsa kariyer fırsatı sunulmaktaydı. 1970'lerden bu yana ise, kadınların iş hayatına katılımı ve eğitim düzeyi belirgin bir biçimde artmıştır. Kadınlar artık çok daha farklı alanlarda çalışabilmektedir. Fakat yine de kadınların kazançlarının erkeklerle karşılaştırıldığında az olduğu aşikâr görülmektedir (Toossi ve Teresa , 2017, s. 1-2).

Kadınların iş yerinde ilerlemesini ve hatta iş gücüne katkıda bulunmasını engelleyen pek çok faktör bulunmaktadır. Bu bölümde kadınların iş gücüne nasıl dâhil olduklarının anlaşılması için sanayi öncesi ve sonrası dönemde kadının durumu incelenecektir.

2.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İş Gücü

Sanayi Devrimi'nden önce kadınların esas ev genellikle tek görevi ev işleriydi. Temizlik yapmak, çocuklara, hastalara bakmak, su taşımak yapmak gibi işler zamanlarının büyük kısmını kaplardı. Dahası bu ev işleri için kadınlara herhangi bir ödeme yapılmazdı. Ekonomik durumu iyi olan aileler ise bu işler için düşük ücretler karşılığında kadınları çalıştırırdı. Sanayi Devrimi öncesinde henüz buharla çalışan makineler icat edilmemişken, kadınlar hammaddeleri satın alıp evde ip veya kumaş haline getirip fabrikalara satmışlardır. Bu nedenle, İp eğirme, dokumacılık, dantel işleme ve hasır örme işlerde kadınlar hakimiyet olmuştur. Kadınların başka kısmı da çiftçilik ve hizmetçilik yaparak geçinmiştir. Kadınlar yorgun oldukları halde hasat zamanı gelip çattığında bu

işte çalışmışlardır. Erkekler ise hayvancılıkla ilgilenmiş, buradan süt ürünleri üretilmiştir. Kocaları bu işlerde çalışan kadınların %10'u da bu işlere yardım etmişlerdir. Yine bu dönemde, bazı kadınlar ticaret ile uğraşmış, bazıları da dükkanlarda, eczanelerde, ayakkabıcılık işlerinde, kasap ve kuaförlerde çalışmışlardır. İlk çağlarda, gelişememiş toplumlarda kadın yaşamı, arkeolojik çalışmalar ve mağaralarda bulunan iskelet ve fosil kalıntılarından tespit edilmiş, insanların avcılıkla geçimlerini sağladığı anlaşılmıştır (History Crunch, 2019).

Clark'e göre (1919), endüstriyel devrim aile gelirinin yerine bireysel gelir elde eden kadınların ekonomik ve sosyal önemini baltalamıştır. Erkekler, yeni iş gücü piyasasına hükmedip kadınları daha düşük ücretli işlerde çalışmaya ya da evde kalmaya teşvik etmişlerdir. Kocası kendisi yerine bir usta için çalışırken, eş yani ailedeki kadın artık yerli sanayide üretken olmaktan çıkmıştır. Geçmişte kadınlar, kocaları, erkek kardeşleri ve babaları ile dükkanlarda ve evlerde çalışırmışlardır. Zenginlikteki hızlı artış, kadınların orta ve üst sınıf işletmelerle ve el sanatlarıyla olan tüm bağlarının kopmasına neden olmuştur. Sanayi Devrimi kadınların aile içindeki rolünü radikal ölçüde değiştirmiş, kadınların aile refahı ve ekonomik uygulanabilirliğinin önemini azalttığı fikrini güçlendirmiştir. Clark'ın araştırması (1919), Sanayi Devrimi öncesi kadının, kocası ile birlikte kooperatiflerde ve aile ekonomisinin içinde çalıştığı sonucunu ortaya koymuştur. Çalışmanın "Aile ve Ev Sanayisi" bölümü, karı-kocanın tamamlayıcı ve ayrıntılı tanımlanmış rollerini analiz etmektedir. Erkek, sektördeki malların üretimi ve satışı üzerinde kontrol sahibi olmuştur. Kadınlar ise tüm süt endüstrisini yönetmiş, inekleri ve keçileri koruyup sağmış ve tereyağı, peynir gibi süt ürünlerini üretip pazarlamışlardır. Benzer şekilde, sanayi öncesi kumaş endüstrisi (yün, keten ve ipek ipliği) de kadınların emeğine dayanmıştır. Kadınlar ev işleri, çocuk yetiştirme, hemşirelik ve öğretim görevleri dahil olmak üzere parasal bir değer biçmenin şüphesiz zor olduğu birçok mesleği icra ederek genel ekonomiye katkıda bulunmuşlardır (Hanawalt B. , 1999, s. 10).

2.1.2. Sanayi Devrimi Sonrası Kadın İş Gücü

Kadınlar, geçmişte içinde bulundukları dönemin koşullarına göre farklı sektörlerde çalışmışlardır. Ancak Sanayi Devrimi ile birlikte ilk kez ücret karşılığında düzenli bir işte çalışmaya başlamışlardır. Bu nedenle Sanayi Devrimi'nin, kadınların iş hayatına

katılmalarına önemli bir katkısı olduğunu söylemek mümkündür (Sevüktekin & Işığıçok, 2002, s. 122) .

Sanayi Devrimi ile birlikte yasalarda oluşan sektörel büyümeler kadınların iş gücündeki seçeneklerini arttırmıştır. II. Dünya Savaşı sonrasında uluslararası alanda sosyal politikaların gelişimiyle kadınların iş gücünün geliştirilmesi için hukuksal düzenlemeler yapılmıştır. Böylece kadınların iş gücündeki katkısı desteklenmiştir (Göktepe, 2011, s. 72).

Sanayi Devrimi dönemi yasalarında ve yaşam tarzında birçok değişiklikler meydana gelmiştir. Tarım Devrimi ile birlikte, artık çiftçilerin tarlayı ekip biçtikten sonra tarlanın dinlenmesi için birkaç yıl nadasa[5] bırakmasına gerek kalmamıştır. Ancak, Tarım Devrimi ile her yıl farklı türde tohum etmek, toprağının dinlenmesini sağlamakta ve makinelerle toprağa sırayla tohum ekilebilmekteydi. Böylelikle daha az tohum harcanmaktaydı. Çiftçilerin iş gücü artmış ve bu durum kadınları etkilemiştir.

"Çitle çevirme" olarak isimlendirilen faaliyet 1850, lerde bağlamış ve 1950'lere kadar devam etmiştir. Tarlası olmayan, tarım ve hayvancılığı açık alanda yaparak para kazanan çiftçilerin elinden açık tarlalar alınarak çitlendirilmiştir. Toprağı alınmayanlar ise onun kullanımından mahrum bırakılmıştır. Diğer bir değişle yasaklanmıştır. Benzer şekilde, alanı küçük olan tarlaların devlet tarafından büyük tarlaya eklenmeleri emriyle küçük alana sahip tarlası olan çiftçileri tarlasız bırakmıştır. Bundan dolayı kentlere göç başlamıştır (Britannica, 2013, s. 1).

Sanayi Devrimi'nden önce temizlik, çocuk bakımı, çiftçilik ve terzilik gibi geleneksel rolleri üstlenen kadınlar şehir hayatında ailelerine destek olmak amaçlı yeni açılan tekstil firmalarında ve kömür ocaklarında uzun saatler çalışmaya başlamışlardır. Kadınların önceden evde yaptıkları terzilik işi artık toplu üretime geçmiştir. Bu durumun oluşmasının temel sebebi 18. ve 19. yüzyıllarda icat edilen endüstriyel makinelerdir. İşverenlerin daha

---

"Çitle çevirme" *Nadasa bırakmak demek çiftçiler için 1-2 yıl çalışmamaları ve bu anlamda finansal kayıp demekti*.

Emek Hareketi: *İş gücü piyasası akışlarına ilişkin istatistikler, bireylerin referans dönemi boyunca iş gücü piyasası deneyimleri, yani kaç kişinin işe girip çıktığı ve kaç kez işsizlik tecrübe ettiği gibi sayısal değişikliklerden ziyade, bu durumlardaki kişi ve grupların iş gücü özelliklerinin iş gücü piyasasının dışına çıktığı durumları tanımlar.* (ILO, 2002).

ziyade kadın gücünü tercih etmelerinin sebebi ise, kadınlara erkeklerin yarısı kadar hatta bazen üçte biri kadar maaş olmuştur. Kadınların kömür madenlerinde bellerine sardıkları kömür yüklü ağır arabaları dar yollardan yukarıya taşımalarını gerektiren yorucu ve tehlikeli işler yapmaları da gerekmiştir. Tam bu sıralarda, kadınların iş gücüne katılımıyla, sosyalist değerler ivme kazanmış ve "Emek Hareketi" başlamıştır. Marksist ve Etiyopya'da ortaya çıkan sosyalizm ideolojileri ile birlikte eşit haklar için kadınlar protestolar gerçekleştirmeye başlamıştır. Feminizmin en erken döneminde, özellikle iş gücünde eşitlik aramak için, kadın örgütlenmeleri başlamıştır. Bununla beraber oy kullanma talebi doğmuş ve 1900'lerde bazı ülkeler kadınlara oy verme hususunda birçok hak tanımıştır. Böylece kadınlar ev işlerinde yardım, tekstil fabrikalarında terzilik, kömür madenlerinde işçilik yapmanın yanı sıra öğretmenlik, sekreterlik ve hemşirelik işlerinde de çalışmaya başlamışlardır (History Crunch Writers, 2019, s. 1).

2.1.3. Dünyada Kadın İş Gücü

Bilimin ve iletişimin gelişmesiyle farklı istihdam alanları ve fırsatları yaratılmıştır. Bu, günümüzde kadın iş gücünün artmasına yol açmış, tarım ve sanayi alanlarında nitelikli işçiliğe doğru bir geçiş ortamı sağlamıştır (Yılmaz ve arkadaşları, 2008, s. 91) .

Toplumsal cinsiyetin neredeyse tüm alanlarda yarattığı eşitsizlikler her zaman tartışma konusu olmuştur. Kadınlar çoğunlukla dünyadaki gelişmelerin gerisinde kalmalarıyla tanımlanmışlardır. Ekonomi geliştikçe her zamankinden daha fazla iş alanı ortaya çıkmıştır. İş alanlarındaki artış yalnızca toplumsal cinsiyet eşitliğini kaçınılmaz kılmamıştır. Aynı zamanda bu sektörlerin gelişiminin beraberinde gelen istihdam gücündeki cinsiyetler arası bölünme yoğun bir endişeye sebebiyet vermiştir. Küresel iş gücünde her beş çalışandan ikisi kadındır. Küresel istihdamda Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve sosyal eğilimlere göre bu oran son 15 yıldır hiç ilerleme göstermemiştir. Dünyanın hemen her ülkesinde nüfusun önemli bir bölümünü oluşturan kadınların emek piyasalarındaki varlıklarını sürdürmelerine ihtiyaç vardır. Kadınlar gerek geçmişte gerekse günümüzde erkeklerin gerisinden gelen "ikincil iş gücü" statüsü ile sınırlı kalmıştır (Ryde, 2019, s. 1). Bu noktada, kadınların iş gücü piyasalarında yeterli oranda yer alabilmesi için ILO toplantılar düzenlemekte ve bu amaçla gerekli çalışmalar yürütmektedir. Ülkelerin gelişim seviyeleri ve sosyal güvenlik modellerine göre kadınlara

yapılan sosyal yardım oranları değişmektedir. Sosyal güvenlik hizmetleri yetersiz kaldığında, kadınlar ya evde kalıp çalışmamakta, günlük ev işleri ve bakımıyla ilgilenmekte ya da iş aile sorumluluklarını dengeleyebilecekleri esnek koşullara çalışmayı seçmektedirler (Sendikasi, 2010, s. 1-2).

Gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş edinme imkânı daha azdır ve kadınların iş gücüne katılım oranları erkeklerin ortalamasının %50'sidir (Güney Asya'da %29 ve Arap ülkelerinde ise sadece %16). Ücret ayrımcılığı aynı zamanda endüstriyel ülkelerin bir özelliğidir. Japonya'da kadınlar erkek ücretlerinin sadece %51'ini almaktadır. Ücretli istihdamda bulunmayan kadınlar elbette boşta değildir. Nitekim kadınlar erkeklerden çok daha uzun saatler çalışma eğilimindedirler (Philip vd., 2008, s. 25).

2.1.4. Dünyada Kadın İstihdamının Oranları

Cinsiyet eşitliği, ekonomik, sosyal ve kültürel alanlarda büyümenin önemli bir bileşenidir. Dünya nüfusunun yarısını oluşturan kadınlar tarihin ilk dönemlerinden bu yana, ekonomik hayatın içinde faal olarak yer almışlardır. Fakat kadınların ekonomik faaliyetlere katılımları öncesi, savaş dönemleri haricinde, tarım kesiminde kendi işletmeleri ile sınırlı kalmıştır. Modernleşen dünyanın birçok ülkesinde ise kadın haklarına dair yapılan yasal düzenlemeler doğrultusunda kadınların siyasal, sosyal ve ekonomik hayata katılım hedefine yönelik önemli iyileştirmeler yapılmaya başlanmıştır. Bu yapılandırmalar, kadınların çalışma yaşamının birçok alanında yer almalarına katkı sağlamıştır (Alaton, ve diğerleri, 2019, s. 6).

Son yıllarda ise modernleşen dünyanın birçok ülkesinde, kadın haklarına dair yapılan yasal düzenlemeler, kadınların siyasal, sosyal ve ekonomik hayata katılım hedefine yönelik önemli gelişmeler yaşanmıştır. Bu yapılandırmalar, kadınların çalışma yaşamının birçok alanında yer almalarına katkı sağlamıştır.

Dünyada kadınların iş gücüne katılım oranı %48'dir. Amerika Birleşik Devletleri (ABD) iş gücünün neredeyse %47'sini kadınlar oluşturmaktadır. Suriye veya Cezayir gibi ülkelerde bu oran %25'in altındadır. Aksine, Laos, Mozambik, Ruanda, Malavi ve Togo gibi ülkelerde bu oranın %100'e yakın ya da daha fazla olduğunu söylemek mümkündür. (Bahşi geçen bu ülkelerde iş gücüne katılımda cinsiyet eşitliği mevcuttur). Önümüzdeki yıllarda kadınların iş gücüne katılımı, toplam iş gücü katılımının yarısından az olmaya

devam etmesi muhtemeldir (Tzvetkova & Esten, 2018). Kadınların dünya iş gücüne katılım oranları Tablo 1'de gösterilmiştir. Kadın iş gücünün ülkelere göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1 : Dünya iş gücüne kadınların katılım oranı

Yıl	Oran (%)
1950	29,6
1970	38,0
1990	44,0
2010	46,8
2030	46,0
2060	46,3

Kaynak: Uluslararası İşçi Örgütü, 2018

Tablo 2: Kadın iş gücünün ülkelere göre dağılımı (%)

Ülkeler	Oranı (%)
Katar	13,4
Suriye	15,1
Suudi Arabistan	16,6
Mısır	23,6
Tanzanya	50,5
Liberya	50,6
Gambiya	50,8
Malawi	52,2
Zimbabve	52,8
Uganda	49,3

Kaynak: (Uluslararası İşçi Örgütü, 2018, s. 6).

28 ülkenin verileri incelendiğinde kadınların iş gücüne katılım oranının en düşük olduğu ülkenin %13,4 oranla Katar, en yüksek olduğu ülkenin ise %52,8 oranla Zimbabve olduğu görülmektedir. Dünya Bankası kalkınma göstergeleri koleksiyonuna göre, Uganda kalkınma iş gücünü 2020'de %49,3 olarak bildirmiştir. Kadınların iş gücüne küresel olarak katılım oranı 2018'de %49,3 iken, 2017'de bu oran %49,4 olmuştur. Küresel iş gücünde 3,5 milyar insan bulunmaktadır. Kadın ve erkeklerin iş gücüne katılımı arasında %26,7'lik bir fark vardır. Son 25 yılda, kadın ve erkek iş gücüne katılım arasındaki fark, çoğunlukla kadınlar arasındaki istihdam oranının düşük olması nedeniyle azalmaktadır. Tüm ülkeler arasında kadınların iş gücüne katılım oranının düşük gelirli ülkelerde en yüksek olduğu görülmektedir. ILO araştırması, kadınların tüm bu koşullara rağmen çalışmaya zorlayan nedenleri hayatta kalmak için gereken para kazanma zorunluluğuna

bağlıyor. İstihdamdaki kadın ve erkek arasındaki fark ve "kullanılmış iş gücü altındaki" orantısız pay, ekonomik eşitliğin ve kadınlar için uygun iş kalitesinin sağlanmasının önünde bir endişe kaynağı olarak ortaya çıkmaktadır. Uluslararası İşçi Örgütü Araştırma Direktörü Damian Grimshaw, "İstihdamda olmak her zaman düzgün bir yaşamı garanti etmez. Mesela, Hindistan gibi bir ülkede 700 milyon insan istihdam edilmiş olmasına rağmen aşırı ya da ılımlı bir yoksulluk içinde yaşıyor," ifadesinde bulunmuştur. Buradaki Grimshaw'ın ifadeleri kadınları hedefler niteliktedir (Ulusrarası İşçi Örgütü, 2020, s. 7). Dünya kadın nüfusunun sektörle dağılımı Tablo 3'te sunulmuştur.

Tablo 3: Dünya ölçeğinde kadın işgücüne katılma oranları

Cinsiyet	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (%)	75,3	75,1	75,0	74,9	74,7
Kadın (%)	48,0	48,0	48,0	47,9	47,7
Toplam (%)	61,7	61,5	61,5	61,4	61,2

Kaynak: (Ulusrarası İşçi Örgütü, 2020).

Tablo 3'te görüldüğü gibi, erkekler için işgücüne katılım oranı 2019 itibariyle %74,7 olarak tespit edilirken, aynı yıl bu oran kadınlar için %47,7'dir. Kadınlar ve erkekler arasındaki iş gücüne katılım oranı arasındaki fark, küçük değişiklikler olsa da devam etmiştir. Dünyada kadın nüfusunun sektörle dağılımı ise Tablo 4'te sunulmuştur:

Tablo 4: 2019 İtibariyle dünyada seçilmiş bölgelerde kadın istihdamının sektörlere göre dağılımı (%)

Ülkeler	Tarım (%)	Sanayi (%)	Hizmet (%)
Afganistan	55	16	29
Avustralya	2	8	91
Nijerya	26	12	62
Güney Afrika	4	12	84
Pasifik adası küçük devletler	49	9	42
Latin Amerika ve Karayipler	7	12	81
Amerika Birleşik Devletleri	1	8	91
Uganda	63	4	33
OECD Ülkeleri	22	8	70
Dünya	27.5	16.7	55.8

Kaynak: (Uluslararası İşçi Örgütü, 2018).

Tablo 4'te baktığımızda oranların sayılan ülkelerde belirli gelişmişlik seviyelerine göre dağıldığını görebiliriz. Örneğin, teknolojik bakımdan, gelişmiş olan Avusturya ve Güney Afrika gibi ülkerde, hizmet sektöründe yoğunlaştığını görebiliriz. Doğa bakımından

zengin olan Uganda ve Pasifik adası gibi küçük ülkelerde ise tarım sektörüne daha önem verilmektedir. Özellikle verimli topraklarıyla bilinen Uganda, normal nüfus oranlarında tarım sektörüne giden pay büyüktür.

Kadınlar ve erkekler arasında işgücüne katılım oranlarındaki küresel 2018'de 27 puan olarak kaydedilmiştir. Tüm çalışma çağındaki kadınların yaklaşık yarısı, %48'lik, 2018'in dörtte üçüne kıyasla işgücü piyasasına katılmıştır. Erkekler için bu oran %75'tir. Bununla birlikte, cinsiyet açığının son 25 yılda azaldığı görülmektedir, esas olarak 1993 ve 2003 yılları arasında kadınların iş gücüne katılım oranındaki düşüş, erkeklerle karşılaştırıldığında daha azdır. Düşük, düşük-orta ve üst-orta gelirli ülkelerde, erkek katılım oranları 2018'de %75 ile %79 arasında değişmektedir. Buna karşın, aynı yıl kadınlar için en yüksek katılım oranı %64'tür. Bu sonuçlar düşük gelirli ülkelerde kaydedilmiştir. Düşük-orta gelirli ülkelerde bu oran %35'tir. Bununla birlikte, düşük gelirli ülkelerdeki kadınların katılım oranlarının yüksek olması kadınların pazarlama veya geçim faaliyetlerine katılarak aile gelirlerine katkıda bulunma gerekliliğinin bir sonucudur (Ryde, 2019, s. 1).

Dünya genelinde iş gücüne genel katılım oranı 2015-2019 yılları arasında %-0,5 oranında gerilemiştir. Aynı dönem itibari ile bu oran erkeklerde %0,6, kadınlarda ise %0,3 oranındadır. Tablo 5'te görüldüğü gibi 2015 yılı itibariyle erkeklerde iş gücüne katılım oranı %75,3 olarak belirlenirken, bu oran aynı yıl için kadınlarda %48'de kalmıştır. Erkekler ve kadınlar arasındaki işgücüne katılım oranı arasındaki fark küçük değişimler göstermekle beraber devamlılık göstermiştir.

Tablo 5: Dünya ölçeğinde cinsiyete göre istihdam oranları

Cinsiyet	2015	2016	2017	2018	2019
Erkek (%)	75,3	75,1	75,0	74,8	74,7
Kadın (%)	48,0	48,0	48,1	47,9	47,7
Toplam (%)	61,6	61,5	61,5	61,3	61,1

Kaynak: (Ulusrarası İşçi Örgütü, 2020, s. 7)

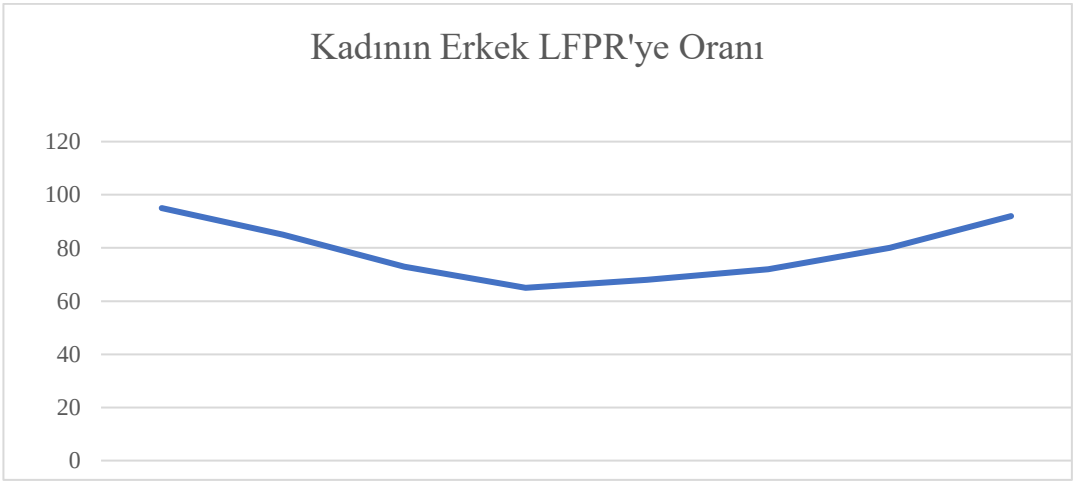
Tablo 6'da görüldüğü gibi istihdam-nüfus oranı kadınlarda 1993-2018 yılları arasında göstermiştir.

Tablo 6: İstihdam-nüfus oranı, küresel ve ülkelere göre gelir grubu, 1993, 2018 ve 2020 (%)

Ülke gruplaşması	Toplam			Kadın (%)			Erkek (%)			Gençler (%)		
Dünya	1993	2018	2020	1993	2018	2020	1993	2018	2020	1993	2018	2020
	2.2	8.4	8.0	8.5	5.3	4.9	6.0	1.4	1.1	1.7	7.1	6.6
Düşük gelir	1.3	8.7	8.6	3.5	1.7	1.6	9.4	5.9	5.8	8.8	3.1	2.9
Düşük-orta gelir	7.9	4.3	4.1	6.4	3.7	3.5	8.8	4.5	74.3	4.2	1.6	1.0
Üst-orta gelir	68.2	0.9	0.2	8.2	1.3	0.5	8.2	0.5	9.9	0.7	7.6	9.4
Yüksek gelir	7.3	7.1	4.9	9.9	9.8	9.6	6.8	5.0	4.7	3.4	9.8	9.4

Kaynak: (Uluslararası İşçi Örgütü, 2018)

Tablo 6'da istihdam-nüfus oranı kadınlarda 1993-2018 yılları arasında azalmıştır. Günümüze kadar istihdam-nüfus oranında bir değişim olmamıştır. Erkeklerde gelir oranı artıkça istihdam-nüfus oranı yıllara göre azalmaktadır.



Şekil 1: Göreli kadın işgücüne katılım oranı kişi başına GSYH'ye göre, 2017

Kaynak: (Uluslararası İşçi Örgütü, 2018)

Eğim ve kabarcık boyutu ülke nüfusunu yansıtır. Kesikli mavi çizgi, ağırlıksız ülke düzeyindeki verilere en uygun ikinci dereceden polinom çizgisidir. 15 yaş ve üstü tüm yetişkinler arasında işgücüne katılım oranlarını göstermektedir.

Kadınlarda 2018 ile 2019 ikinci çeyreği arasında İtalya, Avustralya, Kanada ve Macaristan'da 0,6 artış gözlemlenmiştir; Avusturya, Fransa, Almanya, Litvanya 0,5 artmıştır; ABD ve Slovenya 1,1; Meksika ve Finlandiya 1,4 artmıştır. Birleşik Krallık ve Slovak Cumhuriyeti'nde 0,9; Lüksemburg ve Portekiz 0,8 artmıştır. Kadınlarda 2018 ile 2019 ikinci çeyreği arasında Danimarka 0,7, Estonya 0,2 ve Türkiye 0.8 azalmıştır. OECD'ye göre istihdam oranına ve çalışma çağındaki nüfusun iş yerindeki payına bakıldığında 2019'un ikinci çeyreğinde %61,5 seviyesinde kalmıştır.

Avrupa Birliği'nde istihdam oranı, 2019'un ikinci çeyreğinde Belçika, Yunanistan ve Lüksemburg'da %0,5'ten fazla artarken; İrlanda'da %1 ve Slovak Cumhuriyeti'nde ise %0,3 azalmıştır. Avrupa bölgesi dışında istihdam oranı Kanada'da %0,6 artışla %71'6'ya, Meksika'da %47,0'ye, Polonya'da %60,9'a ve İsviçre'de %76,4'e yükselmiştir. İstihdam oranı Japonya'da %0,4 puan artarak %70,9'da yükselmiş, Amerika Birleşik Devletleri'nde ise %66,1 azalmıştır, Birleşik Krallık 'ta ise %71,21'lik bir oranla sabit kalmıştır. Buna karşılık, istihdam oranı %0,3 düşerek İsrail'de %66,4, İsveç'te %76,4 ve Türkiye'de %32,1 olmuştur. Hizmetlerdeki istihdam seviyesi 2019'un ikinci çeyreğinde OECD bölgesinde artmaya devam ederken, sanayide istikrarlı bir seyir izlemiştir. Ancak tarımda gerilemiştir. Sonuç olarak, istihdamdaki toplam pay, hizmet sektörü için artmaya devam etmiştir. Hizmet istihdamı İsrail, Hollanda, İsveç, Birleşik Krallık ve Amerika Birleşik Devletleri'nde genel istihdamın %80'den fazlasını oluşturmuştur (Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı, 2019, s. 1).

Tablo 7: 2019 yılı OECD ülkelerine göre işgücüne katılım oranı (%)

Ülkeler	Toplam	Erkek	Kadın
İzlanda	76	80	72
Yeni Zelanda	70	76	65
Norveç	63	66	60
A.B. D	62	68	56
İrlanda	61	68	55
Avusturya	65	66	55
Almanya	61	66	55
Finlandiya	58	62	55
Portekiz	58	64	54

Japonya	61	70	51
İspanya	57	63	51
Fransa	55	60	50
Hollanda	63	84	47
Yunanistan	52	60	45
Uganda	**71**	**75**	**67**
İtalya	49	58	40

Kaynak: Uluslararası İşçi Örgütü, 2018.

OECD Bölgesindeki işsizlik oranı 2020 yılı son çeyrek verilerine göre %5,5 olarak gerçekleşmiştir. Euro bölgesinde aynı dönemde işsizlik oranı %7,3 olarak kaydedilmektedir. İşsizlik oranı Çek Cumhuriyeti'nde %2,5, Estonya'da %5,3 olarak görülmüştür. OECD ve diğer bazı ülke ve bölgelerin işsizlik oranı 2015-2017 yılları arasında azalarak devam etmiştir. Türkiye'nin işsizlik oranları bu yıllar arasında dalgalı bir seyir izlemiştir. 2017 rakamlarına göre Türkiye'de işsizlik oranı %10,1'dir. Dünya ölçeğinde cinsiyete göre işsizlik oranları ise tablo 8'de yer verilmiştir.

Tablo 8: Dünya ölçeğinde cinsiyete göre işsizlik oranı

Yıllar	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
Erkek (%)	4.9	4.9	4.9	4.7	4.6	4.6	5.3
Kadın (%)	5.6	5.7	5.7	5.5	5.4	5.4	5.6
Toplam(%)	5.1	5.2	5.2	5.0	5	4.9	5.4

Kaynak: (Ulusrarası İşçi Örgütü, 2020, s. 7)

Tablo 8'de, erkeklerde işsizlik oranı 2015 yılında %4,9 iken 2017 yılında %4,7 olarak gerçekleşmiştir. 2019 yılında işsizlik oranı erkekler için %4,6 seviyesine düşmüştür. Kadınlarda işsizlik oranı ise, 2014 yılı için %5,6 iken, bu oran 2016 yılında %5,7 seviyesine yükselmiştir. Ancak 2019 yılında ise kadınların işsizlik oranı %5,4'e düşmüştür. Kadın işsizlik oranı 2020'de 5,6'ya yükselmiştir. Tablo 9'da yer alan verilere göre, 2014-2020 yılları arasında kadınların işsizlik oranları erkeklerden daha yüksek seyretmiştir.

Dünya Bankası verilerine göre 2019 yılı içinde OECD ülkelerinde kadın ve erkeklerin işgücüne katılım oranları Tablo 7'de verilmiştir. Verilere göre bu ülkeler arasında

kadınların iş gücüne katılım oranları açısından İzlanda ilk sırada yer alırken İtalya 49'luk oranla son sırada yer almaktadır.

2.1.5. Uganda'da Kadının Çalışma Hayatına Genel Bakış

Bugün Uganda'daki cinsiyet rolleri geleneklerden ve sürekli değişen sosyal dinamiklerden etkilenmektedir. Uganda'da kadınların geleneksel rolleri, dünyadaki kadınların geleneksel rollerine benzer. Bu roller büyük ölçüde ev yönetimi kapsamında olup, çocuk yetiştirme, su getirme, yemek pişirme ve toplumun ihtiyaçlarını karşılama gibi ev içi (domestik) görevlerdir. 1980'lerde, Buganda'nın kırsal bölgelerindeki bazı kadınların bir erkekle konuşurken diz çökmeleri bekleniyordu. Bununla birlikte, aynı zamanda, kadınlar çocuk bakımı ve geçimlik tarım için birincil sorumlulukları omuzladılar ve yirminci yüzyılda, kadınlar nakit ürün tarımına önemli katkılarda bulundular. Ailevi ve mali meseleleri kontrol etmede geleneksel olarak erkeklerin rolü olsa da kadınlar ailelerine ve hatta Uganda ekonomisine önemli katkılar sağlamaktadır. Pek çok kadın, iş fırsatı elde etmek için mücadele etmeye devam ettiklerini ve bazıları başka yerlerde daha büyük istihdam fırsatları yakalamak için topluluklarını terk ettiklerini bildirmiştir. Büyük ölçüde ABD evanjelizminin etkisiyle yeniden canlandırılan geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların rolünü ev içi sorumluluklara dayandırmış ve bu görevlerden ibaret kılmıştır. Bu sebeptendir ki kadın istihdamı Uganda kültürü içinde damgalanmaya devam etmiştir. Bununla birlikte, ülke çapında kadın istihdamını sağlamak için daha büyük girişimlerde de bulunulmuştur (Wikipedia, 2021, s. 3).

Bugün Uganda Ulusal Hane halkı Araştırması (UNHS) 2016/17'ye göre, 10 milyondan fazla kadının çalışma çağında (14-64 yaş) olduğu ve erkeklerin %82'sine kıyasla yaklaşık %75'inin çalıştığı kaydedilmiştir (Valev, 2020).

2.1.6. Tarihsel Süreçten Günümüze Uganda Toplumunda Kadın İş Gücü

Uganda, ağırlıklı olarak Hristiyan nüfusa sahip bir ülkedir. Genel nüfusun %85'i Hristiyanlardan ve %11'i Müslümanlardan oluşmaktadır. Kalan %4'lük nüfus ise Afrika Geleneksel Dini dahil olmak üzere diğer dinlere mensuptur. Uganda nüfusunun çoğu kırsal bölgelerde yaşamaktadır. Bu nüfus yaklaşık olarak 44,3 milyondur. Kentsel alanlarda yaşayan Müslümanların oranı yaklaşık %20'dir. Uganda'da İslam hem halk

İslam'ını hem de klasik İslam'ı içerir. Farklı Müslüman mezheplerinin temsilcileri Uganda'da bulunmaktadır. Bu mezhepler arasında, Sünniler, Şiiler, Ahmetliler cemaati (Kadıyaniler), İsmaililer (Ağa Han'ın takipçileri), İslam Cemaati ve diğerleri sayılabilir (Solomon, 2000, s. 41). İslam, Uganda'ya kuzeyden ve 19. yüzyılın ortalarında Doğu Afrika kıyı ticareti yoluyla girmiş ve sonrasında ülke genelinde yayılmaya başlamıştır. Bazı Ugandalı Müslüman ailelerinin tarihi, 19. yüzyılda 1. Kabaka Mutesa'nın İslam'ı seçtiği döneme kadar uzanmaktadır. İslam, 1840'larda Buganda (Uganda'nın orta bölgesi) yolu ile Uganda'ya ve Kuzey Mısır'ın etkisi ile de Kuzey Uganda'ya girmiştir. Kasozi (1986:23), bu tarihin ilk Müslüman Arap tüccar olan Ahmed bin İbrahim'in Buganda'daki Kral'ın mahkemesine ulaştığı yıl olan 1844 olduğunu öne sürmektedir. 1962'de edinilen bağımsızlıktan sonra, 1885'te başlayan sömürgecilik döneminin sona ermesiyle ülke sosyal ve politik ayaklanmalardan kurtulmuştur. Uganda'da istikrar ve ilerleme modelleri açısından gelişme sağlanmıştır. Nakit mahsul ekonomisini tekelleştirmeye çalışan beyaz yerleşimci sınıfın Uganda'daki varlığının, sınıf çatışmasına yol açmaması sağlanmıştır. Afrikalı üreticiler, daha yüksek bir yaşam standardının vaadi olan finansman eğitimi temin etmiş, pamuk ve kahve yetiştirerek gelecek için yüksek beklentilere olanak sağlamışlardır. Ülkenin etnik grupları arasında bir milliyetçiliğin bulunmaması, bir dizi politik uzlaşmayı kolaylaştırmıştır. Bağımsızlıktan sonra, karşıt yerel milliyetçilikler ortaya çıkmıştır. Buganda'nın geniş nüfusunun güneydeki geniş bölgede hakimiyetini ilan etmesi, diğer Ugandalı halklar arasında bir tepki oluşturmuştur. Nubianlar diğer gruplarla özdeşlik kurmaktan uzaklaşmışlardır. Yakındaki Zaire ve Sudan ile yakın ilişki içinde olan halkların etkisiyle, Uganda'da 1960'larda ve 1970'lerde iç savaşlar patlak vermiştir. Bugün ise ilişkiler o döneme nispeten daha iyileşmiş durumdadır. Ancak, cumhurbaşkanının ülkenin batısındaki bazı grupların diğerlerine göre daha avantajlı konumda olduğuna inandığı şüphesi halk nezdinde halen devam etmektedir. Yurt dışı ile ticaret için üretilen başlıca mahsul ve hizmetler, ihracat için gıda maddesi ve ihracata yönelik nakit mahsuldür. Başlıca ihracat ürünü ise kahvedir. Uganda, 1970'lerin ve 1980'lerin sonlarında çoğunlukla kıtlıktan kurtulmuştur. Bu, şehir sakinleri de dahil olmak üzere birçok insanın geçimi için tarıma yönelmesi sonucu meydana gelen bir gelişmedir. Hem ticaret hem de geçim kaynağı olarak tarım, parasal ve parasal olmayan sektörlerde faaliyet, hükümete karşı örgütlenme ve vergilendirmeyi de beraberinde getirmiştir. 1980'lerin sonunda, hükümet raporları, gayri safi yurt içi

hasılatın (GSYİH)'nın %44'ünün parasal ekonominin dışından kaynaklandığı tahminini yürütmektedir. Parasal olmayan faaliyetlerin çoğu ise tarımsaldır (Tindigarukayo ve Jimmy, 1988, s. 22).

Uganda'da kadınların çalışma hayatına girmeleri ve önemli roller üstlenmeye başlamaları dünyadaki gelişmelerle paralellik göstermektedir. Uganda'da kadının ücretsiz aile işçiliğinden çıkarak ekonomik anlamda iş gücüne katılmasını sağlayan en önemli gelişme, kuşkusuz Cumhuriyet'tir. Cumhuriyet ile Uganda kadını sadece siyasi olarak değil, ekonomik olarak da özgürleşmiştir. Kadının tarım ve el zanaatları dışında çalışma hayatında yerini alması ancak Cumhuriyet sonrası mümkün olabilmiştir. Geleneksel olarak, Uganda toplumlarındaki kadınların rolü önemli ekonomik ve sosyal sorumluluklarına rağmen erkeklerinkine bağlı olmuştur. Kadınlara babalarının, erkek kardeşlerinin, kocalarının ve diğer erkeklerin isteklerine uymaları ve kamusal yaşamda erkeklere bağlılıklarını göstermeleri öğretilmiştir. 1990'lı yıllarda Uganda içinde bir bölge olan Buganda'nın kırsal bölgelerindeki kadınların bir erkekle konuşurken diz çökmesi bilinen bir gelenektir. Ancak, kadınlar ihracat için üretilen mahsullerin üretimiyle tarıma katkıda bulunurken, çocuk bakımı ve geçimlik tarım için birincil sorumluluğa sahiptirler. Pek çok Ugandalı, bazen erkeklerin egemen olduğu siyasi düzeni deviren isyanları yöneten kadınları önemli dini liderler olarak benimsemektedir. Bazı bölgelerde, kadınlar toprağa sahip olabilir, erkekler tarafından alınan kritik siyasi kararları etkileyebilir. 1970 ve 1980'lerde siyasal şiddetin kadınlar üzerinde ağır bir etkisi olmuştur. Kadınların ve çocukların çoğu erkeğin sağladığı ekonomik fırsatların bulunmadığı evlerde ekonomik sıkıntılar yaşamıştır. Kadınların çalışma hayatına katılımı uzun zaman almış ve kamu hizmetlerinin ve alt yapının bozukluğu okullara, hastanelere ve pazarlara erişimi azaltmıştır. Bununla birlikte, bazı Ugandalı kadınlarda savaş yıllarının toplumdaki konumlarını güçlendirdiğine dair bir inanış yaygın olmuş ve Museveni Hükümeti kadına yönelik ayrımcılığı ortadan kaldırmak için söz vermiştir. İç savaş sırasında, kadınlar NRA'da oldukça etkili olmuşlardır. Hükümet, Ulusal Direniş Konseyi'nde her bir bölgeyi bir kadının temsil edeceğini kararlaştırmıştır. Uganda Ticaret Bankası'nın hükümete ait olması, kadınlara çiftlik kredisi sağlamak için kırsal bir kredi planı oluşturulmasının temelini oluşturmuştur. Uganda'da aile önemlidir. Erkeklerin ailede yetkileri fazladır. Ev işleri ise kadınlar ve kızlar arasında bölüştürülmüştür. Kadınlar ekonomik olarak ailesine bağımlıdır (koca, baba veya erkek kardeş). Erkeğe

bağımlılık ve erkeğin eline bakma, kadınları aile ve toplumda söz sahibi konuma erişmelerinden mahrum kılmış, hayatlarını, ailelerini devam ettirebilmeleri ve çocuklarının hayatta kalmaları için onları erkek ilişkilerine bağımlı kılmıştır. Kadınlar tarıma önemli katkılarda bulunsalar da görev ve yetkileri temel düzeydedir. İç Savaş ve AIDS'in etkisiyle kadınların mülkiyet haklarının belirlenmesi ve korunması önemli konular halini almıştır. Bununla birlikte, devletin miras konusundaki yasal dayanağı ve mülkün devri, hukuki yasaların yanı sıra geleneksel yasalara dayanmaktadır. Cumhuriyet sonrası hızlanan sanayileşme, sanayileşmenin getirdiği kentleşme ve göç, cumhuriyetin getirmiş olduğu sistemik kadın-erkek eşitliği, kadının istediği alanda öğrenim görmesini ve meslek edinmesini sağlamıştır (Aynes, 2019, s. 10).

1987 yılında, hükümet, ülkenin sanayi ve tarım alanındaki üretim kapasitesini arttırmak ve sosyal ve ekonomik alt yapıyı iyileştirmek için dört yıllık bir Rehabilitasyon ve Kalkınma Planı başlatmıştır. Planda, yıllık %5'lik bir büyüme oranı öngören endüstriyel ve tarımsal üretim, olsa da ekonomik toparlanma seviyesi mütevazı olmuştur. Gelişmiş güvenlik ve özel sektör gelişimi, 1990'lı yıllarda ekonomik büyümeye ve sosyal alt yapının rehabilitasyonuna katkıda bulunmuş, ancak dış darbeler sonucu çok değerli bir para birimi ve yüksek devlet harcamaları sonucu sınırlı ekonomik ilerleme kaydedilmiştir. Kadınlar tarih boyunca dünyanın her yerinde eşit muamele için mücadele etmişlerdir. Bu yüzyılın başlarında, kadınların eğitim alma, ücretli istihdam fırsatı elde etme, mesleklere girme, oy kullanma ve seçime katılma hakkı yoğun tartışmaların gündemini oluşturmuştur. Ancak, yüzyılın sonunda bu haklar "liberal demokratik" politik gündemin bir parçası olarak tanımlanabilecek birçok toplumda yasalar ve geleneksel uygulamalarla kabul edilmiş ve kurulmuştur. Fakat dünyanın pek çok yerindeki kadınlar hala bu haklardan faydalanmak isterken birçok engelle karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınların medeni, siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel haklardan yararlanma kabiliyetleri ayrımcılık meselesiyle bağlantılıdır. Cinsiyet ideolojisi ve ataerkilliğe dayalı ayrımcılık, başlangıçta insan hakları gündeminin bir parçası olarak düşünülmemiştir. Cinsiyet ayrımcılığı ve kadına yönelik şiddetin insan hakları gündeminden hariç tutulması da kadınların baskı altında kalmasının politik olarak görülmemesinden kaynaklanmıştır. Kadınları ikincil konuma itme durumu son derece derinliği olan bir husustur. Öyle ki ataerkil çıkarlar, siyasi olarak inşa edilmiş, bugünse ideoloji ve kurumlar tarafından korunan bir

gerçeklikten ziyade, hala kaçınılmaz ya da doğal bir toplumsal olgu olarak görülmektedir (Andrea & Julie, 1995, s. 17).

2.2. Uganda'da Kadın İş Gücü

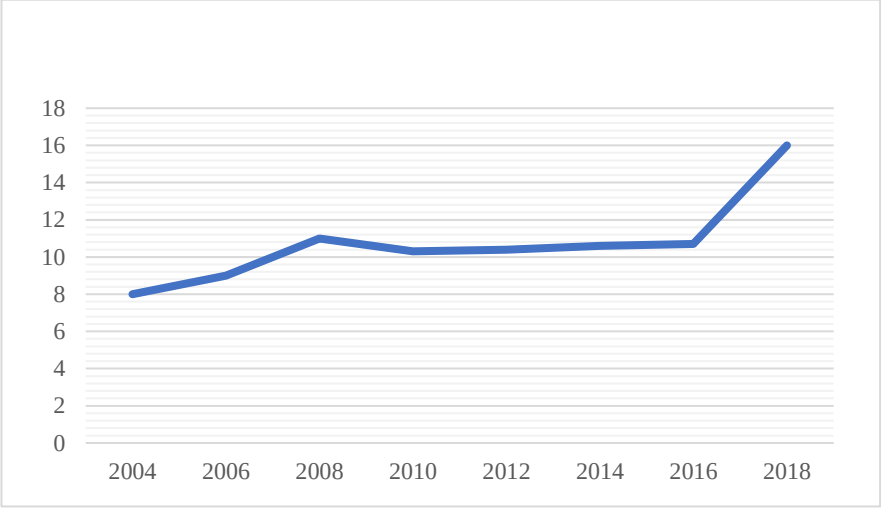
Dünyadaki ülkelerin çoğuna benzer bir biçimde, Uganda'daki kadınların geleneksel cinsiyet rolleri çoğu zaman erkeklerinkine bağlı olarak sergilenmektedir. Bununla birlikte, Ugandalı kadınlar, geleneksel toplumda önemli ekonomik ve eğitici bir sorumluluklara sahiptir. Kadınlar çok çeşitli ekonomik ve eğitici bir tarihten beslenmektedirler. Ne var ki, ülke genelinde ekonomik ve sosyal değişimlere rağmen aile içi şiddet ve cinsel saldırı Uganda toplumunda hâlâ yayınlığını sürdürmektedir. Bu problemler tüm dünyadaki kadınları rahatsız etmektedir. Bu konuda ırk veya sınıf ayrımcılığının yapılmadığı söylenebilir. Yine yoksulluk ve aile içi şiddet arasında önemli bir ilişki olduğu görülmektedir. Hükümet raporlarında doğrudan yoksulluğa atfedilebilen kadına yönelik aile içi şiddet düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir (J/LOS, 2002, s. 13).

1980'lerde, Buganda'nın kırsal bölgelerindeki bazı kadınların bir erkekle konuşurken diz çökmesinin beklendiği bilinen bir durumdur. Bununla birlikte, kadınlar çocuk bakımı ve mevsimlik yetiştiriciliğin önündeki temel sorumlulukları üstlenmiş ve yirminci yüzyılda bitki tarımına önemli katkılarda bulunmuşlardır. Geleneksel olarak ailenin finansal problemlerinin kontrolünde erkeklerin rolü olmasına rağmen kadınlar bu problemi üstelenmede büyük bir özveri göstermişlerdir. Bu, Uganda ekonomisine önemli katkı sağlamıştır. Pek çok kadın, istihdam fırsatları bulmak için mücadele etmeye devam ettiklerini ifade etmekte ve bazıları, başka yerlerde daha büyük istihdam fırsatları bulmak için topluluklarını terk etmektedir. ABD'nin etnik kimliğinin etkisiyle büyük ölçüde canlandırılan geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların ev içi (domestik) sorumlulukları kapsayan rolüne dayanmaktadır. Uganda kültüründe ise kadın istihdamı damgalanmaya devam etmektedir. Buna rağmen, ülke genelinde kadınların istihdamını artırmak için girişimlerde bulunulmakta ve sayıları artarak devam etmektedir (LCF, 1990, s. 7).

Ulusal İş Gücü Anketi 2016/17'ye göre, çalışma çağındaki nüfus 14-64 yaş arasındadır. Bu yaş aralığının yaklaşık %52'si erkeklerden oluşurken %48'i ise kadınlardan

oluşmaktadır. Çalışanların yaklaşık %27'si sadece mevsimlik tarım işlerinde çalışmaktadırlar. Çalışma çağındaki nüfusun yaş ortalaması 30'dur. Bu ortalama erkekler ve kadınlar için benzerdir (UBOS, 2019, s. 1). Dünya Bankası verilerine göre "Kadınların iş gücüne katılım oranı 1991 yılında %62,48 iken bu oran 2018'de %67,15'e ulaşmıştır," (GEC, 2019).

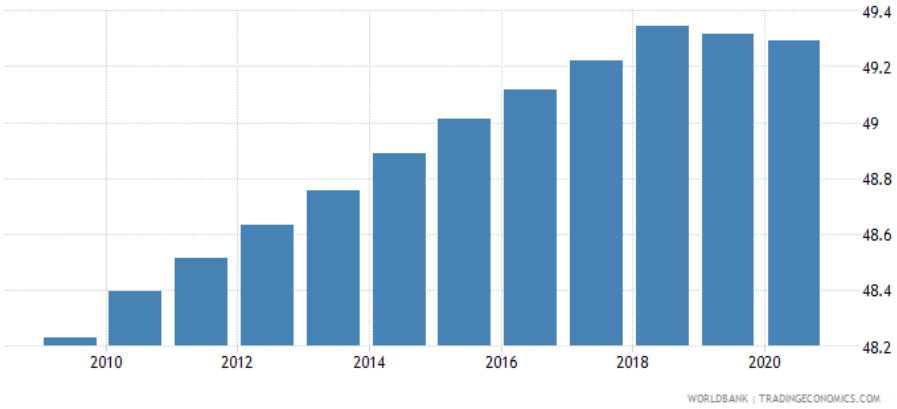
Uganda İstatistik Kurumu verilerine göre ülkede iş gücüne katılımın düşük olmasının iki temel nedeni vardır. Birincisi, genel olarak nüfusun eğitim düzeyinin düşük olmasıdır. Eğitim düzeyi arttıkça iş gücüne katılım oranı da artmaktadır. Özellikle tarım dışı sektörler açısından eğitim büyük önem taşımaktadır. Bütün ekonomilerde yapısal denetimle birlikte eğitimin, istihdam ve iş gücüne katılımındaki rolü arttırdığı gözlemlenmektedir. 2018 yılı verilerine göre iş gücüne katılım oranı, okur yazar olmayanlarda %48, lise altı eğitimlilerde %46,9, lise ve dengi okul mezunlarında %57, yüksek okul ve fakülte mezunlarında ise %70,8'dir (UNESCO, 2019).



Şekil 2: Uganda işgücü (%)

Kaynak: (Uluslararası İşçi Örgütü, 2019)

Doğu Afrika Birliği'ni başlatan ülkelerden biri olan Uganda'dan bahsedecek olursak, resmi olarak tanınan kaynaklardan derlenen Dünya Bankası kalkınma göstergeleri koleksiyonuna göre, Uganda'da kadın işgücü 2020'de %49 olarak bildirilmiştir. Uganda-İş Gücü kadın gerçek değerleri, tarihsel veriler, tahminler ve projeksiyonlar, 2021 Ocak'ta Dünya Bankası'ndan alınmıştır. (Haji, 2007, s. 2).



Şekil 3: Uganda – iş gücü kadın değerler (%)

Kaynak: World bank trading economics.com

Şekil 3'te kadın işgücü toplamın yüzdesi olarak (49.4%) kadınların iş gücünde ne kadar aktif olduğu gösterilmiştir. İş gücü, belirli bir süre boyunca mal ve hizmet üretimi için işgücü tedarik eden 15 yaş ve üstü kişileri kapsar**.**

2.2.1. Uganda'da Kadınların İstihdam Alanları

Uganda'da kadınların iş gücüne katılımı sektörlere göre değişiklik göstermektedir. Bu, kadınların daha çok hangi alanlarda engellerle karşılaştığını göstermesi açısından önemlidir. Diğer yandan sektörel dağılıma göre, analiz kadınların ülkenin genel iş gücüne en çok hangi alanlarda katkı sağladığını görmemizi sağlamaktadır. Tablo 10'da 2016-2017 tarihlerini temel alarak Uganda istihdam sektörlerinin oranları gösterilmektedir.

Tablo 9: Uganda istihdam sektörleri dağılımı ve oranları 2016- 2017 (%)

	Erkek	Kadın	Kırsa	Kentsel	Toplam (%)
Tarım, ormancılık, balık tutma	40,0	42,8	56,2	12,9	41,2
Üretim	20,2	11,4	14,3	20,2	16,4
Hizmetler	39,8	45,8	29,4	66,9	42,4
Toplam	100	100	100	100	100

Kaynak: UBOS, 2018: 28.

Uganda'da 2016-17 yılları arasında istihdam edilen işgücüne bakıldığında tarım sektöründe hem erkekler hem kadınlar açısından azalma gözlemlenirken, sanayi ve hizmetler sektörlerinde ise artış gözlemlenmiştir. 2009 yılında kadın istihdamı konusunda hizmetler sektörü ilk defa tarım sektörünü geçmiştir. Tablo 9'da görüldüğü gibi 2017

yılında hizmetler alanında istihdam edilen kadın iş gücü oranı %46 olarak belirlenmiştir. Tablo 10'da ise çalışan nüfusun cinsiyet, ikamet ve yaşa göre dağılımını göstermektedir.

Tablo 10: Çalışan nüfusun cinsiyet, ikamet ve yaşa göre dağılımı, 2016/2017

Özellikleri	İş	Mevsimlik tarım	Diğer iş türleri	Pay (%)
Erkek	67,1	32,4	0,5	49,2
Kadın	50,5	49,2	0,4	50,8
Kırsal	50,9	48,9	0,2	75,4
Kentsel	82,7	16,3	1,1	24,6
Yaş Grup				
14-17	34,2	65,1	0,7	11,8
18-30	61,2	38,3	0,5	41,2
31-64	62,7	37,1	0,2	46,9
15-24	52,1	47,1	0,8	29,9
15-35	60,2	39,3	0,6	61,8
Eğitim Seviyesi				
Eğitimsiz	46,2	53,7	0,0	12,3
Anaokulu	55,4	44,3	0,3	51,9
Ortaokul	76,7	22,6	0,6	17,3
Orta/Uzmanlık eğitimi	91,6	7,6	0,8	5,6
Lisans ve Üstü	94,5	2,8	2,6	2,1
Beceri/Uzmanlık				
Ticaret veya teknik beceri ve Uzmanlaşma	90,7	7,7	1,6	2,4
Sadece ticari veya teknik beceri	68,7	30,7	0,7	15,7
Sadece Uzmanlık	93,2	5,7	1,2	5,2
Var Olmayan	56,1	43,6	0,2	5,2
Toplam (%)	58,7	40,9	0,6	100

Tablo 10 bakıldığında çalışan nüfusun yaklaşık %59'unun istihdam halinde olduğu ve bu oranın yaklaşık 15,3 milyon kişi olduğu görülmektedir. İstihdam edilen erkeklerin oranı ile kadınların oranı arasında neredeyse 17 puanlık bir fark bulunmaktadır. Öte yandan, geçimlik tarımda çalışan nüfus arasında, kadınların oranı (%49) benzer şekilde erkeklere göre yaklaşık %17 puan daha yüksektir. Kırsal kesimde, geçimlik tarımla uğraşan çalışan nüfusun çalışan toplam nüfusun yaklaşık yarısı kadardır. Mevsimlik tarım yapan en yüksek orana sahip yaş grubu ise 14-17 yaş (%65) aralığıdır.

2.2.2. Uganda'da Kadın İstihdamına İlişkin Politikalar

Uganda hükümeti, 2007 Uganda Cinsiyet Politikası (UGP)'ndaki cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırarak cinsiyet ilişkilerini iyileştirmeye karar vermiştir. Politika, Uganda'daki cinsiyet eşitsizliklerini tanımlar, bunların ele alınıp ortadan kaldırılmasına ilişkin stratejiler belirler ve uygulama sürecinde yol gösterici ilkeler tespit eder. Cinsiyet eşitliği sürecindeki paydaşlar belirlenir ve sorumluluklar tahsis edilir. İlke ve zaman çerçevesi belirtilir ve politika etkisinin değerlendirme süreci tanımlanır. Politikanın amacı, Uganda'nın sosyo-ekonomik gelişiminin ayrılmaz bir parçası olarak cinsiyet eşitliği ve kadınların güçlendirilmesini sağlamaktır. Politika, rollerin, sorumlulukların, niteliklerin, fırsatların, ayrıcalıkların, statülerin, belirli bir toplumda erkekler ve kadınlar arasındaki kaynak ve faydalara erişimini ve bunların sosyal ve kültürel yapısını tanımlar. Cinsiyet ve kalkınma arasındaki ilişkileri, her yaştan kadın ve erkeğin sosyal rollerini ve ilişkilerini tanımlamanın ve anlamanın yararlı olduğunu gösterir (Mwije, 2012, s. 2).

1995'te yenilenen Uganda anayasası, dezavantajlı grupları ve özellikle Uganda yaşamının her alanında tezahür eden toplumsal cinsiyet eşitliği konularını ele almaktadır. Anayasanın 32. Maddesi, "...Devlet, marjinal grupların lehine olumlu adımlar atacaktır," diye belirtmektedir. Kadın Hakları başlıklı 33. Madde, "Devlet kadınların tam potansiyellerini ve ilerlemelerini gerçekleştirebilmeleri ve refahlarını artırmak için gerekli imkanları ve fırsatları sağlayacaktır," şeklinde beyanda bulunmaktadır. Kadınlara kişinin tam ve eşit saygınlığı tanınacaktır. "Kadınların erkeklerle eşit muamele görme hakkına sahip olacağı, siyasi, ekonomik ve sosyal yaşamda eşit fırsatlar sağlanacağı ve kadının haysiyetine, refahına veya çıkarlarına aykırı yasalar, kültürler veya geleneklerin onların statülerini zayıflatacağı" belirtilmiştir. Bu gibi toplumsal cinsiyet rolleri konusundaki olası ihlaller Uganda Anayasası tarafından yasaklanmıştır. Bu madde aynı zamanda kadınların kamusal yaşamdaki temsilini arttırmak için özel tedbirler içermektedir. "Kadınlar tarih, gelenek veya görenekler tarafından yaratılan dengesizliklerin giderilmesi amacıyla pozitif ayrımcılık yapma hakkına sahiptir," (Uganda Cumhuriyeti, 1993, s. 33).

Uganda Cumhuriyeti Anayasası tüm bölgelerde, her kadın milletvekili için bir koltuk hakkı tanır ve yerel konsey koltuklarının en az üçte biri kadınlar için ayrılmıştır. Bu da liderlik ve karar verme alanında kadın sayısının artmasına vesile olmuştur. Yürürlükteki

diğer destekleyici yasalar, politikalar ve stratejiler arasında, bu kanunun 10. bölümünde (Uganda Cumhuriyeti, 1997) Sosyal Kalkınma Sektörü Stratejik Yatırım Planı, (2003-2008), Toplum Seferberliği ve Güçlendirme Stratejisi (2006) ve Ulusal Kadın Konseyi Yasası vardır (Cap 318). Amaçlardan biri, Ulusal Kadın Konseyi'nin kurulmasını sağlamak ve içeriğini, işlevlerini, amaçlarını, yetkilerini ve diğer ilişkili amaçları temin etmektir (Uganda Cumhuriyeti, 1993, s. 33).

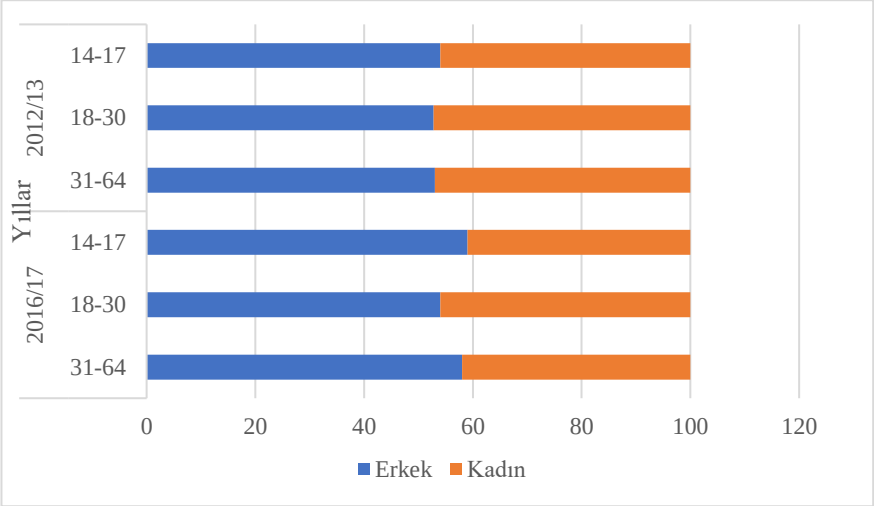
2.2.3. Uganda'da Kadınların İşyeri Statüsü

Uganda'nın 2012/13'teki nüfusu 34,6 milyondur. 2016/17'de ise toplam nüfusunun %52'si kadınlardan oluşmaktadır. Bu oran 37,7 milyona tekabül eder. Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık 2012-13 döneminde cinsiyetten bağımsız olarak (erkekler %39,9, kadınlar %43,1) ve 2016/17 döneminde (erkekler %35,6, kadınlar %36,1) en büyük işveren olmuştur. 2016/17 yıllarında 14-64 yaşları için tanımlanan toplam çalışma yaşı nüfusu yaklaşık 19,2 milyon iken, gerçekte mal ve hizmet üretmek için çalışanların 15,1 milyon olduğu tahmin edilmektedir. Bu, kadınların tarımda istihdam sağlama ihtimalinin daha yüksek olduğunu ortaya koymuş, ancak tarım sektöründe emeğin erkekler ve kadınlar arasında nasıl bir dağılım sergilediğini göstermemiştir (UBOS, 2017, s. 28).

2016/17 döneminde kadınların %46'sı tarımda çalışmaktadır. Hizmet sektöründe erkeklere (%20) kıyasla daha fazla kadın (%80) çalışıyor olsa da ulaşım, depolama ve inşaat gibi sektörlerde yapılan anketlerde erkeklerin daha baskın olduğu ortaya çıkmıştır (ortalama %98'den fazla kadın bu sektörlerde faal rol almıştır). Bu oran, 2012/13'te %48,7 iken, 2016/17'de %58,2'dir.

Yapılan her iki çalışmada da kadınların çoğunluğunun katkıda bulunan aile işçileri (dükkân görevlileri, bebek bakıcıları, vb.) ve kendi işinin sahibi (girişimci) olduğu tespit edilmiştir. Bu gibi Uganda'da daha fazla olmak üzere, ev işleri yapmak da dahil olmak üzere ev ile ilgili işlerde istihdam edilen kadınların fazlalığı o toplumun nispeten ataerkil olduğuna işaret eden sosyal normlara atfedilir. Uganda Hükümeti kadınları, UWEP (Uganda Kadın Güçlendirme Programı) aracılığıyla kendi işlerini kurmaları için güçlendirmeye çalışsa da ücretli çalışan ve işveren pozisyonunda olan çok az sayıda kadın vardır (UBOS ve MoGLSD, 2019, s. 31).

Kadınlar, kamu çalışanlarının sadece %37'sini, özel sektör çalışanlarının ise sadece %29'unu oluşturmaktadır. Kadın işçilerin çoğunluğu ücret almayan aile işçileri olarak kategorize edilmektedir (ki bu kadın iş gücünün %46'sını oluşturur). Özellikle özel sektörde ücretlerde de büyük cinsiyet farklılıkları var. Ülke genelinde, erkekler için ortalama aylık maaş 3768$ olup bu miktar kabaca, kadınların aldığı ücretin iki katıdır (UNDP, 2009, s. 15).



Şekil 4: Uganda'daki çalışanların cinsiyet farklılıkları

Kaynak: (UBOS, 2019) UBOS, UNHS 2012/13,2016/17.

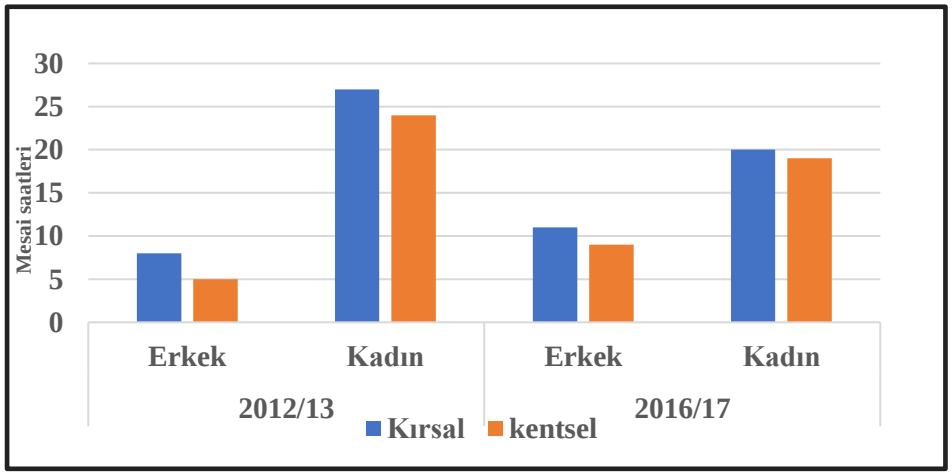
Genel olarak, cinsiyet farklılıkları istihdam, işsizlik ve ücretsiz bakım faaliyetlerinde yaygındır. Çalışan nüfusun, büyük ölçüde aile işçilerine katkıda bulunan veya serbest meslek sahibi olarak çalışan kadınlara kıyasla erkeğin daha fazla ücretli istihdamda olduğu ve işveren olduğu görülmüştür. Erkekler, hizmet sektöründe (ticaret ve otel) daha fazla olan kadınlara kıyasla daha çok ve yoğun iş endüstrilerinde (Fabrika ve Makine ve el Sanatları) bulunmaktadır. Ayrıca, ücretsiz bakım çalışması ile ilgili olarak, erkeklere göre daha fazla kadın, ikamet alanlarına ve yaş grubuna bakılmaksızın, zamanlarının büyük bir kısmını ücretsiz bakım faaliyetlerine daha fazla harcamaktadır. Bu, kadınların aslında iş gücünde yeterince kullanılmadığı unsuruna işaret etmektedir (UBOS ve MoGLSD, 2019, s. 31).

2.2.4. Uganda'da Akademik Alanda Kadınlar

2007 yılında Yüksek Öğrenim Kaynak Hizmetleri tarafından 10 Afrika ülkesinde (Kenya, Tanzanya, Malavi, Uganda, Nijerya, Gana, Zambiya, Mozambik, Güney Afrika ve

Zimbabve) yapılan ankette kadınlar üzerinde önemli tespitler ortaya konulmuştur. Çalışmanın sonuçlarına göre yüksek öğrenim işgücünün %50'sinin sadece %8'i rektör yardımcıları, %12'si ise kayıt görevlisi; kadınların %21'i rektör yardımcısı ve icra müdürü olarak atanmıştır (Ongusanya, 2019, s. 54).

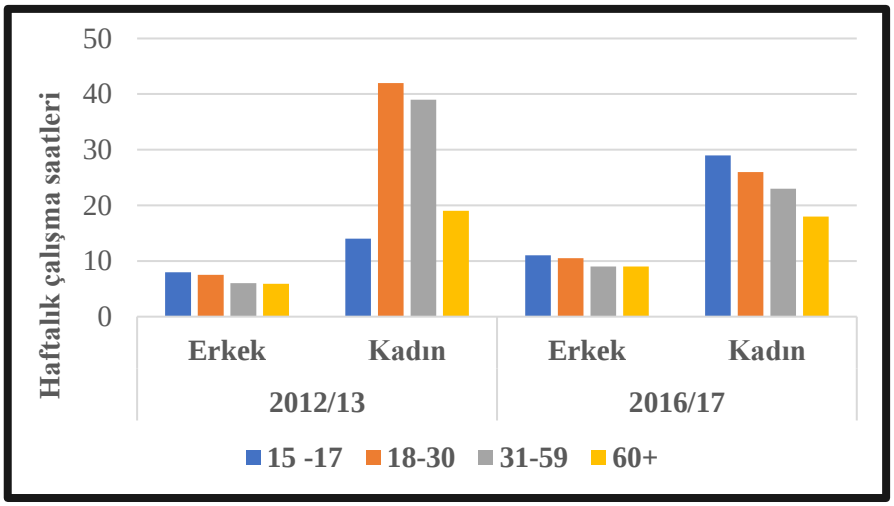
2006 yılında Uganda'da yapılan bir çalışmada kadınların sadece %12'sinin lise müdürleri ve müdür yardımcıları. Okul müdürlerinin sadece %10'unun kadın olduğu Uganda'daki özel okullarda durum daha da kötüydü (Sperandio & Kagoda, 2010) .



Şekil 5: Uganda'da görev yapan akademisyenlerin cinsiyete göre dağılımı

Kaynak: (UBOS, 2019) UBOS, UNHS 2012/13,2016/17

Kadınların sadece sekreter ve görevli gibi düşük ücretli pozisyonlarda iyi temsil edildiği ön plandadır. Aslında, bu ülkelerde üst liderlik pozisyonlarında kadınların yetersiz temsil edilmesi birçok Afrika ülkesindeki genel durumuna yansıtmaktadır. Uganda, özellikle diğer gelişmekte olan ülkelerin çoğunluğu ile hala eğitimde liderlik rollerini kadınlarda %30 temsil hedefine ulaşmak için mücadele etmektedir. Pekin platformu'nun kadınlar için karar almada etkili olması kritik öneme sahiptir.



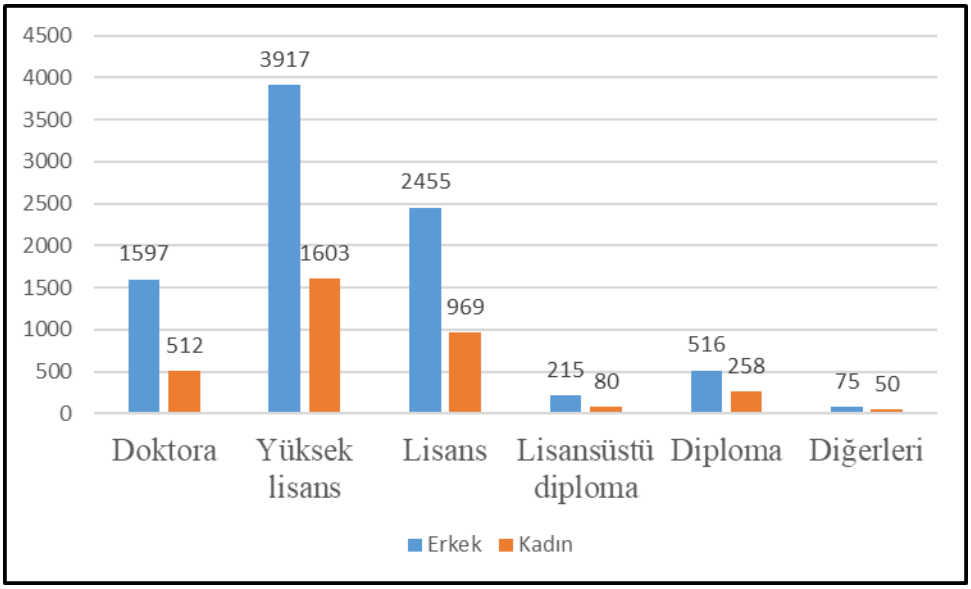
Şekil 6: Kadın çalışanlar haftalık çalışma saatleri

Kaynak: UBOS-UNHS 2012/13 ve 2016/2017

Mevcut durumda kadınlar Uganda'daki ortaokulların okul ve başkan yardımcılarının sadece %12'sinde devlet okullarındaki okulların %20'sinde ve devlet tarafından kayıtlı özel okullardaki okulların %10'ununda bir pozisyona sahiptir. Kadın öğretmenlerin çoğu okul yöneticiliğine talip olmasına rağmen, çok azı rekabetçi başvuru süreçlerinde iyi bir iş çıkarabilecek konumlara gelebilmiştir. Pek çok kişi sürecin yozlaştığını düşünmekte ve mevcut okul yöneticilerinin desteğini almak gibi bir beklentilerin olmadığını ifade etmektedir (Sperandio & Kagoda, 2010).

2.2.5. Cinsiyet ve Niteliklere Göre Uganda'daki Akademik Personel Sayısı

2017 ve 2018 yılında Uganda'daki üniversitelerde toplam akademik personel sayısı 2,638,20'dir. 2016-2017 döneminde 13.967'den %10,5 oranında bir düşüş söz konusudur. Bu yarı zamanlı akademik personel sayısıdır (National council for higher education, 2019). Yarı zamanlı personel oranı 8.682 (%69) tam zamanlı personelle karşılaştırıldığında 3.956 (%31)'dır. Ulusal Yükseköğretim Kurulu (NCHE) kapasite göstergelerine göre bu iyi bir rakamdır (Ulusal yüksek öğrenim konseyi, 2019).



Şekil 7: Uganda'daki akademik personelin cinsiyete göre dağılımı 2017/18

Kaynak: (Ulusal yüksek öğrenim konseyi, 2019)

Tablo 11'e yeterlilik düzeyinde kurumsal kategorilere göre dağıtılan akademik personel sayısı verilmektedir.

Tablo 11: Yeterlilik düzeyinde kurumsal kategorilere göre dağıtılan akademik personel sayısı

	Akademik / Öğretim Elemanı								
	Doktora			Yüksek Lisans			Lisans		
Kurum	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Üniversiteve bağlı kolejler	475	81	11956	111	330	4441	530	306	836
ODAI	6	8	74	139	48	187	87	60	147
Tarım	1	0	1	24	9	33	26	7	33
Teknik	2	0	2	19	9	38	125	25	150
Öğretmen Koleji	1	0	1	81	27	108	185	61	246
İlâhiyat	29	2	30	107	32	139	95	25	120
İşletme / Ticaret	19	3	22	246	80	344	999	274	1273
Medya	1	0	1	10	1	11	32	11	43
Yönetim	8	1	9	48	18	66	178	94	272
Otel ve Turizm	0	0	0	7	1	8	25	14	39
Hukuk gelişimi	0	1	1	6	6	12	7	10	17
Havacılık	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Metroloji ve arazi araştırması	0	0	0	1	0	1	2	1	3
Kooperatifler	0	0	0	7	1	8	9	1	10
Sanat ve Tasarım	2	0	2	14	6	20	21	13	34
Genel Toplam	1597	512	2109	3917	1603	5520	2455	969	3424

Kaynak**:** (Ulusal yüksek öğrenim konseyi, 2019)

2.2.6. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların temelinde aile yaşamında onlara yüklenen sorumlulukların olduğunu söyleyebiliriz. Çocukların bakımının ev işlerinin sorumluluğu gibi domestik görevlerin erkeklerden ziyade kadınlar tarafından üstlenilmesi başta gelen unsurlardır. Bunlar, kadının ev içinde maruz kaldığı eşitsizlik veya sorunlardır. Bunlarla birlikte kadınlar ve erkekler arasında eğitim, mesleki eğitim, ücret dağılımı, sosyal haklardan yararlanma, mesleki yükselme gibi konularda da eşitsizlik yaşanmaktadır. Aslında her iki alanda kadınların karşılaştığı sıkıntılar birbiriyle ilişkilidir. Aşağıda kadınların iş yaşamında karşılaştığı sorunları maddeler halinde vermeyi uygun gördük.

- Eğitim ve mesleki eğitimde yaşanan eşitsizlikler,
- Çalışma yaşamında ücret dağılımı sürecindeki eşitsizlik,
- Kadınların sosyal haklardan yararlanma sürecindeki eşitsizlik,
- Kadınların iş bulma ve meslekte yükselme konularında yaşadıkları eşitsizlik,
- Ücretlendirme konusunda yaşanan dengesizlik,
- Kadınların ev işlerinde erkeklerden fazla sorumluluk üstlenmesi,
- Aile yaşamının ve çocukların kadına yüklediği sorumluluklar,
- Cinsiyete göre belirlenmiş işler,
- Cam tavan kavramı,
- Basma-kalıp yargılar,
- Kadınlara önyargılı yaklaşan bir örgüt kültürü kadınların karşılaştığı sorunlar arasında yer almaktadır.

Uganda’da, çalışan kadın için bile evlilik, en iyi gelecek güvencesidir. Onun ekonomik kazancı olduğu halde yaptığı iş eve ve aileye yardım olarak değerlendirilmektedir. Bu nedenle toplumumuzda kadının yeri genelde ev işi ile ilişkilendirilmektedir. Ancak sanayileşme ve kentleşmenin hızla geliştiği bu dönemde kaçınılmaz olarak kadına yeni sosyal roller verilmeye başlanmıştır. Bu değişimle beraber bazı kadınlar zorunluluktan, bazı kadınlarsa kendi istekleriyle çalışma yaşamına girmişlerdir. Kadınların istihdam sorunlarını ülkemizdeki genel istihdam sorunlarından bağımsız olarak ele almak mümkün değildir. Kadın işgücü istihdamının arttırılması her şeyden önce genel ekonomik gelişmeyle ilgilidir. Bu durum yeni yatırımların yapılmasını ve yeni iş sahalarının açılmasını gerektirmektedir. Kadınlar için eğitimin her kademesinde eşitsizlik söz konusudur. Örgün eğitimin yanında bilgi ve beceri geliştirmeye yönelik yaygın eğitime de ihtiyaç vardır (Serpil vd, 2002).

2.3. Cam Tavan Sendromu ve Kapsamı

Cam tavan, Amerika Birleşik Devletleri'nde, özellikle üst yönetimdeki kadınlar için ilk başta görünmeyen engellerin bulunduğunu belirten ve kısmi rapor olarak kullanılan ortak bir tanımdır. Cam tavan, karşılaşılan engelleri sembolize eden genel bir kavramdır. Kavram esasında kadınların ve azınlıkların istihdam durumlarını iyileştirmek amacıyla inşa edilmiştir. Bir kavram olarak cam tavan: şirketlerde, hükümetlerde, kâr amacı gütmeyen ve eğitim amaçlı kuruluşlarda maaş seviyelerinin yanı sıra üst düzey pozisyonlara ulaşmaya çalışan kadınların karşılaştığı engelleri ifade etmek için sıklıkla kullanılmaktadır (Sposito, 2013). Cinsiyet ayrımcılığına karşı oluşturulan yasa ve yönetmelikler kadın istihdamını artırmak için olumlu bir uygulamadır. Fakat kadınların aldıkları eğitime, kazandıkları uzmanlığa rağmen üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen durumlar ortadan kaldırılmış değildir (Yurdagül & Elmas, 2016, s. 27).

Cam tavan kavramı ilk olarak 1986’da Wall Street Journal gazetesinde Hymowitz ile Schellhardt tarafından, çalışan kadınlarla ilgili yayınlanan bir makalede kullanılmıştır (Karakılıç, 2019, s. 233). Kavram daha sonra 1987'de A. M. Morrison ve diğerleri tarafından yayınlanan bir makalede kullanıldı: "Cam tavanı kırmak: Kadınlar Amerika'nın en büyük şirketlerinin zirvesine ulaşabilir mi?” adlı makale, kadınların

karşılaştığı görünmeyen engellerle ilgili tutumları tanımlamak için ulaşılan verileri sentezlemiştir. Kurumsal merdivenleri çıkmalarına rağmen kadınların kalıcı başarısızlığı incelenmiştir (Jarmon, 2014, s. 20). İleri sürülen iddia, görünmeyen engellerin kadınların kurumsal kimliğine zarar vererek yükselmelerini engellediğidir.

Morrison sözü edilen metninde (1987) psikolojik, duygusal veya entelektüel yeteneklere göre kadın ve erkek arasındaki farklılıkları tartışmıştır. Metinde kadınlar için beklentilerdeki çelişkilerin cam tavanda önemli bir faktör olduğunu ileri sürülmektedir. Kadınlarda aşağıdaki hususlarda itaatkâr olmaları beklenmektedir:

(a) Kadınların zor olması ve "maço" özellikler göstermemeleri

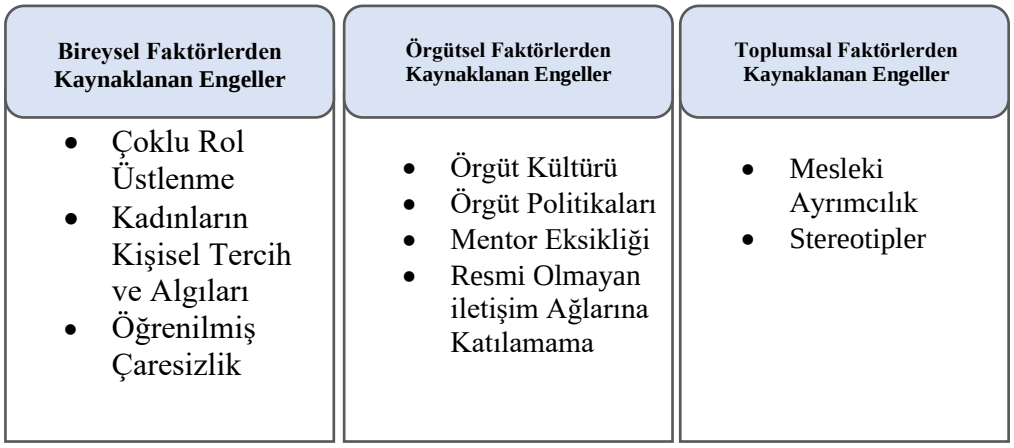
(b) Sorumluluk almaları

(c) Eşit muamele beklememek için iddialı olmaları

"Cam tavan" terimi ilk olarak yönetim literatüründe kullanılmış ve daha sonra yüksek öğretime uygulanmıştır. David ve Woodward (1998) çalışmalarında “cam tavan” kavramını müzakere ederek akademik hayatın içindeki kadınların durumunu analiz etmek için kullandılar. Yazarlar, İngiliz yüksek öğretim kurumlarındaki kadın profesyoneller üzerine bir inceleme yapmışlardır. Bu kadınların kazandıkları deneyim göz önüne alındığında özellikle ağ üyesi akademisyenlerin ve üst düzey idari personelin kariyer ilerlemesinde hayati bir rol oynadığı belirtilmiştir. Söz konusu çalışmada cam tavan kavramı, kadınların akademisyenlikte yüksek yöneticilik mevkisine tırmanırken önlerine çıkan kıskançlık, önde görünme arzusu, baskın olma duygusu gibi olumsuz ruh hallerinin ortaya çıkardığı problemler olarak formüle edilmektedir.

2.3.1. Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engeller

Aşağıdaki şekil kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerindeki cam tavan engellerini etmektedir.



Şekil 8: Kadınların yönetici pozisyonuna gelmede karşılaştıkları cam tavan engeller

Yukarıdaki Şekil 8'de yer alan kadınların yönetici pozisyonlarına yönelik karşılaştıkları engelleri belirtilmiştir. Bunlar daha detaylı olarak aşağıda sırasıyla açıklanmaktadır.

2.3.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Cam tavanın cinsiyetle ilişkilendirilmesi sebebiyle görünmeyen engellerin kadın endeksli yöntem üzerinden işlendiği bilinmektedir. İdarecinin kadın olması ailesi için gereken zamanda ve yerde olmayı özümsemesi, kadın idarecilerin kendilerine ait arada ve sorumluluklarını yeterince belirtememelerine neden olmaktadır. Bundan dolayı idareci kadınlar, iş hayatında gösterecekleri başarının ardının gelecek vazifeleri bazen kaldıramamaktadırlar. Kadınların kişisel faktörlerden dolayı engellenen kariyer hedefleri onların birden çok role sahip olması ve tercihlerinden dolayı kişisel seçim ve algıları adı altında iki konu olarak incelenebilir (İpçioğlu vd., 2018, s. 691).

2.3.2.1. Çoklu rol üstlenme ve süper kadın sendromu

Bireylere verilen belirli roller ve görevler toplum içerisinde "çoklu rol üstlenme" olarak görülebilir. Kadının anne rolünü üstlenmesi ve erkeğin çalışma hayatında aktif olması toplumun genel gördüğü yargılar olarak söylenebilir. Kadınların çoklu rol üstlenmesi, cam tavan sendromuna maruz kalma konusunda en sık karşılaşılan engellerden biridir (Korkmaz, 2014, s. 4).

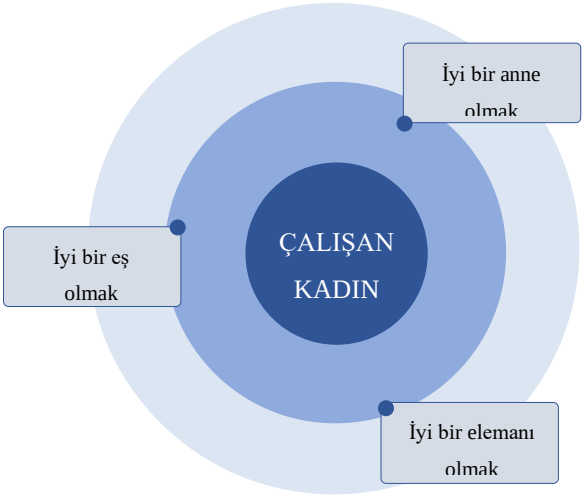
Günümüzde çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında kalan kadın, iki önemli rolün gereklerini tam anlamıyla yerine getirmeye çalışırken bir ikilemde kalmakta ve bu

ikilemin kadının aşırı rol yüklenmesine yol açtığı görülmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005, s. 213). Kadınlar hem ev hem iş yaşamında faaliyet gösterdiği için kadınların birçok rolü de aynı anda gerçekleştirmesi gerekmektedir. Hem iyi bir eş, iyi bir anne olmak hem de iyi bir çalışan olmak hiç kolay değildir (Özünlü D. , 2013, s. 39). Aytaç'a (2001) göre kadının, çalışan kadın, eş ve anne rolleri üstlenmesi, üç tür gerilim ve çatışmaya yol açmaktadır (Aytaç, 2001, s. 50).

Kadınların birey olarak hem kendilerine, eşlerine ve çocuklarına bakımda hem de çalışma hayatında aktif rol oynaması kariyer hedeflerinde engelleyici bir unsurdur (Korkmaz, 2014) . Ailesi ve işi arasında kalan kadın yöneticiler de bu durumdan etkilenmektedir. Bundan dolayı kadın yöneticilerin erkek yöneticilere oranla kariyer hedeflerine ulaşma olasılıkları daha uzun sürmektedir (Imamoglu, 2016). Kadın çalışanların hem iş hayatında hem özel hayatlarındaki görev ve sorumluluklarını yerine getirmeleri gerektiğinden daha fazla çaba göstermeleri gerekmektedir. Kadın çalışanlar, kariyer hedeflerine ulaşmak için özel hayatlarından ödün vermek zorunda kalmışlardır. Toplumsal dayatmalardan dolayı kadın çalışanlar, kariyer hedeflerini ikinci plana atmakta, özel hayatlarındaki sorumlulukları tercih etmektedirler. Tepe yönetimi pozisyonlarında çalışmak istemeyen kadınların çoğu, bu yüklenen ağır sorumluluklar ve çalışma hayatında karşılaştıkları engeller sonucu bu kararı almaktadır (Dogru, 2010, s. 83).

Kadınların çoklu rol üstlenmesi kariyer hayatlarını ciddi bir şekilde etkilemektedir. Örneğin yüksek kariyer motivasyonuna sahip bir kadının sonradan özel hayatındaki talep ve baskılardan dolayı kariyer hedeflerini daha düşük pozisyonlarla değiştirdikleri görülmektedir. Yapılan araştırmalarda kadınların aile yaşamına ve çocuklara sahip olmasının kariyerlerine olumsuz yönde etki ettiği görülmektedir (Unal, 2015, s. 70).

Bunun sonunda kadınların çalışan, aile ve eş olarak rollere sahip olması, kariyer ve özel hayatlarında çatışmalara neden olmaktadır. Kadın yöneticilerin çoğu, bir iş günündeki ortalama zamanını planlama konusunda problemler yaşamaktadır. Bu nedenle, kişisel faktörlerden kaynaklanan çoklu rol üstlenmesi kadın yöneticilerin terfi almalarını kısıtlamakta ve cam tavan engeli oluşturmaktadır (Karaca, 2007, s. 55).



Şekil 9: kadınların çoklu rol üstlenme şeması

Hem anne hem de eş ve çalışan hanımların kadın rolünün senkron baskı faktörü, kadın denetçinin ailesi ve mesleği arasında çekişmeye neden olmaktadır (Barutçugil, 2006, s. 201). Kadınların evlendikten ve çocuk sahibi olduktan sonra işlerine ayırdıkları süre azalmakta, iyi eş olmak, iyi anne olmak, iyi işçi olmak üçgeninde yaşadıkları gerginlik üst seviyelere tırmanmaktadır. Bu nedenle, kadınların daha az zaman ve çaba gerektiren mesleklerden hoşlandıkları öne sürülmektedir. Kadınlar zaman zaman evliliği erteleyecekler, asla evlenmeyecekler veya mesleklerinde ilerlemek için evlenip ayrılmayacaklardır. Kadınlar aynı anda evlenmeye, çocuk sahibi olmaya ve mesleklerinde ilerlemeye çalışmakta, böyle bir durum, kadınların fiziksel ve zihinsel durumu olması gerektiği kadar sağlam bırakmamaktadır. Özellikle de günümüz koşullarının kadınlarda yarattığı baskı faktörü nedeniyle, kadınların bedenlerinde farklı hastalıklar ve sorunlar meydana gelmektedir.

Sonuç olarak, kadınların çoklu rolleri, kariyer gelişimlerinin önünde bir engel teşkil etmektedir.

2.3.2.2. Kadınların kişisel tercih ve algıları

Kadınların çoğu, toplumun en küçük örgütü olan aileyi düzenleme ve annelik görevini iyi bir şekilde yerine getirme çabası içerisindedir. Fazla mesai yapamama, evde daha çok vakit geçirme zorunluluğu, her zaman seyahat edememe gibi durumlar kadının kariyer hedeflerini ıskalamalarına sebep olmaktadır. Bundan dolayı kadınlar, yönetici olarak çalışmak istememekte ve “erkek gibi kadın” olma kaygısı taşımaktadır. Bu da aslında,

cam tavan engelini bu anlamda birebir kadınların kendi kendilerince yarattığını göstermektedir (Serpil, 2019, s. 29).

2.3.2.3. Öğrenilmiş çaresizlik sendromu

Öğrenilmiş çaresizlik sendromu, davranış bilimleri ve psikoloji literatüründeki davranış-sonuç ilişkisi kontrolü üzerine kurulan, sonucu kontrol edilemeyen bir duruma bağlı olarak meydana gelen bir sonuçtur. Bu kavram 1960'larda Seligman ve arkadaşları tarafından hayvanlar üzerinde yapılan deneylerle ortaya çıkmış, daha sonra insanlar üzerinde yapılan deneylerle, tüm canlılarda gelişebilir bir olgu olduğu belirlenmiştir. Söz konusu olgu, sürekli olarak kontrol dışı olaylar karşısında kalan canlının daha sonra kontrolün mümkün olduğu durumlarda bile, olayların değişebileceğine inancı olmadığından olaylar karşısında tepkisiz kalmasıdır (Gul & Oktay, 2009, s. 436).

Canlının kontrol dışı durumlar ve olumsuzluklardan sonra, bu olumsuzluğun etkisinde kalarak, kontrolün mümkün olduğu durumlarda tepkisiz kalması durumu olan öğrenilmiş çaresizlik canlılarda motivasyonel, duygusal ve bilişsel olmak üzere üç bakımdan canlıları etkilemektedir;

Motivasyonel düzeyde kontrol kaybı: Canlıların yaşadığı olumsuz durumlara bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. İç kontrol kaybı sonucunda, canlıların değiştirebilecekleri durumu değiştirme ve kontrol etme isteği yok olmaktadır. Bu canlılar çevrede olup bitenlere karşı tepki vermede istek kaybı yaşayabilmektedirler.

Duygusal düzeyde kontrol kaybı: Çaresizliği öğrenen canlı, çaresiz olduğuna, içinde olduğu durumdan kendi imkanlarıyla kurtulamayacağına inanınca, duygusal düzeyde kontrol kaybı yaşar ve bununla birlikte iç kontrol kaybı derinleşir. Güvensizlik, anksiyetede artış, stres, umutsuzluk ve depresyon gibi olgular ortaya çıkar.

Bilişsel düzeyde kontrol kaybı: Yabancılaşmaya benzer şekilde canlı, eylem ve eylemlerin sonuçları arasında ilişki kuramaz ve süreci bütünlükle algılayamaz. Bilişsel düzeyde kontrol kaybı, aynı zamanda bir anomi durumudur. Canlı düzenleyici değer ve olgulara inanmamaya başlar.

Hayvan davranışlarını açıklamak için yapılan bu araştırmalar, bu deneylerin insanlar için de geçerli olduğunu göstermektedir, insanlardaki öğrenilmiş çaresizliğin kaynaklarını ise dış etkenler ve bireyin kendisinden kaynaklı etkenler olarak sınıflandırabiliriz. Özellikle

bireyin, kendisinden kaynaklanan etkenlerden biri olan cinsiyete dayalı etkenler, kadınları, erkeklere göre öğrenilmiş çaresizliğe karşı daha yatkın kılmaktadır. Kadınların bu yatkınlıklarının kaynağına bakıldığında, kadınların hem biyolojik özellikleri hem de sosyal rolleri en önemli etkenler olarak karşımıza çıkmaktadır (Gul & Oktay, 2009, s. 425).

Kadınların birey olma yolundaki kavramlarından biri olan kişilik, bireyin kendisi ve çevresini tanıma, ilişki kurma ve düşünme biçimi olarak tanımlanır. Kişilik, genetik, çevre ve deneyim faktörlerinin sonucu ya da olaylara verilen tepkilerin bir bütünüdür. İnsandaki var olma mücadelesi olan kişilik, çocuk doğduğu andan itibaren önceden belirlenmiş kurallar ve değerlerle şekillenir. Yaşamın her alanında olan bu belirlenim, bireyin biyolojik anlamda 'dişi' ve 'erkek' olmasına bağlıdır. 'Dişi' ve 'erkek' oluştan hareketle, cinsiyete özgü rol dağılımı yapılmakta, toplumsallaşma farklı algılarla gerçekleşmektedir. Her iki cinse özgü davranış kalıpları ve değerlerin öğrenilmesi ve uygulanması toplumsallaşmanın en önemli boyutu olup bütünüyle cinsiyetçi mesajlarla doludur. Bunun sonucunda kadınlar özel alana, erkekler ise kamusal alana yönlendirilir. Diğer bir deyişle, insanların tercih yetileri hiçten oluşturulmaz, içinde yaşadıkları toplum tarafından şekillendirilir. Dolayısıyla kadın ve çocuk birer kişi değil, aile kurumunun himayesindeki üyelerdir. Sosyalleşmeyle oluşturulmaya çalışılan kadının kişiliğiyle ilgili, biyolojik yaklaşımlardan psiko-sosyal görüşlere kadar birçok görüş bulunmaktadır. Örneğin, cinsiyet yorumlarında Freud, anatomi yazgıdır derken, Beauvoir, kadın doğulmaz kadın olunur der. Simone de Beauvoir 1949'da yazdığı 'İkinci Cins' adlı eserinde kadın sorununu, felsefi bir bakışla tartışmaya açtığında, kadınların ezilmesinin sebebinin, kadına özgü doğal farklılıklar değil tarihsel ve toplumsal olarak meydana gelen koşullar olduğunu öne sürmüştür. Toplumsallaşma sürecinde kadına, çocukluğundan beri yaşamın getirdiği her türlü zahmete ve soruna karşı koymaksızın, boyun eğmesi gerektiği öğretilmektedir (Mavili, 2014, s. 44).

Babaların yönetimi, kocaların yönetimi, erkek patronların yönetimi, siyaseti ve ekonomiyi, kısacası 'erkekler ligi' denen yerleri yöneten erkekleri, ataerki kavramıyla açıklayanlar Aristo'nun *Politika* adlı ünlü yapıtında, kadınlar hakkında söylediği sözleri de tasdik ederler. Yaratılıştan kendi kendine ait olmayan, fakat bir başkasına mal olan insanlar vardır. Bu insanlar doğuştan köledir. İnsan özelliği taşımasına rağmen bir

başkasının malıdır, kölesidir. Erkek ve kadın ilişkisinde erkek, yaratılıştan kadından üstün ve değerlidir. Birinci egemen öge, ikincisi bağımlıdır. Herhangi bir durum karşında çok sayıda başarısızlığa uğrayan, bir şey yapsa bile hiçbir şeyi değiştiremeyeceğini, olayların kontrolü altında olmadığını ve konularda başarıya ulaşamayacağını düşünüp cesaretini yitiren kadın, öğrenilmiş çaresizlikle karşı karşıya gelmektedir (Sekman, 2006, s. 8)

Öğrenilmiş çaresizlik, toplumsal yapıdaki sosyalleşme süreciyle, bireye yapması ve yapmaması gerekenler o kadar güçlü öğretilir ki, o kişi toplumsal yaşam alanında, o yargı ve kuralların dışına çıkamaz, farklı bir eylemde bulunmayı aklından bile geçiremez, olması gerektiği gibi bir tutum gösterir, bir anlamda kaybetmeyi kabul eder. Çaresizliği öğrenmiş kişilerin zihinlerinde, zihnin normal işlevini bozan ve onu sınırlayan, ondaki üretici yeteneklerin kullanılmasını engelleyen, değiştirebileceği durumlar karşısında pasiflik göstermesine neden olan, söz konusu kalıplaşmış düşünceler mevcuttur. Bu kalıplaşmış düşüncelerin en önemli kaynağı da kültürdür. Toplumdaki kültür, etnik kökenden artistik ve bilimsel ifadelere, değerler ve ahlaktan dini inançlara, çocuk yetiştirme yöntemlerinden cenaze törenlerine kadar karmaşık bir kavramlar bütünüdür. Bu kültürel kalıplar içinde yaşamını sürdüren kadın, o kalıpların dışına çıkamaz, o kalıplar ne derse, kendisini ona göre ayarlar, ona göre tutum ve davranış sergiler. Örneğin "Bana ne kadar kadın gibi davranılırsa, o kadar kadın oluyorum. İstemsizce adapte oldum. Şişe açmaya gücüm olmadığı düşünülüyorsa, tuhaf biçimde gücüm olmadığını görüyordum. Eğer bir kasanın benim için ağır olduğu düşünülüyorsa, açıklanamaz biçimde ben de ağır buluyordum" ifadeleri bu durumlara örnek teşkil etmektedir (Fine, 2010) .

Diğer yandan kadının, çaresizliği öğrenmesinde toplumdaki söylemler de etkilidir. Kadın her ne kadar şiddet ortamından uzaklaşmaya, kurtulmaya çalışsa da onu engelleyen, direnişini bastıran "'annelik ve eşlik birinci vazifendir,' 'sen kadınsın alttan al,' 'kan kussan da kızılcık şerbeti içtim diyeceksin,' 'senin yerin evin,' 'erkek evin direğidir' gibi söylemler kadında, böyle gelmiş böyle gidecek, yapsam/denesem ne değişecek ki, bunu yapmanın hiçbir faydası yok gibi düşüncelere dönüşecek ve çaresizlik, kronik bir hal alacaktır (Mavili, 2014, s. 43).

Buradan hareketle, çevreyi kontrol etme olanağı olmayan, sosyal çevreyle iletişimsiz, çevresindeki/ailesindeki kişiler tarafından sürekli kontrol edilen kişilerin, başarısızlıklar

karşısında çok daha kolay öğrenilmiş çaresizliği yaşadığı saptanmıştır. Bu çaresizliği yaşayanların başında ise sözü edilen kadınlar yer almaktadır. Çaresizliği yenmeye çalışıp, başarısız olmayı kabullenmeyip, tekrar tekrar denemeyi seçen kadınlar yani itaat etmeyip, kendi mutluluğunu, özgürlüğünü kazanmak isteyen kadınlar, toplumun büyük kısmı tarafından hoş karşılanmamakta, çeşitli negatif tavırlara maruz kalmaktadır. Diğer bir ifadeyle kadın ailenin koruyucu çeperi dışına çıkmayı, kendi ayakları üzerinde durmayı seçerse iş aniden değişmektedir. Bir kadın 'evinin kadını' değilse, hiç kimsenin kadınıdır. O kadına herkes erişebilir; o mubahtır (Özbudun, 2015, s. 130) .

Sonuç olarak, yaşamda hedeflerine ulaşamayan, çabalarının sonucunu alamayan kadın vazgeçmektedir. Bu çaresizliğe alıştıktan sonra ise başarıyı yakalayamayacağına inanır ve öğrenilmiş çaresizlik sendromunu yaşar (Özünlü, 2013, s. 70) .

Kadın çalışanlar genellikle içinde bulundukları cam fanustan kurtulmak için çaba gösterirler, karşılarına çıkan engelleri aşmaya çalışırlar fakat sayısız denemenin sonunda çaresizliklerini kabul ederler. Engeller artık kadın çalışanların zihinlerindedir, ne yaparlarsa yapsınlar başaramayacaklarını, sorumlulukların üstesinden gelemeyeceklerini, yöneticilerinin memnuniyetini kazanamayacaklarını düşünürler. Bütün engellerin kaynağının kendileri olduğu kanısına varırlar ve fazla direnmeyip kariyer gelişimlerine son verirler. Bir bakıma kendilerini etkisiz kılarlar.

Aslında halledebilecekleri en küçük sorunda bile bilinçaltlarındaki yapamayacakları, etkisiz kalacakları inancıyla sorunu çözmeye yeltenmezler. Kendileri duygusal varlıklar olarak gösterilen kadınlar, güçlerinin farkına varamaz ve öğrenilmiş çaresizlik etkisiyle kendine güven ve inanç azlığı yaşarlar. Bu nedenle yönetme değil yönetilme yönünde tavır alırlar (Doğru, 2010, s. 84).

2.3.3. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgüt kültürüne bağlı olarak iş kadınlarının, kariyer fırsatlarını eşit şekilde değerlendirmesi yine bu kültüre bağlıdır. Ataerkil örgüt kültürü kadınların, kariyer fırsatlarını yakalamasında, kariyer basamaklarını tırmanmasında önemli sorunlara yol açmaktadır (Utma, 2019, s. 51).

2.3.3.1. Örgüt kültürü

Kadınlar, üst düzey yönetim pozisyonlarında görev alabilmek için astlara verilen görev ve sorumluluklardan erkeklere oranla daha azını üstlenmektedir. Bu sebeple kadınlar üst yönetim pozisyonlarına geçiş sürecinde zorlanmaktadır. Örneğin sürekli seyahat sorunu olmaması nedeniyle ve düşüncesiyle şehir dışındaki toplantılar için genellikle erkek bireyler tercih edilmektedir (Karcioglu & Leblebici, 2014, s. 20).

İş alımlarında kadınlar genellikle çeşitli engellere maruz kalmaktadırlar. Toplumun geleneksel bakış açısından dolayı bazı görev ve sorumlulukların kadınlara yaraşır olmadığı düşüncesiyle kadınların bu tür görevlendirmelere tâbi olmadığı görülür. Bu kültürün vermiş olduğu bağlamda kadınlar hak ettikleri pozisyonda çalışamamakta ve kendilerini kanıtlayacakları ortam kadınlara sağlanamamaktadır. Cam tavanların oluşumuna sebep olan unsurlar olarak kadın yöneticilerin de yükselmesi durdurulmaktadır (Serpil, 2019, s. 32).

2.3.3.2. Örgüt politikaları (kurum stratejisi)

İş kadınlarının kariyer yükselme hedeflerinde ilerlemeleri için imkân veren çalışma koşulları ayrıca engeller de taşımaktadır. Toplumsal ön yargılar sebebiyle kadınların işe alınma süreci ve iş koşulları erkek adaylara göre daha zor hale gelmektedir. Örneğin çalışanlara iş için gereken seyahatler, yurt dışı eğitim programları, kısa ve uzun vadeli görevlendirmeler de tayin edilebilir. Kadınlar her ne kadar bu şartları kabullenseler de bunlar için genellikle erkek çalışanlar tercih edilmektedir. Bu tercihin sebebi olarak ise kadınların erkeklere göre problem çıkarma olasılıklarının yüksek olmasıdır. Verimli çalışma saatlerinin sınırlı olarak değerlendirilmesiyle kadınlara verilen maaşların düşüklüğü adaletsizlik olarak görülmektedir. Üst düzey yöneticilerin de görev dağılımlarında ve tecrübe olanaklarında cam tavan engelini ortaya çıkaran en önemli faktörlerden birisi olarak kabul edilen kadın yöneticileri daha az tercih etmeleri görülmektedir (Serpil, 2019, s. 32).

2.3.3.3. Mentor eksikliği (Rehber)

Mentor, destekleyici, avukat, koruyucu, rehber, danışman ve rol model olarak görev alan güvenilir ve akıllı kılavuz veya öğretmendir. Mentörlük; destekleyicilik, rehberlik ve koçluk aracılığıyla deneyimli ve deneyimsiz üyeler arasında geçen kişisel ve profesyonel amaçlar sağlayan gelişim ilişkisidir (Akyurt, 2018, s. 91).

Kadın mentorlar rol model olduklarından kadın çalışanlar için daha önemli bir pozisyondadırlar. Kadın mentorlar, kadın çalışanlar için yol gösterici ve kariyer planlayıcı olarak büyük önem taşımaktadır. Bundan dolayı kadın mentorların üst düzey yöneticilik rehberlik yapma ve kadınların kariyer basamaklarına ulaşmasında rehber olma anlamında çift yönlü bir etkisi bulunmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadın mentorların rehberlik anlamında yeterli sonuçlara ulaşmalarını engelleyecek problemlerle karşılaştıkları gözlemlenmektedir. Kadınların erkek mentor bulmakta sorun yaşadıkları bazı durumlar vardır. Bu durumlar; *tokenizm*, çapraz cinsiyet ilişkileri, cinsiyet stereotipleri, sosyalizasyon uygulamaları ve bilgi ağına ulaşma olarak örneklendirilebilir. Bu sebeple kadınlar, kadın mentor bulma aşamasında zorluklar yaşamaktadır. Bu zorluk da kadın mentorluğu yapacak kadın yöneticilerin az olmasından kaynaklanmaktadır. Kadın mentorluğun erkek mentorluğa oranla maliyetlerin faydası ve maliyet-fayda karşılaştırmasında farklılık oluşturacağı düşünülmektedir. Bu durum da mentorluk ilişkisini etkilemektedir. Bu ilişkinin azalması, kadın yönetim kariyerleri konusunu da olumsuz olarak etkilemektedir (Karaca, 2007, s. 62).

İnsan kaynakları yöneticilerinin temel sorumlulukları arasında genç yöneticilerin yetiştirilmesi, sürecin belirli bir bölümünün izlenmesi ve üst yönetim görevine hazırlanması yer almaktadır. IKY uygulamalarının yanında çeşitli yönetici görevlerinin ve tekniklerinin, koçluk ve mentorluk süreçlerinin de yeri ve önemi bulunmaktadır. İş tasarımı, performans yönetimi, kariyer yönetimi ve eğitim gibi alanlar da bu IKY`nin uygulama alanlarıdır. Koçluk, mentorluk, yönetici yetiştirme etkinliği organizasyonunda şu özelliklerin bulunması, çalışanların daha yüksek motivasyon ortamında çalışmalarını kolaylaştıracaktır:

- (a)Çalışanların uzmanlıklarını geliştirebilmesi
- (b)Çalışan-yönetici ilişkilerinin güçlendirilmesi
- (c)Yetkinlik problemlerinin bulunması ve onarılması
- (d)Hedef ve stratejilere odaklanma
- (e)Hızlı ve esnek çalışma ortamı

Yukarıdakine benzer faktörler çalışanların daha yüksek motivasyon ortamında çalışabilmelerini kolaylaştıracaktır. İşletmeler her geçen gün yaşam koşullarının

zorlaşmasına karşın yeni koçluk hizmeti sunmaktadır. Stratejik insan kaynakları uygulamaları anlayışıyla işletmeler, çalışanlarına onların örgüte aidiyetlerinin artması için girişimcilik, performans, aile, yaşam ve kariyer konularında destekleyici koçluk faaliyetleri sunmaktadır. Yönetici geliştirme, mentorluk ve koçluk gibi süreçler başarıya ulaşmak için çok yönlü yararlar sağlayan uygulamalardır. Koçluk-mentorluk uygulaması ve yaygınlaştırılması insan kaynakları yöneticileri tarafından yönetici geliştirme kapsamında desteklenmektedir (Kulualp, 2015, s. 107).

2.3.3.4. Resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama

Örgütlerde resmi yapıların varlığına rağmen, resmi olmayan grupların oluşturduğu yapılar da söz konusudur. Resmi olmayan gruplar sosyal ihtiyaçlar nedeniyle oluşan doğal gruplaşmalardır. Diğer bir ifade ile bu gruplar bilinçli oluşturulmuş olmayıp doğal olarak kendiliğinden meydana gelmiştir. Diğer yandan bir resmi yapının bünyesinde resmi olmayan örgütlenmeler her zaman bulunur. Resmi olmayan örgütler, resmi yapının içindeki tanımlananlara bakılmaksızın, örgütte çalışan insanların etkileşiminden, insanların psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarından, grupların kendi ilişkilerinden ve davranış normlarının gelişiminden meydana gelmektedir (Guirdham, 1995, s. 100).

Resmi olmayan örgütler, örgüt üyeleri arasında onların bilinen ilgileri üzerinden kendiliğinden kurulmuş olan arkadaşlık ilişlerinden meydana gelmektedir. Resmi olmayan örgütler, örgüt üyeleri, onların bilinen ilgi ve arkadaşlıkları üzerine kendiliğinden kurulmuş olan arkadaşlık ilişkilerinden oluşur (Atak, 2005, s. 59-67).

Resmi olmayan iletişim sayesinde kişiler örgütte neler olup bittiğini, hangi mevkilerin boş, kimlerin bu mevkilere aday olduğunu, insanların örgüte karşı nasıl bir tutum içerisinde olduğunu öğrenebilmektedir. Aynı zamanda kişilerin hangi motivasyon araçları ile daha iyi motive edildiği görülebilmektedir.

Örgütte başarılı bir çalışan ve yönetici olabilmek için örgüt içindeki ve dışındaki tüm iletişim ağlarının bir parçası olmak gerekir. Bu da resmi olamayan iletişim kanallarına vakıf olmakla alakalıdır.

Ancak toplumda yaygın olarak erkeklerin baskın olduğu iletişim ağları kurulmakta ve kadınlar bu ağlara girmekte zorlanmaktadır. Erkeklerin kendi aralarında kurdukları bu ağ “old boy network” olarak adlandırılmaktadır. Yapılan çalışmalarda bu resmi olmayan

ilişki ağının birçok örgütte var olduğu ve kadınların bu ağa girmekte zorlandıkları ortaya çıkmıştır. Böylelikle de erkekler kendilerini ve örgütü ilgilendiren önemli bilgilere kadınlardan önce erişmektedir.

Kadın yöneticiler erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlandıkları için bazı fırsatlardan haberdar olma, örgüt politikaları hakkında bilgi edinme, başarı için önemli olan desteği, bilgiyi, gücü alma, diğer yöneticilerle ilişki kurma gibi konularda bir cam tavan engeli yaşamaktadırlar. Erkekler ise çalışma hayatında hemcinsleriyle oluşturdukları ortak geçmiş ve kültür sayesinde daha etkili iletişim kurmaktadırlar. Bu nedenle daha önce oluşturulan bu ağa kadınları ve kadın yöneticileri kabul etmemektedirler.

2.3.4. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Toplumun cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği bireylerin cinsiyetlerine göre farklı rollerde olmaları beklenmektedir (Mızrahı & Arıcı, 2010, s. 151). Toplumun kadın hakkındaki kalıplaşmış düşüncelerinden dolayı kadınların yönetici pozisyonda olmalarını engelleyen faktörler açığa çıkmaktadır (Utma, 2019, s. 51). Cinsiyet ayrımcılığını toplumun birçok kesiminde görmek mümkündür. Örneğin üst düzey yönetimde bulunan kadınların ve kadın akademisyenlerin oranının düşük olması evrensel bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz, 2014, s. 107). Uganda örneği ile açıklayacak olursak akademik personelin ortalama %43'ünü ve profesör kadrolarının yaklaşık %30'unu kadınlar oluşturmasına rağmen, üniversitelerin yönetim kademelerinin yaklaşık %95'ini erkek akademisyenler kapsamaktadır (Sperandio & Kagoda, 2010, s. 10).

2.3.4.1. Mesleki ayrımcılık

İnsanlar meslek seçerken kendi istedikleri gibi ve yetenekleri doğrultusunda hareket etmeyip geleneksel kurallar, aile baskısı ve cinsiyet ayrımcılığı faktörlerinin etkisinde meslek seçimi yapmaktadırlar (Serpil, 2019, s. 32). Erkeklerin iş ayrımı olarak en üst seviyelerde, kadınların ise alt tabakalarda yer alması dikey ayrım olarak adlandırılırken; erkeklerin ve kadınların farklı işlerde görev alması da yatay ayrım olarak adlandırılmaktadır. Bu durum mesleki tabakalaşma olarak kavramsallaştırılmıştır (Yıldız vd., 2016, s. 1140).

Akademik anlamda yaşanan cam tavan sendromuna örnek olarak 21. yüzyılda yaşanan

kadınların akademik alanda yaşadıkları kariyer sorunları olarak erkeklere oranla düşük düzeyde temsil edilmeleri ve eğitimde kurumlar arası dağılımda dengesizlik yaşanması verilebilir. Erkeklerin akademik alanda cam tavan olgusuyla kadınlara yaptıkları baskı sebebiyle kadınların işten çıkarılması durumuyla rekabet ortamının azalması söz konusudur. Söz konusu gizli engelleri ve sorunları ortadan kaldırmak amacıyla yapılan çalışmalar, cam tavan sendromunun ortadan kaldırılmasına yardımcı olur (Tahtalıoğlu, 2016, s. 99).

2.3.4.2. Stereotipler (cinsiyet bağdaştıran kalıplaşmış ön yargılar)

Etimolojik olarak katı (*stereos*) ve nitelik, tip (*typos*) sözcüklerinden oluşan stereotip terimi ilk kez "kafamızdaki imajlar"a işaret etmek üzere Lippmann (1922) tarafından ortaya atılmıştır. Stereotip terimi, genel olarak diğer insanları içine yerleştirdiğimiz kategorileri ifade etmektedir. Bu çerçevede, stereotipler, diğer bir bireyi veya bireyler grubunu tanımlamak için kullandığımız basitleştirilmiş betimsel kategoriler olarak tanımlanabilir. Belirli bir hedef hakkında basitleştirilmiş yaygın inançlara dayanan stereotipler, bireysel farklılıkları dikkate almayan kalıp yargılardır. Stereotiplere sıklıkla hedef olan gruplar, yaş, cinsiyet, meslek grupları, azınlık grupları ve milliyetlerdir. Stereotip, ön yargıları besleyen, koruyan önemli bir mekanizmadır. Belirli bir kategoriye ait kişilere ilişkin enformasyonların algılanmasındaki ve işlenmesindeki rolleri yanı sıra, gruplar hakkındaki beklentileri de etkiler. Yapılan bu tanımlara ek olarak kadınların yükselmelerine engel olan toplumsal ve çevresel faktörler bulunmaktadır. Örneğin erkek egemen toplumlarda yaşanan eğitimdeki eşitsizliklere; erken yaşta yapılan evlilikler, örf ve adetler, dinî sebepler, kız çocuklarını okula göndermeyen aileler veya belirli bir sınıfa kadar gönderenler örnek olarak gösterilebilir. 2015 yılında yapılan bir çalışmada ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü) raporuna göre hemen hemen çoğu ülkede yaşanan eğitim farklılıkları, erkek öğrencilerin kadın öğrencilerden fazla olduğunu göstermektedir. %55'in doktora yaptığı, %75'inin erkek araştırmacı olduğu görülmektedir (Uluslararası Çalışma Örgütü, 2015, s. 9).

Erkeklerin başarı motivasyonu yüksek olurken kadınların düşük motivasyona sahip olması, kadınların erkeklere oranla öz saygılarının düşük olması erkeklerin matematiksel kadınların ise sözel konularda aktif olması, erkeklerin kadınlara oranla daha saldırgan oldukları, erkeklerin duygularını kadınlara oranla daha iyi kontrol ettikleri, kadınların

bireyler ile ilgilenirken erkeklerin daha işkolik olmaları ve kadınların erkeklere oranla daha duygusal yapıda olmaları cinsiyete özgü stereotiplere örnek olarak verilebilir (Şen, 2017, s. 49) .

2.4. Cam Tavanını Aşımaya Yönelik Kariyer Stratejileri

Çalışan kadınların iş hayatlarında gösterecekleri başarıları gölgede bırakan görünmeyen engelleri kaldırmak için faydalandıkları stratejileri bir bütün olarak görmek için aşağıdaki Şekil 10'da gösterilmiştir (Erçen, 2008, s. 33).



Şekil 10: Cam tavanı aşmaya yönelik kariyer stratejileri

Şekil 10'da kadınların Cam Tavanı Aşamaya Yönelik Kariyer Stratejileri gösterilmekte ve bunları açıklamak üzere 2.4.1'dan 2.4.5'e kadar başlıklar alınacaktır.

2.4.1. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

Kadınların erkek egemen iş dünyasında kendilerine yönelik olumsuz önyargı ve tutumları yıkabilmeleri için, eğitim düzeylerinin yükseltilmesi ve mesleki eğitim becerilerini geliştirmesi gerekmektedir. Niteliği ve ücreti yüksek olan işler için her zaman yüksek eğitim gerekmektedir. Bu nedenle kadınların eğitim düzeylerinin yüksek, mesleki eğitim becerilerinin sürekli geliştirilmesi elzemdir.

Lockwood (2004) çalışmasında, insan kaynakları birimlerinin cam tavanın kırılmasındaki rolünü vurgulamış ve insan kaynakları birimlerine bu konuda tavsiyelerde bulunmuştur. Bu tavsiyelerin en önemlisi, kariyer gelişimi için kadının eğitimi ve desteklenmesidir. Bu çerçevede, kadın kişisel gelişimini sağlayacak uluslararası görevlendirmelerle lider yetiştirme programlarına dahil edilmelidir. Kadının aldığı eğitimleri, işletme tarafından yurtdışı projelerde uygulama imkanları verilmesi bu eğitimlerin verimliliğini arttıracaktır. Ayrıca yine aynı çalışmada, kadının yönetim becerilerinin arttırılması için uluslararası iş rotasyonları önerilmiştir. Lockwood (2004), örgütlerin cam tavanın önüne geçmeden

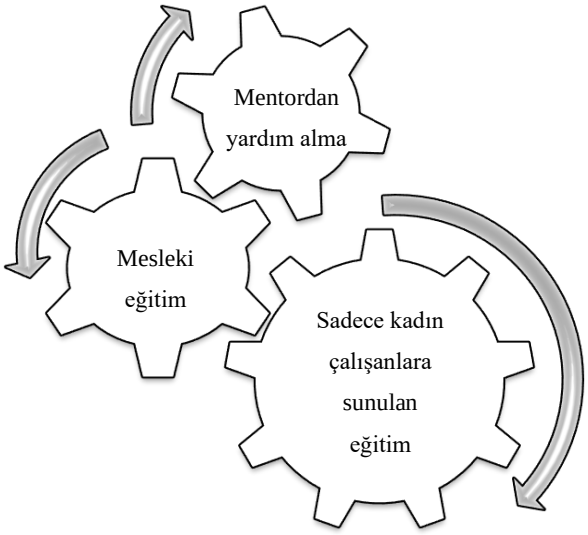
uluslararası ortamlarda rekabet edemeyeceğini, bu nedenle sahip olduğu kadın iş gücünü daha nitelikli hale getirerek kullanması gerektiğini önermektedir (Erçen, 2008, s. 35).

Lewis ve Fagenson'un (1995) yaptıkları çalışmada yönetici geliştirmek amacıyla üç tür üzerinde durulmuştur. Bunlar, sadece kadın çalışanlara sunulan eğitim programları, kadın ve erkeğin birlikte katıldığı mesleki eğitim programları ve mentordan yardım alma programıdır.

2.4.2. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi

Erkek egemen toplumlarda kadınlara karşı duyulan olumsuz ön yargılara karşılık vermek amacı ile kadının eğitim düzeyine dikkat etmesi ve yaşamında başarıya odaklı çalışmalar yapması gerekmektedir. Toplumun "sen yapamazsın, bunlar kadınların yapabileceği işler değil, elinin hamuru ile erkek işine karışma" basmakalıp ön yargılı düşüncelerini kırmak için erkek egemen iş yerlerinde ve erkek nüfus ağırlıklı çalışanların yoğun olduğu yerlerde de kadınların bir duruş sergilemesi ve işinin ehli olarak görevini yapması zamanla algıların değişmesine olanak tanımaktadır (Tahtalıoğlu, 2016, s. 99). Eğitim seviyesi, kadın çalışanların cam tavan sendromunu aşmada en önemli tekniklerden birisidir. Yeterli düzeyde eğitim görmüş kadın çalışanlar cam tavan sendromunu aşmada daha etkilidir (Şen, 2017, s. 49). Kadınların üst pozisyonlarda hak ettikleri konumda yer almaları için iyi bir düzeyde eğitim almaları elzemdir (Korkmaz, 2016, s. 107).

Kadınların iş yaşamında yer alabilmesi ve toplumsal dışlanmışlığın önlenmesinin en önemli yolu eğitimde fırsat eşitliğinin sağlanmasıdır. Mesleki eğitimde teknik bilginin alınmasını sağlayacak ortamların oluşması, eğitimin her alanında fırsat eşitliğinin sağlanmasını da gerektirir. Kadınların fiziki yapısı ile toplumsal cinsiyetinin bir tutulması cinsiyet ayrımcılığı kapsamına girer. Kadınların bu kapsamda üstlendiği görevler, yapacakları meslekler de belirli bir kategoride sıralanmaktadır (Tahtalıoğlu, 2016, s. 99).



Şekil 11: Yönetici geliştirmek amacıyla yapılan programlar

Şekil 11'de yer alan programlara bakıldığında sadece kadınların katıldığı türden eğitimleri içeren programlarda, genellikle örgütsel iletişim, kriz yönetimi, karar verme, liderlik, açık kapı politikası, yaşam dengesi gibi yönetim becerilerini geliştirmeye yönelik eğitim ve uygulamalar yer almaktadır. Bu eğitim programının dezavantajı erkek egemen bir iş dünyasına hazırlanırken, erkeklerin katılımcı olarak yer almadığı bir eğitimi alarak, kadınların kendilerini erkeklerin var olduğu ortamlardan soyutlamasıdır. Diğer bir yönetici geliştirme programı olan mesleki eğitimler kadın ve erkeklerin birlikte katıldıkları programlardan oluşmaktadır. Kadın ve erkeğin programa birlikte dahil olmaları sayesinde, hem kadın erkeklerden kendini soyutlamaz ve liderlik becerilerini erkekle birlikte kazanır, hem de erkekler kadın yöneticilerle ilgili önyargılarını bu eğitim sayesinde azaltabilirler. Mesleki eğitim programlarının dezavantajı ise kadının eksik olduğu konuların üzerinde tam olarak yoğunlaşamamasıdır. Son yönetici geliştirme programı ise, mentorlardan yardım alma programıdır. Kadınların mutlaka kendilerine rehber olabilecek bir kişi ile çalışarak kariyer engellerini aşmaları gerekmektedir (Erçen, 2008, s. 33-36).

2.4.3. Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi

Kariyer geliştirme programları sayesinde kadınların kariyer gelişiminde karşılaştıkları ya da karşılaşabilecekleri sorunlarla başa çıkmalarını kolaylaştırabilir. Kariyer geliştirme programları ile kadınların bilgi ve becerileri artırılır. Böylece talep ettikleri

mesleki eğitimlere daha fazla destek verilebilir. Kariyer geliştirme programları sayesinde kadınların ihtiyaç duyacağı yönetsel beceri ve deneyim sağlanabilir. Bu kadınlar için oluşan cam tavan engelini kırılabilir (Erçen, 2008, s. 34).

2.4.4. Mentordan Yardım Alma Stratejisi

İşinin ehli, tecrübe sahibi kişilerden alınan deneyimlerden faydalanarak ileri düzeyde mentordan yardım, stratejinin temelidir (Korkmaz, 2016, s. 107). Mentorluk, bir örgütte daha az deneyim ve bilgiye sahip bireye, kariyerinin geliştirilmesi amacıyla daha üst düzeyde bilgi ve deneyime sahip bir birey tarafından yardım ve destek sağlama süreci olarak adlandırılmaktadır. Mentorluk, deneyimli bireyi kendilerine tahsis edilen mentorluk kariyerlerini geliştirmeye yardımcı olacak rehberlik ve tavsiye sağlamak üzere görevlendirme sürecini ihtiva etmektedir.

Mentorluk kadınlar için kariyer desteği sağlayan önemli bir kariyer geliştirme aracıdır. Mentorlar, geçmiş bilgi, deneyim ve tecrübelerini astlara aktararak onları yetiştirme ve yönlendirme çabası içine girerler. Kadınların örgütsel anlamda karşılaşacakları güçlüklerle başa çıkabilmeleri için onlara tavsiyelerde bulunan rehberden, koç görevi yapan bir mentordan yardım almaları cam tavanı kırabilmeleri için önemli bir stratejidir.

2.4.5. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi

Lockwood (2004), cinsiyet temelli engeller arasında yer alan, kabul görmüş liderlik biçimleri ve iletişim tiplerinin kadınlar tarafından anlaşılması ve uygulanabilmesi için kadınların daha çok sosyal ilişki geliştirmelerini önermektedir. Yine aynı çalışmada kadınların, erkek ilişki ağlarından uzak durmalarının kariyer ilerletmelerinin önündeki önemli engellerden biri olduğu ifade edilmektedir (Lockwood, 2004, s. 1-10) .

Bu sebeple kadınlar, erkek egemen iş dünyasına uyum sağlamak için sosyal ilişkilerini geliştirmek zorundadırlar. Erkek egemen iş dünyasında kabul gören davranış ve üslup biçiminin farkına varan ve buna göre davranan kadınlar kariyer gelişimlerinde daha az sorunla karşılaşırlar.

2.5. Cam Tavan Sendromunu Kırmaya Yönelik Diğer Stratejiler

Cam tavan sendromu ile mücadele aşamasında kurumdaki insan kaynaklarında çalışan uzman personellerin ve yöneticilerin çözümler bulma ve fikir edinme konusunda kendilerine görev vermeleri gerekmektedir. İnsan kaynakları görevlilerinin cam tavan sendromunu engelleme amaçlı kullanabilecekleri bazı yöntemler bulunmaktadır. Bu stratejiler dizisi net bir çözüm olmamakla birlikte başlangıç noktası için profesyonellere hizmet edebilmektedir (Kulualp, 2015, s. 107).

2.5.1. Bireysel Stratejiler

Bireysel, kişinin kariyer sürecini ve yükselmesini etkileyen en önemli durumlardan biridir. Hedeflediği pozisyon için kendini geliştiren ve önüne çıkan engellere karşı bu stratejileri uygulayan kişi, bu engellerden kurtulabilir (Şen, 2017, s. 49). Bireysel stratejilere örnek olarak; Cam tavan algısını kırmak için kadınların yapabileceği bazı stratejiler mümkündür. Örneğin; zor işler için üst düzey performans göstermek, değişen iş ortamına uyum sağlamak, yöneticiler ve şefler ile iş birliği kurmak ve sabır göstermek, diğer çalışma arkadaşlarına karşı anlayışlı ve sabırlı olmak da gelecekteki diğer kadın çalışanlar için örnek teşkil etmektedir (İpçioğlu vd., 2018, s. 691) .

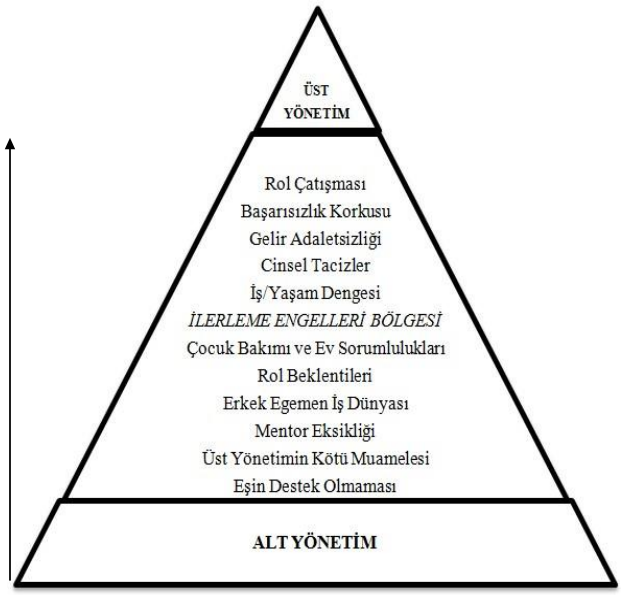
2.5.2. Örgütsel Stratejiler

Cam tavan sendromunu aşmada bireysel faktörler dışında örgütsel faktörler de bulunmaktadır. Çalışma ortamında giderilebilecek değişiklikler ve bu değişiklikleri hem daha verimli hem de daha başarılı kılmak da kurum adına gerçekleştirilmesi gereken bir durumdur. Cam tavan sendromu yaşanan bir kurum için sağlıklı bir çalışma ortamı sağlandığı söylenemez (Şen H. , 2017, s. 49). Ataerkil bir toplum kültüründe kadınların kariyer basamaklarını tırmanmasında eşit şekilde rol almamaları önemli bir sorun teşkil etmektedir (Utma, 2019, s. 51). Örgütsel stratejilere örnek olarak; kariyer bilgi edinme programları çalışma stratejileri, sosyal haklardan bilgilendirme stratejisi, ataerkil toplum kültürünü değiştirme stratejisi, aile yanlısı işletme esneklik ve toplumsal alanda kadınlara pozitif ayrımcılık örnek olarak verilebilir (Karaca, 2019, s. 116).

2.5.3. Toplumsal Stratejiler

Erkek ve kadın akademik personeller arasında bilimsel araştırma faaliyetlerinde yaptıkları araştırmalarda bir değişiklik yoktur. Toplumda kadınlara biçilen algıdan dolayı kadınların akademik alanda hızlı ilerlemelerinin az olduğu görülmektedir. Aslında bu durum kadına biçilmiş roller ile ilgilidir. Cinsiyet ayrımına göre sözlü ve cinsel taciz vb., hal ve hareketlere uğrayan kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmek istemelerinde bu durum önemli bir engel oluşturmaktadır. Bu durum kast sisteminin hâlâ devam ettiğini göstermektedir. Kast sistemi, ataerkil toplumlarda ve cinsiyetçi bakış açısına sahip iş yerlerinde görülmektedir. Erkek egemen zihniyetin hâkim olduğu iş yerleri kadınların sahip oldukları yetkinlikleri görmezden gelerek onları kendi kontrolleri altında tutma düşüncesindedir (Korkmaz, 2016, s. 107).

Fiziksel olarak kadın ve erkekler her ne kadar farklı yaratılmış olsa da halk içinde özgür ve eşit haklara sahiptirler. Halk arasında cinsiyete dayalı ve erkek egemen fikirlerinden kaynaklı bölüm dağılımının bir düşünce değişikliği ile ortadan kaldırılması ve bireysel bölüm ve dağılımlarını yansıtacak bir ortam oluşturularak öğrenilmiş çaresizliğin yok edilmesi gerekmektedir (Yıldız vd., 2016, s. 1140). Yarı zamanlı, evden veya uzaktan çalışma ortamının sağlanması ve halk arasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması iş konusunda yapılabilecek uygulamalardır. Kadının ev ortamını kolaylaştırmak adına ekonominin büyümesi, Akademisyen Kadınlar Birliğinin, yasa yapımında ve mecliste kadınların daha aktif olmaları gerekmektedir. Yüksek mevkilerde ve pozisyonlarda yer almak için toplumda kız çocuklarının erken yaşta eğitilmeleri gerekir. Rol modellerinin daha fazla bilinçlendirilmesi, koçluk uygulamalarının geliştirilmesi de gerekmektedir. Ön yargıların kırılması için yönetici komisyonlarda kadınların belirli bir ölçüde temsil edilmesi, kadınların liderlik yeteneklerinin geliştirilmesi için özel eğitimin sağlanması resmî olan ve resmî olmayan ortamlar içinde kadınlara yer verilmesi ve liderlik konusunda kadınların cesaretlendirilmesi gibi tedbirlerin alınması gerekmektedir (Tahtalıoğlu, 2016, s. 99). Aşağıdaki şekilde kadınların rol çatışması odağında üste ve alt yönetimlerde kendilerinden yapılması beklenen roller gösterilmiştir.



Şekil 12: **Üst düzey yönetim kademelerine geçerken kadınların karşılaştığı engeller**

Kaynak: Schultz, 1998.

Aslında bu ve daha birçok araştırma, kadınların işletmelerde ilerlemesine engel bir kast sisteminin hala yürürlükte olduğuna işaret etmektedir. Bu kast sistemi erkek egemen toplumsal cinsiyet bakış açısının işyerine yansıması ile oluşmuştur. Cam tavan, kadının sosyal sistem içinde karşı karşıya kaldığı kariyer ilerletme engellerinin genel adıdır. Bununla beraber eğitim almada eşitsizlik ve sosyal olarak atanmış roller gibi daha birçok engel kadının yönetici olmasını zorlaştırmaktadır (Erçen, 2008, s. 31) .

Örücü ve arkadaşlarının (2007: 133) yaptığı araştırmada, kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, ailevi sorumluluklarının fazla olması ve kadınların birbirini çekememeleri (kraliçe arı sendromu), kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselememelerinin temel nedenleri olarak ortaya konmuştur (Örücü ve arkadaşların, 2007, s. 133).

Anafarta, Sarvan ve Yapıcı (2008: 130) tarafından yapılan bir araştırmada konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin, ücret, eğitim ve terfi olanakları açısından daha fazla ayrımcılığa uğradıkları algısına sahip oldukları da ortaya çıkarılmıştır. Araştırmanın diğer bir bulgusu ise, kadın yöneticilerin büyük ölçüde, iş ve aile rolleri arasında mücadele etmek zorunda kalmaları ve bir rehbere sahip olmamaları durumunda cam tavanı daha yoğun hissettikleridir. Ayrıca araştırmaya katılan kadın yöneticilerden evli olanlar, cam tavanı daha yoğun hissetmektedirler (Anafarta ve arkadaşları, 2008).

Sezen’in (2008:104) yaptığı araştırma sonuçlarına göre, otel işletmelerinde çalışan kadınların bir cam tavan engeli ile karşı karşıya oldukları tespit edilmiştir. Kadın çalışanların çok fazla ailevi sorumluluk üstlendiği belirlenmiştir. Kadın çalışanların iş yaşamındaki sorumluluklarına ek olarak ailevi sorumluluklar da yoğun şekilde üstlenmeleri kariyerleri açısından doğal bir engel oluşturmaktadır. Yine çalışma sonucunda, otel işletmelerinde erkeklere terfi konusunda daha fazla imkân verildiği sonucuna ulaşılmıştır. Kriz dönemlerinde ilk olarak kadınların işten çıkarıldığı ve yine kadınların maaş, prim ve statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kaldıkları tespit edilmiştir. Araştırmanın bir başka sonucu da kadınların yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırıldıkları yönündedir. Kadın çalışanlar kendilerine yönelik cam tavan engelleri olduğunu yüksek oranda düşünmektedirler (Sezen, 2008, s. 104).

3. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

Bu bölüm çalışmada benimsenen metodolojiyi tartışmaktadır**.**

Bu bölümde, araştırma modeline, evrenine, örneklemine, verilerin toplanmasına, verilerin analizine ve yorumuna yer verilmiştir. Nicel veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiş ve tablolar şeklinde gösterilmiştir. Nitel veriler ise bir içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir.

Bu çalışmada veri toplama aracı olarak bir anket kullanılmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, araştırmaya konu olan kadın akademisyenlerle ilgili demografik sorulardan oluşmaktaydı. İkinci bölüm, CTS algısını ölçmek için tasarlanmış sorular ve beş maddelik likert sorularından oluşmaktadır. Bu bölümdeki sorular aşağıdaki gibi 7 faktör altında tanımlanmıştır: (i) çok fazla rol oynayan kadın akademisyenler (ii) bireysel tercihi algılayan (iii) örgüt kültürü ve örgüt politikası (iv) gayri resmi ağlara katılamama, (v) mentorluk eksikliği, (vi) mesleki ayrımcılık (vii) stereotip.

3.1. Araştırma Yöntemi

Araştırma tasarımları, bir araştırma çalışmasındaki prosedürler için belirli bir yön sağlayan nitel, nicel ve karma yöntemler yaklaşımı içindeki sorgulama türleridir. Araştırma için veriler anket (*survey*) tekniği ile toplanmıştır. Bu amaç, bir popülasyonun özellikleri, tutumları veya eylemleri hakkında sonuçlar çıkarılabilmesi için bir örneklemden bir popülasyona tahminde bulunmaktır. Örneklem üniversitenin (IUIU) farklı kampüslerinden seçildiği için bu çalışmada belli bir kesitse air bir araştırma tasarımı modeli kullanılmıştır. Araştırmacı, ekonomik bir araştırma tasarımı olduğu ve veri toplamada hızlı bir geri dönüş sağladığından yol kesitsel tarama araştırmasını kullanmıştır.

3.2. Çalışma Alanı

Uganda İslam Üniversitesi, 1988 yılında İslam İş birliği Teşkilatı (İİT) tarafından Uganda Hükümeti (GOU) ve İİT arasındaki ikili bir anlaşma kapsamında açılmıştır. 1990'da Uganda Parlamentosu Uganda'daki Üniversiteyi resmen kuran Uganda'daki İslam Üniversitesi Yasası (madde 131, Uganda Anayasası) adlı bir yasa çıkarmıştır. Üniversite, bu Kanun (IUIU, 2021) çerçevesinde faaliyet göstermektedir. Üniversite 10 Şubat

1988'de 80 öğrenci ve iki lisans programı ile açılmış, şu anda 7 Fakültede 91 program sunmaktadır ve 21 farklı ülkeden gelen 10.000 öğrenci nüfusuna sahiptir. Üniversite bugüne kadar çeşitli disiplinlerden 27.000'den fazla öğrenciyi mezun etmiştir. Üniversitenin bir Lisansüstü Çalışmalar Merkezi ve Mbale'deki ana Kampüs dahil olmak üzere toplamda dört kampüsü vardır (IUIU, 2021).

3.3. Hedef Kitle

Cooper ve Schinder (2014) hedef kitleyi, araştırmacının ilgisini çeken grubun tamamı olarak tanımlamaktadır. Bu çalışmanın hedef kitlesi, üniversitenin dört kampüsünün tamamında Uganda'daki İslam Üniversitesi'ndeki tüm (180) kadın akademisyenleri içermektedir**.**

3.3.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Örnekleme, bir popülasyondan örnek alma sürecini ifade eder. Cohen ve arkadaşları (2018) araştırmacı, yanıtlayıcıları seçmek için amaçlı örnekleme kullanır. Amaçlı örnekleme (yargısal örnekleme olarak da bilinir), bir araştırmacının hedef kitlenin özelliklerini belirlediği ve ardından bu özellikleri paylaşan bireyleri aradığı zamandı. Örneğin, bu çalışma örneğinde, araştırmacı Uganda'daki İslam Üniversitesinde çalışan kadın akademisyenlerle ilgilenilmiştir. Grup belirlendikten sonra, araştırmacı, dahil etme kriterlerini karşılayanlardan araştırma çalışmasına katılmalarını istedi. Yeterli katılımcı elde edildiğinde, araştırmacı başka hiç kimsenin katılmasını istemez. Bu, amaçlı örneklemenin, araştırmacının belirli özelliklere sahip kişileri bir araştırma çalışmasına katılmaya davet ettiği rastgele olmayan bir örnekleme tekniği olduğunu belirten Cohen ve diğerleri (2018) ile uyumludur. Bu çalışmada 180 örneklem sayı evreni temsil etmektedir. Bunlardan 152’si amaçlı bir örneklem olarak kullanılmıştır.

3.3.2. Araştırma Yaklaşımı

Çalışma, nicel bir araştırma yaklaşımı kullanmıştır. Nicel araştırma, istatistiksel tanımların genişliğine ve genelleştirile bilirliğe değer verir. Objektiflik, kontrol edilebilme ve hassas ölçüm elde etme konusunda araştırma merkezlerince nicel yaklaşımlar benimsenmiştir. Metodolojik olarak bu yaklaşımlar, belirli teoriler ve

hipotezler lehine kanıt oluşturmayı veya çürütmeyi amaçlayan tümdengelimi tasarımlara dayanır (Leavy, 2017, s. 300).

3.3.3. Verilerin Toplanması Yöntemi

Araştırma ile ilgili verilerin toplanmasında konu ile ilgili daha önceden hazırlanmış yerli ve yabancı kaynaklara sahip kütüphaneden, internetten, yayınlanmış makale ve kitaplardan yararlanılmıştır.

Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket (*survey*) tekniği kullanılmıştır. Anketler, geniş bir örneklem veya popülasyondan bir dizi konuya standart ve açık yanıtların faydalarını sundukları için kullanılmıştır. Ucuz, güvenilir, geçerli, hızlı ve tamamlaması kolay olması gibi avantajları da mevcuttur (Cohen ve arkadaşları , 2018, s. 10). Nicel veriler için, anketler, analizleri ve devamında gelen yorumlamalar için en iyi yöntemlerden birini sağlamaktadır (Christensen ve arkadaşları, 2015) .

Bu çalışmada Öztürk (2011)'in çalışmasındaki anketten yararlanılmıştır. Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, katılımcıların kişisel bilgilerine ilişkin yedi sorudan oluşurken ikinci bölümde cam tavan sendromuna yönelik 5'li likert ölçeği ile hazırlanan 36 ifade yer almaktadır (Özturk, 2011).

Cam tavan sendromuna ilişkin ifadeler yedi grup altında toplanmıştır. Tablo 12'de görüldüğü gibi, I. grupta çoklu rol üstlenilmesine ilişkin, II. grupta kadınların kişisel tercih algılarına, III. grupta örgüt kültürüne ve örgüt politikasına, IV. grupta resmi olmayan iletişim ağlarına katılamamaya, V. grupta mentor eksikliğine, VI. grupta mesleki ayrımcılığa, VII. grupta ise stereotipleri (kalıplaşmış önyargıları) belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır.

Tablo 12: Anket formunda yer alan cam tavan sendromuna ilişkin ifadeler

Faktör	İfade No. ve Açıklamaları	
Çoklu Rol Üstlenme	1.	Benim yerim eşimin yanıdır.
	2.	Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir.
	3.	Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum.
	4.	Akademik hayatım iyi bir eş olmamı engelliyor.
	5.	Akademik hayatım iyi bir anne olmamı engelliyor.
	6.	Benim için birinci öncelik akademik kariyerdir.

Kadınların Kişisel TercihAlgıları	8. İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım. 9. Akademik yaşamda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum. 10. Kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim. 11. Başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahibim. 12. Başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahibim.
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	13. Kadınlar, ders seçme, akademik yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar. 14. Akademik yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum. 15. Ders dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum. 16. Üst düzey yöneticilik için erkeklere daha çok fırsat veriliyor. 17. İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor. 18. İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.
Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	19. Erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum. 20. Erkek akademisyenler sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırıcı davranışta bulunuyorlar. 21. Erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanıyorum.
Mentor Eksikliği	22. Bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok. 23. Mentorluk ilişkisinden yeterince yararlanamıyorum(Mentorluk:Danışmanlık, koçluk)
Mesleki Ayrımcılık	24. Ailem beni, kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe yönlendirdi. 25. İş yerimdeki görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık gösteriyor. 26. Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmam gerekiyor. 27. Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha uzun süre beklemem gerekiyor. 28. Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamıyorum. 29. Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	30. Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim. 31. Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum. 32. Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam. 33. Uzun çalışma saatlerini sevmiyorum. 34. Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum. 35. Çalıştığım şehri ve ülkeyi değiştirmek istemiyorum. 36. Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.

3.3.4. Anketler

Araştırmacılar anketleri, araştırma katılımcılarının düşünceleri, duyguları, tutumları, inançları, değerleri, algıları, kişilikleri ve davranışsal niyetleri hakkında bilgi edinmek için kullanırlar (Johnson & Christensen, 2014).

Araştırmacı, katılımcılardan gerekli verileri toplamak için yapılandırılmış anketler kullanmıştır. Bu, kapalı uçlu maddelerin araştırmacının ihtiyaç duyduğu tam bilgiyi sağlayabileceği, açık uçlu maddelerin ise katılımcıların kendi sözleriyle ayrıntılı bilgi sağlayabileceği gerçeğine dayanmaktadır (Christensen ve arkadaşları, 2015). Anketler, bu çalışmadaki katılımcıların tüm kademelerine hitap edecek şekilde tasarlanmıştır. E-postayla yönetilen anketler, yönetimi basit oldukları ve yanıtlayanlar tarafından en uygun zamanda kolayca doldurulabildikleri için kullanılmıştır. Anketlerin kullanılmasıyla toplanan verilerin analiz edilmesi ve yorumlanması da ayrıca araştırmacı için kolaylık sağlamıştır.

3.4. Araştırma Araçlarının Geçerliliği ve Güvenilirliği

Cooper & Schindler'e (2014) göre, kapsam geçerliliği uzman kararı ile belirlenir. Araştırma aracının kapsam geçerliliğini sağlamak için araştırmacı, özellikle alanında uzman öğretim üyeleri olmak üzere çalışma alanındaki uzmanların görüşlerini almıştır. Bu, toplanacak verilerin içerik geçerliliğini geliştirmede araştırmacıya yardım sağlamıştır. Bu aynı zamanda araştırma aracının gerekli revizyonunu ve değiştirilmesini kolaylaştırarak araştırmanın geçerliliği artırmıştır (Cooper & Schindler, 2014). Güvenilirlik, esasen, zaman içinde, araçlar ve yanıtlayan grupları üzerinde güvenilirlik, tutarlılık ve tekrarlanabilirlik için bir şemsiye terimdir (Cohen ve arkadaşları , 2018)**.** Güvenilirlik, puanların tutarlılığı veya kararlılığı anlamına gelir (Leavy, 2017, s. 300).

Araştırmada SPSS kullanılarak iç tutarlılık güvenirliği yapılmış ve $\alpha = .84$ iç tutarlılık değeri elde edilmiştir. İç tutarlılık güvenilirliği, bir araçtaki öğelerin aynı şekilde davranma derecesidir. Bu önemlidir, çünkü araç ölçeğindeki maddeler aynı temel yapıyı değerlendirmelidir, bu nedenle bu maddeler uygun iç korelasyonlara sahip olmalıdır. Bir ölçeğin iç tutarlılığı, 0 ile 1 arasında değişen ve optimal değerler .7 ile .9 arasında değişen bir Cronbach alfa (α) değeriyle ölçülür (Creswell & Poth, 2016, s. 185).

3.5. Verilerin Analizi

Veri Analizi, verileri tanımlamak ve örneklemek, özetlemek ve özetlemek ve verileri değerlendirmek için istatistiksel ve/veya mantıksal teknikleri sistematik olarak uygulama sürecidir. Veri analizi, karma yöntem araştırma sürecinde tek bir noktada veya birden çok

noktada gerçekleşebilir. Ayrıca, araştırmacı tarafından atılan belirli adımları ve farklı adımlarda verilen kilit kararları içerir (Creswell & Clark, 2018).

Araştırmacı, tamamlanmış anketleri eksiksizlik ve tutarlılık açısından sıraladı ve düzenlemiştir. Ardından veri temizliği başlamıştır. Toplanan veriler daha sonra SPSS kullanılarak betimsel istatistikler kullanılarak analiz edildi, çünkü bu istatistiksel analiz aracı, araçların, frekans dağılımlarının, tabloların ve grafiklerin en iyi analiz edilmiş özetini sağlayabilir. Bulgular daha sonra daha fazla analiz için tablolar ve grafikler kullanılarak sunuldu ve ayrıca karşılaştırmayı kolaylaştırmıştır. Bu ayrıca tablolar ve yüzdeler aracılığıyla nicel raporlar oluşturmuştur.

Anket ile toplanan verilerin analizinde SPSS yazılım programı kullanılmıştır.

Kişisel bilgilere ve araştırma sorularına ilişkin frekans tabloları verilmiş, yorumlanmıştır. Ankete katılan kadın akademisyenlerle cam tavan sendromu algılarında, medeni durumları çerçevesinde anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için bağımsız t testi ve tek yönlü ANOVA, mesleki unvana, yaş gruplarına, çocuk sahibi olma durumlarına, mesleki deneyimlerine, görev türlerine göre Oneway Anova testi uygulanmıştır.

Çalışmamıza konu olan kadın akademisyenlere ilişkin demografik verilerin değerlendirilmesinde, frekans dağılımında, ölçek değerlendirmesinde ve sonuçların yorumlanmasında ortalama ve standart sapma değerleri kullanılmıştır.

Adayların demografik değişkenlerde ertelenip ertelenmediğini öğrenmek için bağımsız t-testi ve one way ANOVA kullanılmıştır.

3.6. Çalışmanın Hipotezleri

Araştırmada toplam beş temel hipotez oluşturulmuştur. Bunlar şu şekildedir:

H1. Kadın akademisyenlerin medeni durumu ve cam tavan algılamaları arasında önemli bir fark vardır.

H2. Kadın akademisyenlerin unvanları ve cam tavan algısı arasında önemli bir fark vardır.

H3. Kadın akademisyenlerin yaşları ve cam tavan algılamaları arasında önemli bir fark vardır.

H4. Kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olmaları ve cam tavan algısı arasında önemli bir fark vardır.

H5. Kadın akademisyenlerin mesleki deneyimleri ve cam tavan algılamaları arasında önemli bir fark vardır

4. BULGULARIN SUNUMU VE YORUMLAR

Bu bölümde problem durumu, amaç ve önemini, araştırmada karşılaşılan sınırlılıklardan, araştırmayı oluşturan örneklem boyutundan, araştırmanın yöntemine ve bulguları incelenmiştir. Nicel veriler SPSS kullanılarak analiz edilmiş ve tablolar halinde özetlenmiştir. Nitel veriler ise içerik analizi tekniği kullanılarak analiz edilmiştir. Veri sunumu, aşağıda listelenen araştırma hedeflerine göre yönlendirilmiştir:

- Söz konusu yükseköğretim kurumunda çalışan kadın akademisyenler için cam tavan engelleri olup olmadığını tespit etmek,
- Cam tavan algılarını ölçmek,
- Kadın çalışanların üst düzey yönetim pozisyonlarına terfi etmeleri için cam tavan bileşenlerinin neler olduğunu belirlemek.

4.1. Araştırmanın Problemi

Arastirmada "Uganda İslam Üniversitesi'nde istihdam edilen kadın akademisyenlerin CTS engeli ile karşılaşıp karşılaşmadığını araştırmaktadır". Çalışmanın amacı bu doğrultuda bir tespit yapabilmektir. Probleminin cevabı aranmıştır.

4.2. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı, Uganda İslam Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerin yönetici konumuna gelmelerini engelleyen problemlerden biri olan CTS'na ilişkin algıları incelemektir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada şu sorulara yanıt aranmaktadır:

Kadın akademisyenlerin önündeki bireysel, örgütsel, toplumsal kariyer engelleri nelerdir? Kariyer engelleri demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Kadın akademisyenlerin CTS ilişkin algıları nedir? Kadın akademisyenlerin "CTS'a ilişkin algılarında, demografik değişkenlere bağlı olarak bir farklılık var mıdır?

Kadın akademisyenlere göre, yöneticilikte cinsiyete göre ayrımcılık yapılmakta mıdır? Kadın akademisyenlerin yanıtları demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık göstermekte midir?

Kadın akademisyenlerin CTS'nun nasıl aşılabileceğine ilişkin görüşleri nelerdir? Kadın akademisyenlerin CTS'nun nasıl aşılacağına ilişkin görüşleri demografik değişkenlere bağlı olarak bir farklılık oluşturmakta mıdır?

4.3. Araştırmanın Önemi

Yüksek öğretim kurumlarında, yönetim kademesindeki faaliyetlerin sağlıklı bir şekilde yürütülebilmesi için, yöneticilerin eğitim, bilgi, beceri ve yeteneklerinden verimli şekilde fayda sağlanması gerekmektedir. Bilimin ışığında yönetilmesi beklenen üniversitelerde halen kadın yöneticilerin oranı, erkek yöneticilere göre oldukça düşüktür.

Kadınların iş hayatında erkeklerle aynı oranda paya sahip olamadıkları ve birçok meslekte cinsiyet ayrımından kaynaklanan kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna getirilmediği ileri sürülmektedir. Ayrıca, kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen çok çeşitli engeller de bulunmaktadır. Bu engeller, kadınların kişisel tercihler, örgütsel ve toplumsal faktörler, kadınların çoklu rol üstlenme gibi birçok faktörden kaynaklanmaktadır.

CTS kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerine engel olan örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan ilk başta görünmeyen ve inşa edilen engellerdir. Yani doğal değildirler.

Bu çalışma Uganda İslam Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerin üst düzey pozisyonlarda yeterince yer alamamalarının hangi kariyer engelleri ile ilgili olduğunu ortaya koyması ve bu engelleri aşmak için ne gibi stratejiler oluşturulabileceği ile ilgili çıkarımlar sağlamasından dolayı önemlidir. Ayrıca Uganda'da eğitim yönetimi ve denetimi alanındaki literatürü incelediğimizde yönetim ve yöneticilik alanında birçok araştırma bulunmasına rağmen CTS ile ilgili yapılmış bir çalışmaya rastlanmamaktadır.

4.4. Araştırmanın Varsayımları

Bu araştırmada aşağıdaki varsayımlar ortaya konulmuştur:

Veri kaynağı olarak kullanılan, anket formlarının doğru olarak cevaplanacağı varsayılmıştır.

Seçilen örneklem grubunun, araştırmaya veri sağlamada ve evreni temsil etmede yeterli olduğu varsayılmıştır.

Anket maddelerinin, yapılacak araştırma için geçerli ve güvenilir olduğu varsayılmıştır.

Araştırmanın sonucuna ulaşmada kullanılan istatistiksel analizlerin yeterli ve geçerli olduğu varsayılmıştır.

4.5. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu araştırmanın sınırlılıkları aşağıda sıralandığı gibidir:

Araştırma bulguları, anketlerin geri dönüş oranı ve ankette yer alan soruların kalitesi ile sınırlıdır.

Bu araştırma, Uganda İslam Üniversitesi'nde görev yapan kadın öğretim elemanlarının görüşleriyle sınırlıdır.

4.6. Güvenilirlik Sonuçları

Araştırmacı, Cronbach Alpha kullanarak SPSS yöntemiyle araçların iç tutarlılık katsayısını istatistiksel olarak test etmiştir. Güvenilirlik istatistikleri iç tutarlılığı .921 olarak göstermektedir. Bu sayı, istatistiğin son derece güvenilir olduğuna işaret etmektedir ve aynı kriterin ölçülmesinde maddelerin tutarlı olduğunun kanıtıdır. Bu istatistiksel sonuç katsayı alfa değerinin 0,70 veya daha yüksek olması gerektiğini gözlemleyen Christensen Johnson ve Turner'ın (2015) savı ile de uyumludur. Yüksek bir değer, ögelerin sürekli olarak aynı şeyi ölçtüğünün bir kanıtıdır. Tavakol ve Dennick (2011) ise kabul edilebilir alfa değerleri için 0,70 ile 0,95 arasında değişim gösteren farklı raporların mevcut olduğunu öne sürmüştür.

Tablo 13: Güvenilirlik İstatistikleri

Cronbach Alpha	Öğe sayısı
.921	36

4.6.1. Demografik Bulgular

Aşağıdaki bölümde sunulan veriler araştırmaya katılan katılımcıların ana demografik özelliklerinin kısa bir özetini sunmaktadır. Araştırmanın tüm katılımcıları kadındır. Katılımcıların öğretim deneyimleri, nitelikleri, medeni durumları, çocuk sayısı ve yaşlarına dair veri toplanmıştır.

Tablo 14: IUIU'daki kadın akademisyenlerin demografik özellikleri

		n	**%**
Yaş Grubu	25-34	93	61,2
	35-44	40	26,3
	45-54	18	11,8
	55….	1	0,7
	Toplam	152	100,0
Medeni Durum	Evli	115	75,7
	Diğer	3	2,0
	Bekar	34	22,4
	Toplam	152	100,0
Çocuk Sayısı	0	48	31,6
	1	26	17,1
	2	22	14,5
	3+	56	36,8
	Toplam	152	100,0
Mesleki Unvan	Öğretim Asistanı (Okutman)	62	40,8
	Öğretim Görevlisi	24	15,8
	Öğretim Üyesi	52	34,2
	Araştırma Görevlisi	11	7,2
	Doçent	3	2,0
	Toplam	152	100,0
Mesleki Deneyim	1-5	77	50,7
	6-10	36	23,7
	11-15	25	16,4
	16-20	11	7,2
	21+	3	2,0
	Toplam	152	100,0

Çalışma, hedef okullardan iyi bir yanıt oranı elde etmiştir. Hedeflenen katılımcı sayısı olan 180 kişiden 152'si (%84,4) araştırmaya katılmıştır. Sadece 28 (%15,6) kişi katılım sağlamamıştır. Mugenda ve Mugenda'ya (2003) göre, %50 yanıt oranı yeterli, %60 iyi ve %70'in üstü çok iyi olarak derecelendirilmiştir. Bu değerlendirmeden yola çıkılırsa, %84,4'lük yanıt oranının, Uganda'nın Butambala bölgesinden seçilmiş devlet destekli okullardaki ortaokul öğretmenlerinin bilgi arama uygulamaları hakkında somut ve güvenilir bilgiler sunmak için yeterince yüksek bir oran olduğunu söylemek mümkündür.

Tablo 14'e göre katılımcıların 93'ünün (%61,2) yaşları 25-34, 40'ının (%26,3) yaşları 35-44, 118'inin (%11,8) yaşları 45-54 arasında, 1'i (%0,7) ise 55 yaş üzerindedir. Bulgulardan Uganda İslam Üniversitesi'ndeki akademideki kadınların çoğunun 25-34 yaş arası olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum katılımcıların araştırmada bilgi havuzu sağlamak için kullanılan güvenilir verileri verecek olgunluktaki yaş aralıklarında olduklarını göstermektedir.

Medeni durumlarına göre Uganda İslam Üniversitesi (IUIU)'ndaki akademik pozisyonlarda çalışan 115 kadın (%75,7) evli, 34'ü (%22,4) bekarken, 3'ü (%2) ise diğer kategorisinde yer almaktadır. Diğer başlığı altındaki kategori boşanmış, ayrılmış, eşi vefat etmiş veya medeni durumunu açıklamamayı tercih etmiş kadınları kapsamaktadır. Tablodan elde edilen bulgularda katılımcıların %75,7'lik kısmı evliyken, %22,4'ü bekar ve %2'si ise diğer kategorisindedir. Buna göre ankete katılan katılımcıların çoğunluğun evli kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Yukarıdaki bulgular, IUIU'daki akademik kadronun büyük bir kısmının evli olduğunu ve çoğunluğunun ailevi sorumlulukları olduğunu göstermektedir.

Katılımcıların çocuk sayısı incelendiğinde, çocuksuz katılımcıların oranının %31,6, bir çocuklu katılımcıların oranının %17,1, iki çocuklu katılımcıların oranının %14,5 ve son olarak üç veya daha fazla çocuk sahibi olan katılımcıların oranının %36,8 olduğu görülmektedir. Yukarıdaki bulgular, ankete katılanların çoğunluğunun anne olduğu ve bu nedenle katılımcıların çocuklarına bakmakla yükümlü olduklarını göstermektedir.

Tablo 14'e görüldüğü gibi, araştırmaya katılanların %40,8'i öğretim asistanı (okutman), %34,2'si öğretim üyesi, %7,2'si araştırma görevlisi ve %2'si doçenttir. Bulgulara dayanarak, katılımcıların akademik nitelikleri ve konuya aşinalıkları aşikardır. Bu bulgular, doçent ve profesör pozisyonlarında az sayıda kadın olduğunu göstermektedir.

Bu, akademideki kadınların daha yüksek akademik pozisyonlara ulaşmak için kariyer gelişim programlarına katılmaları gerektiği anlamına gelir.

Bu çalışmanın katılımcılarının iş hayatlarında deneyim sahibi olması zorunludur. Araştırmaya katılanların 77'sinin (50,7%) 1-5 yıl arasında öğretmenlik deneyimi olduğu görülmektedir. 36'sının (23,7%) 6-10 yıl, 25'inin (16.4%) 11-15 yıl, 11'inin (7,2%) 16-20 yıl boyunca çalışmış ve 2'sinin (2%) 21 yıl ve üzerinde mesleki deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bulgulara dayanarak, katılımcıların öğretim alanında yeterli deneyime sahip oldukları sonucuna varılmıştır. Katılımcıların, akademideki deneyimleri sayesinde bu araştırma için gerekli yeterlilik ve yetkinliğe sahip oldukları aşikardır.

4.6.2. Hipotezler

Aşağıdaki hipotezler tek yönlü ANOVA sonuçlarına göre verilmektedir.

Tablo 15: Kadın akademisyenlerin medeni duruma göre cam tavan algılamaları

Faktörler		Kareler Toplamı	Df	Kareli Ortalama	F	SİG.
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arasında	5.100	3	1.700	4.151	.007
	Gruplar İçinde	60.613	148	.410		
	Toplam	65.713	151			
Kişisel Tercih Algıları	Gruplar Arasında	2.703	3	.901	2.466	.065
	Gruplar İçinde	54.079	148	.365		
	Toplam	56.782	151			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar Arasında	1.520	3	.507	.806	.493
	Gruplar İçinde	93.082	148	.629		
	Toplam	94.602	151			
Gayri resmi İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar Arasında	4.024	3	1.341	1.854	.140
	Gruplar İçinde	107.098	148	.724		
	Toplam	111.122	151			
Mentor Eksikliği	Gruplar Arasında	.947	3	.316	.242	.867
	Gruplar İçinde	192.919	148	1.304		
	Toplam	193.867	151			
Mesleki Ayrımcılık	Gruplar Arasında	1.412	3	.471	.422	.737
	Gruplar İçinde	165.031	148	1.115		
	Toplam	166.444	151			
Stereotipler	Gruplar Arasında	4.392	3	1.464	2.042	.111
	Gruplar İçinde	106.106	148	.717		

Toplam	110.498	151

Tek yönlü Anova istatistik sonuçlarına göre, çoklu rol üstlenme ile medeni durum arasında (f=4.151, p<0.05), kişisel tercih algıları ile medeni durum arasında (f=2.466, p>0.05), örgüt kültürü ve örgüt politikası ile ve medeni durum arasında (f=0,806, p>0,05), mentor eksikliği ile medeni durum arasında (f=0,242, p>0,05), mesleki ayrımcılık ile medeni durum arasında (f=0,422, p>0,05), stereotipler ile medeni durum arasında (f=2.042, p> 0.05), gayri resmi iletişim ağlarına katılamama ile medeni durum arasında (f=1.854, p> 0.05) anlamlı bir farklılık gözlemlenmemiştir. Bu istatistiksel sonuçlara göre, deneklerin stereotipler, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikasına ilişkin algı ve görüşlerine göre reddedilen H0 hipotezi kabul edilmekte ve gayri resmi iletişim ağlarına katılamama meslek unvanlarına göre değişmemektedir. Ancak çoklu rol üstlenmeyi açıklayan maddelere verilen yanıtlar incelendiğinde (f=4.151, p<0.05), çoklu rol üstlenmede önem arz eden bir farklılık olduğu görülmüştür. Buna göre H1 hipotezi de çoklu rol üstlenme değişkenine göre kabul edilmiştir.

H0. kadın akademisyenlerin medeni durumları ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1. kadın akademisyenlerin medeni durumları ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

4.6.2.1. Cam-tavan bariyerlerini kadın akademisyenlerin mesleki unvanlarına göre sonuçlarının açıklanması

H0. Kadın akademisyenlerin unvanları ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark yoktur**.**

H1. Kadın akademisyenlerin unvanları ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark vardır**.**

Tablo 16'da kadın akademisyenlerin cam tavan başlıklarının mesleki unvanlarına göre Anova testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 16 : Kadın akademisyenlerin cam tavan başlıklarının mesleki unvanlarına göre algıları Anova testi sonuçları

ANOVA

Faktörler		Kareler Toplamı	df	Kareli Ortalama	F	Sig.
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar arasında	3.005	3	1.002	2.364	.074
	Gruplar içinde	62.708	148	.424		
	Toplam	65.713	151			
Kişisel Tercih Algıları	Gruplar arasında	1.955	3	.652	1.759	.157
	Gruplar içinde	54.827	148	.370		
	Toplam	56.782	151			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar arasında	1.267	3	.422	.669	.572
	Gruplar içinde	93.336	148	.631		
	Toplam	94.602	151			
Gayri resmi İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar arasında	3.592	3	1.197	1.648	.181
	Gruplar içinde	107.530	148	.727		
	Toplam	111.122	151			
Mentor Eksikliği	Gruplar arasında	2.240	3	.747	.577	.631
	Gruplar içinde	191.627	148	1.295		
	Toplam	193.867	151			
Mesleki Ayrımcılık	Gruplar arasında	1.290	3	.430	.385	.764
	Gruplar içinde	165.154	148	1.116		
	Toplam	166.444	151			
Stereotipler	Gruplar arasında	1.667	3	.556	.756	.521
	Gruplar içinde	108.831	148	.735		
	Toplam	110.498	151			

Tek yönlü Anova testi sonuçlarından; çoklu rol üstlenme değişkenini açıklayan maddelere verilen yanıtlar ile katılımcıların mesleki unvanları arasında ($f=2.364$, $p>0.05$); kişisel tercih algılarını açıklayan maddelere verilen cevaplar ile katılımcıların mesleki unvanları arasında ($f=1.759$, $p>0.05$); örgüt kültürü ve örgüt politikası değişkenini açıklayan maddelere verilen cevaplar ile katılımcıların mesleki unvanları arasında ($f=0.669$, $p>0.05$); gayri resmi iletişim ağlarına katılamama değişkenini açıklayan maddelere verilen yanıtlar ile katılımcıların meslek unvanları arasında ($f = 1.648$, $p>0.05$), stereotipler ile katılımcıların meslek unvanları arasında ($f=0.756$, $p>0.05$), mentor eksikliği ile katılımcıların mesleki unvanları arasında ($f=0.577$, $p>0.05$); mesleki ayrımcılık değişkenini tanımlayan maddelere verilen yanıtlar ile katılımcıların mesleki unvanları arasında ($f=0.385$, $p>0.05$) değerleri ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla,

ankete katılan deneklerin çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası ile gayri resmi iletişim ağlarına katılamama konusundaki algı ve görüşlerinin meslek unvanlarına göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Araştırmanın yukarıdaki istatistiksel bulgularına göre kadın akademisyenlerin stereotipler, mentor eksikliği ve mesleki ayrımcılık konusundaki görüşleri meslek unvanlarına göre farklılık göstermemektedir.

4.6.2.2. Kadın akademisyenlerin yaş grubuna göre cam tavan engellerini tanımlayan sonuçlar

H0. Kadın akademisyenlerin yaş grupları ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1. Kadın akademisyenlerin yaş grupları ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 17'de katılımcıların cam tavan engellerinin, yaş gruplarına göre Oneway Anova testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 17 : Kadın akademisyenlerin yaş gruplarına göre cam tavan engelleri açıklayan bulgular

ANOVA

		Kareler Toplamı	df	Kareli Ortalama	F	Sig.
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar arasında	1.104	4	.276	.628	.643
	Gruplar içinde	64.609	147	.440		
	Toplam	65.713	151			
Kişisel Tercih Algıları	Gruplar arasında	0.913	4	.228	.601	.663
	Gruplar içinde	55.869	147	.380		
	Toplam	56.782	151			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar arasında	6.441	4	1.610	2.685	.034
	Gruplar içinde	88.161	147	.600		
	Toplam	94.602	151			
Gayriresmi iletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar arasında	4.006	4	1.002	1.374	.246
	Gruplar içinde	107.116	147	.729		

	Toplam	111.122	151			
Mentor Eksikliği	Gruplar arasında	12.353	4	3.088	2.501	.045
	Gruplar içinde	181.514	147	1.235		
	Toplam	193.867	151			
Mesleki Ayrımcılık	Gruplar arasında	7.310	4	1.828	1.688	.156
	Gruplar içinde	159.133	147	1.083		
	Toplam	166.444	151			
Stereotipler	Gruplar arasında	5.626	4	1.406	1.971	.102
	Gruplar içinde	104.872	147	.713		
	Toplam	110.498	151			

Tablo 17'deki gösterildiği gibi, kadın akademisyenlerin yaş aralığını ve değişkeni varsaymayı açıklayan maddelere verdikleri yanıtlar arasında tek yönlü Anova sonucu, kadın akademisyenlerin cam tavan algıları arasında aşağıdakiler arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı ortaya çıkmıştır: kişisel tercih algıları (f=0,601, p>0,05), gayri resmi iletişim ağlarına katılamama (f=1,374, p>0,05), çoklu rol üstlenme (f=0,628, p>0,05), mesleki ayrımcılık (f=1,688) , p>0.05) ve stereotipler (f=1.971, p>0.05). Ancak katılımcıların yaş gruplarına bağlı değişkenlerden mentor eksikliği (f=2.501, p<0.05) ile örgüt kültürü ve örgüt politikası (f=1.2323, p>0.05) arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu ortaya çıkmıştır. Bu istatistiksel bulgulara göre IUIU'daki kadın akademisyenler ile kişisel tercih algıları, gayri resmi iletişim ağlarına katılamama, çoklu rol üstlenme, mesleki ayrımcılık ve stereotipler gibi değişkenler ile kadın akademisyenlerin cam tavana ilişkin algıları ve yaş grupları arasında anlamlı bir farklılık bulunmazken, mentor eksikliği ile örgüt kültürü ve örgüt politikası değişkenleri ile kadın akademisyenlerin yaş grupları arasında anlamlı bir fark göze çarpmaktadır.

4.6.2.3. Kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre cam tavan bariyerlerini açıklayan sonuçlar

H0. Kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılık yoktur.H1. Kadın akademisyenlerin çocuk sahibi olma durumuna göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 18 : Araştırmaya katılanların çocuk sayılarına göre dağılımı

ANOVA

Faktörler		Karelerin Toplamı	Df	Kareli Ortalama	F	Sig.
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar arasında	.107	2	.719	.796	1.935
	Gruplar içinde	65.606	149	.371		
	Toplam	65.713	151			
Kişisel Tercih Algıları	Gruplar arasında	1.437	2	.570	.916	.909
	Gruplar içinde	55.345	149	.627		
	Toplam	56.782	151			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar arasında	1.141	2	.414	.563	.559
	Gruplar içinde	93.461	149	.740		
	Toplam	94.602	151			
Gayri resmi İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar arasında	.827	2	.948	.687	.736
	Gruplar içinde	110.295	149	1.288		
	Toplam	111.122	151			
Mentor Eksikliği	Gruplar arasında	1.896	2	1.186	.539	1.077
	Gruplar içinde	191.971	149	1.101		
	Toplam	193.867	151			
Mesleki Ayrımcılık	Gruplar arasında	2.371	2	.811	.171	1.110
	Gruplar içinde	164.072	149	.731		
	Toplam	166.444	151			
Stereotipler	Gruplar arasında	1.622	2	.719	.340	1.935
	Gruplar içinde	108.876	149	.371		
	Toplam	110.498	151			

Tablo 18'e göre katılımcılara çocuk sahibi olma durumuna ilişkin değişkenleri açıklayan maddeler sunulduğunda, çoklu rol üstlenme (f=0.121, p>0.05), kişisel tercih algıları (f=1,935, f=1,935, p> 0.05), mentor eksikliği (f = 0.736, p> 0.05), mesleki ayrımcılık (f = 1.077, p> 0.05), örgüt kültürü ve örgüt politikası (f = 0.909, p> 0.05), stereotipler (f = 1.110, p>0.05) ve gayri resmî iletişim ağlarına katılamama (f=0.559, p>0.05) gibi sonuçlar ortaya çıkmıştır. Bu istatistiksel bulgulara göre H1 hipotezi reddedilir ve H0 hipotezi kabul edilmiştir.

4.6.2.4. Kadın akademisyenlerin mesleki deneyimlerine göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

H0. Kadın akademisyenlerin mesleki deneyimleri ve cam tavan algılamaları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H1. Kadın akademisyenlerin mesleki deneyimleri ve cam tavan algılamaları arasında anlamlı bir fark vardır. Tablo 19"da katılımcıların cam tavan engellerinin mesleki unvana göre Oneway Anova testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 19: Mesleki unvana göre ANOVA testi sonuçları

ANOVA						
Faktörler		**Sum of Squares**	**df**	**Mean Square**		**Sig.**
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar arasında	4.149	4	1.037	2.477	.047
	Gruplar İçinde	61.563	147	.419		
	Toplam	65.713	151			
Kişisel Tercih Algıları	Gruplar arasında	4.419	4	1.105	3.101	.017
	Gruplar İçinde	52.363	147	.356		
	Toplam	56.782	151			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	Gruplar arasında	10.991	4	2.748	4.831	.001
	Gruplar İçinde	83.611	147	.569		
	Toplam	94.602	151			
Gayri resmi İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar arasında	7.339	4	1.835	2.599	.039
	Gruplar İçinde	103.784	147	.706		
	Toplam	111.122	151			
Mentor Eksikliği	Gruplar arasında	15.659	4	3.915	3.229	.014
	Gruplar İçinde	178.208	147	1.212		
	Toplam	193.867	151			

Mesleki Ayrımcılık	Gruplar arasında	25.225	4	6.306	6.565	.000
	Gruplar İçinde	141.218	147	.961		
	Toplam	166.444	151			

(Atak, 2005)Yukarıdaki bulgular, çalışmalarına katılanların önemli bir çoğunluğunun herhangi bir yayını olmadığını ortaya koyan Yousaf ve Schmiede (2017)'nın savı ile uyumludur. Düşük kitap ve makale yayınlama oranı, kadınların ciddi bilimsel çalışmalar yapacak becerilere, ilgi alanlarına veya zamana sahip olmamasına bağlanmaktadır (Yousaf & Schmiede, 2017, s. 2). Bazı akademisyenler ise, kadın öğretim üyelerinin artan lisans eğitimi talebi ile araştırma yapmak için gereken çaba arasında bir denge kurmakta zorlandıklarını tartışmaktadır (Kimoto, 2015).

Tablo 20: Kitaplar ve makale yayınlanması ve öğretme deneyimi arasındaki ilişki

		Öğretim Deneyimi	**Yayınlanan Kitaplar**
Öğretim deneyimi	Pearson Korelasyonu	1	.190*
	Sig. (2-tailed)		.019
	N	152	152
Yayınlanan kitaplar	Pearson Korelasyonu	.190*	1
	Sig. (2-tailed)	.019	
	N	152	152
		Öğretim Deneyimi	Yayınlanan Makaleler
Öğretim deneyimi	Pearson Korelasyonu	1	.401**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	152	152
Yayınlanan makaleler	Pearson Korelasyonu	.401**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	152	152

**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-uçlu)

Bulgular, yayınlanan kitap sayısı ile kadın akademisyenlerin öğretmenlik deneyimi arasındaki korelasyon katsayısının 0,190 ve p değerinin 0,019 olduğunu göstermektedir. Bu, öğretim deneyimi ve yayınlanan kitap sayısı değişkenlerinin anlamlı olduğunu ve r =0.190, N=152, P<0.01 zayıf bir şekilde pozitif olarak ilişkili olduğunu gösterir. Yayınlanan makale sayısı ile kadın akademisyenlerin öğretmenlik deneyimi arasındaki

korelasyon katsayısı 0,401 ve p değeri 0,000'dir. Dolayısıyla (r =.401, N=152, p<0.01) öğretmenlik deneyimi ve yayınlanan makale sayısı değişkenlerinin anlamlı olduğunu ve zayıf bir şekilde pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir.

Tablo 21: kitaplar, yayınlanmış makale ve akademik kalite arasındaki ilişki

		Yayınlanan Makaleler	Akademik Yeterlilik
Yayınlanan kitaplar	Pearson Korelasyonu	1	.364**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	152	152
Akademik yeterlilik	Pearson korelasyonu	.364**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	152	152
*. Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-uçlu)			

		Yayınlanan Kitaplar	Akademik Yeterlilik
Makale sayısı	Pearson korelasyonu	.212**	1
	Sig. (2-tailed)	.009	
	N	152	152
Akademik yeterlilik	Pearson korelasyonu	1	.212**
	Sig. (2-tailed)		.009
	N	152	152

**. Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-uçlu).

Bulgular ayrıca kadın akademisyenlerin yayınlanan kitap sayısı ile akademik nitelikleri arasındaki korelasyon katsayısının 0,212 ve p değeri 0,000 olduğunu göstermektedir. P değeri 0,01'den küçük ve r = 0,212 olduğundan, bu durum akademik nitelik ve yayınlanan kitap sayısı değişkenlerinin anlamlı olduğunu ve zayıf bir şekilde pozitif yönde ilişkili olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca, yayınlanan makale sayısı ile kadın akademisyenlerin akademik nitelikleri arasındaki korelasyon katsayısının 0.364 ve p değeri 0.000 olduğunu göstermektedir. Buna göre p değeri 0.01'den küçük ve r = .364 olduğundan, bu durum akademik nitelik ve yayınlanan makale sayısı değişkenlerinin anlamlı ve zayıf bir şekilde pozitif korelasyona sahip olduğunu göstermektedir.

Tablo 22: Kadın akademisyenlerin terfi kriterleri

		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Hayır	99	65.1	65.1	65.1
	Evet	53	34.9	34.9	100.0
	Toplam	152	100.0	100.0	

Katılımcılardan herhangi bir terfi alıp almadıklarını belirtmeleri istendiğinde, %65,1'i hiç terfi almadığını, %34,9'u terfi aldığını belirtmiştir. Bu, IUIU'daki kadın

akademisyenlerin nadiren terfi aldığı anlamına gelmektedir. Bu, üniversitelerdeki adam kayırma konusuna bağlanabilir (Goverment of Uganda, 2016). Aydın ve arkadaşları (2007) kadınların belirli bir akademik seviyeye geldikten sonra tam olarak adlandırılmayan bazı sebepler ve önyargılar bahane edilerek engellendiğini, üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin önüne geçildiğini ve yönetim kadrolarından uzak tutulduklarını belirten bulgularla uyumludur.

Tablo 23: Akademik kariyer boyunca kurum değiştirme

		Frekans	%	Geçerli %	Kümülatif %
Geçerli	Hayır	99	65.1	65.1	65.1
	Evet	53	34.9	34.9	100.0
	Toplam	152	100.0	100.0	

Katılımcılara akademik kariyere başladıktan sonra kurumlarını değiştirip değiştirmedikleri sorulduğunda, katılımcılardan %61.8'i hiç kurum değiştirmediğini, %38.2'si ise akademik kariyerlerine başladıklarından beri kurum değiştirdiğini belirtti. Yukarıdaki bulgular IUIU'daki kadın akademisyenlerin yıpranma oranının düşük olduğunu göstermektedir**.**

4.6.2.5. Cam tavan sendromu ölçeğinin frekans dağılımı ve betimsel istatistikleri

Katılımcıların cam tavan sendromu hakkındaki algılarının kapsamını belirlemek için katılımcılardan anlaşma derecelerini beş kat Likert ölçeğinde, katılıyorum, kararsızım, katılmıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde belirtmeleri istenmiştir. Katılımcıların ne ölçüde katılıp katılmadıklarını belirlemek için, kesinlikle katılıyorum ve katılıyorum puanları katılıyorum fikrini temsil etmesi amacıyla bir araya getirilmiştir. Katılıyorum ve kesinlikle katılmıyorum şeklinde görüş belirtenler de katılmıyorum başlığı altında bir araya getirilmiştir. Tarafsız yanıtlar karar vermede yardımcı olmayacağından bu seçenekteki puanlar göz ardı edilmiştir. Tablo 28"de çok rol üstlenme göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular verilmektedir

Tablo 24: Çok rol üstlenme göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Çoklu rol üstlenme	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %

Benim yerim eşimin yanıdır.	64	42.1%	41	27.0%	47	30.9%
Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir.	125	82.2%	15	9.9%	12	7.9%
Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum.	85	55.9%	36	23.7%	31	20.4%
Akademik hayatım iyi bir eş olmamı engelliyor.	40	30.0%	32	21.1%	80	52.6%
Benim için birinci öncelik akademik kariyerdir.	62	42.0%	43	28.3%	47	30.9%
Evliliğin akademik çalışmalarımı aksatacağını(aksattığını) düşünüyorum.	45	31.0%	25	16.4%	82	53.9%

Cam tavan sendromunun vaka bazında çoklu rol üstlenme ile ilgili analizinde, bu çalışmaya katılan katılımcıların çoğu, çoklu rol üstlenme konusunda yerlerinin eşlerinin yanı değil, %82,2 gibi büyük bir oranla önceliklerinin çocuklarına bakmak olduğunu belirttiler %55,9'u ailede erkeklere göre daha fazla sorumluluk sahibi olduklarına, %42,1'i kocası olmadan ayrılamayacaklarına, %52,6'sı akademik hayatın iyi bir eş ve anne olmaya engel olmadığına ve %53.9'u evliliklerinin akademik çalışmalarını aksatmadıklarına inanmaktadır. %40,8'i birinci önceliklerinin akademik kariyer olduğuna dair görüşlerini beyan etmiştir.

Yukarıdaki bulgular, kadınların önceliğinin çocuklarına bakmak olduğu, ailede erkeklere göre daha fazla sorumluluklarının olduğu, akademik hayatın iyi bir eş ve anne olmaya engel olmadığı, kadınlar birinci önceliklerinin akademik kariyerden ziyade evlilik olduğu ve akademik çalışmaların evliliklerine ket vurduğunu gözlemleyen Öge, Karasoy ve Kara'nın savları (2014) ile uyumludur.

Yukarıdaki bulgulardan, ankete katılanların çoğunluğunun (%82,2) önceliklerinin çocukları olduğunu belirttikleri görülmektedir. Akpınar-Sposito (2013) çocuk sahibi olmanın aile yaşamına birçok sorumluluk getirdiğini ve bu nedenle birçok kadının çocuklarını yeterince büyütmek için kariyerlerini erken bırakmaya karar vermelerinin sebebini üzerine yorumlar getirmiştir. Bu nedenle, işverenler kadınların önce ailelerini seçeceklerine dair bir çekinceye sahip olduklarından kadın çalışanlarını terfi ettirmekte konusunda zaman zaman tereddüt etmektedirler (Akpinar- Sposito, 2013, s. 488-497).

Ayrıca, ankete katılanların %55,9'u ailede erkeklerden daha fazla sorumluluk sahibi olduklarını kabul etmektedir. Bu, Wolfinger, Mason ve Goulden'in (2008) aileyi ve

evliliği, kadınların imtiyaz kazanmaya çalışırken sızdıran boru hattı üzerinde doğrudan bir etkisi olarak kavramsallaştırmasıyla aynı fikirdedir (Wolfinger ve arkadaşları, 2008, s. 388-405).Tablo 29"da kişisel tercih algılarına göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular verilmektedir.

Tablo 25 : Kişisel tercih algılarına göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Kişisel Tercih Algıları	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım.	43	28.3%	32	21.1%	77	50.7%
Akademik yaşamda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.	30	19.8%	32	21.1%	90	59.2%
Kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim.	134	88.2%	9	5.9%	9	5.9%
Başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahibim.	133	87.5%	13	8.6%	6	3.9%

Kişisel tercih algıları faktörlerine bakıldığında, ankete katılanların %87,5'i başarılı yönetici olma yeteneğine sahip olduklarına inanmakta, %88,2'si kariyer hedeflerine ulaşmak için belirli planları olduğunu, %59,2'si akademik hayatta üst düzey yönetici olarak çalışmanın cinsel kişiliklerini olumsuz etkilemeyeceğini düşünmektedir. %50,7'sinin yönetilmekten çok yönetmeyi tercih ettiği görülmektedir. Yukarıdaki bulgular, katılımcıların başarılı yöneticiler olma potansiyeline sahip olduklarına ve kariyer hedeflerine ulaşmak için özel planları olduğuna inandıklarını ima etmektedir.

Yukarıdaki bulgular, Hall & Foster (1977) ve Hall'ın (2012) psikolojik başarı modeli ile uyumludur. Bu sürecin kuruluşun hedeflerine ulaşmasına yardımcı olmasını sağlamak işverenlerin görevidir. Modele göre, bireysel kariyer yönetiminin iki temel yönü, kariyer yönetiminde bireysel kariyer planlamasının etkileri ve bireysel kariyer taktikleridir (Orpen, 1994, s. 27-37). Tablo 30"da gayri resmi iletişim ağlarına katılamama göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular verilmektedir.

Tablo 26 : Gayri resmi iletişim ağlarına katılamama göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Kadın akademisyenlerin Gayri resmi İletişim Ağlarına Katılamamalarına ilişkin olarak,

Gayri resmi iletişim ağlarına katılamama	**Kesinlikle katılıyorum**		**Kararsızım**		**Katılmıyorum**	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum.	82	53.9%	34	22.4%	9	5.9%
Erkek akademisyenler sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle hemcinslerini kayırıcı davranışta bulunuyorlar.	68	44.7%	32	21.1%	13	8.6%
Erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanıyorum	62	40.8%	28	18.4%	22	14.5%

ankete katılanların %53,9'u erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kurduklarını, %44,7'si erkek akademisyenlerin sosyal hayatlarında ikili ilişkilerin etkisiyle hemcinsleri lehine hareket ettiğini, %40,8'i ise erkek egemen iletişim ağlarına girmekte zorlandıklarını belirtmiştir.

Bu sebeple, yukarıdaki bulgular, Öge ve arkadaşlarının (2014) kadınların erkeklerin egemen olduğu iletişim ağlarına katılmakta zorlanmadığı görüşünden ayrılmaktadır.Tablo 31'e Mentor eksikliği göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular verilmektedir.

Tablo 27: Mentor eksikliği göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Mentor Eksikliği	**Katılıyorum**		**Kararsızım**		**Katılmıyorum**	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok.	68	44.7%	27	17.8%	57	37.5%
Mentorluk ilişkisinden yeterince yararlanamıyorum. (Mentorluk: Danışmanlık, koçluk)	65	42.8%	36	23.7%	51	33.5%

Tablo 31'e göre Mentor Eksikliği ile ilgili olarak ise ankete katılanların %44,7'si kendilerine rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici bulunmadığını, %42,8'i mentor ilişkisinden yeterince faydalanmadıklarını ve kendilerine (bir başka deyişle kadınlara) uygun işlere yönlendirilmediklerini düşünmektedir. Bulgular, işyerlerinde rol model olarak hareket edebilecek az sayıda kadın yönetici olduğunu göstermektedir.

Ayrıca, bu az sayıda kadın yönetici mentorluk için uygun olsa bile kadın akademisyenler, mentorluk ilişkisinden yeterince faydalanmadıklarını belirtmektedir.

Yukarıdaki bulgular, rektör yardımcıları gibi üst düzey yöneticilerden üst düzey yönetim pozisyonları için kadınların erkeklere göre daha az mentorluk ve eğitim aldıkları gerçeğine dayanmaktadır. Bunun yerine kadınların daha az kıdemli çalışanlardan ve ailelerinden destek aldıkları görülmektedir (Obers ve arkadaşları, 2020) . Pruitt, Johnson, Catlin ve Knox (2010) yaptıkları çalışmada, profesörlüğe terfi etmek isteyen ve psikolojik danışmanlık hizmeti alan kadın doçentlerin mevcut bir akıl hocasının (mentor) desteğine sahip olmanın yararlı olduğunu belirttiklerini ortaya çıkarmışlardır.

Tablo 32'de örgüt kültürü ve örgüt politikası göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular verilmektedir.

Tablo 28: Örgüt kültürü ve örgüt politikası göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikası	**Kesinlikle katılıyorum**		**Kararsızım**		**Katılmıyorum**	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Kadınlar, ders seçme, akademik yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	92	60.6%	27	17.8%	33	21.7%
Akademik yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.	44	29.0%	39	25.7%	69	45.4%
Kurs dağılımı açısından cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.	36	23.7%	38	25.0%	78	51.4%
Erkeklere üst yönetim için daha fazla fırsat verilir.	110	72.3%	17	11.2%	25	16.5%
İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.	59	38.8%	27	17.8%	66	43.4%
İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.	108	71.0%	23	15.1%	21	13.8%

Örgütsel politika ile ilgili olarak, ankete katılanların %72,3'ü erkeklere üst düzey yönetim pozisyonları için daha fazla fırsat verildiğini, %60,6'sı kadınların ders seçme ve akademik terfi gibi alanlarda ayrımcılığa maruz kaldığını, %71,0'ı işyerlerinde eşit performans değerlendirmesi yapıldığını düşünmektedir. Katılımcıların %51,4'ü ders

dağılımı açısından kadınların cinsel ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmemekte, 43,4'ü iş yerlerinin erkeklerin lehine kurallarla yönetildiğini savunmaktadır. Son olarak, %45,4'ü ise akademik terfi hususunda cinsel ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmemektedir.

Cinsiyet ayrımcılığının yaygınlığı, katılımcılar tarafından da kurumlarının örgüt kültürü ve politikalarında yer alan bir kavram olarak kabul edilmiştir. Bunun nedeni, ankete katılanların %72,3'ünün erkeklere kadın meslektaşlarına göre daha fazla üst yönetim fırsatı verildiğini belirtmesi ve ayrıca katılımcıların %60,6'sının da kadınların ders seçimi ve akademik terfi gibi hususlarda ayrımcılığa maruz kaldığını işaret etmesidir. Yukarıdaki bulgular, kadın akademisyenlerin ayrımcılık, erkek egemenlik ve yetkilendirme eksikliği gibi örgütsel kısıtlamalarla karşı karşıya olduklarını ve bu gibi faktörlerin kadınların liderlik pozisyonlarını sürdürme kararlarını etkilediğini gözlemleyen Kholis'in (2017) savı ile uyumludur.

Bulgular ayrıca, örgütlerin uzun süredir erkek egemen olduğu gerçeğine dayanmaktadır; bu nedenle, erkeklerin çalışma tarzları ve yaşam döngüleri etrafında örgütlenmiş ve 'cinsiyet açısından nötr' ve liyakat dayalı görünenleri bile desteklemiştir (Ely & Meyerson, 2000, s. 103-151). Örneğin, liderlik, erkeklerin yaygın olarak algılanan özellikleri olan daha temsilci niteliklerle ilişkilendirilmiştir (Kark & Eagly, 2010, s. 443-468) .

Tablo 33'te Katılımcıların Cam Tavan Engellerinin Mesleki Ayrımcılığa Göre Oneway Anova testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 29: Mesleki ayrımcılığa göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Mesleki Ayrımcılık	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Ailem beni, kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe yönlendirdi.	53	34.9%	21	13.8%	78	51.3%
İş yerimdeki görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık gösteriyor.	60	39.5%	27	17.8%	65	42.7%
Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmam gerekiyor.	89	58.6%	20	13.2%	43	28.2%

Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha uzun süre beklemem gerekiyor.	56	36.8%	25	16.4%	71	46.7%
Üst yönetim kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yer almıyorum.	67	44.1%	31	20.4%	54	35.6%
Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.	44	28.9%	22	14.5%	86	56.5%

Mesleki ayrımcılığa göre cam tavan engellerini açıklayan bulgulara açısından cam tavan kavramını inceleyecek olursak, ankete katılanların %58,6'sı kariyerlerinde ilerlemek için erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda oldukları konusunda hemfikir, %51,3'ü kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe aileleri tarafından yönlendirildiklerini düşünmemekte, %42,7'si işyerlerindeki görev dağılımının kadın ve erkek için farklılık gösterdiğine katılmamaktadır. %44'ü mesleklerinde ilerlemek için erkeklerden daha uzun süre beklemeleri gerektiğine katılmazken, %56,5'i sadece erkeklerin üst düzey yönetim pozisyonlarına daha uygun olduğu fikrini reddetmektedir. Yukarıdaki bulgular, Uganda'daki İslam Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerin kariyerlerini ilerletmek için erkeklerden daha fazla çalışmak zorunda kalma gibi mesleki ayrımcılık göstergesi engellere maruz kaldıklarını, yani cam tavanla karşılaştıklarını göstermektedir.

Yukarıdaki bulgular, deneklerin işyerinde görev dağılımlarının kadın ve erkekler için farklılık göstermediğini, kadınların işlerinde ilerlemek ve yükselmek için erkeklere göre daha fazla çalışmak ve daha uzun süre beklemek zorunda olmadıklarını vurgulayan Öge ve arkadaşlarının (2014) savından farklılık göstermektedir. Ancak bulgular yine Öge ve arkadaşları (2014) tarafından öne sürülen, katılımcıların üst düzey yönetici pozisyonları için sadece erkeklerin uygun olduğu fikrine katılmadıklarını belirttikleri noktalarla paralellik göstermektedir (Öge ve arkadaşları, 2014, s. 3014).

Tablo 34'te Katılımcıların Cam Tavan Engellerinin Stereotipler Göre Açıklayan Bulgular verilmektedir.

Tablo 30: Stereotipler göre cam tavan engellerini açıklayan bulgular

Stereotipler(Kalıplaşmış Önyargılar)	**Katılıyorum**		**Kararsızım**		**Katılmıyorum**	
	Count	Row N %	Count	Row N %	Count	Row N %
Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim.	51	33.5%	26	17.1%	75	49.3%

Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum.	26	17.1%	29	19.1%	97	63.8%
Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam.	23	15.1%	32	21.1%	97	63.8%
Uzun çalışma saatlerini sevmiyorum.	83	54.6%	26	17.1%	43	28.2%
Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.	82	54%	30	19.7%	40	26.3%
Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.	31	20.4%	35	23.0%	86	56.5%

Stereotip önyargılarla ilgili olarak, katılımcıların %64'ü sırf erkeklere göre daha duygusal oldukları için üst düzey yöneticilik pozisyonlarında başarılı olamayacaklarına, %63,8'i hızlı ve mantıklı karar veremediklerine, %56,5'i kadın yöneticilerin yönetimde adil davranmayacakları fikrine katılmamaktadır. Bunun yanı sıra, katılımcıların %54'ü mesai saatleri dışında çalışmaktan hoşlanmadıklarını, %54,6'sı genel anlamda uzun çalışma saatlerini sevmediklerini, %49,3'ü ise erkek çalışanlar kadar kariyerlerine adanmış olduklarını düşünmektedir.

Bulgular, kadın akademisyenler arasında toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının var olduğunu göstermektedir. Bu stereotipler üzerine yapılan anket incelendiğinde, kadın akademisyenler uzun saatler boyunca ve mesai saatleri dışında çalışmayı tercih etmedikleri için kariyer yapmalarının önünde var olan engellerin bir kısmına katkıda bulunur. Ne var ki, anormal koşulların yokluğunda (örneğin pandemiden arındırılmış ve politik olarak istikrarlı bir üniversitede) üniversite sabahtan akşama kadar açıktır ve çalışanları bu süre zarfında çalışmaya devam eder. Dolayısıyla, şayet kadın akademisyenler akademide erkeklerle rekabet edeceklerse bu kalıp yargılardan kurtulmaya çalışmalıdırlar. Zira cinsiyetlere dair stereotipleşmiş ön yargılar, kadınların etki ve otoritesine karşı direnç oluşturan, iyi belgelenmiş faktörlerdir (Carli & Eagly, 2011; Lipton, 2017).

Yukarıdaki bulgular Öge ve arkadaşlarının (2014) savını destekler niteliktedir. Öge ve arkadaşları (2014) araştırmalarında, kadın akademisyenlerin kariyerlerine erkekler kadar bağlı olduklarını, hızlı ve mantıklı kararlar verebildiklerini, iş-yaşam zorluklarına karşı erkekler kadar dirençli olduklarını; ancak, uzun çalışma saatlerini sevmediklerini ve

erkeklere göre daha duygusal oldukları için üst düzey yöneticilik pozisyonlarında başarılı olamayacakları fikrine katılmadıklarını ortaya koyan bulgulara yer vermiştir.

4.7. Araştırma Hipotezleri Bulguları

Aşağıdaki araştırma hipotezleri bulguları özetle verilmektedir.

4.7.1. Kadın Akademisyenlerin Medeni Durumuna Göre Cam Tavan Algısı

Elde edilen bulgulara göre, kadın akademisyenlerin medeni durumları çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, mentor eksikliği, stereotipler, mesleki ayrımcılık, gayri resmi iletişim ağlarına katılamama faktörü ve son olarak medeni durum kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

4.7.2. Kadın Akademisyenlerin Mesleki Unvanlarına Göre Cam Tavan Engelleri

Meslek unvanı değişkeni incelendiğinde, kadın akademisyenlerin cam tavan algıları arasında çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası ile gayri resmi iletişim ağlarına katılamama açısından anlamlı bir fark bulunmazken, istatistiksel olarak mentör eksikliği ve mesleki ayrımcılık değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir.

4.7.3. Kadın Akademisyenlerin Yaş Gruplarına Göre Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri

Yaş değişkeni incelendiğinde, kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu algıları arasında çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, gayri resmî iletişim ağlarına katılamama, mentor eksikliği değişkenleri, mesleki ayrımcılık ve stereotipler, değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa ulaşılmıştır.

4.7.4. Kadın Akademisyenlerin Çocuk Sahibi Olma Durumuna Göre Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri

Ankete katılanların çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin değişkenleri açıklayan maddeler verildiğinde, çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, mentor eksikliği, mesleki ayrımcılık, örgüt kültürü ve örgüt politikası, stereotipler ve son olarak, gayri resmi iletişim ağlarına Katılamama arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu çıkarılmıştır.

4.7.5. Kadın Akademisyenlerin Mesleki Deneyimlerine Göre Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri

Çoklu rol üstlenme değişkenini açıklayan faktörler ile kadın akademisyenlerin mesleki deneyimlerine ilişkin yanıtlara ilişkin olarak, bu unsurların Anova testi ile karşılaştırılmasında kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, gayri resmî iletişim ağlarına katılma, mentor eksikliği, mesleki ayrımcılık ve stereotipler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

4.8. Korelasyon Katsayısı

Bulgular, haftalık öğretim saatleri ile kadın akademisyenlerin akademik nitelikleri arasında zayıf ve anlamlı bir pozitif korelasyon olduğunu göstermiştir. Bulgular ayrıca, haftalık ders saati ile kadın akademisyenlerin öğretmenlik deneyimi arasında da zayıf, anlamlı, pozitif bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Bulgular ayrıca öğretim deneyimi ve yayınlanan kitap sayısı değişkenlerinin anlamlı olduğunu ve pozitif yönde zayıf bir korelasyon olduğunu ortaya koymuştur. Yayınlanan makale sayısı ile öğretim deneyimi arasındaki korelasyon katsayısı, akademik yeterlilik ve yayınlanan kitap sayısı değişkenlerinin anlamlı olduğunu ve pozitif yönde zayıf bir korelasyon olduğunu göstermektedir. Sonuçlar ayrıca akademik yeterlilik değişkenleri ile yayınlanan makale sayısı arasındaki korelasyon katsayısının anlamlı olduğunu ve zayıf bir şekilde pozitif korelasyon gösterdiğini göstermektedir.

4.8.1. Cam Tavan Sendromu İle İlgili Katılımcıları Algıları

Cam tavan sendromu olan katılımcıların sendromlarının derecesini olduğunu belirlemek için katılımcılardan beş puanlık bir likert ölçeğinde ifadelere ne ölçüde katıldıklarını belirtmeleri istenmiştir. Aşağıda bulguların özetleri yer almaktadır.

4.8.1.1. Çoklu rol üstlenme

Araştırmadaki soruları yanıtlayan katılımcıların çoğu, Çoklu Rol Üstlenme konusunda yerlerinin partnerlerinin yanı olmadığını, önceliklerinin çocuklarına bakmak olduğunu, ailede erkeklerden daha fazla sorumluluk sahibi olduklarını, akademik hayatın iyi bir anne olmaları önünde bir engel olmadığını, birinci önceliklerinin akademik kariyerleri olduğunu ve evliliklerinin akademik çalışmalarını engellemediğini belirtmişlerdir.

4.8.1.2. Kişisel tercih algıları

Kişisel tercih algıları ile ilgili olarak ankete katılımcılarının kariyer hedeflerine ulaşmak için belirli planları olduğu, başarılı bir yönetici olmak için gereken niteliklere sahip oldukları, yönetilmekten ziyade yönetmeyi tercih ettikleri görülmüştür. Bunun yanı sıra, üst düzey yöneticilik pozisyonlarında çalışmanın kişiliklerini cinsiyet açısından olumsuz etkilemediğini düşünmektedirler.

4.8.1.3. Örgütsel kültürü ve örgütsel politika

Örgütsel kültürü ve örgütsel politika ile ilgili olarak, katılımcılar erkeklere üst düzey yönetim pozisyonları için daha fazla fırsat verildiği ve kadınların ders seçimi ve akademik terfi gibi alanlarda ayrımcılığa maruz kaldığı görüşündedir. Bununla birlikte, katılımcılar işyerlerinde kadın ve erkek için eşit performans değerlendirmesi yapıldığına inanmaktadır. Ayrıca katılımcıların, kadınların ders dağılımı açısından cinsel ayrımcılığa maruz kaldıklarını düşünmedikleri, fakat iş yerlerinin erkek çalışanların lehine kurallarla yönetildiğine inandıkları aşikardır. Son olarak, katılımcıların akademik terfi hususunda cinsel ayrımcılığa maruz kaldıkları fikrine katılmadıkları görülmektedir.

4.8.1.4. Gayri resmî iletişim ağlarına katılmama

Gayri resmî İletişim Ağlarına Katılamama hakkında görüşülen kişiler, erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kurdukları ve erkek egemen iletişim ağlarına girmekte zorlandıkları görüşünü belirtmektedirler. Ayrıca, erkek akademisyenlerin sosyal yaşamlarında ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinsiyetleri lehine hareket ettiklerine inanmaktadırlar.

4.8.1.5. Mentor eksikliği

Mentor eksikliği ile ilgili olarak, katılımcılar kendilerine rol model olabilecek yeterli sayıda kadın yöneticinin olmadığı, yeterli mentor ilişkilerinden yararlanamadıkları ve kadınlara uygun işlere yönlendirilmedikleri görüşündedir.

4.8.1.6. Mesleki ayrımcılık

Mesleki ayrımcılık engelleriyle ilgili olarak, katılımcılar işyerinde görev dağılımlarının kadın ve erkekler için farklılık göstermediğini, işlerinde ilerlemek ve yükselmek için erkeklerden daha fazla çalışmalarına ve daha uzun süre beklemelerine gerek olmadığını belirtmişlerdir. Üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmak için etkili görevlerde yeterli

yere sahip olamayacakları fikrine ve yalnızca erkeklerin üst düzey yönetici pozisyonlarına uygun olduğu anlayışına kesinlikle katılmamaktadırlar.

4.8.1.7. Stereotip engelleri

Stereotipilerden doğan engeller ile ilgili olarak katılımcılar üst düzey yönetimde başarılı olabileceklerini, hızlı ve mantıklı kararlar alabileceklerini belirtmişlerdir. Ayrıca kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil olacağını öne süren katılımcılar, mesai saatleri dışında çalışmayı tercih etmediklerini, uzun çalışma saatlerinden hoşlanmadıklarını ve kadın çalışanların da erkek çalışanlar kadar kariyerlerine bağlı olduklarını savunmaktadır.

Katılımcıların Görüşü: Kadınların Akademide İlerlemesini Sağlamak İçin Neler Yapılabilir?

Katılımcılardan, açık uçlu bir soruda kadın akademisyenler için cam tavan sendromunu ele almak için benimsenebilecek stratejilere ilişkin öneri ve tavsiyelerde bulunmaları istenmiştir. Yanıtların analizi aşağıdaki gibidir:

• Ankete katılanların çoğunluğu (%80) esnek çalışma saatlerinin uygulanmasını tavsiye etmiştir. Bu uygulamalara dair esnek çalışma saatleri, iş paylaşım sistemi ve uzaktan çalışma seçenekleri örnek olarak verilmiştir.

• Üniversiteye çocuk bakım merkezleri kazandırılması,

• Akademik başarının kurallarını öğrenebilmeleri için kadın ve erkeklerin danışmanlarla eşleştirilmesi, ev içinde cinsiyete dayalı iş bölümünün gözden geçirilmesi,

• Atölye ve seminer çalışmaları düzenlerken çocuk bakımı hizmetleri gibi konularda aileye maddi destek sağlanması,

• Karar vermede kadınlara daha fazla pazarlık gücü verebilmek adına ataerkil aile sisteminin yeniden yapılandırılması,

Çalışmanın sonundaki açık uçlu soruya verilen yanıtlar, kadın akademisyenlerin kadınların kariyer gelişimini nasıl sağlayabileceklerini hususunda yeni bilgiler sağlamıştır.

4.8.2. Tartışma

Öztürk (2011), Gazi Üniversitesi kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu üzerine araştırma gerçekleştirmiştir. Bu araştırmanın amacı, yükseköğretim kurumlarında kadın akademisyenler açısından bir cam tavan sendromu olup olmadığını tespit etmek ve kadın akademisyenlerin cam tavan engelleri hakkındaki düşüncelerini ortaya koymaktır. Araştırma sonrasında elde edilen bulgulara göre, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu algılarında, medeni durumlarında, yaş gruplarında, idari görev alma durumlarında, unvanlarında, çocuk sahibi olma durumlarında, mesleki deneyimlerinde ve görev türlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıkların olduğu görülmüştür. Anketin uygulandığı alanlar farklılık gösterse de bu sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir.

Serdar vd. (2014), Türkiye'de yapılan araştırmalarda cam tavan sendromu kariyer engellerini inceleyen çalışma gerçekleştirmiştir. Bu amaçla söz konusu çalışmada, yükseköğretim kurumunda çalışan kadın akademisyenler için cam tavan engeli olup olmadığını tespit etmek, cam tavan algılarını ölçmek ve üst yönetim pozisyonlarına yükselmeleri için cam tavan bariyer bileşenlerinin neler olduğunun belirlenmesi hedeflenmiştir. Bulgular, kadın akademisyenlerin medeni durumları çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, mentor eksikliği, stereotipler, mesleki ayrımcılık, gayri resmi iletişim ağlarına katılamama faktörü ve son olarak medeni durum kategorilerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Ankete katılanların çocuk sahibi olma durumlarına ilişkin değişkenleri açıklayan maddeler verildiğinde, çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, mentor eksikliği, mesleki ayrımcılık, örgüt kültürü ve örgüt politikası, stereotipler ve son olarak, gayri resmi iletişim ağlarına katılamama arasında anlamlı bir fark olmadığı sonucu çıkarılmıştır. Çoklu rol üstlenme değişkenini açıklayan faktörler ile kadın akademisyenlerin mesleki deneyimlerine ilişkin yanıtlara ilişkin olarak, bu unsurların Anova testi ile karşılaştırılmasında kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, gayri resmi iletişim ağlarına katılma, mentor eksikliği, mesleki ayrımcılık ve stereotipler arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Dolayısıyla bu sonuçlar yapılan çalışma ile örtüşmektedir.

Tahtalıoğlu (2016), Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkilerini belirlemek amacıyla araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma

sonucunda elde edilen bulgulara göre, Türkiye'de çalışma yaşamında kadınların oranı, gelişmiş ülkelerle karşılaştırıldığında en fazla akademik hayatta görülmektedir. Ancak akademik yaşamda idari görevler için karşılaştırma yapıldığında aynı oransal değerlere rastlanmamaktadır. Bu çalışmanın sonuçları bizim çalışma ile farklılık göstermektedir.

Mert (2019), cam tavan sendromu bağlamında kadın akademisyenlerin yönetici olmasının önündeki engelleri araştırmak amacıyla gerçekleştirilen araştırmada kadınlar, adalet, özgüven ve tecrübe gibi erkeklerle benzer özelliklere sahip olmalarına rağmen, daha üst düzey yöneticilik pozisyonlarına geçişte ayrımcılıkla karşılaştıkları sonucuna ulaşmıştır. Aynı zamanda nicel analiz, kadın akademisyenlerin demografik bilgilerine (yaş, kıdem, kurum türü, medeni durum vb.) göre ifade edilen görüşlerin önemli ölçüde farklılaştığını ortaya koymuştur. Ayrıca çalışmanın sonuçlarına göre kadın yönetici ile çalışan kadın akademisyenler, kurumda kendilerini baskı altında hissetmemekte ve gelecek kariyerleri konusunda olumlu düşüncelere sahip olmaktadır. Bireysel engeller arasında, kadın akademisyenlerin kendi isteksizlikleri dikkat çekmektedir ancak bu isteksizlik keyfi bir durum olmaktan çok öğrenilmiş çaresizliklerden ve omuzlarında taşıdıkları 'anne olma' ve 'eş olma' gibi çoklu sorumluluklarından kaynaklanmaktadır. Dolayısıyla bu sonuçlar da yapılan çalışma ile paralellik göstermektedir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırma, Uganda İslam Üniversitesi (IUIU) kadın akademisyenlerinin cam tavan sendromunu algısını ölçmeyi amaçlamıştır. Çalışmada 180 örneklem sayı evreni temsil edilmektedir, bunlardan 152'si amaçlı örneklem olarak kullanılmıştır.

Elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin medeni durumları çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, kalıplaşmış yargılar, mesleki ayrımcılık, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama faktörlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermemektedir; çünkü cam tavan sendromu kadınları medeni durumlarından bağımsız olarak etkilemektedir.

Mesleki unvan değişkeni incelendiğinde kadın akademisyenlerin cam tavan algıları arasında çoklu rol üstlenme, kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası ile resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama durumlarına göre anlamlı bir farklılık bulunmazken, istatistiki olarak anlamlıdır. Mesleki ayrımcılık değişkenine göre anlamlı bir farklılık gözlemlenmiştir. Bunun nedeni, çalışanların kendilerine verilen sorumluluklardaki farklılık nedeniyle unvanlarına göre ayrımcılığa maruz kalmalarıdır.

Yaş değişkeni incelendiğinde ise kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu algıları arasında kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikası, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama, mesleki ayrımcılık ve kalıplaşmış yargılara göre anlamlı bir farklılık yoktur. Çoklu rol edinme değişkenlerine göre anlamlı bir farklılığa ulaşılmıştır. Bu bulgular, insanların yaşlarına bağlı olarak farklı roller üstlenme eğiliminde olmalarına bağlanmaktadır ve bu da çoklu rol üstlenmede anlamlı bir farklılığı açıklamaktadır.

Ankete katılanlar, kendilerini yönetici pozisyonlarına doğru ilerlemekten alıkoyan cam tavanla karşı karşıya olduklarını belirtmektedirler. Bunlar, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama, çoklu rol üstlenme, kişisel tercihler ve organizasyon politikaları ve ayrımcılık gibi engellerdir. IUIU'daki kadın akademisyenler arasında cam tavanın varlığı, Uganda toplumunun erkekleri yükselten ve kadınları alçaltıp alt konumlara indiren ataerkil yapısına bağlanabilir.

Katılımcıların çoğunluğu, Uganda İslam Üniversitesi'nde(IUIU) günlük çalışma alanlarında nadiren cam tavan sendromu yaşadıklarını belirtmesine rağmen, araştırmada ifade edilen %22, bu maruziyetin göz ardı edilemeyeceğini göstermektedir. Bu nedenle

araştırmacı, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromunu kırmasını sağlamak için aşağıdaki önerileri sunmaktadır:

Katılımcılar yeterince mentordan faydalanamadıklarını düşünmektedir, bu engelin ortadan kalkması için, özellikle mesleki deneyimi az olan kadınlara hem erkeklerin hem de hemcinslerinin mentorluk yapması yararlı olacaktır. Ayrıca, üst yönetim kademelerine gelmiş kadınların, kendileriyle çalışan kadınları desteklemesi gerekmektedir. Bu çalışma ve benzer çalışmalarda kadınların erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kurduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sebeple kadın yöneticiler, yönetim konusunda daha dikkatli davranmalıdır.

Ulusal düzeyden kurumsal düzeye kadar uygulamada olan ve uygulamaya konulan mekanizmalar olmadıkça, akademideki kadın liderlerin sayısı muhtemelen çok düşük kalacaktır.

Toplumda kadınlar hakkında oluşmuş önyargılar kırılmalı ve kadınlarla ilgili yargılar bilimsel verilere dayandırılarak oluşturulmalıdır.

Kadınlar iş yaşamını ve ev yaşamlarını birbirinden ayrı tutmalıdır. Kadınlar, kariyer basamaklarında ilerlerken, toplumun baskı ve önyargılarından arınmalıdırlar. Kadınlar kendilerinden kaynaklı cam tavan engelleriyle başa çıkabilmek için, kararlı, tutarlı ve hırslı olmalıdır. Kadınlar yüksek performans gösterme stratejisini benimsemelidirler.

Yukarıdakilere ek olarak, kadın ve erkek yöneticilerin deneyim ve bilgilerini paylaşabilecekleri sistemler geliştirilmelidir. Kadın çalışanlara da kariyer geliştirme danışmanlığı sağlanmalıdır.

İleri seviyede devamlı eğitim

Terfi edebilmek bilgi ve tecrübe gerektirir, dolayısıyla eğitim kavramını kadın akademisyenler için zorunlu bir gereklilik kılar. Bu nedenle araştırmacı, kadın akademisyenlerin çalıştığı işyerlerinde cinsiyet önyargılarını yıkmak adına eğitimler düzenlenmesinin kadın akademisyenlerin üst pozisyonlara erişebilmelerinin önünü açacağını savunmaktadır.

İç ağ ve rehberlik

Üniversite yönetimi bilinçli olarak kadın akademisyenleri kişisel ve mesleki yaşamları için ağların ayrılmaz bir parçası olmaya teşvik etmeli ve bu programları üniversitenin insan kaynakları politikalarına, kılavuzlarına ve uygulamalarına dahil etmelidir.

Kadınların fırsatlarını engelleyen örgütsel davranışları araştırmak

Üniversiteler ve kuruluşlar, kadınların fırsatlarını engelleyebilecek, işe alım ve terfi süreçlerini daha objektif, organize ve net hale getirebilecek örgütsel davranışları araştırmalı ve resmi mentorluk programlarının tanıtılmasına ek olarak belirli bir işi kimin yapması gerektiğine karar verirken öznel ve önyargılı tutumlardan kaçınmalıdır.

Performans beklentisinin aşılması

Araştırmacı, kadın akademisyenlerin yeteneklerini defalarca kanıtlamalarını ve ayrıca erkek egemen toplumda olumsuz algılara karşı koymak için diğerlerinden daha iyi performans göstermelerini önermektedir.

Literatüre Katkı

Bu araştırma Uganda bağlamında cinsiyet ve akademik literatürün yanı sıra genel anlamda cinsiyet ve akademik araştırmalara katkıda bulunmaktadır. Aynı zamanda, kadın akademisyenlerin karşılaştığı cam tavana ilişkin önceki bazı araştırma sonuçlarını da doğrular niteliktedir. Ayrıca, Uganda literatürüne akademi ve liderlik alanlarında kadınlarla ilgili hususlarda katkıda bulunmuştur. Toplumsal cinsiyet çalışmaları alanında bir araştırma boşluğu doldurulmuş, literatürde ve genel olarak akademide kadınların kariyer gelişimi ve özellikle Uganda'daki kadınların akademik kariyer gelişimi üzerine araştırmalardaki belli eksikler giderilmiştir**.**

Araştırma, bu durumun anlaşılmasına önemli bir katkı sağlamaktadır. Zira literatürde kadın akademisyenlerin karşılaştığı cam tavanı araştırma konusunu alan az sayıda çalışma mevcuttur. Literatür taraması bölümü, yüksek öğretim sektöründeki kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu üzerine etkili nedenlere odaklanarak, literatürde halihazırda var olan araştırmaların derinlemesine bir incelemesini sağlamaktadır. Çalışma aynı zamanda belirli sosyal ve yapısal sorunların nasıl ortaya çıktığı konusundaki anlayışa da katkıda bulunmaktadır. Bunun yanı sıra, kadınların akademik kariyer seçimi, dirayeti ve ilerlemesinin sosyal ve kurumsal belirleyicilerinin ve mentorluk, gayri resmi sistemler

ve örgütsel yapılar gibi faktörlerin kadınların akademik gelişimini nasıl etkileyebileceğinin anlaşılmasına katkıda bulunmaktadır.

Araştırmanın, var olan bilgiye benzersiz bir katkı sağladığı aşikardır. Uganda'nın yüksek öğretim sistemindeki kadın akademisyenlerin karşılaştığı cam tavan sendromu engellerine ışık tutarak, Uganda cinsiyet ve yüksek öğrenim alanlarına dair bir literatür boşluğunu da doldurmuştur.

Bu çalışma, sosyo-kültürel ve ekonomik faktörler açısından Batı bağlamından muazzam bir farklılık gösteren bir Doğu Afrika ülkesi bağlamında kadın akademisyenlerin yüksek öğretim alanında karşılaştıkları engellere ve algılara ışık tutarak Afrika bağlamında toplumsal cinsiyet çalışmalarına ve akademik literatüre katkıda bulunmaktadır. Ayrıca bu çalışma, Uganda ve Doğu Afrika bölgesinde kadınların yönetim ve kariyer gelişiminde eksik temsil edilmesine ilişkin bilgi birikimine katkı sağlamaktadır. Doğu Afrika bölgesinde, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromunu araştıran çok az çalışma mevcuttur. Çalışma, Uganda'daki kadın akademisyenlerin dünyanın diğer bölgelerindeki kadın akademisyenlere benzer bir cam tavan sendromuna sahip olduğunu gözlemlemiştir. Çalışma, Uganda'daki kadın akademisyenlerin cam tavan sendromuna ilişkin engellerin ve algılarının diğer ülkelerdekilerle benzer olduğunu ortaya çıkarmış, bununla birlikte Uganda'daki kültür, istihdam yasaları, kadınları etkileyen politikalar ve akademik fırsatların etkilerinde farklılıklar bulmuştur.

Gelecek çalışmalar için öneriler

Gelecekteki araştırmalar için çeşitli öneriler araştırmacı tarafından aşağıdaki şekilde sunulmuştur:

İlk olarak, bu çalışma nicel bir araştırma yaklaşımını benimsemiş olup, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromunu araştırmak için bu tür bir çalışmayı yansıtan nitel bir çalışma da elzemdir. Böyle bir çalışma, kadın akademisyenlerin karşılaştığı engelleri ve bu engellere yol açan faktörleri derinlemesine araştırmak amacıyla gerçekleştirilebilir.

İkinci olarak, farklı ve daha fazla sayıda araştırmalar erkek ve kadın akademisyenlerin Uganda üniversitelerinde eşit kariyer geliştirme fırsatlarına sahip olup olmadıklarını inceleyebilir ve bu soruya dair kanıt sağlayabilir. Bu çalışmalar aynı zamanda iki

cinsiyetin de kadın akademisyenlerin kariyer gelişimi için değerli olarak algıladığı stratejilere ilişkin görüşlerini deneysel olarak değerlendirebilir.

Üçüncü olarak, bu çalışma kadın akademisyenlere odaklanmış ve üniversitenin akademik olmayan kadın personelini dikkate almamıştır. Gelecekteki araştırmalar, akademik olmayan kadın personelin cam tavan sendromunu inceleyebilir veya kadınların pozisyonlara ilerlemek için kullandıkları terfi stratejilerinde farklılıklar olup olmadığını belirlemek için kadın akademisyenler ile akademik pozisyonlarda çalışmayan kadın personelin yanıtlarını karşılaştırabilir.

Kadın akademisyenlerin üst düzey pozisyonlara yükselmelerini destekleyen stratejileri belirlemek ve stratejileri etkililiklerine göre sıralamak için daha fazla araştırma yapılabilir.

Bu çalışma, coğrafi kapsamını Uganda İslam Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerle sınırlandırmıştır. Bu nedenle, gelecekteki araştırmalar için ilginç bir metodoloji olarak, karşılaştırmalı çalışmalar gerçekleştirebilmek için bu çalışmanın Uganda'daki diğer üniversitelerde tekrarlanması düşünülebilir.

KAYNAKÇA

Airini vd. (2011). 'Yüksek öğretimde lider olmayı öğrenmek: kadınların üniversitelerde lider olarak ilerlemesini sağlayanlar veya engelleyenler,. *eğitim yönetimi idaresi ve liderlik.*

Akpinar- Sposito. (2013, Nisan 3). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: the case study comparison between french and turkish women executives. *procedia - social and behavioral sciences*(1877-0428), 488-497. haziran22,2021tarihinde(https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/s1877042813005892) adresinden alındı

Akyurt, N. (2018). Kadın çalışanlarda kariyer engelleri. *inönü üniversitesi sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu dergisi, 6*(1), 91. mart 08, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/473663 adresinden alındı

Alaton, L., Filiz, Ö., Berna, Ö., Av. Püren, K. T., Arzu, Ç., Hülya, U. D., & Fatma, Z. (2019). *Tisk Türkiye işveren sendikaları konferederasyonu.* Ulusrarası raporlar ve Türkiye karşılaştırması, Ankara. Ocak 26, 2021 tarihinde https://www.tisk.org.tr/yayin/1359523609-isveren-dergisi--mart-nisan--2019-.pdf adresinden alındı

Alessio , B. J., & Johannes , K. (2012, Aralık). *Active labor market programs: How, Why, When,and to what extent they are effective?* Aralık 15, 2019 tarihinde https://www.worldbank.org/en/region/eca adresinden alındı

Alex, A., Carneiro, P., Ingvild , A., & Orazio , A. (2015, Kasım). Measuring and changing control: women's empowerment and targeted transfers. *National bureau of economic research*(21717). aralık 15, 2019 tarihinde https://www.nber.org/papers/w21717.pdf adresinden alındı

Ambreen, S., & Muhammad, İ. K. (2019, Haziran 19). Pakistan'da kadınların çok düzeyli kariyer beklentilerini keşfetmek: engeller, müdahaleler ve sonuçlar', psikolojide sınırlar. *psikolojide sınırlar*. ocak 27, 2020 tarihinde 10.3389/fpsyg.2019.01376 adresinden alındı

Anafarta ve arkadaşları. (2008, May 1). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavsn algısı: antalya ilinde bir araştırma. *akdeniz iibf dergisi, 8*(15), 111-137. haziran21,2021tarihindehttps://dergipark.org.tr/en/pub/auiibfd/issue/32317/359128 adresinden alındı

Andrea, v. W., & Julie, P. (1995). *Women's rights, human rights: International feminist perspectives.* NewYork, London: Routledge. Kasım19 2019 tarihinde https://trove.nla.gov.au/work/29964433 adresinden alındı

Andrea, W., & Julie, P. (1995). *Women's rights, human rights: International Feminist Perspectives.* NewYork, London: Routledge. Kasım19 2019 tarihinde https://trove.nla.gov.au/work/29964433 adresinden alındı

Aparna, M. (2003, Mart 01). Breaking the glass ceiling: African-American women in management positions. *equal opportunities ınternational, 22*(2), 67-79. doi::10.1108/02610150310787379

Atak, M. (2005, Temmuz). Journal of aeronautics & space technologies / havacilik ve uzay teknolojileri dergisi. *örgütlerde resmi olmayan iletişim yeri ve önemi, 2*(2), 59-67. Haziran 21, 2021 tarihinde http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=0fa764b0-5ba4-49e5-a476-0db9d11e0268%40sdc-v-sessmgr03 adresinden alındı

Aydın ve arkadaşları. (2007). Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma. *ulusal yönetim ve organizasyon kongresi, 15*, 25-27. haziran 22, 2021 tarihinde alındı

Aynes, J. N. (2019). Countries and their cultures. *culture of uganda forum*, 10. Aralik 01, 2019 tarihinde https://www.everyculture.com/To-Z/Uganda.html#ixzz64Sp8IjXw adresinden alındı

Aytaç, S. (2001). Çift kariyerli eşler ve çalışma yaşamındaki. *Ekonomi, Sosyoloji ve Kadın*, 50. Haziran 18, 2021 tarihinde alındı

Bakioğlu, A., & Özcan, K. (2001, Haziran 1). ilköğretim okul yöneticilerinin kariyer gelişimleri. *kuram ve uygulamada e¤itim bilimleri dergisi, 1*(1), 39-57. Ocak 12, 2021tarihindehttps://www.academia.edu/8495450/%C4%B0lk%C3%B6%C4%9fretim_okul_y%c3%b6neticilerinin_kariyer_geli%c5%9fimleri_the_carrier_developments_of_primary_school_principals_ adresinden alındı

Bank, T. W. (2019). *Business and economic data for 200 countries*. Kasım 21, 2019 tarihindeTheglobaleconomy.com:https://www.theglobaleconomy.com/Uganda/labor_force/ adresinden alındı

Barutçu, E. K. (2017, Aralık 28). Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ve cam tavan sendromunu aşma stratejileri arasındaki ilişki. (e. barutçu, dü.) *adnan menderes üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü dergisi, 4*(4), 79-86. doi:10.30803/adusobed.353413

Barutçugil, İ. (2006, Mart 3). 21. Yüzyılda yönetim ve kadın yönetici. kişisel gelişim dergisi. *kişisel gelişim dergisi*, 201. haziran 18, 2021 tarihinde alındı

Belser, P., & Uma , R. (2015). Minimum wages and inequality. Aralık 15, 2019 tarihinde 10.4337/9781784712105.00013 adresinden alındı

Berg, J. (2015). *Labour markets, ınstitutions and ınequality: building just societies in the 21st century*. (e. elgar, dü.) geneva,, switerland. aralık 15, 2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_347249.pdf adresinden alındı

BLS. (2019, Ekim 02). *TED:The Economics Daily*. Kasım 12, 2019 tarihinde Bureau of Labor Statistics Web Sitesi: https://www.bls.gov/opub/ted/2019/hispanic-share-of-the-labor-force-projected-to-be-20-point-9-percent-by-2028.htm adresinden alındı

Boddy, D. (2002;). *Management: An Introduction.* London, England: pearson education limited.aralık10,2020tarihindehttps://wps.prenhall.com/wps/media/objects/213/218162/ım/boddy.pdf adresinden alındı

Britannica, T. E. (2013, Şubat 25). Enclosure. (K. Rogers, Dü.) *Enclosure European History*,1.Kasım16,2019tarihindehttps://www.britannica.com/topic/enclosure#accordion-article-history adresinden alındı

Bureau of Labor Statistics,U.S Department of Labor. (2019, November 11).The Economics Daily. adresinden alındı

Chege, F., & Sifuna, D. N. (2006). *Girls and women's education in kenya* (cilt 4). Nairobi,Kenya:UNESCO. Ocak 12, 2021 tarihinde https://ir-library.ku.ac.ke/bitstream/handle/123456789/14009/Girl%27s%20and%20womens%27%20education%20in%20Kenya.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden alındı

Christensen ve arkadaşları. (2015). *Research methods, design, and analysis, global edition,*. United Kingdom, University of South Alabama: Pearson. Haziran 21, 2021 tarihinde https://www.pearson.com/uk/educators/higher-education-educators/program/Christensen-Research-Methods-Design-and-Analysis-Global-Edition-12th-Edition/PGM1080385.html?tab=overview adresinden alındı

Cohen ve arkadaşları . (2018). *Research methods in education.* (8. Ed., Dü.) Haziran 06, 2021 tarihinde alındı

Cooper, D. P., & Schindler, P. (2014). *Business research methods.* mc graw ınternational edition. Haziran 21, 2021 tarihinde alındı

Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods* (12th ed. b. cilt 9). new york: mcgraw-hill. haziran 06, 2021 tarihinde http://sutlib2.sut.ac.th/sut_contents/H139963.pdf adresinden alındı

Coşkun, S. (2003). Calışma hayatı, kadın işgücü ve kadın girişimciler .istihdam. *kadın işgücü ve yeni iş kanunu sempozyumunda sunuldu*. Manisa.

Creswell, J. W., & Clark, P. (2018). *Designing and Conducting Mixed Methods Research* (Cilt 2nd Edition). London, United Kingdom: Sage Publications. Haziran 21, 2021 tarihinde alındı

Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2016). *Qualitative ınquiry and research design.* (4. edition, dü.) London, Oliver's yard 55 City Road, United Kingdom: SAGE PUBLICATIONS. Haziran 21, 2021 tarihinde alındı

Demirdijan. (2007). Gender mainstreaming goals: shattering the glass ceiling syndrome. *Journal of American Academy of Business, 12*(1), 1-3. Ocak 12, 2021 tarihinde alındı

Doğru, A. (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi.* Kütahya: Afyon kocatepe üniversitesi. Hazıran 03, 2021 tarihinde alındı

Dogru, A. (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi:. *Afyon kocatepe üniversitesi tıp fakültesi örneği*(49), 83. Subat 29, 2020 tarihinde alındı

Dufin, E. (2019, Kasım 4). *U.S. male unemployment rate: seasonally adjusted October 2019*. Statista: https://www.statista.com/statistics/193935/seasonally-adjusted-monthly-unemployment-rate-of-men-in-the-us/ adresinden alındı

Dugarova, E. (2018). Gender equality as an accelerator for achieving the sustainable development goals. (D. O'Shea, Dü.) *United nations entity for gender equality and the empowerment of women*. aralık 15, 2019 tarihinde downloads/gender_equality_as_an_accelerator_for_achieving_the_SDGs.pdf adresinden alındı

EC, E. C. (2016). *General report of the activities of the european union.* Brussels,Belgium.Aralık15,2019tarihindehttps://ec.europa.eu/commission/news/eu-2016-general-report-activities-european-union-2017-mar-15_en adresinden alındı

Ekonomik işbirliği ve kalkınma teşkilatı. (2019). Employment situation, OECD, second quarter 2019. *OECD better policies for better lives*, 1. Ekım 2, 2019 tarihinde https://www.oecd.org/newsroom/employment-situation-oecd-second-quarter-2019.htm adresinden alındı

ely, & meyerson. (2000). theories of gender in organizations: a new approach to organizational analysis and change. *Research in Organizational Behavior, 22*, 103-151. doi:https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0191308500220042

Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri:Büyük ölçekli türk işletmelerinde bir inceleme*, 33-36. Şubat 28, 2020 tarihinde www.AkademikBilgiSistemi.com adresinden alındı

Fine. (2010). Toplumsal cinsiyet yanılsaması: Zihnimiz, toplum ve nörocinsiyetçilik nasıl fark yaratıyor? *ınternational periodical for the languages, literature and history of turkish*, 27. haziran 18, 2021 tarihinde alındı

Fitsum Weldegiorgis, Lynda , L., & Hannelore , V. (2018). *Women in artisanal and small scale mining: challenges and opportunities for greater participation.* Canada: the ınternational ınstitute for sustainable development. Aralık 17, 2019 tarihinde alındı

Fry, R., & Renee, S. (2017, January 31). *Fact tank news in the numbers*. kasım 16, 2019 tarihinde pew research center: https://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/01/31/women-may-never-make-up-half-of-the-u-s-workforce/ adresinden alındı

GEC. (2019). *Business and economic data for 200 countries*. Haziran 16, 2021 tarihinde Theglobaleconomy.com:https://www.theglobaleconomy.com/Uganda/Female_labor_force_participation/ adresinden alındı

Göktepe, E. A. (2011, Eylül - Ekim). Formel ve enformel kadın çalışanların istihdam edilme biçimlerinin iş doyumu düzeyleri üzerindeki etkisi. *Akademik bakış dergisi*(26), 72. kasım 15, 2019 tarihinde http://www.akademikbakis.org adresinden alındı

Goulding, K. (2013). Gender dimensions of national employment policies. *ınternational labour office employment and labour markets*, 156. Aralık 15, 2019 tarihinde

http://ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/
gender/documents/publication/wcms_232758.pdf adresinden alındı

Guirdham, M. (1995). Interpersonal Skills at work. (p. hall, dü.) *financial times*, 100. haziran 21, 2021 tarihinde alındı

Gul, H., & Oktay, E. (2009). *Türkiye ve dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma.* sosyal ekonomik araştırmalar dergisi. mayıs 27, 2021 tarihinde https://dergipark.org.tr/en/pub/susead/issue/28417/302564#article_cite adresinden alındı

Guldal, D. (2006). *A Study on ıdentifying the factors motivating and demotivating women managers.* ınstitute of social sciences, Adana.

Haji, S. H. (2007, Temmuz 1). The Youth employment in east africa:an ıntegrated labour market perspective. *African Intergration Review, 1*, 2. Şubat 01, 2021 tarihinde http://adapt.it/adapt-indice-a-z/wp-content/uploads/2015/02/haji_2007.pdf adresinden alındı

Hanawalt, B. (1999). Women and the household economy in ındustrial period. *journal of women's history,johns hopkins university press, 11*(3), 10. doi:10.1353/jowh.2003.0114. adresinden alındı

Hanawalt, B. (1999). Women and The husehold economy in industrial period. *journal of women's history,johns Hopkins University Press, 11*(3), 10-16. doi:10.1353/jowh.2003.0114. adresinden alındı

Healthfield, S. M. (2019, Hazıran 25). *work/life balance*. kasım 13, 2019 tarihinde the balance careers: https://www.thebalancecareers.com/women-and-work-1919356 adresinden alındı

History Crunch. (2019, Hazıran 29). *Role of women in the ındustrial revolution*. kasım 13, 2019 tarihinde history crunch (historycrunch.com): https://www.historycrunch.com/role-of-women-in-the-industrialrevolution.html# adresinden alındı

ILO. (2002, Ağutos 8). *Glossary of statistical terms*. Ekonomik İşbirliği ve kalkınma teşkilatı(OECD):https://stats.oecd.org/glossary/detail.asp?ID=4820#:~:text=Statistics%20on%20labour%20market%20flows,these%20situations%20and%20in%20the adresinden alındı

Imamoglu, D. (2016). Cam tavan sendromu ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma. *Kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*, 30. Subat 29, 2020 tarihinde alındı

İpçioğlu vd. (2018, Eylül 18). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri. *mehmet akif ersoy üniversitesi sosyal bilimler enstüti dergisi, 10*(25), 691. Mart 08, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/545203 adresinden alındı

IUIU. (2021, Haziran 07). *About islamic university in uganda*. İslamic university in Uganda: https://www.iuiu.ac.ug/ adresinden alındı

J/LOS, M. O. (2002). *Participatory poverty assessment on safety, security, and access to justice:*. gaba road Kampala,Uganda: Winsor Consultant. Kasım 21, 2019 tarihindehttp://www.commonlii.org/ug/other/UGJLOS/report/R3/3.pdf adresinden alındı

Jarmon, L. J. (2014, Temmuz 11). Cracking the glass ceiling: A phenomenological study of women administrators in higher education. *Iowa State University capstones, theses and dissertations,* 20. doi:https://doi.org/10.31274/etd-180810-4141

Jogulu, U., & Glenice, W. (2011). Women managers' career progression : An Asia Pacific Perspective. *Gender in management: An International journal, 26*(8), 590-603. Şubat22,2021tarihindehttps://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/17542411111183893/full/pdf?title=women-managers-career-progression-an-asia-pacific-perspective adresinden alındı

Johnson, R. B., & Christensen, L. (2014). *Educational research: Quantitative, qualitative, and mixed approaches.* sage Publications. Haziran 21, 2021 tarihinde http://library1.nida.ac.th/termpaper6/sd/2554/19755.pdf adresinden alındı

Karaca. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri. "Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. *Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*, 62. Mart 01, 2020 tarihinde alındı

Karaca. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri. "Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. *Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*, 55. Mart 01, 2020 tarihinde alındı

Karaca. (2019). Hemşirelerin kariyer gelişimleri ve yönetimleri sırasında karşılaştıkları cinsiyetçi yaklaşımlar: Nitel Bir Çalışma. 116. Mart 08, 2020 tarihinde https://katalog.marmara.edu.tr/veriler/yordambt/cokluortam/126A17B0-173D-6E4E-A87C-32E29D336877/5d48b783b6879.pdf adresinden alındı

Karaca, A. (2007). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri. "Cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. 62. Mart 01, 2020 tarihinde alındı

Karakılıç, N. Y. (2019, Haziran). Evaluation of glass ceiling syndrome in terms of gender discrimination perception. *Journal of Management and economics research, 17*(2), 214-233. Mart 12, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/en/pub/yead/issue/46947/495207#article_cite adresinden alındı

Karcioglu, F., & Leblebici, Y. (2014, Kasim 11). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi iktisadi ve idari bilimler dergisi, 28*(4), 1-20. Mart 2020, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/en/pub/atauniiibd/issue/2715/35561 adresinden alındı

Kark, R., & Eagly, A. H. (2010). *Gender and leadership: Negotiating the labyrinth.* (L. 2. springer science+business media, Dü.) Newyork: Handbook of gender research in psychology. doi:https://doi.org/10.1007/978-1-4419-1467-5_19

Kocacık ve Gökkaya, V. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet universitesi ıktisadi ve ıdari bilimler dergisi, 6*(1), 195-219. Haziran 18, 2021 tarihinde alındı

Korkmaz. (2016, Şubat). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu. *alternatif politika*, 107. Şubat 22, 2021 tarihinde http://alternatifpolitika.com/makale/yonetimde-kadin-ve-cam-tavan-sendromu adresinden alındı

Korkmaz, H. (2014, Eylul). Yonetim kademlerinde kadina yonelik cinsiyet ayrimciligi ve cam tavan sendrom. *Akademik sosyal arastirmalar dergisi*(5), 12.

Kulualp, H. G. (2015). Stratejik insan kaynakları yönetiminde cam tavan. *kamu-iş, 14*(1), 107. Mart 08, 2020 tarihinde http://www.kamu-is.org.tr/pdf/1416.pdf adresinden alındı

Kwesiga, J. C. (2002). *Women's access to higher education in africa.* Kampala, Uganda Sub Saharan Africa: Africabib.org. Şubat 22, 2021 tarihinde https://www.africabib.org/rec.php?RID=W00081636 adresinden alındı

LCF, L. o. (1990). Uganda country study. *Public domain*, 7. kasım 21, 2019 tarihinde https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_Uganda#cite_note-cs-3 adresinden alındı

Leavy, P. (2017). *Research design:Research design: Quantitative, qualitative, mixed methods, arts-based, and community-based participatory research approaches.* (T. G. Print, Dü.) New york, London: The sage dictionary of social research methods. doi: ISBN 9781462514380

Lockwood. (2004). *The Glass Ceiling : Domestic and ınternational perspectives.* alexandria, va. : society for human resource management. doi:1932132406 9781932132403

Mavili, A. (2014). *Aile içi şiddet kadının ve çocuğun korunması*. Ankara: Elma Yayınları.Haziran03,2021tarihindehttps://www.beu.edu.tr/Media/PbsDosya/23026_2016_10_31_1825a8a9.pdf adresinden alındı

Mızrahı, R., & Arıcı, H. (2010, Haziran 1). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *organizasyon ve yönetim bilimleri dergisi, 2*(1), 149-156.Haziran21,2021tarihindehttps://dergipark.org.tr/en/pub/oybd/issue/16335/171020 adresinden alındı

Morisi, M. T. (2017). Women in the workforce before, during, and after the great recession. *U.S. Bureau Of Labor Statictics*, 1-21.

Morrison, A. (1987). Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of america's largest corporations! personnel psychology.

Mugyenzı, S. (2000, Ocak). Seeking understanding in Uganda. *Sage, 17*(1), 41-44. Aralik 01, 2019 tarihinde https://www.jstor.org/stable/43054961 adresinden alındı

Mulyampiti, T. (2019). Düşünce tankları hakkında- Uganda'da Kamu Üniversitelerinde Yükseköğretim Liderliğinde Kadınları Artırma Stratejileri.

Mwije, S. (2012). A Review of the 2007 Uganda gender policy the overlooked leaps and actors. 1-2.Mart23,2020tarihinde file:///C:/Users/tahiah.nakkazi/Downloads/A_Review_of_The_2007_Uganda_Gender_Polic.pdf adresinden alındı

Obers ve arkadaşları. (2020, August 17). Women in higher education: The challenge remains, who wears the "pants". *Universal journal of educational research, 8*(12), 6885-6892. doi:: 10.13189/ujer.2020.081254

Ogbogu, C. (2011, September). Gender ınequality ın academia:Evidences from nigeria. *contemporary ıssues ın education research*, 2. Şubat 22, 2021 tarihinde https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1072918.pdf adresinden alındı

Öncül, R. (2000). *Eğitim ve eğitim bilimleri sözlüğü* (Cilt 2). Istanbul, Türkiye: Milli eğitim bakanlığı. Ocak 12, 2021 tarihinde alındı

Ongusanya, K. (2019). *Gender equality in rural africa*. (R. M.-D. Agnes Quisumbing, Dü.) Washington,DC, United States of America: Regional Strategic analysis and knowledge support system: from commitments to outcomes. doi:https: //doi.org/10.2499/9780896293649

Orpen, C. (1994, Şubat 1). The Effects of organizational and ındividual career management on career success. (E. insight, Dü.) *International journal of manpower, 15*(1), 27-37. Haziran 22, 2021 tarihinde https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01437729410053617/full/ html#loginreload adresinden alındı

Örücü ve arkadaşların. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Dspace@Balıkesir Kurumsal Akademik Arşiv, 14*(2), 117-135. Haziran 21, 2021 tarihinde https://hdl.handle.net/20.500.12462/4987 adresinden alındı

Özbudun, S. (2015, Fall). Aileye mahsus'tur (başka) tecavüzcü giremez! liberalizm/muhafazakarlık kıskacında kadın. *International periodical for the languages, literature and history of turkish, 10*, 129-134. Haziran 18, 2021 tarihinde alındı

Özdemir vd. (2017, Ağustos 21). Cam tavan sendromunu aşan kadın yöneticiler: kariyer öyküleri incelemesi. *International journal of academic value studies, 13*(3), 350. mart 08, 2020 tarihinde https://docplayer.biz.tr/53717531-ınternational-journal-of-academic-value-studies-javstudies-issn-vol-3-issue-13-pp.html adresinden alındı

Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: ankara üniversitesi örneği*. Gazi Üniversitesi, Gazi: eğitim bilimleri enstitüsü. Haziran 21, 2021 tarihinde alındı

Özünlü, D. (2013). *Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma.* Dumlupınar Üniversitesi, sosyal bilimler. kütahya: dumlupınar üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü. Haziran 18, 2021 tarihinde alındı

Parker vd. (2018, Şubat 27). Frank and fearless: Supporting academic career progression for women in an australian program. *Administrative Sciences, 8*(1). doi: https://doi.org/10.3390/admsci8010005

Parker, K. (2018, Mart 7). *Fact tank news in the numbers*. Pew Research center: https://www.pewresearch.org/about/support-pew-research-center/ adresinden alındı

Philip vd. (2008). *International human rights in context: Law, Politics and morals* (great clarendan street,Oxford Ox26Dp b., Cilt 3). Newyork, United States: Oxford university press, 1996. Kasım 15, 2019 tarihinde alındı

Pınar, M. (2019). *Kadın öğretmenlerin yönetici olmaları önündeki engellerin cam tavan sendromu bağlamında*. Marmara üniversitesi istanbul sabahattin zaim, eğitim yönetimi ve denetimi. Istanbul: Haziran 22, 2021 tarihinde alındı

Posholi, M. R. (2013, September 21). 'Lesotho'da seçilmiş parastatallarda kadınların kariyer gelişimini etkileyen faktörlerin incelenmesi'. *Afrika İşletme yönetimi dergisi, 35*(7). Ocak 27, 2020 tarihinde https://academicjournals.org/article/article1380702480_Posholi.pdf adresinden alındı

Ragins vd. (1998, Şubat). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling, 12*(1), 28-42. Şubat 22, 2021 tarihinde https://www.jstor.org/stable/4165439 adresinden alındı

Rubery, J. (2011, October 28). Towards a gendering of the labour market regulation debate. *cambridge journal of economics, 35*, 1103-1126. Aralık 15, 2019 tarihinde alındı

Ryde, G. (2019). *World employment social outlook trends.* geneva: ılo. kasım 25, 2019 tarihinde alındı

Schwartz, S. H. (2012, 12 1). An overview of the schwartz theory of basic. *online reading in pscychology and culture*. ocak 27, 2020 tarihinde https://doi.org/10.9707/2307-0919.1116 adresinden alındı

Şen. (2017). *Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi : insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma.* Bilecik: İşletme programı tez koleksiyonu. Şubat 22, 2021 tarihinde http://acikkaynak.bilecik.edu.tr/xmlui/bitstream/handle/11552/375/101691134.pdf?sequence=1&isAllowed=y adresinden alındı

Şen. (2017). *Cam tavan sendromuna yol açan faktörler ve çıkış yollarının incelenmesi:İnsan kaynakları yönetileri bağlamında bir araştırma.* bilecik şeyh edebali üniversitesi, sosyal bilimler. bilecik: Dspace@Bilecik. Haziran 21, 2021 tarihinde https://9lib.net/document/7qvv550q-sendromuna-faktoerler-yollarinin-incelenmesi-kaynaklari-yoeneticileri-baglaminda-arastirma.html adresinden alındı

Sendikasi, S. İ. (2010). *8Mart'in Yuzuncu Yil Donumunde Turkiye'de ve Dunyada Kadin Emegi ve Istihdami.* Ankara.

Serdar ve arkadaşları. (2014). A Research on glass ceiling syndrome career barriers of women academicians. *International Journal of Social*, 3014 - 3017.

Serpil. (2019, Mayis). Kadinlarin ıs hayatinda karsilastiklari. *Cam tavan sendromu uzerine nitel bir arastirma*, 32. Mart 1, 2020 tarihinde alındı

Serpil vd. (2002). Çift kariyerli esler ve çalişma yaşamındaki yeri. *Türkiye işveren sendikaları konfederasyonu, Ezgi Kitabevi*. Haziran 16, 2021 tarihinde alındı

Sever, H. (2016, Mayıs 16). The Comparison of glass ceiling perception of employees working in public and private enterprises. *American journal of ındustrial and business management,6*(5),1-49. Şubat 22, 2021 tarihinde https://www.scirp.org/(S(czeh2tfqyw2orz553k1w0r45))/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1757632 adresinden alındı

Sevüktekin, M., & Işığıçok, Ö. (2002). Çağdaş Sanayi merkezlerinde kadın is gücünün konumu. (t. i. konfedarasyonu, dü.) *Türkiye işveren sendikaları konfederasyonu*, 122.

Sezen, B. (2008, Mart). Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engelleri: Orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi, Çanakkale onsekiz mart üniversitesi sosyal bilimler enstitüsü turizm işletmeciliği anabilim dalı*. Haziran 21, 2021 tarihinde alındı

Solomon, M. (2000, Ocak). Seeking understanding in Uganda. *Sage, 17*(1), 41. Aralik 01, 2019 tarihinde https://www.jstor.org/stable/43054961 adresinden alındı

SosyalişSendikası. (2010). *Yüzüncüncüyıl dönümünde Türkiye'de ve dünyada kadın.* Ankara,Turkey.

Soyadı, A. (2005). *Sayfa başlığı sayfa başlığı sayfa başlığı.* 01 Ocak 2019 tarihinde http:///www.internetadresi.com adresinden alındı

Soyadı, A. (2006). Makale başlığı makale başlığı makale başlığı makale başlığı makale başlığı makale başlığı. *Dergi Adı Dergi Adı Dergi Adı Dergi Adı, 2*(4), 50-62.

Soyadı, A. (2008). Kitap bölümü başlığı kitap bölümü başlığı kitap bölümü başlığı. A. Soyadı içinde, *Kitap başlığı kitap başlığı kitap başlığı.* Şehir: Yayınevi.

Soyadı, A. (2010). *Kitap başlığı kitap başlığı kitap başlığı kitap başlığı kitap başlığı kitap başlığı.* Şehir: Yayınevi.

Sperandio, J., & Kagoda, A. M. (2010). Advancing women ınto educational leadership in developing countries. *the case of Uganda, Advancing women in leadership, 27*(1), s. 22-33. Ocak 12, 2021 tarihinde https://search.proquest.com/scholarly-journals/advancing-women-into-educational-leadership/docview/218162934/se-2?accountid=139747 adresinden alındı

Sposito, A. (2013, Kasım 14). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome.The case study comparison between french and turkish women. *Hal Archives Ouvertes*(75), 488 - 497. Mart 12, 2020 tarihinde https://halshs.archives-ouvertes.fr/halshs-00834098/document adresinden alındı

Tahtalıoğlu, H. (2016, Nisan). Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde üniversitesi iktisadi ve idari bilimler fakültesi dergisi, 9*(2), 99. Mart 08, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/185220 adresinden alındı

Taskın, E., & Ayfer, C. (2012). "Women managers glass ceiling effects on perception strategies to overcome the glass ceiling. *Dumlupinar University journal of social sciences.*

Tindigarukayo ve Jimmy, K. (1988). Leadership in transition. *Journal of modern african studies, 26*(4), 22. Kasım 26, 2019 tarihinde alındı

Toosi, M., & Teresa L, M. (2017, Hazıran). *Spotlight on statistics*. kasım 13, 2019 tarihinde U.S bureau of labor statistics websitesi: www.bls.gov/spotlight/2017/women-in-the-workforce-before-during-and-after-the-great-recession/home.htm adresinden alındı

Toossi, M., & Teresa L. , M. (2007, January 10). *United states department of labor: Bureau of labor statistics*. November 11, 2019 tarihinde TED:The economics daily: https://www.bls.gov/opub/ted/2007/jan/wk2/art03.htm adresinden alındı

Tzvetkova, S., & Esten, O. O. (2018, Mart). Women's employment. *Our world in data*. şubat 2021, 2021 tarihinde https://ourworldindata.org/female-labor-supply' adresinden alındı

UBOS. (2018). *National labour force survey main report.* Kampala,Uganda. Aralık 16,2019tarihindehttps://www.ubos.org/wpcontent/uploads/publications/04_2019 Women_In_Local_Government.pdf adresinden alındı

UBOS. (2019). *National labour force survey report (2016/17) released.* Kampala, Uganda. Kasım 21, 2019 tarihinde https://www.ubos.org/https-www-ubos-org-wp-content-uploads-publications 10_2018report_national_labour_force_survey_2016_17-pdf/ adresinden alındı

UBOS ve MoGLSD. (2019, March). An analysis of gender based violence, asset ownership and employment. (J. Muwonge, Dü.) *Gender issues in Uganda*, 31. Nisan 1, 2020 tarihinde https://s3-eu-west-1.amazonaws.com/s3.sourceafrica.net/documents/119016/Gender-Issues-in-Uganda-An-analysis-of-gender.pdf adresinden alındı

Uganda Cumhuriyeti. (1993). Uganda constitutional commission 1993. s. 33. Mart 23, 2020 tarihinde alındı

Ulusal yüksek öğrenim konseyi. (2019). *The state of higher education and training in Uganda.* Kampala, Uganda: NCHE. Kasım 03, 2020 tarihinde https://unche.or.ug/webpages/training.aspx adresinden alındı

Uluslararası Çalışma Örgütü. (2015). Women in business and management: gaining momentum: global report. *ınternational labour ofice*, 9. Mart 08, 2020 tarihinde alındı

Uluslararası İşçi Örgütü. (2018). *International labour organisation world employment social outlook.* Geneva. Aralık 18, 2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf adresinden alındı

Uluslararası İşçi Örgütü. (2018). *World employment social outlook:trends for women global snapchat.* Geneva: International labour office. Kasım 16, 2019 tarihinde https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf adresinden alındı

Ulusrarası İşci Örgütü. (2020, January 19). *World employment and social outlook: Trends 2020.* Geneva: International labor organization. Ocak 21, 2021 tarihinde https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS adresinden alındı

Ulusrarası İşçi Örgütü. (2020, January 19). *World employment and social outlook: Trends 2020.* Geneva: International Labor Organization. Ocak 21, 2021 tarihinde https://data.worldbank.org/indicator/SL.UEM.TOTL.MA.ZS adresinden alındı

Unal, A. (2015). Cam tavan etkisinin aşılmasında dönüşümcü liderliğin rolü bilişim sektöründe çalışan. *Mehmet Akif Ersoy University journal of social sciences ınstitute*. Subat 29, 2020 tarihinde alındı

UNDP. (2009). *Assessment of development results.* united nations development programme. United States of America: Suazion, Inc. (NY, suazion.com). Nisan 1, 2020 tarihinde https://www.oecd.org/countries/uganda/46820437.pdf adresinden alındı

UNDP. (2009). *Assessment of development results.* United nations development programme. United States of America: Suazion, Inc. (NY, suazion.com). Nisan 1, 2020 tarihinde https://www.oecd.org/countries/uganda/46820437.pdf adresinden alındı

UNDP. (2012). Kamu yönetiminde toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadının güçlendirilmesi, Birleşmiş milletler kalkınma programı.

UNESCO. (2019). *Sustainable development goals*. 2019 tarihinde unesco ınstitute for statistics: http://uis.unesco.org/en/country/ug adresinden alındı

Utma, S. (2019, Ocak 01). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *sosyal ve beşeri bilimler dergisi*(11), 51. Mart 08, 2020 tarihinde https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/703634 adresinden alındı

Valev, N. (2020, Ocak). *Business and economic data for 200 countries*. Haziran 17, 2021 tarihindeTheglobaleconomy.com:https://www.theglobaleconomy.com/Uganda/Female_labor_force_participation/#:~:text=Uganda%3A%20Female%20labor%20force%20participation%20rate&text=The%20average%20value%20for%20Uganda,182%20countries%20is%2051.86%20percent. adresinden alındı

Warren, G., & Bennis, W. (1994). Leading change: The leader as the chief transformation officer.Visionary approaches to the biggest crisis of our time. (R. J, Dü.) *Leadership in a new era:*, 102-110. Ocak 12, 2021 tarihinde alındı

Weinberger, C. (2011, Ekim 1). In search of the glass ceiling: Gender and earnings growth among U.S. college graduates in the 1990S. *Industrial & labor Relations, 64*(5), 949-980. Ocak 12, 2021 tarihinde https://doi.org/10.1177%2F001979391106400506 adresinden alındı

Wikipedia. (2021, Ocak 14). *Women in Uganda*. Şubat 04, 2021 tarihinde Wikipedia, The free enyclopedia: https://en.wikipedia.org/wiki/Women_in_Uganda#cite_note-January_2002-2 adresinden alındı

Wolfinger ve arkadaşları. (2008, October 21). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the Ivory Tower. *The journal of higher education, 79*(4), 388-405. doi:: https://doi.org/10.1080/00221546.2008.11772108

Writers, H. C. (2019, Hazıran 20). *Role of women in the ındustrial revolution*. Kasım 16, 2019 tarihinde History Crunch (historycrunch.com):

https://www.historycrunch.com/role-of-women-in-the-industrial revolution.html/ adresinden alındı

Yıldız vd. (2016). Cam Uçurum: Kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar? *Ankara Üniversitesi sbf dergisi, 71*(4), 1140. Mart 08, 2020 tarihinde file:///C:/Users/tahiah.nakkazi/Downloads/Cam_ucurum_kadın_yonetıcıler_cam _tavanı.pdf adresinden alındı

Yılmaz ve arkadaşları. (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışan yaşamlarında karşılaştıklarısorunlar üzerine bir araştırma. *Sosyal bilimler enstitüsü*, 91.

Yousaf, R., & Schmiede, R. (2017, Ocak 26). Barriers to women's representation in academic excellence and positions of power. *Asian journal of germany and European Studies, 2*, 2. Mart 03, 2021 tarihinde https://link.springer.com/article/10.1186/s40856-017-0013-6 adresinden alındı

Yurdagül, M., & Elmas, O. F. (2016, September 2). "Career barriers (glass ceiling) of women managers' and a research about the reasons.". *İnternational journal of business marketing and management, 2*(1), 27. Mart 12, 2020 tarihinde www.ijbmm.com adresinden alındı

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Adı Soyadı	: Tahiah NAKKAZI

EĞİTİM DURUMU

Lisans Öğrenimi	:2014, Uganda'daki İslam Üniversitesi, İdari çalışmalar ve sosyal bilimler lisans, Sosyal Bilimler
Yüksek Lisans Öğrenimi	:KTO Karatay Üniversitesi Sigortacılık ve Sosyal Güvenlik İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik
Bildiği Yabancı Diller	: Arapça, İngilizce, Türkçe

İŞ DENEYİMİ

Stajlar	: 2013, İdari Personnel, Kibuli Müslüman Hastanesi
Çalıştığı Kurumlar	: 2017, KTO Karatay Üniversitesi, Öğretim Üyesi 2014, Öğretim Asistanı, Uganda'daki İslam Üniversitesi

Tarih: 11.06.2021

EKLER

EK 1- ANKET FORMU

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, KTO Karatay Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İnsan Kaynakları ve Sosyal Güvenlik Ana Bilim Dalında yapılmakta olan "KADIN AKADEMİSYENLERİN CAM TAVAN SENDROMU ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA: UGANDA ISLAM ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamen akademik nitelikte olup, çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak veanket sorularına verdiğiniz cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı teşekkür eder, saygılarımı sunarım.

Tahiah Nakkazi

Yüksek Lisans Öğrencisi, KTO Karatay Üniversitesi

Ek.1.1. Demografik Bilgiler

Kişisel bilgiler

1. Yas Grubu:	[] 25-34	[] 35-44	[] 45-54	[] 55 ve üzeri
2. Medeni Durum:	[] Evli	[] Bekâr	[] Diğer	
3. Çocuk Sayısı:	[] 0	[] 1	[] 2	[] 3+
4. Mesleki Unvan:	[] Araştırma Görevlisi			
	[] Öğretim Görevlisi			
	[] Dr. Öğretim Üyesi		[] Doçent	[] Profesör
5. Mesleki Deneyim:	[] 1-5 [ ] 6-10		[ ] 11-15	[ ] 16-20
	[] 21+			

6. Akademideki kariyer ilerlemeniz için gerekli olan başka bir eğitim aldınız mı?

Evet [ ] Hayır []

Evet ise açıklayınız (ör. liderlik eğitimi, bilgisayar paketleri vb.)

……..……

……

……

7. Sözleşmeniz yenilendi mi?

Evet [] Hayır []

8. Son 5 (beş) yılda kaç kitap ve makale
yayınladınız?

- Kitap 1-2 [], 3-4 [], 5-6 [], [] 7 üstü
- Makale 1-2 [], 3-4 [], 5-6 [], [] 7 üstü

9. Haftalık ders saati yükünüz nedir?

1-2 [], 3-4 [ ], 5-6 [ ], [ ] 7 ve üzeri

10. En düşük unvandan bugünkü unvanınıza gelmeniz kaç yılınızı aldı? Uygun olan yerleri işaretleyiniz

Rütbe seviyesi	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	9-12 yıl	12 yıl üstü
Asistan- Öğretim Görevlisi					
Öğretim Görevlisi- Dr. Öğretim Üyesi					
Doktor Öğretim Üyesi- Doçent					
Doçent- Profesör					

Ek.1.2. Çalışma ortam ve yöneticiler iligili sorular

Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi, katılma düzeyinize göre (X) işareti koyarak belirtiniz.

		1	2	3	4	5
MEVCUT ÇALIŞMA ORTAMINIZI VE YÖNETİCİLERİNİZİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURARAK CEVAPLAYINIZ.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Benim yerim eşimin yanıdır.					
2.	Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir.					
3.	Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum.					
4.	Akademik hayatım iyi bir eş olmamı engelliyor.					
5.	Akademik hayatım iyi bir anne olmamı engelliyor.					
6.	Benim için birinci öncelik akademik kariyerdir.					
7.	Evliliğin akademik çalışmalarımı aksatacağını (aksattığını) düşünüyorum.					
8.	İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım.					
9.	Akademik yaşamda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.					
10.	Kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim.					

11.	Başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahibim.					
12.	Başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahibim.					
13.	Kadınlar, ders seçme, akademik yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.					
14.	Akademik yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.					
15.	Ders dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.					
16.	Üst düzey yöneticilik için erkeklere daha çok fırsat veriliyor.					
17.	İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.					
18.	İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.					
19.	Erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum.					
20.	Erkek akademisyenler sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırıcı davranışta bulunuyorlar.					
21.	Erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanıyorum.					

	MEVCUT ÇALIŞMA ORTAMINIZI VE YÖNETİCİLERİNİZİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURARAK CEVAPLAYINIZ.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle
22.	Bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok.					
23.	Mentorluk ilişkisinden yeterince yararlanamıyorum. (Mentorluk: Danışmanlık, koçluk)					
24.	Ailem beni, kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe yönlendirdi.					
25.	İş yerimdeki görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık gösteriyor.					
26.	Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmam gerekiyor.					
27.	Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha uzun süre beklemem gerekiyor.					
28.	Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamıyorum.					
29.	Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.					
30.	Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim.					
31.	Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum.					
32.	İş hayatının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremiyorum.					

33.	Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam.					
34.	Uzun çalışma saatlerini sevmiyorum.					
35.	Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.					
36.	Çalıştığım şehri ve ülkeyi değiştirmek istemiyorum.					
37.	Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.					

Ek.1.3- Akademide kadınların ilerlemesini artırmaya yönelik sorular

Sizce akademide kadınların ilerlemesini artırmak için neler yapılabilir? Uygun olanı işaretleyin

a) Esnek çalışma saatlerini tanıtın, esnek zaman, iş paylaşımı ve sanal çalışma ortamı [].
b) Üniversitede çocuk bakım merkezleri tanıtmak [].
c) Kadınların rolleri ile ilgili toplumsal normlardaki değişiklikleri savunmak [].
d) Olumlu Eylem / istihdam eşitliği politikaları ve mevzuatının uygulanması [].
e) Kurumda hem erkekler hem de kadınlar tarafından üstlenilen faaliyetleri içerecek şekilde tanıtım kriterlerinin yeniden yapılandırılması [].
f) Kadınları ve erkekleri mentorlar ile eşleştirmek ve onlara akademik başarı kurallarını öğretmek [].
g) Çalıştaylar düzenlerken çocuk bakımı hizmetleri gibi aile yardımlarının sağlanması [].
h) Kadınlara karar vermede daha fazla pazarlık gücü vermek için ataerkil aile sisteminin yeniden yapılandırılması [].
i) Cinsel taciz politikalarını benimseyerek üniversite liderliğini erkekler ve kadınlar için elverişli bir ortam yaratmaktan sorumlu kılmak [].

Başka öneriniz var mı?

……

……

……

……

Çalışmaya katıldığınız için teşekkür ederiz.

ETIK KURUL ONAYI

Evrak Tarih ve Sayısı: 08/05/2020-E.1652

BEKRR1JB

T.C.
KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

KTO KARATAY ÜNİVERSİTESİ

Sayı : 46409256-300
Konu : Dr. Öğr. Üyesi Kamola Bayram Hk.

Sayın Dr. Öğr. Üyesi Kamola BAYRAM

Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadın Akademisyenler Üzerinde Etkisi: Uganda Örneği isimli araştırma projesi çalışmasının Dr. Öğr. Üyesi Kamola BAYRAM'ın sorumluluğunda Yardımcı Araştırmacı olarak Tahıah NAKKAZİ'nin katılımları ile yürütülmesi ile ilgili İnsan Araştırmaları Etik Kurulumuza yapmış olduğunuz başvurunuz 06.05.2020 tarihli 2020/02/10 sayılı kararımızda değerlendirilmiştir.

İlgili çalışmanızda Üniversitemizin adının geçmemesi, Covid-19 virüsü nedeniyle Ülkemizde yaşanan salgın sürecinde sosyal mesafe kurallarına ve salgın için alınan kararlara uyarak çalışmanız şartı ile kurulumuzca uygun bulunmuştur.

Çalışmalarınızda başarılar diler gereğini saygılarımla rica ederim.

e-imzalıdır
Prof. Dr. Çağatay ÜNÜSAN
İnsan Araştırmaları Etik Kurul Başkanı