



T.C.
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
EĞİTİM BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ



[Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı]

[Eğitim Yönetimi Bilim Dalı]

[Yüksek Lisans Tezi]

[KADIN ÖĞRETMENLERİN ÖNÜNDEKİ CAM TAVAN ENGELLERİ VE
ALGILANAN ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİ (KONYA-SELÇUKLU
ÖRNEĞİ)]

[Özkan GÜNEY]

ORCID: [0000-0002-5651-3820]

Danışman

[Prof. Dr. Atila YILDIRIM]

ORCID: [0000-0003-0904-4336]

Konya –[2022]

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR)

Hayatımızın her alanında olmazsa olmazımız olan kadınların isteyerek ya da istem dışı ötekileştirilmediği, onların da bir birey olduğu unutulmadan her alanda daha çok ön plana çıkmaları ve hak ettikleri değeri görmeleri dileğiyle. Her ölüm erkendir derler ama hayatımızdan anlamsız bir zamanda çıkan kadına, anneme saygılarımla.

Araştırmamın yürütülme ve sonuçlandırılma aşamasında benden desteğini ve rehberliğini esirgemeyen değerli hocam, danışmanım Prof. Dr. Atila YILDIRIM'a, savunma sürecimde bulunan kıymetli hocalarım Doç. Dr. Ömür ÇOBAN ve Dr. Deniz GÜLMEZ'e ayrıca araştırma için gerekli verilerin toplanmasında yardımcı olan tüm öğretmen arkadaşlara, okul yöneticilerine ve son olarak benden desteğini hiç eksik etmeyen aileme sonsuz teşekkür ederim. Çalışmada görülebilecek eksikliklerin sorumluluğu tamamen bana aittir

Özkan GÜNEY

Konya 2022

İÇİNDEKİLER

ÖN SÖZ (TEŞEKKÜR).....	ii
İÇİNDEKİLER.....	iii
TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU	v
BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ	vi
SİMGELER VE KISALTMALAR.....	vii
ÖZET	viii
ABSTRACT	ix
1. GİRİŞ.....	1
1.1. Problem Durumu	1
1.3. Araştırmanın Önemi	3
1.4.Sayıtlar (Varsayımlar).....	4
1.5. Sınırlılıklar.....	4
1.6. Tanımlar	5
2 ALAN YAZIN.....	6
2.1 Cam Tavan Sendromu	6
2.1.1 Cam Tavan Kavramıyla Beraber Ortaya Çıkan Kavramlar	8
2.1.2 Cam Tavan Sendromunun Sebepleri.....	8
2.1.3 Cam Tavan Sendromunun Sonuçları.....	14
2.1.4 Cam Tavanı Aşmaya Yönelik Yöntemler	14
2.2 Adalet	15
2.2.1 Örgütsel Adalet Kavramı.....	16
2.2.1.2Örgütsel Adaletin Boyutları	22
2.2.1.3 Örgütsel Adaletin Okullarda Yeri ve Önemi.....	26
2.2.4 Örgütsel Adalet İle İlgili Yapılan Araştırmalar.....	27
2.2.5 Cam Tavan Sendromu İle İlgili Yapılan Araştırmalar	31
3 YÖNTEM.....	35
3.1 Araştırmanın Modeli	35
3.2 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	35
3.3 Veri Toplama Araçları.....	37
3.4 Verilerin Analizi.....	38
4 BULGULAR	40
4.1Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	40
4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar.....	43
4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıların Karşılaştırılması	43
4.2.2 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Algıların Karşılaştırılması	44

4.2.3 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Algıların Karşılaştırılması	44
4.2.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Algıların Karşılaştırılması	45
4.2.5 Öğretmenlerin Branşa Göre Algıların Karşılaştırılması.....	46
4.2.6 Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Algıların Karşılaştırılması	47
4.3Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar.....	48
4.4Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	50
4.4.1Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Algılarının Karşılaştırılması	50
4.4.2Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması	51
4.4.3Öğretmenlerin Yaşına Göre Algılarının Karşılaştırılması.....	52
4.4.4Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Algılarının Karşılaştırılması	52
4.4.5Öğretmenlerin Branşına Göre Algılarının Karşılaştırılması	53
4.4.6Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması.....	54
4.5Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar	55
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	57
5.1. Tartışma.....	57
5.2. Sonuç.....	59
5.3. Öneriler.....	60
5.3.1Araştırmacılar İçin Öneriler	60
5.3.2 Uygulayıcılar İçin Öneriler	60
Kaynakça.....	61

TEZ ÇALIŞMASI ORJİNALLİK RAPORU

[Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri Ve Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki Konya/Selçuklu Örneği] başlıklı tez çalışmamın toplam **62** sayfalık kısmına ilişkin, [10/06/2022] tarihinde tez danışmanım tarafından **Turnitin** adlı intihal tespit programından aşağıda belirtilen filtrelemeler uygulanarak alınmış olan orijinallik raporuna göre, tezimin benzerlik oranı **%21** olarak belirlenmiştir.

Uygulanan filtrelemeler:

1. Tez çalışması orijinallik raporu sayfası hariç
2. Bilimsel etik beyannamesi sayfası hariç
3. Önsöz hariç
4. İçindekiler hariç
5. Simgeler ve kısaltmalar hariç
6. Kaynaklar hariç
7. Alıntılar dahil
8. 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç

Necmettin Erbakan Üniversitesi Tez Çalışması Orijinallik Raporu Uygulama Esaslarını inceledim ve tez çalışmamın, bu uygulama esaslarında belirtilen azami benzerlik oranının (%30) altında olduğunu ve intihal içermediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimi ve yukarıda vermiş olduğum bilgilerin doğru olduğunu beyan ederim.

[10/06/2022]

[Özkan GÜNEY]

[Prof. Dr.]Atila YILDIRIM

BİLİMSEL ETİK BEYANNAMESİ

Bu tezin tamamının kendi çalışmam olduğunu, planlanmasından yazımına kadar tüm aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez hazırlama kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını ve bu kaynakların kaynaklarlistesine eklendiğini beyan ederim.

[10/06/2022]

[Özkan GÜNEY]

SİMGELER VE KISALTMALAR

Simgeler ve Kısaltmalar

GTIBR	:	Grant Thornton International Business Report
İLO	:	International Labour Office
SBE	:	Sosyal Bilimler Enstitüsü
TÜİK	:	Türkiye İstatistik Kurumu
Akt	:	Aktaran
BDDK	:	Bankacılık Düzenleme ve Denetleme Kurumu
F	:	Frekans
Mdn	:	Medyan
n	:	Eleman Sayısı (Adet)

ÖZET

Necmettin Erbakan Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü

Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı

Eğitim Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

KADIN ÖĞRETMENLERİN ÖNÜNDEKİ CAM TAVAN ENGELLERİ VE ALGILANAN
ÖRGÜTSEL ADALET ARASINDAKİ İLİŞKİ KONYA-SELÇUKLU ÖRNEĞİ

Özkan GÜNEY

Bu çalışmanın amacı Konya ili Selçuklu ilçesinde bulunan devlet okullarında görevli öğretmenlerin görüşlerine dayanarak, kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ve algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelenmesidir dolayısıyla ilişkisel tarama modelindedir.. Araştırmanın evreni Konya ili Selçuklu ilçesinde şubat 2022 itibariyle bulunan 198 devlet okulu ile bu okullarda görev yapan 7292öğretmen oluşturmaktadır. Araştırmada bir tabakalı örnekleme olan kümele örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklemi 26 okul ve 410 öğretmenden oluşmaktadır. Katılımcılar kadın(214) ve erkek (196) öğretmenlerden oluşup %82,4 (n=338) lisans, %17,6'ü (n=72) yüksek lisans eğitim düzeyindedir. Araştırmada Güney, Aksu ve Yurdabakan (2018)tarafından geliştirilen “Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği” ile Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Polat (2007) tarafından Türkçeye çevrilerek uygulanan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır Bulunan verilerin analizinde SPSS 24.0 istatistik programı kullanılmış olup, verilerin çözümlenmesi aşamasında t-testi, tek yönlü ANOVA testi ve gruplar arası ayrımın ortaya konulması için Tukey HSD analizi kullanılmıştır. Ayrıca cam tavan sendromu ile örgütsel adalet ölçeklerinin alt boyutları arasındaki bağı belirlemek için “Paerson Korelasyon” testi kullanılmıştır. Araştırmaya katılan kişilerin cam tavan sendromu ve örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur. Cam tavan alt boyutlarından toplumsal faktörler ile işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki gözlenmektedir. Örgütsel faktörler ile dağıtımsal adalet arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Cam Tavan Sendromu, Okul Yönetimi, Örgütsel Adalet.

ABSTRACT

Necmettin Erbakan University, Graduate School of Educational Sciences
Department of Educational Sciences
Education Administration Program

Master Thesis

THE RELATIONSHIP BETWEEN GLASS CEILING OBSTACLES AND PERCEIVED ORGANIZATIONAL JUSTICE FOR FEMALE TEACHERS KONYA SELÇUKLU EXAMPLE

Özkan GÜNEY

The aim of this study is to examine the relationship between glass ceiling barriers in front of female teachers and perceived organizational justice, based on the opinions of teachers working in public schools in Selçuklu district of Konya. The universe of the research consists of 198 public schools in Konya province Selçuklu district as of February 2022 and 7292 teachers working in these schools. Cluster sampling method, which is a stratified sampling, was used in the study. The sample consists of 26 schools and 410 teachers. Participants consisted of female (214) and male (196) teachers, 82.4% (n=338) undergraduate, 17.6% (n=72) level. In the research, "Glass Ceiling Barriers Scale" developed by Güney, Aksu and Yurdabakan (2018) and "Organizational Justice Scale" developed by Niehoff and Moorman (1993) and translated into Turkish by Polat (2007) were used. Scanning model. SPSS 24.0 statistical program was used in the analysis of the data, and t-test, one-way ANOVA test, and Tukey HSD analysis were used to reveal the distinction between groups in the analysis of the data. In addition, the "Pearson Correlation" test was used to determine the link between the glass ceiling syndrome and the sub-dimensions of the organizational justice scales. There is a relationship between the glass ceiling syndrome and organizational justice perceptions of the people participating in the research. But the direction of the relationship is negative. From this point of view, there is a negative relationship between the variables. There is a low level of negative relationship between social factors, procedural justice and distributive justice, which are sub-dimensions of the glass ceiling. There is a low level of negative correlation between organizational factors and distributive justice.

Keywords: Career, Glass Ceiling Syndrome, School Management, Organizational Justice.

BÖLÜM 1

1. GİRİŞ

Bu bölümde, problem durumu, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, problem cümlesi, alt problemler, sayıtlılar, tanımlar bulunmaktadır.

1.1. Problem Durumu

Birleşmiş Milletlerin 2016 verilerine göre Dünyada nüfusun %49,6'sını kadınlar, %50,4'ünü de erkekler oluşturmaktadır. Görünürde erkek ve kadın sayıları oransal olarak birbirine yakın görünse de geçmişten günümüze kadar yaşamış hemen hemen bütün toplumlarda iki cins arasında eşitlik bulunmamaktadır. Toplum içindeki kadın bireylerin sosyal, ekonomik ve kültürel alanlarda temel hak ve özgürlüklerini engelleyen bu ayrım ve kısıtlamalar toplumsal cinsiyet eşitsizliği olarak tanımlanabilir (Şimşek, 2011). Toplumsal eşitsizliğin altında yatan bu güç ilişkisi toplumların kültürel yapılarına dayanmaktadır. Ataerkil toplum yapılarında doğumla beraber kadın-erkek ayrımı yapılırken toplum içerisindeki bireyin rolleride bu ayrıma göre oluşturulmaktadır. Bu toplum yapısında kadınlar erkekler tarafından bir birey olarak değil de bir mal bir meta olarak görülmektedir. Kadının toplum içerisinde karşı karşıya bırakıldığı bu durum onun daha çok ev işleri ve çocuk yetiştirmek gibi işlere yönlendirirken, erkeklerin kamusal işlere yönelmesine yol açmaktadır (Gökkaya, 2015).

Toplumsal olarak ataerkil yapıya sahip olan ve bu yapının erkek egemen kültürünü paylaşan toplumlarda, cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin nedeni olarak görülmektedir (Erçen, 2008). Cinsiyet ayrımcılığı denildiğinde akla ilk gelen genelde kadına dair ayrımcılıktır. Erkeğin egemen olduğu toplumlarda bu durum, toplum içerisinde cinsiyetleri nedeniyle kültürel, sosyal, politik ve ekonomik alanlarda erkeğin yanında kadının daha düşük seviyelerde tutulması olarak açıklanabilmektedir. Rekabet gerektiren işlerde fiziksel olarak daha güçsüz olan kadının uzak durması beklenmektedir. Bu gibi durumlarda fiziksel olarak daha güçsüz ve korunmaya muhtaç kadın, erkek tarafından korunması gereken güçsüz bir varlık olarak algılanmaktadır. Bu algının olduğu yapılarda kadının toplumun her alanında özellikle iş alanında geri kalması kaçınılmaz görülmektedir (Saraç, 2013). İş hayatında cinsiyetler arası ayrım yapılmasıyla ortaya çıkan kavramlardan birisi olarak cam tavan kavramı ortaya çıkmaktadır. Cam tavan, İş yaşamında veya kar amacı gütmeyen kurumlarda üst düzey pozisyonlara gelmeyi hedefleyen ve bunun için çabalayan kadınların

karşı karşıya kaldığı engeller olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2015). Cam tavan teorisi yüksek düzey liderlik statülerindeki kadın ve erkekler arasında var olan eşitsizlikleri tanımlamak içinde kullanılabilir. Bazı kadın çalışanlar kabiliyet, eğitim ve kıdem bakımından istedikleri kadar iyi olsunlar eşitsizliklere uğrarlar (Demirdijian, 2007). Bu kavram, aynı zamanda kadınların olumsuz etkilenmesinden dolayı işten ayrılmalarına neden olan, hem kişisel hem de örgütsel olarak olumsuz sonuçlara ve engellere yol açan bir kavramdır (Broughton ve Miller, 2009).

Avrupa’da faaliyet gösteren en büyük kuruluşlarda üst düzey yönetici olarak görev yapan kadın oranı Avrupa Komisyonunun (2021) verilerine göre %3,6’dır. Benzer veriler dünyanın en büyük ekonomisi olan ABD’ deki en büyük 500 firmada yapılan araştırmada da ortaya çıkmaktadır. Bu kuruluşların başındaki kadın CEO oranı yalnızca %4,4 olarak belirlenmiştir (İmamoğlu ve Akman, 2016). Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütünün (OECD) (2021) verilerine göre Türkiye’de eğitim alanında çalışan kadınların sayısının artmasına rağmen, kadın müdür oranı tam tersi yönünde seyrederak azalmış ve %7 de kalmıştır. Ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı’nın 2021 verilerine göre bakanlık bünyesinde görev yapan bin 299 üst düzey yönetici bulunurken bunların sadece 25’i kadınlardan oluşmakta olup, toplam üst düzey yönetici içinde yalnızca %1,92 sinin kadın olduğunu göstermektedir. Aynı veriler ışığında 81 il milli eğitim müdüründen yalnızca ikisi kadın olup, 299 il milli eğitim müdür yardımcısı içinde yalnızca 16 kadın yönetici vardır.

Cam tavan, kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara gelememesi noktasında karşımıza çıkan sıradan bir engel değildir. Tam tersine kadınları sadece kadın oldukları için dışlayan, fark edilmeyen engeller bütünüdür. Kadınların karşısında duran bu engellerin sebebi kadınların kabiliyetsizliği değil, çoğunluğu toplumsal ve örgütsel kaynaklı problemlerdir (Broughton ve Miller, 2009).

Kelimenin etimolojisi açısından Arapçada “adl” kelimesinden adalet olarak dilimize giren kavram, insan hareketlerinin etik değerlere uygun olup olmadığını ortaya koyan, tarafsız bir şekilde değerlendiren, mutlak düşünce olarak açıklanabilir (Cevizci, 1996).

Örgütsel adalet kavramına yönelik alanda pek çok tanımlama bulunmaktadır. Benzer statülerde görev yapan çalışanlara aynı şekilde yaklaşılması gerektiğini öngören adalet kavramı, örgüt açısından değerlendirildiğinde çalışan kişilerin elde ettiği hakların ve aldıkları cezaların örgütle olan ilişkileri kapsamında değerlendirilmesi şeklinde tanımlanabilir

(Bilimsel, 2013). Çalışan kişilerin örgütsel adalet hakkındaki algılarını, prosedürlerin nasıl işlediği, kazanımların nasıl dağıtıldığı ve örgüt içindeki adaletin ne şekilde pay edildiği araştırmalarda büyük bir yer bulmuştur (Çınar, 2010). Çalışanların olumlu bir adalet algısına sahip olması, örgütün hedeflerine ulaşması ve istenilen biçimde hareket etmesi açısından önemlidir (Greenberg, 1990). Örgütler kalite ve verimliliği arttırabilmek için çalışan kişilerin tutum ve davranışlarına önem vermek zorundadır (Polat, 2007). Yöneticiler karar verirken, çalışanların performansını değerlendirirken adil davranarak okuldaki örgütsel adalet duygusunu artırmalıdır (Yılmaz, 2006). Yöneticilerin liderlik yaptığı örgütlerde ortaya koydukları davranışlar ve tutumlar ile çalışanların örgütsel adalet tutumları arasında önemli bir ilişki vardır. Bu bağlamda yönetici konumunda bulunan kişinin aldığı ya da almadığı kararlardan örgüt içindeki çalışanlar olumlu ya da olumsuz bir şekilde etkilenmektedir (Sayles, 1981).

Eğitim alanında çalışan kadınların iş hayatlarını zorlaştıran cam tavan kavramı, iş hayatına etki eden daha birçok faktörle etkileşim halindedir. Bu faktörlerden biri de örgütsel adalettir. Bu araştırmada eğitim kurumlarında daha çok kadın öğretmenlerin maruz kaldığı cam tavan sendromu ile algıladıkları örgütsel adalet kavramı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu araştırma, eğitim kurumlarında kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi araştırması bakımından diğer çalışmalardan ayrılmaktadır. Bu araştırmada öğretmenlerin görüşleri ile elde edilen bilgiler ışığında okullarda cam tavan sendromu ile örgütsel adalet arasındaki bağ ve öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının bazı değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı araştırılmıştır. Bu çerçevede bu araştırmanın temel problem cümlesi; “Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlı devlet okullarında kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ve algılanan örgütsel adalet arasında ilişki var mıdır?” olarak oluşturulmuştur.

1.3. Araştırmanın Önemi

Gerek cam tavan gerekse örgütsel adalet kavramları bilimsel olarak ortaya atılmasından itibaren birçok araştırmaya konu olsa da eğitim alanında, özellikle yerli literatürde iki değişkenin ilişkisini ortaya koyan araştırma oldukça azdır. Bu çerçevede eğitim alanında iki değişkenin ilişkisini açıklayan az sayıda araştırmadan biri olması ve ilgili literatürü genişletmeyi hedeflemesi açısından önemlidir.

Ülkemizde yapılan cam tavan ile ilgili çalışmalar, işletme alanında daha fazla yapılmıştır (Aksu, Çek, ve Şenol, 2013). Yapılan araştırmalar daha çok kadınların

engellenmesindeki etmenleri ele alarak, çözüm için çeşitli fikirler üretmişlerdir. Fakat öğretmen görüşlerinin eğitim alanında göz ardı edildiği söylenebilir. Bu açıdan cam tavan algılarına ilişkin kadın ve erkek öğretmenlerin algılarının neler olduğunu tespit etmek önemli görülmektedir.

Öğretmenlerin cam tavan engelleri ve örgütsel adalet algılarına ilişkin yapılan çalışmalar incelendiğinde, kadın öğretmenlerin yükselmesinde algılanan örgütsel adalet algısının etkisini ortaya koyan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çerçevede eğitim kurumlarında cam tavan sendromu üzerinde, öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının etkisi görmezden gelinmiştir. Bundan dolayı okuldaki örgütsel adalet ikliminin kadınların yükselmesinde nasıl bir rol oynadığını, bu konuda erkek ve kadın öğretmenlerin algılarının neler olduğunun tespit edilmesi, bu çerçevede kadının eğitim kurumlarında yönetim alanında daha fazla görev almasının sağlanması açısından önem arz etmektedir.

1.4.Sayıtlar (Varsayımlar)

Bu çalışmada varsayım olarak aşağıdaki maddelerden hareket edilecektir.

1. Uygulanan ölçek öğretmenlerin cam tavan sendromunu yaşama durumlarını ve örgütsel adalet algılarını ölçebilir özelliklere sahiptir.

2. Bu araştırmaya katkı sağlayan katılımcıların istenen bilgilerin tamamını sağladıkları varsayılmaktadır.

3. Katılımcılarla yapılan görüşmeler sırasında alınan bilgilerin samimi ve dürüst bir şekilde verildiği varsayılmaktadır.

4. Araştırmacının tarafsızlık ve doğruluk ilkesiyle hareket ettiği kabul edilmektedir.

1.5. Sınırlılıklar

Araştırmanın şu sınırlılıklara sahip olması beklenmektedir.

1. Bu araştırma Konya ili Selçuklu ilçesinde bulunan devlet okullarında görevli öğretmenlerin görüşlerinden oluşmaktadır.

2. Araştırmadaki veriler 2021-2022 eğitim-öğretim yılında bu çalışmaya katkı sağlayan öğretmenlere uygulanan ölçeklerle elde edilen görüşlerle sınırlıdır.

1.6. Tanımlar

Cam Tavan Sendromu: İş yaşamında veya kar amacı gütmeyen kurumlarda üst düzey pozisyonlara gelmeyi hedefleyen ve bunun için çabalayan kadınların karşı karşıya kaldığı engeller olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2015).

Yönetici: Mal ve hizmet üretimi için üretim faktörlerinin bir araya getirilmesini yöneten kişidir. Yönetim sorumluluğunu üstlenen kişidir (Warren, 1994).

Kariyer: Bir meslekte, çalışma ve zamanla elde edilen süreç uzmanlık ve başarı olarak tanımlanabilir. Kişinin iş yaşamı boyunca geçirdiği süreçlerdir (Bakioğlu, 1996).

Örgütsel Adalet: Adil ve ahlaki işlem ve uygulamaların çalışma ortamı içerisinde nasıl algılandıkları ve algılamalar sonrasında örgütün nasıl etkilendiğini ortaya koyan bir kavram olarak ifade edilebilir (Çöp, 2008).

BÖLÜM II

2 ALAN YAZIN

2.1 Cam Tavan Sendromu

Bilim insanları, pirelerin çok farklı yüksekliklere zıplayabilmesinin neticesi olarak birkaçını yakalayıp yüksekliği 30 cm, zemini metal olan cam bir fanusun içine koyarlar. Daha sonra zemin ısıtılır, zeminin ısınmasından rahatsız olan pireler zıplayarak fanusun içinden kaçmaya çalışırlar ama fanusun üzerine kapatılan cama çarparak geri düşerler ancak camın ne olduğunu bilmeyen pireler kendilerine engel olan şeyin ne olduğunu anlama konusunda zorluk çekerler. Bu durumun defalarca tekrarlanması sonucunda artık pireler 30 cm den yüksekliğe zıpla(ya)mamayı öğrenirler. Pirelerin 30 cm den daha fazla zıplamamasından sonra artık deneyin ikinci aşamasına geçilir. Fanusun üzerindeki cam tavan kaldırılarak metal zemin tekrar ısıtılır. Pirelerin hepsi üzerlerinde cam tavan olmamasına rağmen 30 cm den fazla zıplamıyorlardır. Üzerlerinde kendilerini engelleyebilecek hiçbir şey olmamasına rağmen kafalarını cama vura vura öğrendikleri bu dersle hayatlarını devam ettirmeyi öğrenirler, üzerlerinde onları engelleyecek bir şey olamamasına rağmen artık engel zihinlerinde oluşmuştur. Yapılan bu deneyle canlıların günlük hayatta neyi yapamayacaklarını nasıl öğrendikleri ortaya konulmuştur. Pirelerin içinde oldukları bu duruma cam tavan sendromu denilir (Şen, 2017).

Bu kavramın ilk defa 1986 yılında Wall Street Journal'da bir raporda kullanıldığı görülmektedir. Araştırmaya konu olan rapor kadınların üst kademelere ulaşamamasının önünde engel olarak, kurumların geleneğini ve hiçbir elle tutulur tarafı olmayan yargılardan kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bu araştırmaların temel taşı kadın çalışanların üst düzey görevlere gelememe nedenleri oluşturmaktadır (Anafarta, Savran ve Yapıcı, 2008).

Cam Tavan kavramı, kadınların çalışma hayatında üst kademelere ulaşmasını engelleyen davranışsal ve örgütsel peşin hükümlerden kaynaklanan görünmeyen yapay engelleri açıklamak için kullanılmaya başlamıştır (Wirth, 2004). Başka bir tanımda ise bu kavram kar amacı gütmeyen örgütlerde, hükümetlerde, işletme ve eğitim kurumlarında üst pozisyonlara gelmek isteyen kadınların karşılaştığı sorunlar olarak nitelendirilmiştir. Fakat bu kavram yalnızca kadınlarla sınırlandırılan bir kavram olmayıp, bunun yanında çeşitli azınlıkların hatta erkeklerinde aynı kadınlar gibi

engellerle karşılaşması cam tavan kavramı ile açıklanabilmektedir (Lockwood, 2005). Cam tavan kavramındaki cam görünür olmayan ama hissedilen engeli, tavan ise yukarı çıkmayı engellemeyi temsil eder (Erçen, 2008). Cam tavan aslında görünmez bir engeli ifade etmektedir (Tekeli, 2019).

Bu teoride, kadın çalışanların daha yüksek bir statüye ulaşamayacakları korkusuyla değil, cinsiyetlerinden dolayı yükselmelerinin engellendiği vurgulanmaktadır. Yapılan çalışmaların işaret ettiği gibi bu duyguyu yaşayan grup çoğunlukla kadınlar ve yaşlılardan oluşmaktadır (Şimşek, Çelik, ve Akatay, 2007). Dünyada kadınların oranının hemen hemen erkeklerle eşit olmasına rağmen yönetici statüsünde kadın çalışanların karşı cinsleriyle aynı oranda yer almadıkları görülmektedir (Uzun, 2004). Özellikle 1970 sonrası iş yaşamında daha fazla etkin olmaya başlamalarına ve uzun süredir yönetici pozisyonuna hazırlanıyor olmalarına rağmen karşılarına birçok engel çıkarılmıştır. Karşılaştıkları bu engeller farklılık gösterse de örgüt dinamiğine sahip yapıların uyguladığı grup bazlı cam tavan bariyerleri en önemlisini teşkil etmektedir (Şimşek, Çelik, ve Akatay, 2007).

Erkek ve kadına ait işlerin neler olduğuna yönelik sosyal ve kültürel davranışlar ile cinsiyetler arası eğitimde eşitsizlik kadın ve erkeğin işgücü olarak farklı işlere yönelmesine yol açarak, işe ve ülkeye göre değişen bir mesleki cinsiyetler arası ayrım oluşmuştur. Bu çerçevede kadınlar daha çok sağlık alanında hemşireliği, eğitim alanında ise öğretmenliği tercih ederek feminize olmuş işlerde yoğunlaşıp yatay bir mesleki ayrım sergilerken erkeklerden daha alt çalışma alanlarında kalarak dikey bir mesleki ayrım göstermektedirler (Wirth, 2004). Snavely'e (1993) göre çalışma hayatında erkeklerin baskın olması sorunların temeli olarak görülmektedir. Bu egemenlik beş sebepten oluşmaktadır:

- Kadınların geçmişten gelen belirsiz konumları
- Kadınların erkek çalışanlarla iletişim kurmakta problem yaşamaları
- İletişime geçebildikleri üst düzey yöneticilerin, bütün organizasyonu yönetmekte fırsat vermemesi
- Hali hazırdaki kariyer ve iş tanımlarının erkek ihtiyaçlarına göre düzenlenmesi
- Erkeklerin kendileriyle çalışmaktan hoşnut olmaması

Yukarıdakiler dışında kadınların yaşadığı temel sorunlar ve engeller olarak, üst düzey görevlere yükselmek isteyen kadınların rol modellerinin eksik olması ve

mentorluk desteği eksikliği, yönetim alanında tecrübe eksikliği yaşamaları, çalışma saatlerinin esnek olmaması, kadınların iletişim ortamlarından uzak tutulmaları, kadınların elde ettiği başarıların görmezden gelinmesi ve yaşadıkları cinsel tacizler de sayılabilir (Wirth, 2004).

2.1.1 Cam Tavan Kavramıyla Beraber Ortaya Çıkan Kavramlar

Bu kavramın kadınlar için kullanılmasıyla birlikte zamanla diğer farklı azınlık ve grupların karşı karşıya kaldığı problem ve olguları ortaya koyabilmek için bu kavram ekseninde yeni kavramlar geliştirilmiştir. Bu kavramlar kısaca şu şekildedir (Gül ve Oktay, 2009) :

- Ters Cam Tavan: kadınların yoğunluklu olarak çalıştığı sektörlerde erkek çalışanların kariyer sahibi olmasını ifade etmektedir.
- Yapışkan Merdiven: şirketlerde yükselme çabası içerisinde olmayı ve zorluklarından bahseder.
- Bambu Tavan: Liderlik potansiyellerinin ve iletişim yeteneklerinin olmadığı bahanesiyle özellikle doğu Asya kökenli kişilerin yükselmelerine karşı oluşturulan engelleri anlatır.
- Yapışkan Zemin: Kamuda çalışan alt seviyedeki kadınların yükselememelerini ve buna bağlı olarak maaşlarının düşüklüğü üzerinde durur.
- Beton Tavan: Azınlıklara mensup kadınların beyaz tenli kadınlardan daha fazla bir şekilde engellemelere maruz kalmaları üzerinde durur.
- Cam Labirent: İş hayatında karşılaşılan engellerden güç kullanılarak çıkış yolunun bulunması üzerinde durulur.
- İkinci Cam Tavan: Engellerden ilki aşılsa da ikinci bir engelin varlığından bahseder.

2.1.2 Cam Tavan Sendromunun Sebepleri

Kadınların daha üst pozisyonlara gelememelerinin sebebi olarak; cinsiyet temelli kalıplaşmış yargılar, kadınların kendilerine olan güven duygularının eksik olması, anneliğin yüklediği sorumluluk sebebiyle işe kabul edilmeme ile yüksek mevkilerden kaçma olarak üç temel faktör üzerinde durulmuş olup diğer engeller ise aşağıdaki şekilde açıklanmıştır (Arıkan, 2015):

- Çalışanların bir kadın yöneticiden emir almak düşüncesine olumlu yaklaşmamaları.
- İş sahiplerinin kadın yönetici istememeleri.
- Fıtratının dışına çıkarım korkusuyla kadınların güç kullanmada zorluk çekmeleri.
- Aynı eğitim seviyesindeki erkek oranının kadınlara göre fazla oluşu
- Kurumların erkek yöneticiliğini onaylayan yaklaşımları
- Mantalitesine uygun şekilde oluşturulan ağın dışında kalması
- Annelik içgüdüsünün yöneticilikten ağır basması

Son yıllarda kariyer mesleği olarak kabul edilen bir çok alanda kadınların yoğun bir şekilde yer aldığı görülmektedir. Ancak üst pozisyonlara bakıldığında aynı durumla karşılaşmamaktadır. Bu durumun altında yatan sebepler şöyle açıklanabilir (Özkan, 2020):

- Patron ve aynı işi yaptığı kişilerin önyargıları
- Geçmişten gelen rollerini kadınların aksatma korkusu
- Eğitim seviyelerinin yetersizliği
- Yöneticiliğe karşı ilgisiz oluşları
- Önlerinde model olabilecek kişi azlığı
- Evin geçimini sağlayan kişi algısının erkekte toplanırken kadının sadece katkı yaptığı düşüncesi
- Erkek egemen gruplara girememesi
- Çocuk yetiştirilirken geleneksel bakış açısının dışına çıkılamaması
- Yöneticilik için kadın çalışanların uygun bulunmaması
- Kadın yöneticilerden erkeklerin emir almayı gururlarına yedirememesi
- İş yaşamına kadınların oldukça sonra girmesi
- Yakın ilişkide olduğu kişilerden yönetici olma konusunda kadınların desteklenmemeleri
- Kişilik özellikleri açısından geleneksel bakışlar
- Aile hayatındaki sorumluluklarından dolayı kadınların kişisel gelişimlerine yeteri kadar eğilememeleri
- Kurumların çalışan kadınlara çeşitli nedenlerden dolayı sermaye bağlamak istememeleri

- Toplumsal olarak yüklenen diğer rollerinden dolayı kadınların daha az süre çalışmak istemeleri
- Yönetici pozisyonuna yükselen kadınların kadınsı özelliklerini kaybetme korkusu

Yukarda belirtilen engeller kümesi üç ana başlık altında birleştirilebilir; Bireysel engeller, örgütsel engeller ve toplumsal engellerdir(Örücü ve Akgül, 2019). Bu engeller detaylı bir şekilde aşağıda açıklanmaktadır.

2.1.2.1 Bireysel Engeller

Kadınlar iş yaşamında çok donanımlı ve iyi eğitilmiş olsalar bile kariyer hedeflerine erkek çalışanlara göre daha uzun sürede ulaşmaktadırlar (İpçioğlu vd., 2018)

Çok Sayıda Rol Üstlenme

Çalışma hayatına eskisinden daha fazla ve yoğun bir şekilde katılan kadınlar günlük hayattaki diğer rollerini maalesef bırakamamakta bu da özel hayatlarındaki yüklerini daha da artırmaktadır. Kadınların üzerlerindeki bu iş yükünün fazlalığı onlarda rol karmaşasına yol açmakta olup bu durum çoklu rol karmaşası olarak adlandırılmaktadır (Çalış, 2017). Çoklu rol üstlenme kavramında kadın iyi bir anne, eş, ev işlerini yapan ve akraba ilişkilerini devam ettiren birçok rol ve sorumluluğa sahip kişidir(Yavuzer ve Özkan, 2020).

Kişisel Tercih ve Algı

Bazen başarının önündeki engel sadece kendimizden kaynaklanır. İşte kadınların üst pozisyonlara yükselmesi için engellerden biri kadının kendisidir, kendi önüne koyduğu engellerdir (Güldal, 2006). İş yaşamında karşılaşılan sorunlardan dolayı kadınların kendilerini çaresiz hissetmeleri ve hemen pes etmeleri önlerindeki en büyük cam tavan engellerindendir (Gül, 2009).

Üzerinde çok fazla rol barındıran çalışan kadınlar bazen bu rollerin baskısından dolayı kendi kişisel tercihleri olarak üst düzey pozisyonların daha fazla problem teşkil edeceği endişesiyle tercihlerini kariyerlerini geliştirme yönünde kullanmamaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Öğrenilmiş Çaresizlik

Öğrenilmiş çaresizlik kişinin bulunduğu girişimlerin başarısız olmasından dolayı, ortaya koyacağı çabanın başarısızlıkla sonuçlanacağına yönelik yaşadığı kaygı ve korku nedeniyle harekete geçme azminin kırılması olarak da adlandırılmaktadır (Güler, 2005). İş yaşamında devamlı engellerle karşılaşan kadın, çabalamaktan vazgeçip çaresizliği kabullenebilir. Öğrenilmiş çaresizlik içine düşen kadınlar üst düzey pozisyonlara yükselemeyeceklerini kabullenip çabalamaktan vazgeçebilirler (Korkmaz, 2016).

Kraliçe Arı Sendromu

Bu sendrom kadınları çalışma hayatında desteklemek yerine onların önüne engeller çıkartmayı anlatan bir kavramdır. Kraliçe arı figürünü temsil eden kadın yönetici gerçek yaşamda kovanın tek sahibi kraliçe arı gibi iş yaşamındaki çalışanların kendilerini işlerine adanmalarını sorgusuz itaat etmelerini ve tek lider olarak kendisini görmelerini isterken, çalışanlar arasındaki kadınları kendisine tehdit olarak algılamaktadır. Bu yaklaşım tarzı yönetici pozisyonundaki kadınların çeşitli stratejiler oluşturmaya yol açar, kadın çalışanların üzerinde oluşturulan bu durumu görmesi zorlaşarak şiddetli bir şekilde hissedilebilir durumlar oluşturabilir (McLandres, 1991).

Süper Kadın Sendromu

Çalışma yaşamında konum olarak iyi durumda olan kadınların hem iş hem de toplumsal yapının kendisine yüklediği rolleri mükemmel olarak yapabilme arzusu süper kadın sendromu olarak açıklanabilir (Güldal, 2006). Bu süper kadın ideali, anne babalar, aile, iş arkadaşları, çalışan ve genel olarak toplum tarafından algılanan ve kadının kendine yüklediği beklentilerden oluşmaktadır (Uğuz Arsu, 2020). Ancak birçok kadın üstlendiği bu sorumlulukların altından kalkmakta güçlük çekerek, yaşadıklarından

dolayı psikolojik zorluklar, stres ve depresyon gibi problemlerle uğraşmak zorunda kalmaktadır (Palmer ve Hyman, 1993)

2.1.2.2 Örgütsel Kaynaklı Nedenler

Bu yaklaşıma göre, örgütün çalışma alanı, büyüklüğü, kurumsal yapısı ile örgütün vizyon hedefleriyle daha çok ilgilidir. örgüt politikası olarak kadınların işe alımı ve yükselmesi tasvip edilmiyorsa bu kurumlarda kadınların kariyer sabi olmaları sınırlandırılmıştır demektir.

Örgüt Kültürü

Çetin ve Atan (2012) erkek egemen bir yapıya sahip olan örgütlerin kadınlara yönelik cam tavan sendromu uygulayabileceği üzerinde durmuştur. İletişime açık bir şekilde oluşturulan örgütlerin performans ve süreklilikleri o kadar uzun olurken tam tersi durumdaki örgütler ise bir o kadar tehlike altına girmiş olurlar.

Sonuç olarak doğru oluşturulmamış bir örgüt kültüründe işini severek yapan kişiler bile tükenmişliğe terk edilebilmektedir. Bu bağlamda kurumlar daha açık bir şekilde biçimlendirilerek cam tavan sendromunun önüne geçilmesi sağlanabilir.

Örgüt Politikası

Bütün örgütlerin ana unsurlar üzerinde geliştirdikleri çeşitli politikaları vardır. Kadın çalışanların kariyer planlamalarının iyi ya da kötü olacağı konusunda her örgütün çalışanlarına göre uyguladığı politikalar etkili olacaktır. Her örgütün terfi, ücret, performans gibi kriterleri birbirinden farklılık gösterir. Bu kriterlere bağlı olarak örgüt içerisinde bazı çalışanlara eşit yaklaşmadığı gibi gerek ücret gerek deneyim konusunda ikinci plana itilen kadınlar terfi dönemlerinde dezavantajlı duruma düşürülebilir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Mentor Eksikliği

Kelime anlamı olarak; danışma, önder, rehber, klavuz, akıl hocası, akıllı veya güvenilir öğretmendir. Mentorluk bir işin içinden çıkılamadığında veya bir problemle

karşılaştığında kendisine ulaşılma konusunda sıkıntı yaşanmayacak destek istenebilecek kişi şeklinde tanımlanmıştır(Barutçugil, 2002).

Kadınlar açısından mentorluk, kariyerleri açısından karşılaştıkları engelleri aşmalarını kolaylaştırması, mentorluk ilişkisine giren yönetici kadınların beceri ve farkındalıklarını kullanmalarının yanı sıra, özgüven kazanmaları açısından çok önemlidir. Bu şekilde destek alan kadın çalışanlar üst düzeylere daha hızlı bir şekilde gelebilmekte, beceri ve farkındalık seviyeleri gelişirken karşılaştıkları engelleri daha rahat bir şekilde alt edebilmektedirler. Ancak örgütlerde yönetici pozisyonunda kadın çalışan sayısının yetersiz olması kadınların mentorluk ilişkisi kurmasını azaltmakta bu da kariyer planlarını olumsuz olarak etkilemektedir (Çakınberk, 2011).

2.1.2.3 Toplumsal Kaynaklı Nedenler

Mesleki anlamda ayırım ve kalıp yargılar toplumsal faktörlerden oluşan engellemeleri oluşturmaktadır. Özellikle toplumda yazılı halde olmayan kurallar ile kültürel baskı ve oluşturulan algılar kadın çalışanları kariyer basamaklarını aşarken baş etmeleri gereken önemli problemler olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tür engellerin başında bulunan mesleki ve cinsiyet ayırımı ile oluşan önyargılar kadınların kariyer planlarında en önemlilerini oluşturmaktadır (Taşkın ve Çetin, 2012).

Mesleki Ayırım

Toplumun bireyden cinsiyetine uygun olarak beklediği tavır ve davranışların birey tarafından kabul görmesi cinsiyet rolleri olarak adlandırılmaktadır (Barutçugil, 2002). Bu nedenlerden dolayı erkek ve kadınlar farklı meslekleri tercih etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum meslekten mesleğe ve ülkeden ülkeye farklılık gösteren bir durum oluşturmuştur. Bu çerçevede kadınlar daha çok hemşirelik, öğretmenlik gibi yatayda mesleki ötekileştirmeye maruz kalırken, dikeyde ise erkeklerden daha düşük düzeyli işlere yönelmek zorunda bırakılmaktadır (Öğüt,2006).

Stereotipler

Kalıplaşmış cinsiyet temelli ön yargılara Stereotipler adı verilmektedir. Toplumsal cinsiyete bağlı olarak kadın ve erkeklerin nasıl davranması gerektiğine dair kurallar ve cinsiyetlerle bağlantılı abartılı imajdır(Kara, 2015).

Stereotipler, yöneticilik düzeyine çıkmak isteyen kadınların önlerindeki toplumsal önyargının kaynağını oluşturmaktadır. Erkeklerin yöneticilik alanında kadınlardan daha iyi olduğu algısı kadınların yönetim düzeyinde temsil edilmesini sınırlandıran bir faktör olarak görülebilmektedir(Çelikten, 2004).

2.1.3 Cam Tavan Sendromunun Sonuçları

Kadınlar için cam tavan sendromu çalışma hayatında özellikle, önemli sonuçlara neden olmaktadır. Bu sonuçlardan bazıları aşağıda açıklanmıştır.

- Ücretlerde adaletin sağlanamaması: Yukarıda sıralanan engellerden dolayı hem aldıkları ücret hem de görevde yükselme konusunda kadınlar oldukça geri planda kalmışlardır. OECD 2017 raporunda Avrupa ülkelerinde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliği ortalaması 13,4 iken Türkiye’de bu oran 6,4 olarak tespit edilmiştir(İlalan, 2017).
- İş tatminsizliği ve iş motivasyonu kaybı: Yaptıkları iş konusunda hevesli olan kadın çalışanların cam tavan sendromu kapsamında kariyer beklentileri engellenince hayal kırıklığı yaşama oranları oldukça yükselmektedir. Bu durum oluşacak stres, işten kaçış, işe karşı kayıtsızlık, örgütsel bağlılıkta azalma ve depresyon gibi olumsuz durumları tetiklemektedir(Zel, 2002).
- Aile ve İş dengesizliği: Kadınların içinde bulunduğu gerek toplumsal gerekse örgüt içindeki çoklu roller onların iş ve aile yaşantılarında dengeyi sağlayabilmelerini engellemekte bu durum iş ile aile arasında çatışmalara yol açabilmektedir. Bu durum çatışma içinde olan kişinin aile ortamını, iş yaşamını, ikili ilişkilerini ve çevresini olumsuz etkileyerek hem bedensel hem de psikolojik sağlığının bozulmasına yol açabilmektedir(Çakınberk, 2011).

2.1.4 Cam Tavanı Aşmaya Yönelik Yöntemler

Cam tavan engelleriyle karşılaşan kadınlar kariyer hedeflerine ulaşmak ve bu engelleri aşmak için çeşitli stratejiler geliştirebilmektedirler. Bu stratejilerin hepsini

kendileri geliştirebildikleri gibi çalıştıkları kurumların ya da yasal düzenlemelerin sağladığı stratejilerde olabilir. Aşağıda bu stratejilerden bir bölümü açıklanmıştır.

- Üniversite ve mesleki eğitim yöntemi: Kadınların toplumsal ve mesleki hayatta daha iyi noktalara gelebilmeleri için yüksek öğrenim ve mesleki eğitimler önemli bir faktör olarak görülmektedir(Korkmaz, 2014).
- Mentordan yardım alma: Kadın çalışanların çalışma hayatında karşılarına çıkacak sorunların çözümü aşamasında kendilerine kariyer desteği sağlayan mentorların olması kadınların üzerindeki cam tavanın etkisini azaltarak özgüvenlerini arttıracaktır(Lockwood, 2004).
- Sosyal ilişki geliştirme: Erkek egemen olan çalışma hayatında kadınlar erkek iş görenlerle sosyal ilişkilerini geliştirmelidir ki ihtiyaç duyduğunda iletişim ağları açık olsun ki bilgiye daha hızlı bir şekilde ulaşarak örgüt içinde daha hızlı bir şekilde ilerleyebilsin (Erçen, 2008).
- Kariyer programlarına katılma: Bu tür programlara katılan kadınların bilgi ve beceri seviyeleri arttırıldığında cam tavanı kırmaya yönelik kendilerine olan inançları artmaktadır(Erçen, 2008).
- Yüksek performans gösterme: Özellikle erkeklerin egemen olduğu ve onlarla özdeşleşen sektörlerde kadınların daha fazla çalışarak ön plana çıkmalarını ve cam tavan engellerini kırmalarını anlatan stratejidir (Lockwood, 2004). Böylece örgütün gelişmesine katkıda bulunacak olan kadın çalışan aynı zamanda kendi kariyerinin önündeki engelleri de kaldırmış olacaktır (Raginsd, Townsend, ve Mattins, 1998).

2.2 Adalet

Adalet kavramı, herkesin haklar bakımından eşit ve temel özgürlüklerin kriter alınarak oluşturulduğu bir sistem bütünü biçiminde ifade edilmektedir(Çeçen, 2003). İnsanoğlunun var olmasıyla birlikte ortaya çıkan bu kavram için oldukça fazla tanım yapılmıştır. Adalet, insanların sergiledikleri davranışların ahlaki kurallara uygun olup olmadığını ortaya koyan, tarafsız bir gözle olaylara bakan mutlak düşünce olarak tanımlanabilir (Cevizci, 1996). Rawls (aktaran Gülcan, 2007), adaletin temel iki ilkesi olduğunu söyleyerek, adaleti sosyal yapıların öncelikli özelliği olduğunu söylemiştir. Temel iki ilke diye üzerinde durduğu noktalar ise, kişilerin toplumsal özgürlük şartlarının temin edildiği yapılarda eşit haklar ve eşit fırsatlar olarak ortaya koymuştur (Eker, 2006). Bilinen en eski kanunlar olarak karşımıza çıkan Hamurabi Kanunlarında,

adaletin çok fazla tanımlaması yapılmış kişilerin ortaya koydukları emeklerinin karşılığı olarak kaynakların adil bir biçimde dağıtılması gerektiği vurgulanmıştır (Çakmak, 2005).

Felsefenin temellerini oluşturan ilk çağ filozoflarının da adalet kavramı üzerine önemli fikirler ortaya attıkları görülmektedir. Platon o dönemde adaleti, toplumların düzenlenmesinin bir yolu ve insanların ahlaki açıdan iyiye doğru yönelmesinin bir ölçütü olarak kabul etmiştir. Aynı zamanda Platon toplumu oluşturan bireylere dağıtımın aynı olması gerektiğini savunarak, mutlak eşitlik kavramını vurgulamıştır. Platonun öğrencisi olan Aristo hocasının tam tersine “mutlak eşitlik” yerine adalet kavramını tanımlarken orantılı eşitlik vurgusu yapmıştır. Toplumsal açıdan adaleti ortaya koyarken adaletin temelinin ekonomik adalette olduğunu vurgulayarak, dağıtıcı adalet ile ödüllendirici adalet ayrımını ortaya koymuştur (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

Adalet kavramının tarih boyunca çeşitli şekillere ve anlamlara büründüğünü görmekteyiz. Bir isim, bir erdem bazı zamanlarda ise aklın bir buyruğu olarak karşımıza çıkabilmektedir. Bunlar yanında siyasi, ideolojik değerler ve kavramlarla aynı biçimlerde olarak da kullanılmaktadır (Yıldırım, 2007).

2.2.1 Örgütsel Adalet Kavramı

Tarihsel süreçte dünyada var olan kaynakların tarafsız bir şekilde paylaşılması konusunun Aristo ile karşımıza çıktığını görmekteyiz. Aristo adalet kavramını açıklarken adil olmayan kişiler ve adaletsizlik durumundan yola çıkarak, adalet kavramını erdemin bir parçası olarak ele almış ve adaletin birçok çeşidi olduğunu söylemiştir (Gündoğan, 2013). Kullanılabilecek kaynakların yetersiz olması toplumlarda paylaşım sorunları yaratmış olup bu kavramın yeniçağın sonlarına doğru popülerlik kazanarak yoğun bir şekilde araştırılmasına yol açmıştır.

Adalet, her bireyin aynı düzeyde haklara sahip olması ve temel özgürlüklerin ölçüt olarak alındığı sistem bütünü olarak açıklanmaktadır (Çeçen, 2003). Genel olarak adalet kavramı nesnel bir ölçü olarak görülmekte olup, bundan dolayı bir algı problemi olarak ifade edilir. Buradan hareket ederek önemli olan adaletsizliğin örgüt içerisinde olup olmamasından ziyade, çalışanların yönetim faaliyetlerini algılayış düzeyleriyle alakalı olarak, örgütsel adalet değişiklik gösterebilir (Tutar, 2007). Örgütsel adalet

kavramıyla ilgili farklı alanlarda birçok tanımlama yapılmıştır. Bernard 1938’de Örgütsel Adaletin tanımını yapan ilk kişi olarak görülmektedir. Bernard örgütsel adaleti tanımlarken, “örgütlerdeki benzer olguları baz alan hedeflerin temelidir” der (Köroğlu, 2016). Aynı alanlarda görevler üslenen çalışanlara eşit şekilde davranılmasını öngören adalet kavramı, örgüt açısından ele alındığında, çalışanların ceza ve hakları çerçevesinde örgütle olan ilişkilerinin belirlenmesi olarak da tanımlanabilir (Bilsel, 2013). Bu kavramın ortaya çıkmasıyla birlikte adalet kavramıyla ilgili birbirinden farklı kuramlar ortaya çıkmıştır (Uysal, 2014). Bu kuramlar Reaktif-proaktif ve süreç-içerik olarak toplam iki boyut ile reaktif-içerik teorileri, proaktif- içerik teorileri, reaktif-süreç teorileri ve proaktif-süreç teorileri olmak üzere dört kategoriden meydana gelmektedir (İçerli, 2010).

2.2.1.1 Örgütsel Adalet Algısı Hakkında Kuramsal Yaklaşımlar

Homans, Adams ve Walster gibi teorisyenler tarafından örgütlerde adaletin kavramsallaştırılmasıyla ilgili çalışmaların 20.yy’ın ikinci yarısında yapılmaya başlandığını, iş, ücret ve diğer başarı göstergesi şeylerin dağıtımının yine aynı yüzyılın ikinci yarısında ilgi uyandırdığını görmekteyiz (Yürür, 2005). Bu tarihten itibaren çok sayıda teori ortaya konulmuş ve örgütsel adaletin kapsamı genişletilerek açıklanmaya çalışılmıştır. Fakat teori sayısının fazla olması ve çıkış noktalarının genelde aynı olmasından dolayı birbirini kapsayan ve birbiriyle örtüşen sonuçlar vermeleri, sınıflandırmalarını zorlaştırmıştır (Öztürk, 2015).

Greenberg (1987), “Örgütsel Adalet Teorilerinin Taksonomisi” isimli çalışmasında bilinen teorileri inceleyerek bazı sınıflandırmalar yapmıştır. İki sınıf üzerinde durduğu bu çalışmaları reaktif/pro-aktif ve süreç/içerik sınıflandırmalarıdır. Tezin bu bölümünde Greenberg’in “Örgütsel Adalet Teorilerinin Taksonomisi” çalışmasında ele aldığı sınıflandırmalar üzerinde durulacaktır.

Reaktif – İçerik Teorileri

Reaktif İçerik teorileri çalışma hayatında örgüt içindeki adaletsiz uygulamalara verilen tepkileri ortaya koyan kavramsal yaklaşımlar olup, adaletli bir şekilde dağıtılmayan ödül ve kaynakların dağıtımı konusunu incelemiştir. İnsanların algıladıkları adaletsiz durumlardan kaçınma girişimlerine odaklanan reaktif adalet teorisi içinde Homans’ın (1961) ortaya koyduğu Dağıtım Adaleti Kuramı, Adams’ın (1965) ortaya koyduğu Eşitlik Kuramı ile Walster’in geliştirdiği (1978) Eşitlik Kuramı

ve Crosby'nin ortaya koyduğu Görelî Yoksunluk Kuramı bulunmaktadır. Bu kuramlar kişilerin adaletten yoksun ilişkilere karşı, olumsuz duygularla yanıt verdiklerini ve adaletten yoksun uygulamaları düzeltecek biçimde davranarak adaletten yoksun uygulamalardan kaçınmaya çalıştıkları biçimindeki görüşler çerçevesinde oluşturulmuşlardır. Bu kuramlar bu görüşlerinden dolayı reaktif içerik kuramları olarak adlandırılmışlardır (Greenberg, 1987).

Dağıtım Adaleti Teorisi

Bu teorinin gelişmesinde en çok paya sahip araştırmacı Homans'tır. Homans'ın yaptığı araştırmalar dağıtım adaleti teorisinin temel taşlarını oluşturmaktadır. Bu teorisinde Homans, elde edilen kazanca bağlı karın belirlenmesi ve kar oranlarının karşılaştırılması üzerinde durmaktadır. Homans'ın adalet anlayışındaki önemli nokta dağıtımın doğru hesaplamalar yapılarak paylaşımın doğru bir biçimde gerçekleştirilmesidir. Bu teoride herkes verdiği emek ya da yatırımı oranında kazanım sağlar (Halbaw, 2018).

Eşitlik Teorisi

Bu teorilerin temellerini oluşturan çalışmaları Stacy Adams atmıştır. Adams, Homans'ın dağıtım adaleti teorisini baz alarak yaptığı çalışmalarla bu teoriyi geliştirmiştir. Yaptığı bu çalışmalarla Adams ilk defa yönetici konumundaki kişilerin davranışları karşısında çalışan kişilerin tutumları ile kendilerini nasıl hissettiklerini, süreçleri ve psikolojik etkilerini ortaya koymuştur (Yürür, 2008).

Bu teori kişilerin kendisini başka birileriyle karşılaştırdıklarında eşitlik duygusuna sahip olmalarıyla daha çok ilgilidir. İki değişken Adams'ın bu kuramında fazlasıyla karşımıza çıkar; yatırımlar ve sonuçlar. Yatırımlar; eğitim seviyesi, deneyim ve performans gibi çalışan kişinin örgüte sağladığı yararlardır. Sonuçlar ise bireyin yatırımlar neticesinde elde ettiği statü, terfi, sorumluluk, ücret ya da iş güvenliği gibi kazanımlardır. Kişiler örgüte kazandırdıklarıyla alakalı olarak, elde edecekleri kazanıma dair beklenti içine girerler (Irak, 2004).

Çalışan kişi kendi girdileriyle aynı özelliklerle ne kadar kazanç sahibi olacağını, orantıladığında bu oranların eşit seviyede olmasını bekler. Kısaca girdi olarak eşit olan çalışanların örgütlerde kazançlarının da eşit olması adalet olarak değerlendirilecektir. Bu oranların karşılaştırması neticesinde ise eşit miktarda girdi sağlayan çalışanlar

arasında kazanç bakımından farklılıklar olması onları olumsuz etkilemektedir. Burada fazla kazanç sağlayan bireyler kendilerini suçlu hissederken az kazanç sağlayanlar ise kırgınlık duygusunu yoğun bir şekilde yaşamaktadırlar. Örgütsel adalet ile ilgili yapılan ilk çalışmalar, iş görenlerin eğitilmiş olma, gayretli olma, istekli olma ve tecrübe gibi girdilere sahip olan ve bunun karşılığında iyi neticeler beklemeleri Eşitlik Teorisi'ne dayanır (Poyraz, Kara, ve Çetin, 2009).

Göreceli Yoksunluk Teorisi

1976 yılında Crozby tarafından geliştirilen, Göreceli Yoksunluk teorisinin alt yapısında Stouffer'ın askeri personel üzerinde 1949 yılında yaptığı çalışma yer almaktadır. Bu teori eşitlik teorisinden farklı olarak örgüt içerisinde çalışan kimselerin aynı seviyede olmadıklarının üzerinde durmaktadır. Bu kabule bakılarak alt düzeydeki çalışanlar ile üst düzey çalışanların kazanımları karşılaştırılmaktadır. Adalet öngörüsünde daha önce örgüt içerisinde belirlenen sonuçlarla ortaya çıkan sonuçlar arasında fark olması durumunda çalışanlar arasında bir küskünlük olacağı kabul görür. Bu teoride çalışanlar arasında görülebilecek bu yoksunluk durumu ele alınmaktadır. Bu durum karşısında örgüt çalışanlarının bazı toplumsal kıyaslamalar yaparak içinde bulunduğu ya da bulunabileceği yoksunluk ve mahrumiyet durumunun süreç içerisinde şiddete ve depresyona dönüşebileceği üzerinde durulmaktadır. Bu teoride bazı ödül dağıtım biçimlerinin çalışanları bazı sosyal kıyaslamaya yönelttiği belirtilmektedir (Greenberg, 1987).

Proaktif İçerik Teorileri

Proaktif – İçerik teorileri, çalışan kişilerin iş ortamlarına dair adil ve adil bulunmayan uygulamalara nasıl tepki gösterdiklerini incelerken aynı süreçte daha adil uygulama ve davranışların nasıl oluşturulacağına ilişkin çalışanların çabaları üzerinde de durmaktadır. Leventhal'ın 'Adalet Yargısı Teorisi' ile bu sınıflandırmanın teorik temelleri ortaya konmuştur. Greenberg'e (1987) göre Lerner'in 'Adalet Güdüsü Teorisi' bu grup içinde ele alınması gereken başka bir teoridir. Adalet kavramını ağırlıklı olarak motivasyon yönüyle inceleyen bu teoridir (Greenberg, 1987). Proaktif ve Reaktif İçerik Teorilerinde kazanımların nasıl dağıtılacağına ilişkin uygulamalara karşı çalışan kişilerin verdikleri tepkileri ve kazanımlar dağıtılırken adaletli olmaya yönelik çalışanların nasıl çaba gösterdiklerini ele alması şekliyle dağıtımsal adaleti açıklayan teorilerin grup olarak burada yer aldığı düşünülmektedir (Chan, 2000).

Adalet Yargı Teorisi, çalışanların örgütlerin içerisinde adil olmayan uygulamalara karşı gösterdikleri tepkileri konu alan reaktif içerik teorisinin tersine, proaktif teoriler iş görenlerin adil uygulamalar oluşturmalarına ilişkin gayretlerini konu almıştır (Küçükeşmen, 2015). İlk olarak Leventhal tarafından formüle edilen Adalet Yargısı Teorisi, örgütlerde iş barışının sürdürülebilmesi için örgütün var olan kazanımının dağıtım kuralları ışığında ve çalışan kişilerin örgüte kazandırdıkları ile orantılı bir şekilde dağıtımın yapılması gerekmektedir (Greenberg, 1987).

Leventhal yöntem olarak izlenebilecek tek yöntemin eşitlik normu olmadığını, dağıtım yapılırken eşitlik normunun tek başına uygulanmasının kolay olmadığını savunmuştur. Kazanımların örgüt içinde dağıtılması için tek başına eşitlik kuralının benimsenmesi, çalışan kişilerin örgüte katkıları açısından ayırım gözetilmesini gerektirmesinden ötürü, kişiler arasındaki işbirliğini zayıflatmaktadır. Buna bağlı olarak çalışma ortamında sosyo-duygusal ilişkilerin ahengini kaybedeceği düşünülmektedir (Colquitt, 2001). Dağıtım durumlarının çalışanlar tarafından adaletsiz olarak görüldüğü durumlarda prosedürler çerçevesinde dağıtımın yapılması sağlanmalıdır. Fakat bazı durumlarda çalışan kişiler arasında adaletsizlik algısı oluşur ise adil dağıtım adı ile durumun çözüme kavuşturulması için teori olarak eşitlik ilkesine ihtiyaç duyulacağı vurgulanmaktadır. Böylesi durumlarda elde edilen kazanımlar, çalışan kişiler arasında örgüte yaptıkları katkılara bakılmaksızın eşit bir biçimde pay edilmelidir (Greenberg, 1990). Leventhal, insanların ödülleri adil bir biçimde dağıtılmasını sağlamak adına bazen proaktif olarak çaba sarf ettiklerini iddia etmiştir. Yapılan katkılarla elde edilen kazanımların orantılı olması uzun vadede tüm taraflar için faydalı olacaktır (Greenberg, 1987).

Adalet Güdüsü Teorisinde, Larner (1982) çalışanların en büyük endişesinin adalet olduğunu ve adalet arayışının maksimum düzeyde kar aracı olarak öne çıktığını savunmuştur. Bu teoride dağıtım kararları verilirken izlenmesi gereken adalet biçiminin, ilişkili tarafların iletişim şekline, kişiler olarak bir sonuca ulaşmasını şart koşmaktadır. Dağıtım şekilleri, eşit oranlı paylaşımdan farklı olarak dört farklı temele dayandırılmaktadır (Greenberg, 1987). Bunlar;

- 1- Kazanç dağıtımının performansa göre yapıldığı Rekabet İlkesi
- 2- Dağıtımın her koşulda eşit olması gerektiğini savunan Eşitlik İlkesi

- 3- Dağıtımın göreceli olarak farklı katkılara dayanılarak yapılmasını savunan, eşit Temelli Paylaşım İlkesi
- 4- Dağıtım yapılırken kişilerin gereksinimlerinin ölçüt olarak belirleyici olmasını savunan Marksist Adalet İlkesi

İçeriklerinde birtakım farklılıklar olsa da her iki teoride de kazançların nasıl dağıtılması gerektiği konusunda paralellik göstermektedir. Dağıtıma yönelik kararlar verilirken bireylerin gösterdiği çabaların ne kadar olması gerektiği ya da ne kadar olduğu sorunuyla ilgilendikleri için proaktif içerik teorisinde yer almışlardır (Tarsuslu, 2016).

Reaktif – Süreç Teorileri

Örgütte karar alınırken kullanılan süreçlerin adaletli olmasına odaklanan süreç teorileri, alınan bu kararların sonuç bakımından adil olmasına ağırlık veren içerik teorileri ile benzerlik göstermektedir. Fakat süreç teorileri içerik teorilerinden hukuk temelli olması açısından ayrılmaktadır. Hukuk alanında araştırma yapan kişiler, yargı alanında verilen kararlarda uygulanan süreçlerin toplum tarafından kabullenilmesinde önemli bir paya sahip olduğu üzerinde durmuşlardır (Greenberg, 1987).

Proaktif– Süreç Teorileri

Leventhal, Karuza ve Fry’ın dağıtım tercihi teorisi bu alanda en yaygın görüş olarak görülmektedir. Dağıtım alanında alınan kararlardan ziyade prosedürlerle ilgili alınan kararlara uygulandığı için proaktif – süreç teorileri kategorisinde kabul edilmektedir(Greenberg, 1987). Reaktif –Süreç teorilerinde anlaşılamayan noktaların ortadan kaldırılması için uygulanan prosedürler üzerinde durulurken, proaktif – süreç teorilerinde bireylerin adaleti oluşturmak için kullanması gerekli prosedürlerin hangileri olduğu üzerinde durulmuştur(Greenberg, 1987).

Kısaca; çalışan kişilerin adaletsizlikle karşılaştıktan sonraki tepkileri dağıtım adaleti tarafından incelenirken, bu durumlardan kaçınmalarını ve uzak durmalarını konu edinmektedir. Çalışanların örgüt içinde adaleti sağlamak için yaptığı çalışmalar üzerinde ise işlemsel ve etkileşimsel adalet durmaktadır. Bundan dolayı işlemsel ve etkileşimsel adalet proaktif nitelikler taşıırken, dağıtımsal adalet reaktif nitelikler taşımaktadır(Çakır, 2006).

2.2.1.2Örgütsel Adaletin Boyutları

Çalışanların algılama şekilleri olarak karşımıza çıkan Örgütsel Adaleti, Beugre (2002) araştırmacıların genellikle adaletin üç boyutunu ele aldıklarını yazmıştır. Adams (1965), Homans (1961) ve Deutsch'in (1985) dağıtım adaletini, Greenberg'in (1987) ve Lindand Tyler (1988) işlemsel adaleti, MoagveBies(1986), Greenberg ve Cropanzano'de (1997) etkileşim adaletidir. Kısaca üç boyutta incelenmiştir(Beugre, 2002).

Çizelge 1: Örgütsel Adalet Boyutları ile Araştırmaların Tarihsel Dağılımı

Başlangıç Tarihi	Bitiş Tarihi	Adalet Boyutları
1949	1975	Dağıtım Adaleti
1975	1995	İşlemsel Adalet
1985	2004	Etkileşim / Bütünleştirici Adalet

Greenberg ve Zapata-Phelan'ın (2005) “Örgütsel Adalet nedir? Tarihsel Bir Bakış” isimli makalesinde Çizelge 1.1.de de verildiği gibi, Colquitt,1949-1975 tarihleri arasında Dağıtım Adaleti'nin ilk olarak oluştuğunu, 1975-1995 tarihleri arasında ise dağıtım adaleti'nin örgüt içerisinde çalışan kişilerin ihtiyaçlarını karşılarlarken eksik kaldığını, dağıtım adaletine farklı bir boyut eklenerek “Prosedür (İşlemsel) Adalet'in” ortaya konulduğunu söylemektedir. Son on yıl içerisinde Prosedür adaletinin Moang ve Bies çalışan-yönetici, çalışan-çalışan etkileşimlerinin de gözden kaçırılmaması gerektiğini vurgulamıştır. Dağıtım ve işlemsel adaletine ilave olarak “Bütünleştirici (Etkileşim) Adaleti” 1985-2004 yılları arasında ortaya çıktığı belirtilmiştir.

Dağıtım Adaleti

Çalışan kişilerin sadece örgütün hedeflerine ulaşabilmek için değil kendilerinin de gereksinim ve beklentilerini karşılayabilmek amacıyla sistemle bütünleştiklerini, dağıtım adaletinin önde gelen savunucularından olan Homans ifade etmektedir (Homans, 1965). Dağıtım adaleti, çalışan kişilerin performansları ile aldıkları ödüllerin doğru orantılı yani adil bir şekilde verilip verilmediği şeklindeki algıları içermektedir (Folger ve Konovsky, 1989).Kaynak olarak eşitlik teorisini baz alan bu kavramda çalışan kişilerin ödüllerinin adil bir şekilde olmasına eşitlik teorisi baz alınarak karar verilmektedir. Çalışanlar aldıkları ödüller ile performanslarını karşılaştırırlarsa ve ortaya koydukları performans ile aldıkları ödüller arasında bir dengesizlik olduğunu algıarlarsa, ödüllerin adaletsiz bir biçimde dağıtıldığı düşüncesine kapılacaklardır (Şamdan, 2022).

Örgütsel ve sosyal açıdan dağıtım adaleti; çalışanların her türlü kazanımlarını içeren bir kavramdır. Bu kazanımlar içinde hizmet, görev, statü, ücret, roller, ödül ve ceza yer almaktadır. Bu açıdan dağıtımsal adalet, çalışanların ortaya koyduğu performansların temelinde örgütsel kazanımların eşitliği ile alakalı öngörülerini ifade etmektedir (Dilek, 2004).

Deutsch'a (1975) ise dağıtım adaletini eşit temelli paylaşım, ihtiyaçtan doğan paylaşım ve eşit paylaşım olmak üzere üç kurala bağlar. Kazanımların tamamının dağıtılmasını hedefleyen yönetici, adil bir biçimde dağıtımın sağlanabilmesi için yukarıdaki kurallardan bir tanesini tercih etmektedir(Deutsch, 1975). Eşit paylaşım kuralı hak edip etmemesine bakılmaksızın herkese eşit bir şekilde dağıtılıyorsa burada tercih edilen eşit paylaşım kuralıdır. Fakat kişilere katkısı oranında paylaşım yapılıyorsa burada devreye giren eşit temelli paylaşım kuralıdır. Çalışan kişilerin ihtiyaçları bağlamında yapılan paylaşım ise ihtiyaç temelli paylaşım olarak ortaya konmaktadır.

Örgütte yapılan paylaşımların nasıl olduğu üzerine odaklanan dağıtımsal adalet, örgütsel çıktılara karşı ortaya konulan belli başlı reaksiyonlar ile ilgilenmektedir. Bu durumdan ötürü örgütsel çıktı veya uygulamanın adil olamayan bir şekilde uygulandığı düşüncesi meydana geldiğinde, çalışanların bilişsel faaliyetlerinin etkileneceği ve buna bağlı olarak performanslarının düşeceği ortaya konulmaktadır(Dilek, 2005).

Kişinin kendisini ödül alan diğer insanlarla kıyaslaması sonucu istediği kadar ödül alamayan kişiler dağıtımda adaletsizliğin olduğunu düşünmekte, bundan dolayı kızgınlık, kırgınlık ve bunun gibi olumsuz davranışlar ortaya çıkmaktadır (Beugré, 2002).

İşlemsel Adalet

Kararlar alınırken kullanılan biçimsel prosedürlere dair algılanan adaleti ifade etmektedir (Taşkiran, 2011). Thibaut ve Walker'in (1975) yapmış olduğu çalışmalarla temelleri atılan bu kavram, örgüt içerisinde alınan kararlara dair süreçlerin adil olmasını konu edinen örgütsel adaletin önemli bir bileşenidir. Kazanımların adil olmasına karşın, elde edilen bu kazanımlara ulaşılırken hangi yolların izlendiği, adalet algısını elde edilen sonuca rağmen tamamen değiştirebilmektedir. Bu aşamada süreç adaleti boyutu ortaya çıkmıştır. Çünkü çoğu zaman elde edilen kazanımlardan çok bu kazanım sürecini oluşturan işlemler daha önemli hale gelmektedir. Başka bir tanımında ise, belli bir

süreci işleten yöntem ve kuralların adaletiyle ilgili algıları göz önünde bulunduran bir kavram olarak görülmektedir(Dağlı, 2016).

Çalışanların karşı karşıya kaldığı sonuçların kazanımları ve kazanımların adilliği ile dağıtım adaleti daha çok ilgilenirken, kazanımların dağıtım aşamasında alınan kararlarda uygulanan yöntemlerin adaleti ile işlem adaleti daha çok ilgilidir(Yalap, 2016). Dağıtım adaletine yaklaşımı sosyo-psikolojik kazanımların dağıtımını da içine alacak biçimde genişletmek, dağıtım adaleti kavramını süreç adaleti kavramına yaklaştırmaktadır(Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010).

İki alt boyuttan oluşan işlemsel adaletin ilk boyutu, karar alma aşamasında başvuru süreci ve uygulamaların yapısıyla ilgilidir. Formal süreçler olarak da adlandırılan bu aşama, söz hakkının çalışanlara kararlar alınmadan önce verilmesini, görüşlerinin dikkate alınmasını içerir. Karar alınma sürecinde ortaya konulan politika ve uygulama şekli ise ikinci boyut olarak karşımıza çıkmaktadır. Levental'a göre, örgütlerin içinde adalet algılamalarını direkt etkileyecek altı ana kural bulunmaktadır. Bu kurallar şu şekilde sıralanabilir(Levental, Aktaran Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010);

Etik kural: Alınan kararların çalışan kişilerin etik değerleriyle aynı yöne doğru olması gerektiğine dair kuraldır.

Temsilcilik kuralı: çalışan kişilerin arasından temsilciler seçilerek alınan kararlarda onların görüşünün alınmasına yönelik kuraldır

Düzeltebilme kuralı: Alınan kararlara çalışanların itiraz yolunun açık olmasıyla kararlara müdahale edebilmeleri ve bu kararları düzeltirebilme kuralıdır.

Doğruluk kuralı: Verilen bilgilerin doğru olması ile ilgili kuraldır.

Önyargılı olmamak kuralı: Uygulama ve dağıtım sürecinde çalışanlara karşı önyargılı olmama kuralıdır.

Tutarlılık kuralı: Dağıtımla ilgili alınan kararların birbiriyle tutarlı olması ile ilgili kuraldır.

Bazı araştırmalara bakıldığında, insanların adil olmayan bir dağıtımla karşı karşıya kaldıklarında sürecin adaletine ilişkin ilgilerinin daha da arttığını görmekteyiz. Başka bir deyişle takip edilen yolun, sürecin adaletine inanıldığı zaman dağıtım yapılırken gösterilen adaletsizliğe daha az ilgi gösterdikleri görülmüştür. Eğer sürecin adil olduğuna inanılıyorsa bir örgütte sonuçlarında adil olduğuna inanılmaktadır.

Kendileri için yetersiz olan ekonomik kazanımların, eğer örgüt çalışanları adil bir sürecin neticesinde ortaya çıktığına kanaat getirmişse kabullenmeleri daha kolay olmaktadır. Özetle hedefleri, sosyal ihtiyaçları maddi kazançlarından daha önemli bir konumda ise maddi kazançlarından fedakârlık edeceklerdir (Eker, 2006).

Etkileşimsel Adalet

Dağıtım ve işlem adaleti ile ilişkisi sorgulanan, bağımlı olmayan bir adalet boyutu olarak tanımlanan etkileşimsel adalet, adil bir etkileşim, işlemler ve dağıtımla ilişkili kişiler arası iletişimin adilliği anlamına gelir. Kişiler arası ilişkilerin niteliğine dair adalet algılamalarıdır (Erdoğan, 2001).

Etkileşimsel adalet, ilk dönemlerde işlemsel adaletin bir parçası olarak ele alınırken, sonraları üçüncü bir adalet türü olarak tanımlanmıştır (Folger ve Cropanzano, 1998). Greenberg (1990b), işlemsel adaletin tamamlayıcısı olarak etkileşimsel adaleti göstermiştir. Karar vericilerin karardan etkilenen kişilere karşı sergilediği tavırları, etkileşimsel adalet algısının belirleyicisi olarak gösterir. Bireyler kendilerine karşı sergilenen tavırları, örgüt içerisinde adaletin göstergesi olarak algılamaktadırlar.

Kısacası, Folger ve Cropanzano (1998) bireyler arası davranışların niteliği, örgüt içerisinde adaletle ilgili yorumları etkileyen bir unsur olarak görülmektedir. Bies (1987) bir araştırmasında düzenli bilgi alışverişinde bulunma, nezaket, dürüstlük, birbirini dinleme ve kişi haklarına saygı gösterme gibi bireyler arası tavırların biçimsel işlemlere göre daha fazla önem gösterilen ölçütler olduğunu ortaya koymuştur.

Etkileşimsel adalet, işlemsel adaletin bireyler arası ilişkiler aşamasıdır ve karşılıklı olarak desteklemeye dayalıdır (Niehoff ve Moorman, 1993). Etkileşimsel adalet, örgüt mensupları için neyin doğru olarak işaret edildiğine yönelik olarak kurulan iletişimler olarak vurgulanmaktadır (Scandura, 1999). Karar alan kişilerin, aldıkları kararları uygulama aşamasında iş görenlerin haklarına saygılı olma, çalışanların tamamına eşit davranma gibi etkileşime dayalı bir aşamadır (Greenberg, 1990).

Etkileşimsel adalet, iş görenin örgütün tamamından ziyade direk üstünün memnuniyetle biçimlenen adalet algısını barındırır. Bu çerçevede bakıldığında olumsuz algılandığında iş görenin örgüt yerine denetleyene daha az bağlı olduğu ve denetçiye

karşı olumlu olmayan tutum geliştireceği, fakat örgüte karşı daha az tutum geliştireceği düşünülmektedir(Folger ve Cropanzano, 2001).

Örgütsel adaletin karşımıza çıkan üç ana boyutu incelendiğinde birbirileri ile ilişkili ve üst üste olmalarının yanında etkilerinin değişik olduğu görülmektedir. Bu bakımdan Cihangiroğlu, vd. (2010) iş görenlerin dağıtım adalet algılarının ortaya çıkan sonuçlara yönelik tepki, işlemsel adalet algılarının örgütün tamamına yönelik tepki, etkileşimsel adalet algısının ise yöneten kişilere karşı tepki olarak görüldüğünü açıklamışlardır. Bu üç alan kapsamında örgütsel adalet örgüt içerisindeki dağıtıma, etkileşime ve işleyişe dair adalet algısı olarak açıklanabilir. Adaleti bu üç parçanın birleşeni olarak ele aldığımızda parçalardan birinin olmaması çalışanların adalet algısına etki edecektir. Örgüt olarak okullar açısından bu üç boyutu adalet çerçevesinde açıklayacak olursak: Okul kaynakların, dağıtımın yapılış ve iletiliş biçimi, okul yöneticilerinin çalışan kişilere ilişkin davranış ve tutumlarıyla olgunlaşan adalet algısıdır.

2.2.1.3 Örgütsel Adaletin Okullarda Yeri ve Önemi

Hoy ve Tarter (2004), eğitim alanında örgütsel adalet ile ilgili yapılan çalışmaların diğer alanlara göre ihmal edilmiş olduğunu vurgulayarak, örgütsel adaletle ilgili araştırmaları okullara uygun bir şekilde değiştirerek, adalet kavramını okullarda kavramsallaştırmışlardır. Hoy ve Tarter (2004), örgütsel adaletin ilkelerini sekiz başlıkta açıklamıştır;

- 1- Kişilerin örgüte getirileri çerçevesinde kazanımlarının olması gerektiğini savunan eşitlik ilkesi
- 2- Genel olarak adalet algısının kişisel adalet algısını kapsayan algı ilkesi
- 3- Kararlara katılımın artmasıyla birlikte ortaya çıkan kararların adilliğine ilişkin algıyı arttıracak olan çok seslilik ilkesi
- 4- Bireyler arası ilişkilerin toplumsal kurallara uygun olmasını içine alan kişiler arası adalet ilkesi
- 5- Okul idarecilerinin ortaya koydukları davranışlarda tutarlı olmasının işgörenlerde adalet algısını biçimlendiren tutarlılık ilkesi
- 6- Yöneticilerin kararları uygularken çalışanların ihtiyaç ve ilgilerine uygun görev vermelerine vurgu yapan sosyal eşitlik ilkesi

- 7- Alınan hatalı kararların düzeltilmesine ilişkin düzeltme ilkesi şeklinde sıralamışlardır.

Cansoy ve Polatcan (2018) yaptıkları çalışmalarda örgütsel adaletin önemini okul yöneticileri ve öğretmen açısından ele alarak, okullardaki yöneticilerin okulun kaynaklarının kullanımı, okulla ilgili kararların alınmasında hak ve hukuka uygun eşit bir davranış sergilemelerinin öğretmenlerin okula karşı bağlılıklarını, güven ve vatandaşlık davranışlarını arttırmada etkili olacağını tersi durumlarda ise öğretmenlerin performans ve motivasyonlarının düşmesi ve örgüt içerisinde çatışmaların artmasına neden olacağını ileri sürmüşlerdir. Okul yöneticisi ve öğretmenler açısından uluslararası alan yazınında örgütsel adaleti inceleyen Hoy ve Tarter çalışmalarında şu ifadelere yer vermişlerdir: Öğretmenler statü, tanınma ve tazminatın iş becerileri ve aldıkları sorumlulukla doğru orantılı olarak dağıtılmasını bekler. Öğretmenlerin örgütten elde ettikleri kazanımların örgüte katkılarıyla orantılı olması gerekir. Aksi durumlarda dağıtımlardaki adaletsizlik karşılaştırmalara yol açabilir (Hoy ve Tarter, 2004).

2.2.4 Örgütsel Adalet İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Ertürk (2003), 464 kişinin katılımıyla oluşturduğu inşaat sektöründeki çalışmasıyla, örgütsel adalete yönelik algılamalar ile örgütsel iletişimin örgüte yönelik kimlik algısını hangi şekilde etkilediği sonucunu açıklamak istemiştir. Yaptığı çalışmanın neticesinde, iletişim ve süreç adaletinin örgütsel kimlik algısının üzerinde anlamlı bir etkisi olduğunu bulmuştur. Aynı zamanda etkileşim adaleti algısı ve dağıtım adaleti algısının örgütsel kimlik algısını, bireysel başarının da iletişimi olumlu yönde etkilediğini tespit etmiştir.

Atalay (2005), “Örgütsel Vatandaş ve Örgütsel Adalet” adlı araştırmasında değişkenler arasındaki ilişkiyi, takdir edilme, öz yeterlilik, fırsat tanıma ve idareden memnuniyet gibi kişinin performansına etkisi olacak değişkenlerin etkileri devre dışı bırakılarak araştırılmıştır. Uşak merkezde yer alan ilköğretim okullarında görev alan 362 öğretmen araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Alan araştırması neticesinde geliştirilen anket formu ile veriler toplanmıştır. Vatandaşlık davranışı üzerinde örgütsel adaletin doğrudan bir bağlantısının olmadığını, örgütsel adalet değişkenine etki eden fırsat tanıma değişkeninin doğrudan etkisinin örgütsel vatandaşlık üzerinde olduğunu

ortaya koymuştur. Öğretmenler önlerindeki engelleri kaldırmayan, kendilerine fırsat tanımayan okul müdürlerinin kurumlarında örgütsel adaleti egemen kılamadığını düşünmektedirler.

Eker (2006), “Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri” isimli yüksek lisans tezinde bir fabrikada 670 çalışanı içine alan bir anket uygulamıştır. Bu çalışmasında örgütsel adaletin dört boyutu üzerinden katılımcıların hepsinin iş doyumunu ile ilgili olduğunu, özellikle de etkileşim adaleti ve kişiler arası adalet boyutu ile de ilişkisinin çok daha güçlü olduğunu tespit etmiştir.

Polat ve Celep (2008), ortaöğretim öğretmenleri üzerinde yapmış oldukları araştırmalarında örgütsel güven, örgütsel adalet ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına ilişkin algıları daha önceki süreçte geliştirilen ölçeklerin kullanılması ile ortaya koymuşlardır. 1281 ortaöğretim öğretmenin örneklemi oluşturduğu araştırmada, öğretmenlerin örgütsel güven, vatandaşlık ve adalet davranışı algılarının yüksek olduğu, davranışların bütün alt boyutlarının birbirleriyle olumlu ilişkide olduğu görölmüştür. Örgütsel adaletin üç alt boyutunun incelendiği araştırmada yükseköğretimde en çok dağıtımsal adalet konusunda sıkıntılar yaşandığı, öğretmenlerin etkileşimsel adalet ve işlemsel adalet algı düzeyleri “yüksek” oranda çıktığı öğretmenlerin adalet algılarının kıdem, cinsiyet, çalışılan son okuldaki hizmet süresi ve öğretmen sayılarından etkilendiği bulunmuştur. Öğretmenlerdeki örgütsel adalet algısını arttırmak için yöneticilere, eğitim sisteminde okulla ilgili var olan kurallara uyarak herkese eşit bir şekilde uygulamaları, ders dışı görevler, ek ders ücreti alınacak derslerin dağılımı, ceza verilmesi ve ödöl dağıtımını gibi uygulamalarda adil bir şekilde davranılması, etik liderlik davranışının yöneticilik davranışı yerine göstermeleri önerilmektedir.

Titrek (2009) “Okul Türlerine Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi” adlı çalışmasında okullardaki örgütsel adalet oranının okulun türü ve il değişkeni bazında durumunu ortaya koymayı hedeflemiştir. Yapılan araştırmanın örneklemi değişik illerden okul iş görenleri oluşturmuştur. Yapılan araştırmaya göre çalışanlar arası ilişkiler hem de yöneticilerle ilişkiler boyutlarının ortalamalarına göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi kısmen ve çoğunlukla adil algılandığı görölmektedir. Değişken olarak okul türü baz alındığında ise ilköğretim okullarına dair örgütsel adalet algısının hem çalışanlar arası ilişkiler hem de yöneticilerle ilişkiler boyutunda meslek ve genel

liselerden daha olumlu olduğu belirtilirken, genel liselerin ise meslek liselerinden daha olumlu olduğu belirtilmiştir.

Yılmaz (2010) yapmış olduğu çalışma ile devlete bağı ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını araştırmıştır. Yaş, kıdem, öğrenci sayısı değişkenlerine göre öğretmenlerin adalet algılarının anlamlı bir farklılık gösterdiği, okuldaki öğretmen sayısı, eğitim durumu ve cinsiyetlere göre de anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür. Araştırmaya katılan kişilerin pozitif yönde bir algıya sahip oldukları belirlenmiştir.

Dündar'ın (2011) bazı değişkenlere göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının farklılık gösterip göstermediğine yönelik yapmış olduğu araştırmada kıdem, yaş, medeni durum, cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı sonucuna varmıştır. Okuldaki hizmet değişkenine göre öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının anlamlı bir biçimde farklılaştığı görülmektedir.

Kılıçlar (2011) “Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi” adlı çalışmada öğretmenlerin okuldaki yöneticilerine karşı duydukları güven ve bazı demografik özelliklerin örgütsel adalet algısı üstündeki etkilerini incelemeyi amaçlamıştır. Eskişehir’de görev yapan 600 öğretmen üzerinde yaptığı araştırma sonucunda öğretmenlerin yöneticilerine duydukları güven seviyesi ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı düzeyde bir ilişki olduğu tespitine varılmıştır. Demografik değişkenler bakımından ele alındığında öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının branşlara göre anlamlı bir değişiklik gösterdiği, fakat yaş, cinsiyet veya yöneticilik yapma durumlarına göre anlamlı bir değişiklik ortaya koymadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akgüney (2014) tarafından yapılan “Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algılamaları ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki” adlı çalışmada öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışlarını ortaya koymayı, örgütsel adalet algılarının, örgütsel vatandaşlık davranışlarını hangi derecede etkileyip etkilemediğini tespit etmeyi amaçlamıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda öğretmenlerin örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet davranış algılarının yüksek oranda olduğu, bu davranışların ve bütün alt boyutlarının birbirleri ile olumlu bir ilişkide

olduğu görülmüştür. Örgütsel vatandaşlık davranışlarının gösterilmesinde öğretmenlerin örgütsel adaletin önemli bir etkiye sahip olduğu vurgulanmıştır.

Çırak (2013) örgütsel adalet algılarının demografik unsurlara göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek üzere ilköğretim okullarında çalışan öğretmenler üzerinde bir çalışma yapmıştır. Yapılan araştırmadan elde edilen bulgulara göre, görev yapılan okulda aynı müdürle çalışma süresi, mesleki kıdem ve cinsiyet değişkenlerine göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği ortaya konulmuştur. Öğretmenlerin yaş, branş, eğitim durumu ve okuldaki hizmet süresi değişkenlerinde ise anlamlı bir farklılık olamadığı görülmüştür.

İren'in (2015) araştırmasında ilkokulda çalışan öğretmenlerin adalet algı seviyelerinin orta düzeyde olduğu vurgulanmıştır. Demografik faktörlere göre cinsiyet faktörü anlamlı bir farklılık göstermektedir. Örgütsel adaletin alt boyutlarında etkileşimsel adalet en yüksek düzeyde karşımıza çıkarken onu dağıtım ve işlemsel adalet takip etmektedir. Yapılan çalışmada kadın öğretmenlerin örgütsel adalet algıları etkileşimsel alt boyutu erkek öğretmenlerinkine göre daha yüksek çıkmıştır.

Hamedoğlu, Ünlü ve Yaman'ın (2015) yapmış olduğu öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile örgütsel sessizlik düzeylerinin arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında örgütsel adaletin işlemsel, dağıtımsal ve etkileşimsel alt boyutlarının örgütsel sessizliğin kabullenici ve korumacı boyutu ile pozitif, savunmacı boyutu ile ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu sunucuna varmıştır.

Kahraman (2017) öğretmen ve okul yöneticilerinin motivasyon düzeyleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi araştırdığı çalışmasında, İstanbul'un Pendik ve Sancaktepe ilçelerindeki okullarda çalışan yönetici ve öğretmenlerden oluşan 200 kişilik örneklem ile incelemiştir. Yapılan araştırma sonucunda yöneticilik becerilerine sahip olan öğretmenlerin örgütsel adalet algıları, okullarda görev yapan yöneticilerin adalet algılarından oldukça yüksek çıkmıştır. Araştırma sonucunda yapılan analizlerle örgütsel adalet algılarının bazı değişkenlere göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmektedir.

Örgütsel adalet algısı ile ilgili eğitim kurumlarında yapılan araştırmaların çoğunlukla, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre farklılık olup olmadığına yönelik çalışmaların yapıldığı görülmüştür. Kadın öğretmenlerin karşılaştıkları cam

tavan engellerinin örgütsel adalet algısı ile ilişkisinin araştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır.

2.2.5 Cam Tavan Sendromu İle İlgili Yapılan Araştırmalar

Öğüt (2006) yapmış olduğu çalışma ile toplum tarafından kadın ve erkek için biçilen rollerin onların iş yaşamında da etkili olduğunu ortaya koymaktadır. Yinelenen mesleki ayrım olarak bu durum görülmektedir. 1970’lerden günümüze doğru geldiğinde erkek işi diye bilinen birçok işin kadınlar tarafından yapıldığını belirtmiştir. Erkek işi kavramının yanında kadın mesleği kavramının toplumsal bakış açıları da göz önünde bulundurularak araştırılmasına yol açmıştır.

Karaca’nın (2007) yapmış olduğu araştırmada ise kadınların üst yönetici pozisyonlarına gelmesinde engel teşkil eden unsurları cam tavan engelleri kapsamında teorik bir bakış açısıyla incelemiştir. Araştırma sonucunda, erkek ve kadın yöneticilerin tutumlarının arasında anlamlı bir farklılık gösterdiği ve kadınların erkeklerden daha olumlu tutumlara sahip oldukları bulunmuştur. Demografik değişkenlerin tutumlar üzerindeki etkisi de araştırmada incelenmiş fakat anlamlı bir farklılık tespit edilememiştir.

Başak’ın (2009) yapmış olduğu çalışmada kadınların günümüze doğru yaklaştıkça eğitim faaliyetlerinden daha çok yararlandığı ve iş alanlarına daha çok dahil olmalarına rağmen toplumda var olan cinsiyet ayrımcılığının devam ettiği vurgulanmaktadır. Araştırmanın problem cümlesinde de belirtilen ve en önemli unsur olarak karşımıza çıkan şey cinsiyet eşitsizliğidir. Bu araştırma kadınların mesleki olarak alt tabakalarda bulunmasına dikkat çekmektedir. Cam tavan alanında yapılan çalışmaların en önemli odak noktası olarak toplumsal cinsiyet eşitsizliği görülmektedir. Bu araştırmanın sonucunda kadın yöneticiler hakkındaki önyargılar dile getirilmiştir. Kariyerlerine bağlılıkta erkekler kadar kadınların güçlü olamadığı, çalışmak istemedikleri, yeteri kadar dayanıklı ve sert olmadıkları, karar verirken güçlük çektikleri ve duygusal oldukları, mesai saatleri dışında çalışmadıkları belirtilen önyargılar arasındadır.

Aracı ve Mızrahi’nin (2010) yapmış olduğu “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmasında kadınların iş hayatında üst

pozisyonlara ulaşmasında engel oluşturan ve cam tavan olarak adlandırılan bireysel, örgütsel ve toplumsal etmenlerin teorik bir çerçeve altında incelenmesi hedeflenmektedir. Araştırmanın uygulama aşamasında ise İzmir’de bulunan KOBİ’lerden örneklem belirlenerek bu örnekleme bulunan erkek ve kadın yöneticiler üzerinde bir anket uygulanmıştır. Elde edilen verilerin analizlerine dayanılarak erkek ve kadın yöneticilerin cam tavan sendromuna dair tutumları değerlendirilmiştir. Kadın yöneticilerin kariyerlerinde karşılarına çıkan engeller açıklanmıştır.

Ata’nın (2011) yapmış olduğu “ İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin Cam Tavana İlişkin Algılarının İncelenmesi” adlı çalışmada ilköğretimlerde çalışan kadın yöneticilerin cam tavan ve kadınların okullarda yükselme seviyelerinin belirlenmesine dair algılarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Araştırmanın örnekleme random olarak bulunan 60 okul 120 kadın yöneticiden oluşmaktadır. Veriler 5’li likert ölçeği aracı ile elde edilmiş ve analizleri yapılmıştır. Elde edilen verilere göre ilköğretim okullarında yöneticilik yapan kadınların cam tavana yönelik algılarının aritmetik ortalamaları incelendiğinde cam tavan algısının yönetici olarak kadınların kariyer beklenti ve teşebbüslerini olumsuz etkileyecek düzeyde olduğu bulunmuştur.

Yıldız’ın (2014) yapmış olduğu çalışmada kadınların kariyer engellerinin yeteneksizlikten ziyade ayrımcılık, rol çatışması, basmakalıp yargılar, çocuk bakımı sorumluluğu ve kişilik gibi etmenlerden kaynaklandığı vurgulanmıştır.

Bodur’un (2017) yapmış olduğu “İlköğretimde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” isimli tez çalışmasında iş hayatında çok fazla engelle karşı karşıya kalan kadın öğretmenlerin karşılarına çıkan cam tavan engellerin nedeni ile tükenmişlik kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya çalışmıştır. Araştırmanın örnekleme Bursa ilindeki 28 okulda görev yapan 357 kadın öğretmenden oluşmakta olup örneklem random yöntemle belirlenmiştir. Araştırmadaki veriler cam tavan ölçeği ve tükenmişlik ölçeği kullanılarak elde edilmiş ve analizleri yapılmıştır. Araştırma ile ortaya çıkan bulgulara bakıldığında çağımızda cam tavan engelleri ile karşı karşıya kalan kadın öğretmenlerin kariyer hedeflerinde ilerlemeye istekli olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Benzer biçimde araştırma verilerine göre kadın öğretmenler statü olarak yöneticiliğin

erkeklerle daha uygun olduğu sonucuna varmış olup bu nedenle tükenmişlik yaşadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Barutçu ve Kaçar (2017), kırk görüşmeci ile yaptıkları araştırma neticesinde kadınların kariyerlerinde daha ileri bir seviyeye gelebilmeleri için örgütsel politikaların iyileştirilmesi gerektiğini önermektedirler.

Bilim ve Belüz (2018) “Cam Tavandan Yansımalar” adlı araştırmalarında kadın çalışanların önündeki engellerin araştırılmaya müsait bir konu olduğunu vurgulayarak, 10. Kalkınma planında bu konuya ilişkin amaçların yer aldığını söylemiştir.

Orbay (2018), çalışmasında ortaokullarda görev yapan yöneticilerin cam tavan sendromuna dair algılarının ortaya konulması ve bu algıların değişen demografik özelliklerine göre farklılaşma durumlarının incelenmesini amaçlamıştır. Tarama modeli kullanılan araştırmanın örneklemini İstanbul’un Avrupa yakasındaki dört ilçe ve 74 ortaokul ve imam hatip ortaokuldan random yoluyla belirlenen müdür ve müdür yardımcılarını oluşturmaktadır. Ölçme aracı olarak likert tipinin kullanıldığı araştırmada elde edilen veriler 38 sorudan oluşan bir ölçek aracılığıyla toplanmıştır. Araştırma sonuçları kadınların daha çok cam tavan sendromu yaşadıklarını ortaya koymuştur.

Uluslararası alanda konu ile ilgili alan yazını ile ilgili çalışmalar tarandığında cam tavan ile ilgili yapılan çok sayıda çalışmaya rastlanılmıştır.

Terborg, Taynor ve Terborg (1974) yönetici olarak kadınlara yapılan sıradan tutumları açıklamak ve ölçmek için kadın olarak yöneticiler ölçeğini geliştirmişlerdir.

Geis ve Christie (1970) 1978 yılında revize ettikleri tutum envanteri ile bir değer ifade eden tutumları bulmaya çalışmışlardır. Bununla erkek ve kadınların değer verdikleri unsurlara göre tutumlarını araştırarak erkek ve kadın çalışan farklarını belirlemeye yönelik gelişmeler ortaya konulmak istenmiştir.

Cooper ve Davidson (1992) İngiltere’de ilerleyen yıllarda kadın çalışan sayısının toplumun neredeyse yarısına ulaşacağına değinmiş buna rağmen kadın çalışanların statü ve ücret olarak düşük, cinsiyet ayrımının yapıldığı işlerde çalıştırılmaya devam ettiğini vurgulamıştır.

Ovadia, Hermesen ve Cotter (2001) tarafından hazırlanan ve ırk eşitsizliğinin araştırıldığı çalışmada, kadınlar için bir cam tavan kanıtı bulunmasına rağmen, erkekler arasındaki ırkçılığı izlememektedir. Bundan dolayı çalışma hayatındaki tüm eşitsizlikler cam tavan olarak tanımlanmayıp bu farklılıklar göze çarpan bir şekilde cinsiyet olgusu biçiminde gözlenmektedir.

Ryann, Schmitt ve Barreto (2009) kaleme aldıkları kitaplarından cam tavan engellerini ortaya çıkışıyla birlikte kadının iş yaşamındaki yerinin arttığı ama üst kademelere gelmekte hala sorun yaşadıklarını dile getirmişlerdir. Bu çalışmalarında kadınlara kariyerlerini oluşturma ve getirildikleri zorlu görevlerde başarılı olabilmeleri için tavsiyede bulunurlar.

Altbach (2016) “feet of clay” olarak adlandırdığı ve Çin’de gerçekleştirdiği araştırması ile cam tavan kavramını önemli görülen birinin mayasındaki bozukluk olarak tanımlamaktadır. Araştırmada Çin’de bulunan üniversitelerin yapısındaki bazı bozuklukların onların uluslararası arenadaki yerini etkileyecek cam tavan kaynaklı problemlerden söz edilmektedir.

BÖLÜM III

3 YÖNTEM

Araştırmanın bu kısmında, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme ile veri toplama araçları ve veri analizi bulunmaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma ilişkisel ve karşılaştırma modelinde durumun tespitini yapmaya yönelik bir çalışmadır. Birden fazla değişken arasındaki ilişkiyi, derecesini ya da değişimi bulunduğu ortamda belirlemeyi hedef alan tekniğe ilişkisel tarama modeli denilmektedir (Karasar, 2000). Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri ve Algılanan Örgütsel Adalet araştırmanın temel iki değişkenini oluşturmaktadır.

3.2 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Evreni, çalışmada ihtiyaç duyulan verilerin toplandığı, elde edilen bilgilerin yorumlandığı grup şeklinde tanımlarız (Büyüköztürk, 2009). Bu araştırmanın evrenini Konya ili merkez ilçelerden Selçuklu İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı ilkököl, ortaokul ile liselerde (Şubat 2022 itibarıyla bulunan 198 devlet okulu) farklı branşlarda görev yapan 7292 öğretmenlerden oluşmaktadır.

Örnekleme araştırmalarda veri toplayabilmek için evrenden belirlenen sınırlı grup olarak adlandırılabilir (Büyüköztürk, 2009). Örnekleme oluşturan okullar belirlenirken tabakalı örneklem olan iki aşamalı küme örnekleme yöntemi kullanılmıştır. İlk olarak okullar tabakalara ayrılarak tesadüfî olarak belirlenmiş, ikinci olarak ise okullar kademelerine ayrılarak türlerine göre, A: İlkokul, B:Ortaokul, C:Lise biçiminde kümelendirilmiştir. Daha sonra kümelenen bu okullar tesadüfî numara çekme şeklinde tesadüfî yöntem kullanılarak,6 ilkököl, 12 ortaokul, 8 lise belirlenmiştir. Bu okullara toplamda 490 ölçek dağıtılmış ve bu ölçeklerden 410 geri dönüş sağlanarak analiz edilmiştir. Örneklemin temsili bakımından on bin kişinin altındaki evrenlerde 370 kişi yeterli olmaktadır (Apay,2015). Araştırmanın örneklemini oluşturan öğretmenlerin demografik özelliklerine göre dağılımı Tablo1 de gösterilmiştir.

Tablo 1 :Öğretmenlerin Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

<i>Cinsiyet</i>	n	%
Kadın	214	52,2
Erkek	196	47,8
Total	410	100,0

<i>Yas</i>	n	%
21-30	70	18,0
31-40	126	30,7
41-50	152	36,4
51 ve üzeri	62	14,9
Total	410	100,0

<i>Medeni Durum</i>	n	%
Evli	354	86,35
Bekar	56	13,65
Total	410	100,0

<i>Eğitim Durumu</i>	n	%
Lisans	338	82,4
Yüksek Lisans	72	17,6
Total	410	100,0

<i>Branş</i>	n	%
Okul Öncesi ve İlkokul	144	34,2
Ortaokul	145	34,3
Lise	131	31,5
Total	410	100,0

<i>Mesleki Deneyim</i>	n	%
1-10	60	14,6

11-15	96	23,4
16-20	104	25,4
21 ve Üzeri	150	36,6
Total	410	100,0

3.3 Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel verilere ulaşmak için ilk aşamada kişisel bilgi formu, ikinci aşamada, Güney, Aksu ve Yurdabakan'ın (2018) geliştirdiği 31 madde, toplumsal, örgütsel ve bireysel olmak üzere üç boyuttan oluşan “Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçeğe yönelik yapılan uygulamadan sonra oluşan faktör analizinde ise faktörlerin üç ana başlık etrafında analiz edilebileceği ortaya konulmuştur. Bu boyutlar; bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörlerdir. Kullanılan ölçeğin yapılan güvenirlik analizinde, ölçeğin bütünü için bu tez kapsamında güvenirlik Cronbach's Alpha katsayısı .90 olarak görülmüştür. Cam Tavan Engelleri alt boyutlarına bakıldığında güvenirlik katsayıları ise toplumsal faktörler boyutunda .75, örgütsel faktörler boyutunda .80, bireysel faktörler boyutunda ise .90 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen bu veriler doğrultusunda ölçeğin boyutlarının güvenilir olduğu ortaya konulmuştur (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2019).

Öğretmenlerin okullarına yönelik adalet algılarını belirlemek için ise Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilmiş olup, Polat (2007) tarafından Türkçeye çevrilerek uygulanan, toplam 19 madde ve dağıtım, işlemsel ile etkileşimsel olmak üzere üç boyuttan oluşan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Kullanılan ölçeğin yapılan güvenirlik analizinde, ölçeğin bütünü için bu tez kapsamında güvenirlik Cronbach's Alpha katsayısı .96 olarak görülmüştür. Örgütsel adaletin alt boyutlarına bakıldığında güvenirlik katsayıları ise dağıtımsal adalet boyutunda .89, işlemsel adalet boyutunda .95, etkileşimsel adalet boyutunda ise .90 olarak hesaplanmıştır. Yapılan faktör analizi neticesinde üç faktörlü ölçeğin 9 maddesi işlemsel adaleti, 6 maddesi dağıtımsal adaleti, 4 maddesi ise etkileşimsel adaleti ölçmektedir (Polat, 2007)

3.4 Verilerin Analizi

Elde edilen verilerin analizi aşamasında SPSS'den yararlanılmıştır. Cam tavan engellerine ilişkin öğretmenlerin algıları cinsiyetlerine, yaşlarına, medeni durumları, mesleki deneyimleri ve branş değişkenleri açısından ele alınmıştır.

Bu değişkenler baz alınarak öğretmenlerin cam tavana dair algılamaları ile cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki deneyim ve branşları gibi değişkenler arasında anlamlı bir fark olup olmadığını ortaya koymak maksadıyla Bağımsız Gruplar t-Testi kullanılmıştır. İki grup arasında anlamlı bir fark bulunup bulunmadığını ortaya koymak amacıyla Bağımsız Gruplar t- Testine başvurulurken, parametrik olarak varsayımları yerine getiremeyen gruplarda, t-Testinin parametrik olmayan karşılığı olan Mann-Witney U testine başvurulmuştur.

Öğretmen algılarında değişkenlere göre anlamlı bir şekilde fark olup olmadığını bulmak üzere (grup sayısı ikiden fazla olanlar arasındaki farkı ortaya koymak için) ANOVA (tek yönlü varyans analizi) kullanılmıştır. Yapılan varyans analizi neticesinde hangi gruplar arasında fark olduğunu belirlemek için Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır. Parametrik açıdan varsayımları yerine getiremeyen (denek sayıları bakımından farkın çok olması, 20 den az olan denek sayısı ve Levene Testi ile grup yapılarının homojen bir yapıya sahip olmadığı anlaşıldığında) KruskalWallisVaryans Analizi olarak bilinen varyans analizinin parametrik olmayan testi yapılmıştır. Kadın öğretmenlerin cam tavan engelleri ile adalet algıları arasındaki ilişki teknik olarak Pearsen Korelasyonu ile test edilmiştir. Anlamlılık düzeyi olarak analizlerde ($p < 0,05$) olarak belirlenmiştir.

Verilerin dağılım olarak normallik gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla, aritmetik ortalama, ortanca, tepe değer ile çarpıklık ve basıklık katsayıları hesaplanarak sonuçları Tablo 3'te ortaya konulmuştur.

Tablo 3: Aritmetik Ortalama, Ortanca, Tepe Değer İle Çarpıklık Ve Basıklık Katsayıları

	TOPLUMSAL	ÖRGÜTSEL	BİREYSEL	ETKİLEŞİMSEL	İŞLEMSEL	DAĞITIMSAL
Ortalama	2,88	3,06	3,13	3,85	3,49	3,37
Medyan	2,88	3,00	3,15	4,00	3,77	3,50
Mod	2,67	3,00	3,15	4,00	4,00	4,00
Çarpıklık Katsayısı	,46	-,26	-,30	-,98	-,67	-,60
Basıklık Katsayısı	1,00	,36	,26	,84	-,05	-,12

Aritmetik ortalama, mod ve medyan değerlerinin birbirlerine eşit ya da birbirine yakın değerler olması, basıklık ve arpıklık katsayılarının -1 ile +1 aralığında 0'a yakın olmaları normal dağılımın göstergesi olarak kabul edilmektedir (Demir, Saatçioğlu, ve İmrol, 2016). Bu açıklamalar çerçevesinde değerlerin normallik gösterdiği düşünülerek, yapılan analizlerde parametrik testler uygulanmıştır.



BÖLÜM IV

4 BULGULAR

Bulgular bölümünde, yapılan araştırmanın alt problemlerine dair bulgular ve yorumlar yer almaktadır. Kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ve algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki, iki değişken arasındaki alt boyutların arasındaki ilişkiyi anlamlı bir şekilde açıklayıp açıklamadığı, öğretmenlerin demografik özelliklerine göre cam tavan ve örgütsel adalet algısının farklılaşıp farklılaşmadığına dair nicel bulgular tablolaştırılarak yorumlaması yapılmıştır.

4.1 Birinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın birinci alt problemi olarak ‘Öğretmenlerin cam tavan engellerini algılama düzeyi nedir?’ bu kapsamda kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ölçeği ile ulaşılan verilerden yararlanılmıştır. Örnek olarak seçilen okullarda görev alan 410 öğretmenin görüşlerine başvurulmuş, ortaya çıkan verilere göre öğretmenlerin önündeki cam tavan engellerine ilişkin algılarının betimsel istatistik sonuçları Tablo 4’te gösterilmiştir.

Tablo 4: *Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engellerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

	n	$\bar{x}$	S
Toplumsal Faktörler	410	2,88	,52
Örgütsel Faktörler	410	3,06	,61
Bireysel Faktörler	410	3,13	,58
Cam Tavan Ölçek Ortalama	410	3,04	,50

Tablo 4 incelendiğinde araştırmaya katılan öğretmenlerin cam tavan engellerine ilişkin algılarının sonuç olarak olumlu olduğu söylenebilir. En yüksek düzeyde öğretmenlerin katılım gösterdikleri alt boyut olarak bireysel faktörler ($\bar{x}=3,13$), ortalama olarak en düşük olarak gözlenen alt boyut ise toplumsal faktörlerdir ($\bar{x}=2,88$). Ölçeğin ortalamasına dair değer ise ($\bar{x}=3,04$) örgütsel faktörler alt boyutunun değerine yakındır.

Tablo 5: *Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri Ölçeğine Ait Maddelerin Betimsel İstatistikleri*

Cam Tavan Ölçeği Maddeleri	$\bar{x}$	S
Madde 1 Kadınlar kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler.	2,25	1,13
Madde 2 Kadınların fiziksel görünüşünün yönetici olması üzerinde etkisi vardır.	2,48	1,15
Madde 3 Yöneticilik konumunda erkekler kadar kadınlarda yer almaktadır.	2,81	1,23
Madde 4 Kadınlar yönetici olmak için erkeklerden fazla çaba harcamak zorundadır.	3,06	1,27
Madde 5 Kadınlar sorumluluklarının daha az olduğu işleri tercih ederler.	2,60	1,32
Madde 6 Kadınlar, yönetsel süreçlerde erkeklere göre daha duygusal davranırlar.	3,30	1,17
Madde 7 Kadınların yönetici olduğu kurumlarda dedikodu daha fazla görülür.	2,55	1,20
Madde 8 Kadınların yönetici olarak örnek alabilecekleri hemcinslerinin sayısı azdır.	3,56	1,00
Madde 9 Erkekler yönetici olmalarında kadınlardan daha fazla fırsat sağlanmaktadır.	3,35	1,26
Madde 10 Erkeksi tavırlar sergileme zorunluluğu kadınları yönetici olmaktan uzaklaştırır.	2,57	1,05
Madde 11 Kadınlar iş yaşamında yükseldikçe evlilikleri zarar görebilir.	2,81	1,10
Madde 12 Anne olmak kadını yönetici olmayı hedeflemekten uzaklaştırır.	3,22	1,16
Madde 13 Erkekler kadınlara oranla işe dair görüşmeleri iş dışında da sürdürebildikleri için yönetici konumuna daha çok tercih edilirler.	3,37	1,11
Madde 14 Erkekler oranla kadınların ev işlerindeki sorumluluğu yönetici olmayı hedeflemelerini engeller.	3,60	1,06
Madde 15 Toplumda yöneticilik erkeklere aitmiş gibi algılanır.	3,70	,99
Madde 16 Kadınlar iş arkadaşlarıyla iş dışında iletişim kurmakta zorluk yaşadıkları için yöneticilik konumuna daha az tercih edilirler.	2,60	1,12

Madde 17 Kadınlar yönetici olma yolunda yalnızca kadın oldukları için engellerle karşılaşmaktadırlar.	2,93	1,15
Madde 18 Kadınlar hemcinslerinin yükselmelerinden rahatsızlık duyarlar.	2,80	1,22
Madde 19 Yönetici olmayı planlayan kadınlar çocuklarına gereken zamanı ayırmakta zorlanırlar.	3,53	1,05
Madde 20 Kadınlar için iyi bir eş olmak işte yükselmekten daha önemlidir.	2,90	1,11
Madde 21 Çalışma hayatında kadının statüsünün eşinden daha yüksek olması ilişki için bir tehdit olarak görülür.	3,08	1,09
Madde 22 Erkekler eşlerinin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar.	3,70	,91
Madde 23 Çocuklar, annelerinin babalarından daha yüksek statüde bir işinin olmasının ailenin rol dengelerini bozduğunu düşünürler.	2,66	,99
Madde 24 İş ortamlarında erkek egemen politikalar hâkimdir.	3,64	1,09
Madde 25 Erkekler, yöneticilik konumundaki zorluklara karşı kadınlardan güçlüdür.	3,11	1,21
Madde 26 Yönetici olmayı planlayan kadınlar, eşlerine gereken zamanı ayırmakta zorlanırlar.	3,04	1,12
Madde 27 Kadınlar, iş yerinde terfi etme ve daha yüksek statüye sahip olma konusunda erkeklere kıyasla daha az isteklidirler.	2,75	1,15
Madde 28 Politikacıların kadınların yönetici olarak çalışmasına dair görüşleri olumsuz algı yaratır.	2,92	1,04
Madde 29 Erkekler, kadın meslektaşlarının yönetici konumuna gelmesini desteklerler.	2,91	1,01
Madde 30 Toplumda kadına biçilen cinsiyet rolleri, kadının yönetici olmasının önünde bir engeldir.	3,45	1,03
Madde 31 Yönetici olmayı planlayan kadınlar aile büyüklerine gereken zamanı ayırmakta zorlanırlar.	3,07	1,13

Tablo 5 incelendiğinde Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri Ölçeğinin en yüksek ortalama değerine ($\bar{x}=3,70$) 15. Madde (Toplumda yöneticilik erkeklere aitmiş gibi algılanır.) ve 22. Maddenin (Erkekler eşlerinin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar.) sahip olduğu

tespit edilmiştir. En düşük ortalamaya sahip olan ölçek maddesi ise ($\bar{x}=2,25$) 1. Madde (Kadınlar kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler.) olarak bulunmuştur. Ölçeğe ait standart sapma değerleri ,91 ile 1,32 arasında değişkenlik göstermektedir. Ölçeğe ilişkin genel ortalaması ise 3,04 değerine sahiptir.

Alt boyutlara göre ölçek maddelerinin ortalamaları incelendiğinde şu sonuçlara ulaşılmıştır. Alt boyut olarak toplumsal faktörlerin en yüksek ortalamaya sahip maddesi ($\bar{x}=3,56$) 8. Madde (Kadınların yönetici olarak örnek alabilecekleri hemcinslerinin sayısı azdır.) ortalama olarak en düşük maddesi ise ($\bar{x}=2,25$) 1. Madde (Kadınlar kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler.) olarak bulunmuştur. Örgütsel faktörlerin en yüksek ortalama değerine sahip maddesi olarak ($\bar{x}=3,70$) 15. Madde (Toplumda yöneticilik erkeklere aitmiş gibi algılanır.) en düşük maddesi ise ($\bar{x}=2,57$) 10. Madde (Erkeksi tavırlar sergileme zorunluluğu kadınları yönetici olmaktan uzaklaştırır.) olarak bulunmuştur. Bireysel faktörlerin en yüksek ortalama değerine sahip maddesi olarak ($\bar{x}=3,70$) 22. Maddesi (Erkekler eşlerinin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar.) olarak bulunurken, en düşük ortalamaya sahip maddesi olarak ($\bar{x}=2,66$) 23. Maddesi (Çocuklar, annelerinin babalarından daha yüksek statüde bir işinin olmasının ailenin rol dengelerini bozduğunu düşünürler.) bulunmuştur.

4.2 İkinci Alt Probleme İlişkin Bulgular Ve Yorumlar

4.2.1 Öğretmenlerin Cinsiyetlerine Göre Algıların Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminde ilk madde olarak ‘Öğretmenlerin cam tavan engellerine dair algıları cinsiyete göre değişkenlik göstermekte midir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin çözümünde uygulanan ölçeklerin kişisel bilgiler bölümünde yer alan bilgilerden faydalanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde t-Testinden yararlanılarak, sonuçları Tablo 6’da gösterilmiştir.

Tablo 6: *Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerine Dair Algılarının Cinsiyete Göre t- Testi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{x}$	S	t	p
Toplumsal Faktörler	Kadın	214	2,75	,034	5,44	,00

	Erkek	196	3,02	,037		
Örgütsel Faktörler	Kadın	214	2,95	,037	3,80	,00
	Erkek	196	3,18	,046		
Bireysel Faktörler	Kadın	214	2,98	,033	5,62	,00
	Erkek	196	3,29	,044		
Cam Tavan Ölçek	Kadın	214	2,91	,031	5,75	,00
Ortalama	Erkek	196	3,19	,037		

Tablo 6 incelendiğinde veri toplanan öğretmenlerin yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları engellere dair algılarının cinsiyete göre farklılık gösterdiği saptanmıştır ($p<.05$). Erkek öğretmenlerin puanının yüksek çıkması, erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlerden farklı algıladıklarını göstermektedir.

4.2.2 Öğretmenlerin Medeni Durumlarına Göre Algıların Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminde ikinci madde olarak ‘Öğretmenlerin cam tavan engellerine dair algıları medeni durumlarına göre değişkenlik göstermekte midir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin çözümünde uygulanan ölçeklerin kişisel bilgiler bölümünde yer alan bilgilerden faydalanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde Testinden yararlanılarak, sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7: Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerine Dair Algılarının Medeni Durumlarına Göre t- Testi Sonuçları

Alt Boyutlar		n	$\bar{X}$	S	t	p
Toplumsal Faktörler	Evli	354	2,87	,53	,88	,35
	Bekar	56	2,97	,45		
Örgütsel Faktörler	Evli	354	3,08	,62	1,96	,07
	Bekar	56	2,83	,40		
Bireysel Faktörler	Evli	354	3,14	,58	1,67	,09
	Bekar	56	2,95	,51		
Cam Tavan Ölçek	Evli	354	3,05	,51	1,22	,22
Ortalama	Bekar	56	2,93	,38		

Tablo 7 incelendiğinde veri toplanan öğretmenlerin yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları engellere dair algılarının medeni duruma göre farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

4.2.3 Öğretmenlerin Yaşlarına Göre Algıların Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminde üçüncü madde olarak ‘Öğretmenlerin cam tavan engellerine dair algıları yaşlarına göre değişkenlik göstermekte midir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin çözümünde uygulanan ölçeklerin kişisel bilgiler

bölümünde yer alan bilgilerden faydalanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8: Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerine Dair Algılarının Yaşlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Toplumsal	Gruplar Arası	2,047	3	,68	2,45	,06
Faktörler	Grup İçi	112,81	406	,27		
	Toplam	114,86	409			
Örgütsel	Gruplar Arası	6,58	3	2,19	6,01	,00
Faktörler	Grup İçi	147,97	406	,36		
	Toplam	154,55	409			
Bireysel	Gruplar Arası	1,90	3	,63	1,89	,13
Faktörler	Grup İçi	136,01	406	,33		
	Toplam	137,91	409			
Cam Tavan	Gruplar Arası	2,53	3	,84	3,37	,01
Ölçek	Grup İçi	101,83	406	,25		
Ortalama	Toplam	104,37	409			

Tablo 8 incelendiğinde toplanan verilerin öğretmenlerin yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları engellere dair algılarının yaş duruma göre Örgütsel Faktörler ve Cam Tavan Ölçek Ortalamalarına göre anlamlı bir şekilde farklılık gösterirken ($p<.05$). diğer faktörlerde anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

4.2.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdemine Göre Algıların Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt problemünde dördüncü madde olarak ‘Öğretmenlerin cam tavan engellerine dair algıları mesleki kıdemlerine göre değişkenlik göstermekte midir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin çözümünde uygulanan ölçeklerin kişisel bilgiler bölümünde yer alan bilgilerden faydalanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, sonuçları Tablo 9’de gösterilmiştir.

Tablo 9: Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerine Dair Algılarının Mesleki Kıdemlerine Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Toplumsal	Gruplar Arası	,23	4	,05	,20	,93
Faktörler	Grup İçi	114,62	405	,28		

	Toplam	114,86	409			
Örgütsel	Gruplar Arası	3,78	4	,94	2,53	,06
Faktörler	Grup İçi	150,77	405	,37		
	Toplam	154,55	409			
Bireysel	Gruplar Arası	,62	4	,15	,46	,76
Faktörler	Grup İçi	137,28	405	,33		
	Toplam	137,91	409			
Cam Tavan	Gruplar Arası	,69	4	,17	,67	,60
Ölçek	Grup İçi	103,67	405	,25		
Ortalama	Toplam	104,37	409			

Tablo 9 incelendiğinde toplanan öğretmenlerin yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları engellere dair algılarının mesleki kıdem duruma göre anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

4.2.5 Öğretmenlerin Branşa Göre Algıların Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminde beşinci madde olarak ‘öğretmenlerin cam tavan engellerine dair algıları branşlarına göre değişkenlik göstermekte midir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin çözümünde uygulanan ölçeklerin kişisel bilgiler bölümünde yer alan bilgilerden faydalanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans analizinden yararlanılarak, sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10: *Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerine Dair Algılarının Branşlara Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Toplumsal	Gruplar Arası	6,682	7	,95	3,54	,00
Faktörler	Grup İçi	108,178	402	,26		
	Toplam	114,860	409			
Örgütsel	Gruplar Arası	3,692	7	,52	1,40	,20
Faktörler	Grup İçi	150,861	402	,37		
	Toplam	154,553	409			
Bireysel	Gruplar Arası	3,873	7	,55	1,66	,11
Faktörler	Grup İçi	134,040	402	,33		
	Toplam	137,913	409			
Cam Tavan	Gruplar Arası	2,602	7	,37	1,46	,17
Ölçek	Grup İçi	101,773	402	,25		

Ortalama	Toplam	104,375	409
----------	--------	---------	-----

Tablo 10 incelendiğinde toplanan öğretmenlerin yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları engellere dair algılarının mesleki branşlara göre sadece toplumsal faktörlerde anlamlı bir şekilde farklılık gösterdiği saptanırken ($p < .05$), diğer faktörlerde anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır ($p > .05$). Mesleki Branşa göre toplumsal faktörlerdeki farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırma sonucunda, ortaokul öğretmenlerinin cam tavan engelleri puan ortalamaları ilkokul öğretmenlerden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($p < .05$).

4.2.6 Öğretmenlerin Eğitim Durumlarına Göre Algıların Karşılaştırılması

Araştırmanın ikinci alt probleminde altıncı madde olarak ‘Öğretmenlerin cam tavan engellerine dair algıları eğitim durumlarına göre değişkenlik göstermekte midir?’ olarak belirlenmiştir. Bu problemin çözümünde uygulanan ölçeklerin kişisel bilgiler bölümünde yer alan bilgilerden faydalanılacaktır. Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, sonuçları Tablo 11’de gösterilmiştir.

Tablo 11: Öğretmenlerin Cam Tavan Engellerine Dair Algılarının Eğitim Durumlarına Göre Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Toplumsal Faktörler	Gruplar Arası	,02	2	,01	,04	,95
	Grup İçi	114,83	407	,28		
	Toplam	114,86	409			
Örgütsel Faktörler	Gruplar Arası	,20	2	,10	,27	,76
	Grup İçi	154,34	407	,37		
	Toplam	154,55	409			
Bireysel Faktörler	Gruplar Arası	1,15	2	,57	1,72	,18
	Grup İçi	136,75	407	,33		
	Toplam	137,91	409			
Cam Tavan Ölçek Ortalama	Gruplar Arası	,35	2	,17	,69	,50
	Grup İçi	104,02	407	,25		
	Toplam	104,37	409			

Tablo 11 incelendiğinde toplanan verilerin öğretmenlerin yönetici olma yolunda kadınların karşılaştıkları engellere dair algılarının eğitim durumlarında anlamlı bir şekilde farklılık göstermediği saptanmıştır ($p>.05$).

4.3Üçüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyi nedir?” olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede örgütsel adalet algısı ölçeğiyle elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Örneklem olarak seçilen okullarda görev yapan 410 öğretmenin görüşlerine göre algıladıkları örgütsel adalet algılarına ait betimsel istatistik sonuçları Tablo 12 de verilmiştir.

Tablo 12: *Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Adalet Düzeylerine İlişkin Betimsel İstatistikler*

	n	$\bar{x}$	S
İşlemsel Adalet	410	3,49	,98
Dağıtımsal Adalet	410	3,37	,95
Etkileşimsel Adalet	410	3,85	,90

Tablo 12 incelendiğinde öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet düzeyine ilişkin algıların olumlu olduğu gözlemlenmektedir. Öğretmenlerin en yüksek oranda katılım gösterdikleri alt boyut Etkileşimsel Adalet alt boyutu olarak ($\bar{x}=3,85$), en düşük oranda katılım gösterilen alt boyut ise Dağıtımsal Adalet ($\bar{x}=3,37$) boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır. Örgütsel adalet algısı ölçeğine ait betimsel istatistik değerleri Tablo 13’de verilmiştir.

Tablo 13: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğine Ait Betimsel İstatistik Değerleri*

Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği Maddeleri	$\bar{x}$	S
Madde 1 Okul yöneticilerimizin ders programlarımızı adil bir şekilde yaptıklarını düşünüyorum.	3,53	1,11
Madde 2 Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı basında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.	3,75	1,03
Madde 3 Okuldaki ders dışı işlerin öğretmenlere eşit dağıtıldığını düşünüyorum.	3,32	1,15

Madde 4 Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.	3,05	1,23
Madde 5 Okul yöneticilerimizin öğretmenlere eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.	3,15	1,15
Madde 6 Okul yöneticilerimiz, isimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.	3,43	1,12
Madde 7 Okul yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan tüm öğretmenlerin görüşlerini almaya çalışır.	3,51	1,10
Madde 8 Okul yöneticilerimiz okulla ilgili kararlar vermeden önce tüm öğretmenlerden tam ve doğru bilgi toplar.	3,39	1,15
Madde 9 Okul yöneticilerimiz aldıkları kararları tüm öğretmenlere açıklar; eğer öğretmenler isterse, bu kararın gerekçelerini açıklar.	3,49	1,13
Madde 10 Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.	3,65	1,02
Madde 11 Okul yöneticilerimiz aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm öğretmenler tarafından sorgulanmasına izin verir.	3,33	1,15
Madde 12 Okul yöneticilerimiz, tüm öğretmenlere nazik davranır.	3,83	,96
Madde 13 Okul yöneticilerimiz okuldaki öğretmenlerin her birine onurlu ve saygılı davranır.	3,88	,93
Madde 14 Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.	3,78	1,05
Madde 15 Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.	3,94	,92
Madde 16 Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.	3,30	1,16
Madde 17 Okul yöneticilerimiz verdiği kararlarla ilgili bilgileri, isteyen tüm öğretmenlere ayırım yapmaksızın, eksiksiz sunar.	3,60	1,08
Madde 18 Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdiği kararları tek tek tüm öğretmenlere mantıklı biçimde açıklar.	3,52	1,08
Madde 19 Okul yöneticilerimiz okulla ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok açık bir şekilde açıklar.	3,61	1,13

Tablo 13 incelendiğinde, Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinin en yüksek ortalama değerine ($\bar{x}=3,94$) 15. Madde (Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.) olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin ortalama olarak en düşük değere sahip maddesi ise ($\bar{x}=3,05$) 4. Madde (Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.) olarak bulunmuştur. Ölçeğin maddelerine ait standart sapma değerleri ise, .92 ile 1,23 arasında değişkenlik göstermektedir. Ölçeğe ilişkin genel ortalama ise 3,53 düzeyindedir.

Alt boyutlara göre maddelerin ortalamalarına bakıldığında etkileşimsel adalet alt boyutuna ait en yüksek madde ortalamasına ($\bar{x}=3,94$) 15. Madde (Okul yöneticilerimiz bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundurur.), ($\bar{x}=3,78$) ile 14. Maddenin (Okul yöneticilerimiz okuldaki bütün öğretmenlerin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.) en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. Dağıtımsal adalet alt boyutuna ait en yüksek madde ortalamasına ($\bar{x}=3,94$) 2. Madde (Okul yöneticilerimiz, öğretim yılı başında dersleri branş arkadaşlarıma (zümre öğretmenlerine) adil olarak dağıtmaktadır.), ($\bar{x}=3,05$) ile 4. Maddenin (Okulda öğretmenlere verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.) en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur. İşlemsel adalet alt boyutuna ait en yüksek madde ortalamasına ($\bar{x}=3,65$) 10. Madde (Okul yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb gibi mevzuat hükümlerini tüm öğretmenlere yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.), ($\bar{x}=3,30$) ile 16. Maddenin (Okul yöneticilerimiz isimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını her birimizle ayrı ayrı tartışır.) en düşük ortalamaya sahip olduğu bulunmuştur.

4.4Dördüncü Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın dördüncü alt probleminde “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve branşa göre farklılık göstermekte midir?” olarak belirlenmiştir. Bu çerçevede örgütsel adalet algısı ölçeğiyle elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin cinsiyet, yaş, medeni durum, mesleki kıdem, eğitim durumu ve branşa göre farklılaşmanın olup olmadığının belirlenmesinde grup sayısına göre t- testi ve tek yönlü ANOVA testi uygulanmıştır.

4.4.1Öğretmenlerin Cinsiyetine Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin ilk maddesi “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları cinsiyete göre değişkenlik göstermekte midir?” şeklindedir. Bu

problemin çözümü için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki cinsiyet değişkeni verileri kullanılmış, verilerin çözümlenmesi için t-testi yapılmıştır. Bu kapsamda t- testi sonuçları Tablo 14’te gösterilmiştir.

Tablo 14: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki cinsiyet değişkenine göre t- Testi sonuçları*

Alt Boyutlar	Cinsiyet	n	$\bar{X}$	s	t	p
Etkileşimsel Adalet	Kadın	214	3,88	,057	,54	,58
	Erkek	196	3,83	,069		
İşlemsel Adalet	Kadın	214	3,57	,059	1,93	,53
	Erkek	196	3,39	,077		
Dağıtımsal Adalet	Kadın	214	3,41	,060	,93	,35
	Erkek	196	3,32	,073		

Tablo 14 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan alt boyutların kişisel bilgiler bölümündeki cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

4.4.2 Öğretmenlerin Medeni Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin ikinci maddesi “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları medeni duruma göre değişkenlik göstermekte midir?” şeklindedir. Bu problemin çözümü için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki medeni durum değişkeni verileri kullanılmış, verilerin çözümlenmesi için t-testi yapılmıştır. Bu kapsamda t- testi sonuçları Tablo 15’te gösterilmiştir.

Tablo 15: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki Medeni Durum değişkenine göre t- Testi sonuçları*

Alt Boyutlar	Medeni Durum	n	$\bar{X}$	s	t	p
Etkileşimsel Adalet	Evli	354	3,87	,04	1,8	,06
	Bekar	56	3,53	,18		
İşlemsel Adalet	Evli	354	3,49	,05	,61	,54
	Bekar	56	3,37	,15		

Dağıtımsal Adalet	Evli	354	3,37	,04	,27	,78
	Bekar	56	3,32	,13		

Tablo 15 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan alt boyutların kişisel bilgiler bölümündeki medeni durum değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

4.4.3 Öğretmenlerin Yaşına Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin üçüncü maddesi “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları yaşına göre değişkenlik göstermekte midir?” şeklindedir. Bu problemin çözümü için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki medeni durum değişkeni verileri kullanılmış, Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, Bu kapsamda testin sonuçları Tablo 16’da gösterilmiştir.

Tablo 16: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki Yaş değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	1,11	3	,37	,45	,71
	Grup İçi	334,16	406	,82		
	Toplam	335,27	409			
İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	4,87	3	1,62	1,69	,16
	Grup İçi	388,20	406	,95		
	Toplam	393,07	409			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	2,56	3	,85	,93	,42
	Grup İçi	370,64	406	,91		
	Toplam	373,20	409			

Tablo 16 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan alt boyutların kişisel bilgiler bölümündeki yaş durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

4.4.4 Öğretmenlerin Mesleki Kıdeme Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin dördüncü maddesi “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları mesleki kıdeme göre değişkenlik göstermekte midir?” şeklindedir. Bu problemin çözümü için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer

alan kişisel bilgiler bölümündeki mesleki kıdem değişkeni verileri kullanılmış, Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, Bu kapsamda testin sonuçları Tablo 17’de gösterilmiştir.

Tablo 17: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki Mesleki Kıdem değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	,85	4	,21	,25	,90
	Grup İçi	334,42	405	,82		
	Toplam	335,27	409			
İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	4,33	4	1,08	1,12	,34
	Grup İçi	388,74	405	,96		
	Toplam	393,07	409			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	1,93	4	,48	,52	,71
	Grup İçi	371,27	405	,91		
	Toplam	373,20	409			

Tablo 17 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan alt boyutların kişisel bilgiler bölümündeki mesleki kıdem değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

4.4.5Öğretmenlerin Branşına Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin beşinci maddesi “Öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları branşlarına göre değişkenlik göstermekte midir?” şeklindedir. Bu problemin çözümü için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki branş değişkeni verileri kullanılmış, Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, Bu kapsamda testin sonuçları Tablo 18’de gösterilmiştir.

Tablo 18: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki Branş değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	15,56	7	2,22	2,79	,00
	Grup İçi	319,71	402	,79		
	Toplam	335,27	409			
İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	27,78	7	3,97	4,36	,00
	Grup İçi	365,28	402	,90		
	Toplam	393,07	409			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	19,34	7	2,76	3,13	,00
	Grup İçi	353,86	402	,88		
	Toplam	373,20	409			

Tablo 17 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan alt boyutların kişisel bilgiler bölümündeki branş değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı saptanmıştır ($p<.05$). Farklılaşmanın kaynağını belirlemek amacıyla yapılan ikili karşılaştırmalar sonucunda, okul öncesi ve ilkökul öğretmenlerinin adalet algısı puan ortalamalarının ortaokul öğretmenlerinden, anlamlı bir düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur ($p<.05$).

4.4.6Öğretmenlerin Eğitim Durumuna Göre Algılarının Karşılaştırılması

Araştırmanın dördüncü alt probleminin altıncı maddesi “öğretmenlerin algıladıkları örgütsel adalet algıları eğitim durumlarına göre değişkenlik göstermekte midir?” şeklindedir. Bu problemin çözümü için Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki eğitim durumu değişkeni verileri kullanılmış, Verilerin çözümlenmesi sürecinde Tek Yönlü Varyans Analizinden yararlanılarak, Bu kapsamda testin sonuçları Tablo 19’de gösterilmiştir.

Tablo 19: *Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan kişisel bilgiler bölümündeki Eğitim Durumu değişkenine göre Tek Yönlü Varyans Analizi sonuçları*

Alt Boyutlar	Varyansın Kaynağı	Kareler Toplamı	df	Kareler Ortalaması	F	Sig.
Etkileşimsel Adalet	Gruplar Arası	3,74	2	1,87	2,29	,10
	Grup İçi	331,53	407	,81		
	Toplam	335,27	409			
İşlemsel Adalet	Gruplar Arası	4,71	2	2,35	2,47	,08
	Grup İçi	388,35	407	,95		
	Toplam	393,07	409			
Dağıtımsal Adalet	Gruplar Arası	1,10	2	,55	,60	,54
	Grup İçi	372,10	407	,91		
	Toplam	373,20	409			

Tablo 19 incelendiğinde Örgütsel Adalet Algısı Ölçeğinde yer alan alt boyutların kişisel bilgiler bölümündeki eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı saptanmıştır ($p>.05$).

4.5Beşinci Alt Probleme İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Araştırmanın bu aşamasında “Öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri alt boyutları ile algılanan örgütsel adalet alt boyutları arasında bir ilişki var mıdır?” alt problemine cevap aranmıştır. Her iki ölçekten elde edilen veriler bunun için kullanılarak, veriler çözümlenirken Pearson Momentler Çarpımı Korelasyonu katsayı değerlerine bakılmıştır. Ortaya çıkan veriler Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20: *Korelasyonu katsayı Değerleri*

	N	1	2	3	4	5	6
1- Toplumsal Faktörler	410	1					
2- Örgütsel Faktörler	410	595**	1				
3- Bireysel Faktörler	410	567**	750**	1			
4- Etkileşimsel Adalet	410	-,081	-,030	,077	1		
5- İşlemsel Adalet	410	-,107*	-,065	-,016	859**	1	
6- Dağıtımsal Adalet	410	-,117*	-,098*	-,051	764**	859**	1

Tablo 20 incelendiğinde cam tavan alt boyutlarından toplumsalfaktörler ile işlemsel adalet ($r=-,107$) ve dağıtımsal adalet arasında ($r=-,117$) düşük düzeyde negatif yönlü ilişki gözlenmektedir. Örgütsel faktörler ile dağıtımsal adalet arasında ($r=-,098$) düşük düzeyde negatif yönlü ilişki gözlenmektedir.



BÖLÜM 5

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Tartışma

Araştırmanın bu kısmında, kadın öğretmenlerin cam tavan engelleri ile örgütsel adalet arasındaki bağ, cam tavan engellerinin alt boyutlarının örgütsel adaletin alt boyutlarını açıklayıp açıklamadığını ve örgütsel adaletin farklı değişkenlere göre değişiklik gösterip göstermediğiyle ilgili veriler yorumlanıp tartışılmıştır.

Katılımcıların cam tavan engelleri ile ilgili algıları tespit edilmeye çalışılmıştır. Araştırmada kullanılan kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ölçeğinden alınan genel ortalamalara bakıldığında öğretmenlerin cam tavan engellerinden bireysel ve örgütsel faktörlere ilişkin algılarının ortalamalarının, genel ortalamadan yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Öğretmenlerin en yüksek oranda katılım gösterdikleri alt boyut bireysel faktörler olarak karşımıza çıkarken en düşük katılımın toplumsal faktörlere ait olduğu görülmektedir. Bu verilere göre, kadınların yükselmesinde daha çok karşılaştıkları engellerin bireysel faktörlerden kaynaklandığı sonucuna varılıyor. Bu çerçevede denilebilir ki öğretmenler, toplumdaki mesleki ayrım ve kalıplaşmış yargılar nedeniyle değil, kişisel tercih, algı ve çoklu rol üstlenme nedeniyle kadınların engellendiği görüşüne daha fazla sahiptir. İş hayatının yoğunluğundan dolayı ailesi ile yeteri kadar ilgilenememe düşüncesinden, aile hayatına yoğunluğu verdiğinde iş hayatında olumsuzluklar yaşayarak cam tavan engeline maruz kalacak olan kadın, hedeflerinden bu çoklu rollerinden dolayı vazgeçmeye hatta çalışma hayatını bırakmaya bile yönelebilmektedir (Bilim ve Belüz, 2018). Bu sonuç konu ile ilgili yurtdışı ve yurtiçinde yapılan çalışmaları destekler mahiyettedir. Kirişçi ve Can (2020) tarafından yapılan “Eğitim ve Okul Yöneticilerinin Cam Tavan Sendromu” adlı çalışmalarında da kadınların cam tavan engellerinin en çok bireysel engellerden kaynaklandığını, geleneksel olarak kendilerine atfedilen rollerini yapamamaktan korktukları için kendilerine engel oldukları sonucuna varılmıştır (Kirişçi ve Can 2020).

Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri Ölçeğinin en yüksek ortalama değerine 15. Madde (Toplumda yöneticilik erkeklere aitmiş gibi algılanır.) ve 22. Maddenin (Erkekler eşlerinin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar.) sahip olduğu tespit edilmiştir. En düşük ortalamaya sahip

olan ölçek maddesi ise 1. Madde (Kadınlar kendilerine güvenmedikleri için üst düzey yönetici olmaktan çekinirler.) olarak bulunmuştur. Bu verilere göre toplum olarak yöneticiliğin erkeklere aitmiş gibi algılandığı ifadesiyle verilmiş ve erkekler eşlerinin iş yerinde yükseldikçe evdeki sorumluluklarını ihmal etmesinden endişe duyar ifadesiyle ortalama değeri en yüksek çıkmıştır. Çünkü yöneticilik makamına uygun görülmeyen kadın geleneksel rollere daha uygun bulunmaktadır (Barutçu ve Kaçar, 2017). Bu veriler ışığında kadınların özgüvensiz olduğu için yöneticilikten kaçındıkları öğretmenlerin katılmadığı bir görüştür. Bundan dolayı cam tavan engellerinin varlığı, en güçlü görüşlerden biriyle öğretmenlerce algılanır gözüktüğünü söylemek mümkündür. Ahlas'ın (2020) "Cam Uçurum: Cezalandırma Tapınağı" isimli çalışmasında, kadınların cinsiyetlerinden dolayı geri plana itilmelerini birçok kültürde desteklendiğini belirtilerek, kadınların çocuklarına ve ev işlerine daha fazla zaman ayırabilmek için nispeten daha basit işlere yöneldiklerini, bunun ise erkeklerin mesleki olarak daha üst statülere çıkmalarını sağladığını vurgulamıştır (Ahlas, 2020).

Uygulanan her iki ölçeğin sonuçlarında benzer olarak, öğretmenlerin kişisel verilerinin yer aldığı bilgiler kapsamında genel olarak bir farklılık göstermediği saptanmıştır. Öğretmenlerin sahip olduğu algılara göre cam tavan engelleri ölçeğinde yaş değişkenine bağlı olarak örgütsel faktörler boyutunda, branş bazında ise toplumsal boyutta anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Buradan hareketle yaş faktörüne bağlı olarak örgütsel, branş faktörüne bağlı olarak da toplumsal boyutta cam tavan engellerinin fark edilmesinde önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna varılır. Yapılan korelasyon analizinin neticesinde cam tavan alt boyutlarından toplumsal faktörler ile işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki belirlenmiştir. Örgütsel faktörler ile dağıtımsal adalet arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki belirlenmiştir. Kararlar alınırken yapılan uygulamaların toplumsal faktörlerle, kazanımların dağıtımı yapılırken yapılan uygulamaların toplumsal faktör ve örgütsel faktörlerle ters orantılı bir ilişki içerisinde olduğu söylenebilir. Benzer sonuçlara Özden (2018) tarafından yapılan "Örgütsel Adalet ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi" isimli çalışmada da rastlanmaktadır. Bu çalışmada Örgütsel adalet ile cam tavan algıları arasında, cam tavan sendromunun alt boyutlarından çoklu rol üstlenme ile örgütsel adalet algıları arasında ve yine cam tavan ile örgütsel adaletin alt boyutlarından olan işlemsel adalet arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmuştur (Özden, 2018).

Örgütsel Adalet Algısı ölçeğiyle, öğretmenlerin cinsiyet değişkenine bağlı olarak ölçeğin alt boyut puan ortalamalarının anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı görülmektedir. Kadın ve erkek öğretmenlerin bir birlerine yakın yanıtlar verdiklerini, yöneticilerin adil olarak görüldükleri düşüncesinin hâkim olduğu görülmektedir. Yapılan araştırmalar neticesinde öğretmenlerin cinsiyet değişkenine göre algılarının farklılaşmadığını Cömert (2008), Uğurlu (2009), Altinkurt ve Yılmaz (2010), Çelik (2011), Uysal'da (2014) saptamıştır. Benzer sonuçlar medeni durum, yaş, mesleki kıdem ve eğitim durumları değişkenlerinde de görülmektedir. Sadece branş değişkenine bağlı olarak farklılaşma bulunmuştur.

5.2. Sonuç

Bir açık sistem olan okullar çevresel faktörlerden devamlı etkilenmektedirler. Çağa ayak uydurmak ve yeniliklere hakim olmak için dünyadaki gelişmeleri yakından takip etmek zorundadırlar. Çağın gerisinde kalan yeniliklere ayak uyduramayan kurumların etkisini kaybettiği günümüzde eğitim kurumları da ancak kendilerini çağın gerekleri doğrultusunda yenileyerek ayakta kalabilirler. Bu araştırmanın konusu, eğitim kurumlarında çoğunluğu oluşturan kadınların her alanda olduğu gibi gün geçtikçe iş hayatının farklı kollarında kendilerini göstermeleriyle daha da önemli bir hale gelmektedir. Diğer taraftan insan unsurunun bu kadar yoğun ve aktif olduğu kurumlarda diğer bir değişken olan adalet kavramının önemi de oldukça fazladır. Bu çerçevede araştırmada amaç olarak teorik anlamda cam tavan sendromu ile algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi açıklamak, pratik anlamda ise eğitim hayatındaki kişilere fayda sağlamaktır. İki değişkenle ilgili bilim dünyasına kazandırılmalarından bu tarafa birçok araştırma yapılmıştır. Türkiye’de özellikle eğitim alanında iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklayan araştırma yok denecek kadar azdır. Bu kapsamda araştırma iki değişken arasındaki ilişkiyi açıklaması ve literatürü genişletmesi bakımından önemlidir.

Araştırmaya katılanların cam tavan sendromu ve örgütsel adalet algıları arasında bir ilişki mevcuttur. Fakat ilişkinin yönü negatiftir. Buradan hareketle değişkenler arasında negatif yönlü ilişki bulunmaktadır. Cam tavan alt boyutlarından toplumsal faktörler ile işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki bulunmuştur. Örgütsel faktörler ile dağıtımsal adalet arasında düşük düzeyde negatif yönlü ilişki vardır.

5.3. Öneriler

5.3.1 Araştırmacılar İçin Öneriler

1- Devlete bağlı resmi okullarda yapılan bu araştırma özel okulları, üniversiteleri de içine alacak şekilde genişletilebilir.

2- Sadece öğretmen görüşlerine başvurulmuş bu araştırma dışında yapılacak bir araştırmada sadece eğitim yöneticilerinin görüşlerine başvurulabilir.

3- Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan bu araştırma nitel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılabilir.

4-Konya İli Selçuklu İlçesinde gerçekleştirilen bu araştırma daha başka il ve ilçeleri içine alacak şekilde genişletilebilir.

5- Ölçeklerin farklı alanlara uyarlanması yapılarak kullanılabilir.

5.3.2 Uygulayıcılar İçin Öneriler

1- Okul yöneticilerine seminerler verilebilir.

2- Kadın öğretmenlerin önündeki engellerin ortadan kaldırılması yönünde stratejiler geliştirilebilir (Mentörlenme Yardımı Alma Stratejileri, Sosyal İlişkileri Geliştirme stratejileri, Kariyer Gelişim Programlarına Katılma Stratejileri vb.).

3- Okullarda kadın ve erkeklerin dengeli bir şekilde yönetimde görev alması için yasal alt yapı oluşturulabilir.

4- Kadınların üzerindeki fazla rolden kaynaklı baskı esnek kurallar oluşturularak onlar için azaltılabilir.

Kaynakça

- Apay, A. (2015) *Araştırma Yöntemleri Desen ve Analiz*. Ankara. Anı Yayıncılık
- Anafarta, N., Sarvan, F., & Yapici, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma*. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Arıkan, s. (2015). *Yönetmel kademelerde kadın yöneticilerin karşılaştıkları güçlükler*. *Polis Bilimleri Dergisi*, 3 (12), 147-154.
- Akman, G. İ., & Akman, Y. (2016). *Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri*. *Bartın University Journal of Faculty of Education*, 5(3), 748-763.
- Bakioğlu, A. (1996). *Öğretmenlerin kariyer evreleri*. II. Ulusal Eğitim Bilimleri Sempozyumu. İstanbul: M. Ü Atatürk Eğitim Fakültesi yayınları.
- Barutçu, E., ve Kaçar, K. (2017). *Kadın çalışanların psikolojik sermayeleri ve cam tavan sendromunu aşma stratejileri arasındaki ilişki: Denizli örneği*. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(4), 79-86.
- Barutçugil, İ. (2002). *İş hayatında kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Başar, U. (2011). *Örgütsel adalet algısı, örgütsel özdeşleşme ve iş tatmini arasındaki ilişkilere yönelik bir araştırma*. Ankara: Kara Harp Okulu.
- Beugré, C. (2002). *Organizasyonel adaleti anlamak ve çalışanları yönetmek üzerindeki etkisi: Afrikalı bir perspektif*. *International Journal of Human Resource Management*, 1093.
- Bilim, İ., ve Bülez, A. (2018). *Cam tavan yansımalar*. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 48-58.
- Bilimsel, M. A. (2013). *Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: Bir araştırma*. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü (Yayımlanmamış) Yüksek Lisans tezi*. Ankara.

- Bilkent, Ü. B. (2015, Şubat 19). BİLMED Mentorluk Programı. Şubat 19, 2015 tarihinde <http://www.kariyer.bilkent.edu.tr/dosya/> adresinden alındı. 13.04.2021
- Broughton, A., ve Miller, L. (2009). *Encouraging Women into Senior Management Positions: How Coaching Can Help: Research Report* . Brighton: Brighton: Institute for Employment Studies.
- Büyüköztürk, S. (2009). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*. Ankara: PegemYayınları.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2019). *Sosyal bilimler için istatistik (22. Baskı)*. Ankara: Pegem Akademi.
- Cevizci, A. (1996). *Felsefe Sözlüğü*. Ankara: Ekin Yayınları.
- Chan, M. (2000). *International Journal of Organizational Analysis*.
- Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,10(19) 194-213.
- Cihangiroğlu, N., ve Yılmaz, A. (2010). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütlerİçin Önemi*. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*,10(19) 194-210.
- Colquitt, J. (2001). *Örgütsel adaletin boyutu üzerine: bir ölçünün yapı doğrulaması*. *Uygulamalı Psikoloji Dergisi*,5(11), 386-400.
- Çakınberk, A. (2011). *İş'te Kadın Olmak*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çakır, Ö. (2006). *Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri. Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri*. Ankara: Kamu-İş.
- Çakmak, Ö. K. (2005). *Performans değerlendirme sistemlerinde örgütsel adalet algısı ve bir örnek olay çalışması (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi)*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çalış, D. M. (2017). *Kadın Yöneticilerde Bir Kariyer Engeli*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çeçen, A. (2003). *Adalet kavramı: adalet kavramının göreliliği üzerine bir deneme*. Turhan Kitabevi Yayınları.

- Çelikten, M. (2004). *Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği*. Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(17), 91-118.
- Çınar, O. (2010). *Okul müdürlerinin iletişim sürecindeki etkililiği*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 26, 274-283.
- Çilsal, Z. (2008). *Okul Yöneticiliği Davranışlarında Cinsiyet Açısından Farklılıklar ve Benzerlikler (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri)*.
- Çöp, S. (2008). *Türki'ye ve Polanya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılarına İlişkin Bir Uygulama*. Gazi Üniversitesi.
- Dağlı, M. (2016). *Psikolojik sözleşme ihlalleri, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel adalet algısı ilişkisine yönelik bir araştırma*. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul.
- Demir, E., Saatçioğlu, Ö., & İmrol, F. (2016). *Uluslararası dergilerde yayımlanan eğitim araştırmalarının normallik varsayımları açısından incelenmesi*. Current Research in Education, 2(3), 130-148.
- Demirdijian, Z. S. (2007). *Toplumsal cinsiyetin ana akımlaştırılması hedefleri: cam tavanı parçalamak*. Amerikan İşletme Akademisi Dergisi, 12(6), 1-3.
- Demirtaş, H., ve Güneş, H. (2002). *Denetimi sözlüğü eğitim yönetimi*. Ankara: Anı Yayıncılık.
- Deutsch, M. (1975). "Eşitlik, Eşitlik ve İhtiyaç: Dağıtıcı Adaletin Temeli Olarak Hangi Değerin Kullanılacağını Ne Belirler?". Journal of Social Issues, 31(3), 137-149.
- Dilek, H. (2005). *Liderlik tarzlarının ve adalet algısının; örgütsel bağlılık, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkilerine yönelik bir araştırma*.
- Dilek, U. (2004). *Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi. Örgütsel Adalet Algılamaları ve Örgütsel Bağlılık ile İlişkisi*. Kara Harp Okulu Komutanlığı Savunma Bilimleri Enstitüsü.

- Eker, G. (2006). *Örgütsel adalet algısı boyutları ve iş doyumu üzerindeki etkileri (Doctoral dissertation, DEÜ Sosyal Bilimleri Enstitüsü).*
- Erçen, Y. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri. Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. Adana: Çukurova Üniversitesi, SBE.*
- Erdoğan, B. (2001). *İki boyutlu bir yapı olarak prosedür adaleti: performans değerlendirme bağlamında bir inceleme. Uygulamalı Davranış Bilimleri Dergisi, 5(9), 205-222.*
- Folger, R., ve Cropanzano, R. (1998). *Örgütsel Adalet ve İnsan Kaynakları Yönetimi. Londra: Sage Publications.*
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). *Fairness theory: Justice as accountability. Advances in organizational justice, 1(1-55), 12.*
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). *Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. Academy of Management journal, 32(1), 115-130.*
- Bilican Gökkaya, V. E. D. A. (2015). *Ahtapot Kadınlar: Aile Ve İş Yaşamı Kısılcındaki Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar. Turkish Studies (Elektronik), 10(10), 233-248.*
- Greenberg, J. (1990). *Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. Journal of management, 16(2), 399-432.*
- Greenberg, J. (1987). *Self-regulatory perseveration and the depressive self-focusing style: a self-awareness theory of reactive depression. Psychological bulletin, 102(1), 122.*
- Gül, H., ve Oktay, E. (2009). *Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 9(18), 421-436.*

- Güldal, D. (2006). *Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi.*
- Güler Kümbül, B. (2005). *İşsizlik ve yarattığı psiko-sosyal sorunların öğrenilmiş çaresizlik bağlamında incelenmesi. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 55(1), 373-394.*
- Gündoğan, A. O. (2013). *Eylemde sorumluluk ve özgürlük ilişkisi. Erişim adresi: <http://aliosmangundogan.com/PDF/Bildiri/Ali-Osman-Gundogan-Eylemde-Sorumluluk-ve-Ozgurluk.Pdf>, Erişim tarihi, 7, 2015.*
- Güney, B.H., Aksu, A. Yurdabakan, İ. *Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği. X.Uluslar Arası Eğitim Denetimi Kongresi. Tüm Eğitimciler ve Eğitim Müfettişleri Sendikası, Blek, Antalya.*
- Halbaw, A. (2018). *Erbil temel okullarında görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet algılarıyla örgütsel sessizlik arasındaki ilişki. <https://tez.yok.gov.tr>. adresinden alınmıştır*
- Homans, G. C. (1965). *Social Behavior: Its Elementary Forms. London: Routledge and Kegan Paul.*
- Hoy, W. K., & Tarter, C. J. (2004). *Organizational justice in schools: No justice without trust. International Journal of Educational Management.*
- İçerli, L. (2010). *Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi, 5(1).*
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H. (2018). *Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10(25), 686-709.*
- IRAK, U. D. (2004). *Örgütsel adalet: Ortaya çıkışı, kuramsal yaklaşımlar ve bugünkü durumu. Türk Psikoloji Yazıları, 7(13), 25-43.*
- Karasar, N. (2000). *Bilimsel araştırma yöntemi. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.*

- KARCIOĞLU, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4).
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu, *Alternatif Politika Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı*. Web Adresi: https://www.academia.edu/29598893/Hatun_Korkmaz_%C3%96net%C4%B0nde_Kadın_Ve_Cam_Tavan_Sendromu Erişim Tarihi, 8, 2019.
- Köroğlu, P. (2015). Sağlık kurumu çalışanlarının örgütsel adalet algılarının örgütsel sinizm tutumlarına etkisi (Master's thesis, Ondokuz Mayıs Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü).
- Küçükeşmen, E. (2015). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığa etkisi: kamu çalışanları üzerine bir araştırma. (Doktora Tezi) Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı.
- Laçinoğlu, Z. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları ile bazı örgütsel davranışlar arasındaki ilişki (Yayınlanmamış Yüksek lisans tezi). Sakarya, Sakarya: Sakarya Üniversitesi.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives (pp. 1-10). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Mirzahi, R., ve Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Örücü, E. ve Akgül, G. (2019). Örgütlerde cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: lojistik hizmet sağlayıcılarına yönelik bir araştırma. *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(2), 183-201.

- Özden, E. (2018). *Örgütsel adalet ile cam tavan sendromu ilişkisi* (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Özkan, E. Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan Ve Kraliçe Arı Sendromu. *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138.
- Öztürk, M., & Vatansever, K. (2020). *Örgütsel Adalet ve Örgütsel Güvenin İşe Adanmışlık Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesi: Alanya Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(4), 3613-3632.
- Palmer, M., ve Hyman, P. (1993). *Yönetimde kadınlar*.
- Polat, S. (2007). *Ortaöğretim öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları, örgütsel güven düzeyleri ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Kocaeli: Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*.
- Poyraz, K., Kara, H., ve Çetin, A. S. (2009). *Örgütsel adalet algılamalarının örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisine yönelik bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), s. 71-91.
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). *Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. Academy of Management Perspectives*, 12(1), 28-42.
- Saraç, S. (2013). *Toplumsal cinsiyet. Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları, Editörler Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara*, 27-32.
- Sayles, L. (1981). *Liderlik: Etkili yöneticilerin gerçekte ne yaptıkları ve nasıl yaptıkları. ABD: Mcgraw-Hill*.
- Scandura, T. (1999). *Lider-Üye Değişimini Yeniden Düşünmek: Örgütsel Adalet Perspektifi. Liderlik Üç Aylık*, 10(1), 25-40.
- Snavely, K. (1993, Mart-Nisan). *Çatışmayı Yönetmek Çalışan Kadınların Algılanan İlerlemesine Bağlıdır. İş Ufukları*, 24(2), s. 17-22.
- Şamdan, T. (2022). *Eğitimde Örgütsel Adalet. Eğitimde Örgütsel Davranış*, 39.

- Şen, H. (2017). *Cam Tavan Senromuna Yol Açan Faktörler ve Çıkış Yollarının İncelenmesi. İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma*. Bilecik: Şeyh Edebali Üniversitesi.
- Şimşek, Hatice. "Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadın üreme sağlığına etkisi: Türkiye örneği." *Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi* 25.2 (2011): 119-126.
- Şimşek, M., Çelik, A., ve Akatay, A. (2007). *Kariyer Yönetimi İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Tarsuslu, S. (2016). *Hastane çalışanlarının örgütsel adalet algılamalarının örgütsel motivasyon üzerine etkilerinin incelenmesi: Isparta il merkezi örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı.
- Taşkın, E., ve Çetin, A. (2012). *Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi*. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, s. 19-34.
- Taşkıran, E. (2011). *Liderlik ve Örgütsel Sessizlik Arasındaki Etkileşim, Örgütsel*. İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Tekeli, H. N. (2019). "Women's Employment In Tourism Sector In Turkey, Issues Faced, And The Effect Of Glass Ceiling Syndrome On Women Workforce In Tourism", *Turkish Studies - Social Sciences*, C. 14, S. 2, ss. 179-191.
- Tutar, H. (2007). *Erzurum da Devlet ve Özel Hastahanelerde Çalışan Personelin İşlem Adaleti İş Tatmini ve Duygusal Bağlarının İncelenmesi*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, 12(3), 97-120.
- Uğuz Arsu, Ş. (2020). *Çalışan Kadınların Süper Kadın İdeali Ve Çoklu Rollerle Başa Çıkma Deneyimleri: Fenomenolojik Bir Araştırma*.
- Uysal, M. (2014). *Genel liselerde görev yapan öğretmenlerin örgütsel adalet konusundaki algıları (Yüksek lisans tezi)*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi.
- Uzun, G. (2004). *Kadın yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi)*. Adana: Çukurova Üniversitesi.

- Warren, G. (1994). *Değişime Öncülük: Dönüşümden Sorumlu Başkan Olarak Lider*. Renesch, J. (Ed), *Yeni Bir Çağda Liderlik: Visionaray'de. Değişime Liderlik Etmek*.
- Wirth, L. (2004). Outcome of patients with pulmonary carcinoid tumors receiving chemotherapy or chemoradiotherapy. *Lung cancer*, 44(2), 213-220.
- Yalap, O. (2016). *Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerinde Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir Araştırma*. Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yavuzer, Y., ve Özkan, R. (2020). *Cam Tavan Algısı Ölçeği: Geçerlik Ve Güvenirlik Çalışması*. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (40), 585-599.
- Yıldırım, F. (2007). *İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi*. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 62(01),254-279.
- Yılmaz, E. (2006). *Okullardaki örgütsel güven düzeyinin okul yöneticilerinin etik liderlik özellikleri ve bazı değişkenler açısından incelenmesi*. Konya: Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yürür, S. (2005). *Ödüllendirme sistemleri ile örgütsel adalet arasındaki ilişkilerin analizi ve bir uygulama (Doctoral dissertation, Bursa Uludağ University)*.
- Yürür, Ş. (2008). *Örgütsel adalet ile iş tatmini ve çalışanların bireysel özellikleri arasındaki ilişkilerin analizine yönelik bir araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,13(2), s. 297.
- Zel, U. (2002). *İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu*. Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi (TODAİE) Dergisi,35(2), 36.

EKLER

Ek 1.Konya Valiliği İl Milli Eğitim Müdürlüğü Araştırma İzin Belgesi

Ek 2. Katılımcı Kişisel Bilgi Formu

Ek 3. Cam Tavan Engelleri Ölçeği

Ek 4. Örgütsel Adalet Ölçeği

Ek 5. Cam Tavan Engelleri Ölçeği İzin Belgesi

Ek 6. Örgütsel Adalet Ölçeği İzin Belgesi

Ek 7. Etik Kurul İzin Belgesi



T.C.
KONYA VALİLİĞİ
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-83688308-605.99-39288434
Konu : Araştırma İzni (Özkan GÜNEY)

17.12.2021

NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı)

İlgi : a) Millî Eğitim Bakanlığının (Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü) 21.01.2020 tarihli ve 2020/2 sayılı Genelgesi.
b) 02/12/2021 tarihli ve E-48178250-044.123588 sayılı yazınız.
c) 06/12/2021 tarihli Araştırma İzinleri Değerlendirme Komisyonu Tutanağı.

Üniversiteniz Eğitim Bilimleri Enstitüsü Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Özkan GÜNEY'in "Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri ve Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki: Konya Selçuklu Örneği" konulu araştırmasını uygulama talebi incelenmiştir.

Araştırmanın; Selçuklu ilçesinde bulunan ekli listede adı yazılı okullarda görevli öğretmenlere eğitim öğretimi aksatmamak ve ilgi (a) Genelgede belirtilen açıklamalara uyulması kaydıyla gerçekleştirilmesi ilgi (c) komisyon tutanağı ile uygun görülmektedir. Müdürlüğümüze bağlı eğitim kurumlarındaki çalışmaların 2021-2022 eğitim öğretim yılı içerisinde tamamlanması zorunludur. Araştırma kapsamında yürütülecek çalışmaların 2021-2022 eğitim öğretim yılında tamamlanmaması durumunda Müdürlüğümüzden tekrar izin alınması gerekmektedir.

Araştırmada Müdürlüğümüz tarafından onaylanarak gönderilen veri toplama araçlarının kullanılması, elde edilecek kişisel verilerin gizliliği hususuna dikkat edilmesi ve araştırma sonucunun çalışma bitiminden itibaren 30 gün içerisinde bir adet kitapçık ve bir adet CD ortamında Müdürlüğümüze gönderilmesi gerekmektedir.

Arz ederim.

Seyit Ali BÜYÜK
İl Millî Eğitim Müdürü

Ek:

- 1-Genelge (3 Sayfa)
- 2-Katılımcı Onam Formu (1 Sayfa)
- 3-Anket Formu (4 Sayfa)
- 4-Okul Listesi (2 Sayfa)

Değerli Katılımcı;

Bu araştırmanın amacı devlet okullarında görev yapan kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ve algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmaktır. Cam tavan, kadınların yönetici konumuna gelmesinde önüne çıkan görünmeyen fakat aşılamayan sınırları ifade eder. Veri toplama aracının birinci bölümünde kişisel bilgiler, ikinci bölümünde “Kadın Öğretmenlerin Yöneticilikle İlgili Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği”, üçüncü bölümde ise “Örgütsel Adalet Ölçeği” yer almaktadır. Ölçeklerden toplanan veriler yüksek lisans tez çalışmasında, yalnızca bilimsel amaçlar için kullanılacak kişi ve okul adı belirtmeksizin değerlendirilecektir. Soruları cevaplamanız yaklaşık on dakikanızı alacaktır. Lütfen hiçbir soruyu boş bırakmayınız. Katkılarınız için çok teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Özkan GÜNEY

Necmettin Erbakan Üniversitesi

Eğitim Bilimleri Enstitüsü

I. Bölüm

Lütfen size uygun olan cevabı işaretleyiniz.

Cinsiyet	☐ Kadın	☐ Erkek		
Yaş	☐ 21-30	☐ 31-40	☐ 41-50	☐ 50 ve üzeri

II. Bölüm

Lütfen size uygun olan cevabı işaretleyiniz.

[illegible]

III. Bölüm

Lütfen size uygun olan cevabı işaretleyiniz.

[illegible]

Araştırma Kapsamındaki O

KONYA - SELÇUKLU - Sanca
KONYA - SELÇUKLU - Ahme
KONYA - SELÇUKLU - Cumhı
KONYA - SELÇUKLU - Dolapı
KONYA - SELÇUKLU - Dumlu
KONYA - SELÇUKLU - İbrahi
KONYA - SELÇUKLU - İMKB (
KONYA - SELÇUKLU - Adnan
KONYA - SELÇUKLU - Mareş
KONYA - SELÇUKLU - Mehm
KONYA - SELÇUKLU - Mimar
KONYA - SELÇUKLU - Musta
KONYA - SELÇUKLU - Osman
KONYA - SELÇUKLU - Öğretn
KONYA - SELÇUKLU - Selçukl
Hatip Lisesi
KONYA - SELÇUKLU - Selçukl
KONYA - SELÇUKLU - Selçukl
KONYA - SELÇUKLU - SELÇUK
KONYA - SELÇUKLU - Şehit N
KONYA - SELÇUKLU - Yazır Şe
KONYA - SELÇUKLU - Sıraç A
KONYA - SELÇUKLU - Şükrive
KONYA - SELÇUKLU - Zeliha v
KONYA - SELÇUKLU - Ayşe Tü
KONYA - SELÇUKLU - Sızma A
KONYA - SELÇUKLU - Kazım Ç
KONYA - SELÇUKLU - Mustafa
KONYA - SELÇUKLU - Selçuklu
KONYA - SELÇUKLU - Serife A
KONYA - SELÇUKLU - Cumhur
KONYA - SELÇUKLU - Ertuğrul
KONYA - SELÇUKLU - Erbil Kor
KONYA - SELÇUKLU - Mehmet
KONYA - SELÇUKLU - Adil Karı
KONYA - SELÇUKLU - Eşrefoğlu
KONYA - SELÇUKLU - Hoca Ah
KONYA - SELÇUKLU - Dikilitaş
KONYA - SELÇUKLU - Hakim Ö
KONYA - SELÇUKLU - Kemal Al
KONYA - SELÇUKLU - İMKB Ö
KONYA - SELÇUKLU - Mustafa
KONYA - SELÇUKLU - Ahmet A
KONYA - SELÇUKLU - Şehit Osr
KONYA - SELÇUKLU - Selçuklu,
KONYA - SELÇUKLU - Kaşgarlı İ
KONYA - SELÇUKLU - Konya Sp

KONYA - SELÇUKLU - Muhammed H
KONYA - SELÇUKLU - Gazi Mesleki v
KONYA - SELÇUKLU - Cahit Zarifoğlu
KONYA - SELÇUKLU - İsmail Kaya An
KONYA - SELÇUKLU - Bevhelim İmaj
KONYA - SELÇUKLU - ŞERİFE AKKAN/
KONYA - SELÇUKLU - Yüksel Bahadır
KONYA - SELÇUKLU - ŞERİFE AKKAN/
KONYA - SELÇUKLU - Abdülezel Paşa
KONYA - SELÇUKLU - Talha Bayrakçı
KONYA - SELÇUKLU - AYŞE-KEMAL İN
KONYA - SELÇUKLU - Seyit Uluğulvağ
KONYA - SELÇUKLU - Türk Anadolu V
KONYA - SELÇUKLU - ÖMER CEMİLE
KONYA - SELÇUKLU - ŞEHİT İBRAHİM
KONYA - SELÇUKLU - ALİYA İZZETBEG
KONYA - SELÇUKLU - Cemil Meriç An
KONYA - SELÇUKLU - Mehmet Halil İt
KONYA - SELÇUKLU - ERDEM BAYAZI
KONYA - SELÇUKLU - MAHMUT SAMİ
HATİP LİSESİ
KONYA - SELÇUKLU - Şule Yüksel Şenl
KONYA - SELÇUKLU - Öğretmen Fatm
KONYA - SELÇUKLU - Mustafa Hotamı

Hazal G.

Alıcı: ben

11 Şub 2021 11:48



Merhaba Özkan Bey,

Kaynak göstererek ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanın ayrıntıları tezimde mevcut. İyi çalışmalar ve kolaylıklar dilerim.

B. Hazal GÜNEY

10 Şub 2021 Çar 23:58 tarihinde Ozkan güney

Berivan Hazal Hocam Merhaba,

Necmettin Erbakan Üniversitesi Eğitim Yönetimi alanında yüksek lisans öğrencisiyim. geliştirmiş olduğunuz " Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engelleri Ölçeği" ni "Kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ve algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki" konulu yüksek lisans tez çalışmamda izninizle kullanmak istiyorum bu çerçevede ölçeğin orijinali ile alt boyutları ve puanlamanın nasıl yapılacağını gösteren bir yönergenizde varsa çok mutlu olurum, şimdiden teşekkür eder verdiğiniz meşguliyet için affınızı dilerim.

Alıcı: ben

Merhaba

Akademik nezaket gereği ilgili eserlere atıf yapmanız koşulu ile elbette ölçeği kullanabilirsiniz. Çalışmanızda başarılar dilerim.
Not: Ölçek doktora tezimde ölçek var.

Prof.Dr. Soner POLAT Prof.Dr. Soner POLAT
Kocaeli Üniversitesi Kocaeli University
Eğitim Fakültesi Faculty of Education
Eğitim Bilimleri Bölümü Department of Educational Sciences

----- Yönlendirilmiş İleti -----

Kimden: "Ozkan güney"

Kime:

Gönder: 14 Şubat 2021 16:55

Konu: Örgütsel Adalet Ölçeği

Sayın Prof. Dr. Soner POLAT Hocam,
Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirip, tarafınızdan İngilizceden Türkçeye çevrilip uyarlaması yapılan "Örgütsel Adalet Ölçeği" ni, " Kadın öğretmenlerin önündeki cam tavan engelleri ve algılanan örgütsel adalet arasındaki ilişki " konulu yüksek lisans tez çalışmamda izninizle kullanmak istiyorum ilginizden dolayı şimdiden teşekkür eder saygılarımla sunarım.
Özkan GÜNEY
Necmettin Erbakan Üniversitesi
Eğitim Bilimleri Enstitüsü
Tezli Yüksek Lisans Öğrencisi



NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMALAR ETİK KURULU
BAŞKANLIĞI
ETİK KURUL KARARI

Etik Kurul Toplantı Tarihi/Sayısı ve Karar No	Tarih:10/09/2021 Toplantı Sayısı:08 Karar No:2021/486
Araştırmanın Başlığı	Kadın Öğretmenlerin Önündeki Cam Tavan Engelleri Ve Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki (Konya Selçuklu Örneği)
Sorumlu Araştırmacı	Prof. Dr. Atıla YILDIRIM
Yardımcı Araştırmacı	Özkan GÜNEY Lisansüstü Öğrenci
Etik Kurul Kararı	6951 sayılı başvurunuz değerlendirilmiş olup araştırmanız Etik Kurul tarafından uygun görülmüştür.
Uygun Değil ise gerekçeleri	

ASLI GİBİDİR
19/11/2021

