



Turkish Studies

International Periodical for the Languages, Literature and History of Turkish or Turkic
Volume 12/29, p. 587-601

DOI Number: <http://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.12557>

ISSN: 1308-2140, ANKARA-TURKEY

Article Info/Makale Bilgisi

Referees/Hakemler: Doç. Dr. Nil DUBAN –
Yrd. Doç. Dr. Derya KILIÇOĞLU – Yrd. Doç. Dr. Gökhan KILIÇOĞLU

This article was checked by iThenticate.

ÜNİVERSİTELERDE GÖREV YAPAN ÖĞRETİM ELEMANLARININ KADIN YÖNETİCİLERE YÖNELİK TUTUMLARI*

Nuray YILDIRIM**

ÖZET

Bu çalışma, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Tarama modelinde desenlenen çalışmanın katılımcılarını, Afyon Kocatepe Üniversitesi'nde dekanları veya dekan yardımcıları kadın olan fakültelerde görev yapan 100 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Veri toplama aracı olarak Aycan, Bayazit, Berkman ve Boratav (2011) tarafından geliştirilen, 7'li Likert tipinde 27 maddeden oluşan "Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçeğin yapı geçerliğini belirlemek üzere yapılan DFA sonucunda, ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri .94 olarak tespit edilmiştir. Yapılan incelemeler sonucunda, verilerin tüm faktörlerde normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Kadın yöneticilere karşı tutumun cinsiyet değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için t testi, görev yaptıkları fakülte, unvan ve meslekteki kıdem değişkenlerine göre farklılaşp farklılaşmadığını belirlemek için One-Way ANOVA testi uygulanmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları genel olarak olumlu tutumlara sahiptir. Öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının "çalışma ahlaki" boyutunda diğer boyutlara göre daha yüksek puana, "görev rol davranışları" boyutunda ise diğer boyutlara oranla daha düşük puana sahip olduğu gözlenmiştir. Kadın katılımcıların kadın yöneticileri "görev rol davranışları" boyutunda erkek katılımcılardan daha olumlu buldukları sonucuna ulaşılırken "ilişkisel rol davranışları" ve "çalışma ahlaki" boyutlarında da kadın katılımcıların kadın yöneticilere yönelik puanları erkek katılımcıların puanlarından yüksek çıkmış ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Görev yapılan fakülte, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre inceleme yapıldığında bulgular arası anlamlı farklılıklar görülmemiştir.

** Arş. Gör. Dr. Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Programları ve Öğretim ABD, El-mek: nrytas@hotmail.com

Anahtar Kelimeler: Kadın yönetici, Öğretim elemanları, Tutum, Yükseköğretim.

ATTITUDES OF FACULTY MEMBERS TOWARDS FEMALE ADMINISTRATORS AT UNIVERSITIES

ABSTRACT

This study aims at analyzing the attitude of faculty members towards female administrators at universities. It was designed as a scanning based study. The participants are 100 faculty members at Kocatepe University whose deans or vice deans are females. The data of the study were collected through the administration of the “scale of attitudes towards female administrators”, which was developed by Aycan, Bayazit, Berkman and Boratav (2011). The scale covers 27 items which are designed as 7 point Likert type scale. In order to establish the construct validity of the scale the DFA was used and found that the scale, as the original one, has three factors. The Cronbach Alpha coefficient of the scale is found to be .94. the analyses showed that the data are normally distributed in all factors. In order to see whether or not gender has a significant effect on the attitudes towards female administrators t-test was employed. One-way ANOVA was used to determine the effects of the faculty where the participants worked, title and professional seniority on the attitudes towards female administrators. The findings showed that the participants generally had positive attitudes towards the female administrators at the university. The participants’ attitudes towards female university administrators were much higher on the dimension of “professional ethics” and much less on the dimension of “professional role behaviours”. On the other hand, female participants had much higher levels of positive attitudes towards female university administrators regarding the dimension of “professional role behaviours”. They also had much higher levels of positive attitudes towards female university administrators regarding the dimensions of “relational role behaviours” and “professional ethics”. However, concerning these two dimensions the difference between female and male participants was found not to be statistically significant. The faculty where the participants worked, title and professional seniority were all found no significant effect on the attitudes of the participants towards female administrators.

STRUCTURED ABSTRACT

Introduction and Aim of the Study

The women supported the economic growth in a range of changing status by means of different activities. Although the women have approximately the half of the world population, they do not the same share in business life. (Örücü, Kılıç, ve Kılıç; 2007). It is gripping that number of the women who own the administrator title in education organizations in Turkey is few and the similar situation is valid in the universities, as well. Female academicians in Turkey, like in the rest of

the world, have important sex related problems and their absence in decision mechanism or in other words their rather low representation rates in university management is one of the leading problems (Sugur and Cangöz, 2016). Therefore, this study aims examine the attitude of faculty members in universities towards female administrators. Sub aims of the study are listed below in line with the aim of the study:

1. Examining whether attitudes of the faculty members in the universities towards female administrators vary in accordance with gender
2. Examining whether attitudes of the faculty members in the universities towards female administrators vary in accordance with the faculties that those faculty members work in
3. Examining whether attitudes of the faculty members in the universities towards female administrators vary in accordance with the titles of the faculty members
4. Examining whether attitudes of the faculty members in the universities towards female administrators vary in accordance with the professional seniority the faculty members own.

Conceptual Framework of the Study Topic

A good part of the women cannot participate in the labor market due to the bad conditions like high unemployment rate, working deprived from social security, long working hours and heavy work conditions (Koçak and Hayran, 2011). Despite some social developments and changes, the disclosed numbers prove the existent problems blocking the women from actively taking part in the management (Can, 2008). Although the women's participation in the management and decision making process is one of the fundamental elements of the democracy, it is difficult to claim that there presents a sexual equality in those areas in Turkey and the rest of the world. The women are represented insufficiently in every field of social life, management and decision making process and particularly in political life (Sugur and Cangöz, 2016). As Kabasakal expresses (1998; Akt: Suğur and Cangöz, 2016), senior level chairmanship is open to a limited part of Turkish women and moreover only those women who come from upper socioeconomic classes and get out of the passive roles that the society expects to be carried out and surpass the stereotyped value judgements related to sex can reach to titles in top management.

Considering education organizations, it is salient that the number of female administrators is few and the number of studies regarding female administrators are increasing (Bastug and Celik, 2011; Can, 2008; Calik, Kosar and Dagli 2012; Celikten, 2004; Sugur and Cangoz, 2016; Tan; 2008). Rarity of women who own the administrator titles in education organizations in Turkey is notable. Academicians in Turkey, like in the rest of the world, have important sex related problems and their absence in decision mechanism or in other words their rather low representation rates in university management is one of the leading problems (Sugur and Cangöz, 2016). There exists no high percentage of female academicians involvement in the management structure in the universities and positions like Higher Education Council Membership,

Turkish Studies

Dean of Faculty and Presidency of University are kept on to be fulfilled by men predominantly. What is more, the women who can only be represented in the level of Vice Dean at the most (27,6%) in the universities are able to get only 1 Vice Presidency of university over 10 with the decreasing rates in the upward hierarchy (Tan,2008). Ensuring social gender equality in the management has a real importance in strengthening social position of the women in Turkey and the world rather than transferring knowledge and skills of the women to administrative level and enabling economic growth (Sugur and Cangoz; 2016). In this context, studies regarding the woman executives who are in charge in the universities are much more required and also it is considered that defining the attitudes towards the female administrators will contribute to literature significantly.

Methodology

This study realized with the intent of defining the attitudes towards woman female administrators who work in the universities is structured and figured with research scanning model. The universe of research is formed by faculty members working at Afyon Kocatepe University. The faculty members who work at the universities where deans and vice deans are female compose the research participants. However, 100 faculty members who perform their duties at Faculty of Engineering, Fine Arts, Islamic Sciences and Veterinary where vice dean positions are filled with female academicians form the research sample because there exists no women academician as dean in charge of any faculty.

“Attitude Towards Woman executives Scale” developed by Aycan, Bayazit, Berkman and Boratav (2011) is utilized in this study. The scale covers 27 items which are designed as 7 point Likert type scale. The scale shows a three factor structure comprised of “professional role behaviours”, “relational role behaviours” and “professional ethics”. In order to establish the construct validity of the scale the DFA was used and found that the scale, as the original one, has three factors. The Cronbach Alpha coefficient of the scale is found to be .94.

One Sample Kolmogorov-Smirnov Test is applied to examine data distribution in the study and skewness coefficients are determined. It is retained that scores do not show an important deviation from normal distribution. Therefore, parametric test are applied for data analysis and in order to see whether or not gender has a significant effect on the attitudes towards female administrators t-test was employed. One-way ANOVA was used to determine the effects of the faculty where the participants worked, title and professional seniority on the attitudes towards female administrators.

Findings and Discussion

According to descriptive statistics, it is seen that faculty members own an attitude in the level of “I agree little” ($X= 4.76$, $S= .96$). When the attitudes of the faculty members working at the universities towards female administrators are examined under concepts of “professional role behaviours”, “relational role behaviours” and “professional ethics”, the lowest average are retained from “professional role behaviours” ($X= 4.69$, $S= 1.05$) whereas the highest average are obtained from “professional

ethics" ($X= 5.02$, $S= 1.22$). In accordance with the study Celik carried on (2008), teachers, administrators and primary education supervisors also scored female administrator's "professional ethics" concept higher than the others, which coincides with findings of this study. Another study done by Calik and other (2012) shows that teachers scored female administrator's "professional role behaviours" concept higher than other concepts.

When analyzed with regard to gender variable, it turns out that "professional role behaviours" concept of the attitudes of the faculty members differs depending on the this variable in the significant level ($t_{(98)} = 2.11$, $p < .05$). It is seen that the average of attitudes of the female faculty members towards "professional role behaviours" concept of female administrators ($X= 5.01$) are higher than average of attitudes of male faculty members towards "professional role behaviours" of female administrators ($X= 4.54$). The finding obtained in the study realized by Calik and others (2012) that the attitudes of female teachers towards female administrators in the concepts of "professional role behaviours", "relational role behaviours" and "professional ethics" are more positive than that of male teachers does also partly coincide with the findings of this study. The finding in the study done by Sertkaya, Onay and Ekmekci (2013) that the female attitudes towards female administrators are higher than that of male attitudes in sport organizations does also partly coincide with the findings of this study. It is found that the attitudes of the faculty members who work in the universities towards female administrators do not differ significantly regarding the concepts of "relational role behaviours" and "professional ethics" in accordance with gender variable ($p > .05$). Significant distinctions are not observed among the findings when faculty worked at, title and professional seniority variable are analyzed ($p > .05$). The finding of the study done by Calik and others (2012) that the attitudes towards the female administrators do not differ with regard to teachers' age and professional seniority does also coincides with the findings of this study.

Results and Recommendations

According to results of this study that aims to determine the attitudes of faculty members working at the universities towards female administrators, faculty members usually own positive attitudes towards female administrators. Moreover, the attitudes of those faculty members towards female administrators in the concept of "professional ethics" is found out to be the highest score whereas the concept "professional role behaviours" is observed to be scored the lowest. Therefore, the opinion of the faculty members' liking the concept of professional ethics of female administrators more than the other concepts is prevalent.

When analyzed with reference to gender variable, the female faculty members towards female administrators own a more positive attitude in the concept of "professional role behaviours" than the male participants do whereas scores of female participants for the concepts of "relational role behaviours" and "professional ethics" for female administrators are found more than the scores of male participants. However, this difference is not found as significant statistically. In another words, it is determined that attitudes of female faculty members towards female administrators

Turkish Studies

in the concept of professional role behaviours are more positive than attitudes of male faculty members. In addition to that, it is found that attitudes of different genders towards female administrators regarding relational role behaviours and professional ethics are similar.

When analysis is made in accordance with the faculty worked at, title and professional seniority variables, there is seen no significant difference among the findings and so attitudes towards female administrators do not differ with regard to the faculty worked at, title and professional seniority.

As for future studies, a more elaborated and detailed researches can be realized with the involvement of the faculties that do not have a female vice dean or dean. Moreover, a more thorough analysis can executed by means of data triangulation with the help of qualitative research methods like interviews and observations in addition to the quantitative findings of this research. Also, studies regarding to supporting the female faculty members for being an administrator and developing management skills of present female administrators can be regulated and organized due to the rarity of female administrators working in the universities.

Keywords: Female administrators, Faculty members, Attitudes, Higher education.

Giriş

Kadınlar, tarih boyunca değişen statülerde farklı ekonomik faaliyetlerle ekonomik kalkınmaya destek vermişlerdir. Bu süreçte sanayi devrimi kadının işgücü piyasasındaki konumunun belirlenmesinde önemli bir rol oynamış ve sanayi devrimi ve sonrası oluşan teknolojik, ekonomik, toplumsal değişiklikler kadınlara ev içindeki annelik ve ev kadınlığı rollerinin dışında ekonomik faaliyetlere ücret karşılığı daha fazla katılma imkanı yaratmış ve “ücretli kadın işgücü” kavramının ortaya çıkmasını sağlamıştır (Parlaktuna, 2010). Ancak nüfus olarak kadınlar dünya nüfusunun yaklaşık olarak yarısına sahip olmalarına rağmen iş hayatında aynı oranda pay sahibi olamamaktadır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007). Kadınların bir kısmı işgücü piyasasındaki yüksek işsizlik oranları, sosyal güvenceden yoksun çalışma, uzun çalışma saatleri ve ağır iş şartları gibi olumsuz koşullar nedeniyle işgücü piyasasına katılamamaktadır (Koçak ve Hayran, 2011).

Sanayi devriminin yarattığı değişimle birlikte kadınların işgücüne daha fazla katılma imkanına sahip olması kadınların da yöneticilik pozisyonunda yer almasıyla sonuçlanmış ve kadın yöneticilerin oranı da giderek artış göstermiştir. Verilen rakamlar, bir kısım toplumsal gelişmeler ve değişimlere rağmen, kadınların yönetimde aktif olarak görev almalarını engelleyen sorunların varlığını ortaya koymaktadır (Can, 2008). Yönetime ve karar alma süreçlerine kadınların katılımı demokrasinin en önemli unsurlarından birisi olmasına rağmen diğer tüm toplumsal alanlarda olduğu gibi bu alanda da dünyada ve Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitliğinin olduğunu iddia etmek güçtür. Kadınlar başta siyasal yaşam olmak üzere toplumsal yaşamın her alanında yönetim ve karar alma süreçlerinde yetersiz temsil edilmektedir (Suğur ve Cangöz, 2016). Kabasakal’ın (1998; Akt: Suğur ve Cangöz, 2016) belirttiği gibi üst düzeydeki yöneticilik, Türk kadınının çok sınırlı bir bölümüne açıktır ayrıca Türkiye’de üst düzey yönetim kademelerine ancak üst sosyoekonomik sınıflardan gelen ve toplumun kadınlardan beklediği pasif rollerden sıyrılmış ve cinsiyete bağlı kalıplaşmış değer yargılarını aşmış kadınlar gelebilmektedir.

Eğitim örgütlerine bakıldığında, kadın yöneticilerin sayısının az olması dikkat çekmektedir ve eğitim örgütlerinde kadın yöneticilere ilişkin yapılan araştırmalar giderek artmaktadır (Baştuğ ve Çelik, 2011; Can, 2008; Çalık, Koşar ve Dağlı 2012; Çelikten, 2004; Suğur ve Cangöz, 2016; Tan, Yıldız ve Acuner, 2008). Türkiye'deki eğitim örgütlerinde yönetici pozisyonuna sahip olan kadın sayısının azlığı dikkat çekicidir ve üniversitelerde de durum benzerdir. Dünyada olduğu gibi Türkiye'de de üniversitelerde kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyetle bağlantılı önemli sorunları mevcuttur ve bu sorunların en başında da akademik yaşamın karar mekanizmalarında yer alamayışları, bir başka ifadeyle üniversite yönetiminde oldukça düşük temsil oranları gelmektedir (Suğur ve Cangöz, 2016). Akademik kadrolardaki kadınların yüksek yüzdesi üniversitelerin yönetsel yapısına yansımamakta; Yükseköğretim Kurumu Üyeliği, fakülte dekanlığı ve rektörlük gibi konumlar ezici bir çoğunlukla erkekler tarafından doldurulmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, üniversitelerde en fazla dekan yardımcısı düzeyinde (%27.6) temsil edilen kadınlar yönetim hiyerarşisinin tepesine doğru azalan oranlarla, yaklaşık 10 rektör yardımcılığından ancak birini alabilmektedir (Tan, Yıldız ve Acuner, 2008). Yönetimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması; kadınların bilgi ve becerilerinin yönetsel düzeye aktarılması ve ekonomik büyümenin sağlanmasından ziyade, dünyada ve Türkiye'de kadınların toplumsal konumunun güçlendirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir (Suğur ve Cangöz, 2016). Bu bağlamda, üniversitelerde görev yapan kadın yöneticilere yönelik yapılan çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır ve üniversitelerde görev yapan kadın yöneticilere yönelik tutumların belirlenmesinin literatüre anlamlı bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu nedenle, bu araştırma, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını incelemeyi amaçlamaktadır. Bu amaç doğrultusunda, araştırmanın alt amaçları aşağıdaki gibidir:

1. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının cinsiyetlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek.
2. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının görev yaptıkları fakülteye göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek.
3. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının unvanlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek.
4. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının mesleki kıdemlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek.

Yöntem

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını belirlemek amacıyla yapılan bu araştırma tarama modelinde desenlenmiştir. Tarama araştırması, yanıtlayıcıların inançlarını, görüşlerini, özelliklerini ve geçmişteki ya da şimdiki davranışlarını ortaya çıkarır (Neuman, 2007).

Evren ve Örneklem

Bu araştırmanın evrenini, Afyon Kocatepe Üniversitesinde görev yapan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Dekanları veya dekan yardımcıları kadın olan fakültelerde görev yapan öğretim elemanları araştırmanın katılımcılarını oluşturmaktadır. Ancak dekanı kadın olan fakülte olmaması nedeniyle araştırmanın örneklemini dekan yardımcısı kadın olan Mühendislik, Güzel Sanatlar, İslami İlimler ve Veteriner Fakültelerinde görev yapan 100 öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının cinsiyetleri, görev yaptıkları fakülte, unvanları ve mesleki kıdemlerine ilişkin bilgiler Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Örneklem grubunun demografik özelliklerine ilişkin dağılımlar.

Seçenekler		Toplam
Cinsiyet	Kadın	31
	Erkek	69
	Toplam	100
Görev Yapılan Fakülte	Mühendislik Fakültesi	34
	Güzel Sanatlar Fakültesi	19
	İslami İlimler Fakültesi	15
	Veteriner Fakültesi	32
	Toplam	100
Unvan	Prof. Dr.	7
	Doç. Dr.	22
	Yard. Doç. Dr.	33
	Araş. Grv.	28
	Öğr. Grv.	10
	Toplam	100
Mesleki Kıdem	1-5 yıl	22
	6-10 yıl	10
	11-15 yıl	36
	16-20 yıl	19
	21 yıl ve üstü	13
	Toplam	100

Tablo 1’de de görüldüğü üzere, araştırmaya dahil edilen 100 öğretim elemanının 31’i kadın, 69’u erkektir. Araştırmaya katılan 100 öğretim elemanının 34’ü mühendislik, 19’u güzel sanatlar, 15’i islami ilimler, 32’si veteriner fakültesinde görev yapmaktadır. Bununla birlikte, araştırma örneklemini oluşturan 100 öğretim elemanının 7’si Profesör Doktor, 22’si Doçent Doktor, 33’ü Yardımcı Doçent Doktor, 28’i Araştırma Görevlisi, 10’u Öğretim Görevlisi olarak görev yapmaktadır. Ayrıca araştırmaya dahil edilen 100 öğretim elemanının 22’si 1-5 yıl, 10’u 6-10 yıl, 36’sı 11-15 yıl, 19’u 16-20 yıl, 13’ü 21 yıl ve üzeri mesleki kıdeme sahiptir.

Veri Toplama Aracı

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını incelemek amacıyla Aycan, Bayazit, Berkman ve Boratav (2011) tarafından geliştirilen “Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği” kullanılmıştır. 27 maddeden oluşan ölçek (7=kesinlikle katılıyorum, 6=katılıyorum, 5=biraz katılıyorum, 4=ortadayım, 3=biraz katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 1=kesinlikle katılmıyorum) olmak üzere 7’li likert tipinde bir ölçektir. Aycan ve diğerleri’nin (2011) yaptığı faktör analizi sonucuna göre ölçek, ‘Görev Rol Davranışları’, ‘İlişkisel Rol Davranışları’ ve ‘Çalışma Ahlakı’ olmak üzere üç faktörlü bir yapı göstermektedir. Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği’nin güvenilirlik çalışması kapsamında, ölçeğin iç tutarlığı için Cronbach Alpha katsayısı hesaplanmış ve 27 maddelik ölçeğin iç tutarlık katsayısı .90 olarak belirtilmiştir.

Bu araştırma kapsamında Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği’nin yapı geçerliğini gerçekleştirmek üzere Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) kullanılmıştır. Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) varolan bir teoriyi test etmek için kullanılan bir yöntemdir (Matsunaga, 2010). Kadın Yöneticilere Karşı Tutum Ölçeği’nin yapı geçerliğini belirlemek üzere yapılan DFA sonucunda, ölçeğin orijinal formunda olduğu gibi üç faktörlü bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiş ve DFA sonucuna göre uyum indeksleri ($\chi^2 = 630.54$; $df = 321$; $\chi^2 / df = 1.964$; $RMR = .24$; $SRMR = .095$; $GFI = .69$; $CFI = .81$; $AGFI = .64$; $RMSEA = .092$) elde edilmiştir. RMSEA’dan elde edilen değerlerde .10

Turkish Studies

ve daha küçük değerler uyumluluk için yeterlidir. χ^2 /df 'nin oranının ise 2-5 arasında olması iyi uyumu, 2'den küçük değerler ise mükemmel uyumu ifade etmektedir (Jöreskog & Sörbom, 2001). Modelin uyum iyiliği değerleri incelendiğinde modelin kabul edilebilir bir model olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte yapılan güvenirlik analizi sonucunda ölçeğin Cronbach Alpha değeri .94 olarak tespit edilmiştir. Ölçeğin alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları ise, Görev Rol Davranışları için .89; İlişkisel Rol Davranışları için .92; Çalışma Ahlakı için .80 olarak hesaplanmıştır.

Verilerin Analizi

Elde edilen veriler, SPSS istatistik paket programı yardımıyla analiz edilmiştir. Araştırmada öncelikle verilerin dağılımının incelenmesi amacıyla tek örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi uygulanmış ve çarpıklık katsayıları incelenmiştir. Tablo 2'de de görüldüğü gibi Kolmogorov – Smirnov testine göre veriler tüm faktörlerde normal dağılım göstermiyor gibi görünse de çarpıklık katsayıları incelendiğinde verilerin tüm faktörlerde normal dağılım gösterdiği anlaşılmıştır. Çarpıklık katsayısının $-1 < \text{ÇK} < 1$ sınırları içerisinde yer alması puanların normal dağılımdan önemli bir sapma göstermediği şeklinde yorumlanabilir (Büyüköztürk, 2007; s. 40). Bu nedenle, verilerin analizinde parametrik testlere başvurulmuş ve örneklemdaki öğretim elemanlarının kadın yöneticilere karşı tutumunun cinsiyet değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için T testi; görev yaptıkları fakülte, unvan ve meslekteki kıdem değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını belirlemek için tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA testi) uygulanmıştır.

Tablo 2. Ölçekten Elde Edilen Puanların Normal Dağılımını Belirlemek Amacıyla Yapılan Tek Örneklem Kolmogorov-Smirnov Testi Sonuçları ve Çarpıklık Katsayıları.

Faktörler	n	p	Ç.K.
Görev Rol Davranışları	100	.033	-.166
İlişkisel Rol Davranışları	100	.039	-.738
Çalışma Ahlakı	100	.000	-.948

Bulgular

Betimsel Bulgular

Betimsel verilere göre, en yüksek ortalama değeri (\bar{X} = 5.36, S= 1.58) “Düzenlidirler” biçiminde ifade edilen maddeden elde edilmiştir. En düşük ortalama değeri (\bar{X} = 3.70, S= 1.57) ise, “Duygusallığı, onların profesyonelliğini artırır.” biçiminde ifade edilen maddeden elde edilmiştir. Veri toplama aracında yedili derecelendirme ölçeği (7=kesinlikle katılıyorum, 6=katılıyorum, 5=biraz katılıyorum, 4=ortadayım, 3=biraz katılmıyorum, 2=katılmıyorum, 1=kesinlikle katılmıyorum) kullanılmıştır. Bu Likert modelinde yedi seçenek 6 fark aralığına sahip olduğu için $6/7=0.86$ 'lık bir fark aralığı değeri hesaplanmıştır. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını incelemek amacıyla elde edilen verilerin boyutlara yönelik ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'de verilmiştir.

Tablo 3. Öğretim Elemanlarının Kadın Yöneticilere Karşı Tutumlarının N, \bar{X} ve S Değerleri.

Boyutlar	N	En az	En çok	\bar{X}	S
Görev Rol Davranışları	100	2.21	6.71	4.69	1.05
İlişkisel Rol Davranışları	100	1.00	7.00	4.76	1.23
Çalışma Ahlakı	100	1.25	7.00	5.02	1.22
Toplam Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum	100	1.81	6.59	4.76	.96

Tablo 3 incelendiğinde, öğretim elemanlarının “Biraz Katılıyorum” (\bar{X} = 4.76, S= .96) düzeyinde tutuma sahip olduğu görülmektedir. Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumları “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında incelendiği zaman en yüksek ortalama “çalışma ahlakı” (\bar{X} = 5.02, S= 1.22), en düşük ortalama ise “görev rol davranışları” (\bar{X} = 4.69, S= 1.05) alt boyutlarından elde edilmiştir.

Birinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında cinsiyete göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği bağımsız örneklem için t-testi ile test edilmiştir. Yapılan t-testine ait hesaplanan istatistikler Tablo 4’de sunulmuştur.

Tablo 4. Öğretim Elemanlarının Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait t-Testi Sonuçları.

Boyutlar	Cinsiyet	N	\bar{X}	S	sd	t	p
Görev Rol Davranışları	Kadın	31	5.01	1.04	98	2.11	.038
	Erkek	69	4.54	1.02			
	Toplam	100					
İlişkisel Rol Davranışları	Kadın	31	5.02	1.39	98	1.45	.150
	Erkek	69	4.64	1.13			
	Toplam	100					
Çalışma Ahlakı	Kadın	31	5.19	1.36	98	.94	.350
	Erkek	69	4.94	1.15			
	Toplam	100					

Tablo 4’deki veriler incelendiğinde, öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları” boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaştığı ortaya çıkmıştır ($t_{(98)} = 2.11$, $p < .05$). Kadın öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin “görev rol davranışları” boyutuna yönelik tutumlarının ortalamasının (\bar{X} = 5.01), erkek öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin “görev rol davranışları” boyutuna yönelik tutumlarının ortalamasından (\bar{X} = 4.54) daha yüksek olduğu görülmüştür. Bir başka deyişle, kadın öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin görev rol davranışlarına ilişkin tutumları erkek öğretim elemanlarının tutumlarından daha olumludur.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “ilişkisel rol davranışları” boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($t_{(98)} = 1.45$, $p > .05$). Kadın öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin “ilişkisel rol davranışları” boyutuna yönelik tutumlarının ortalamasının (\bar{X} =5.02), erkek öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin “ilişkisel rol davranışları” boyutuna yönelik tutumlarının ortalamasından

Turkish Studies

($\bar{X}=4.64$) daha yüksek olduğu görülmüştür ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bir başka deyişle, farklı cinsiyetlerdeki öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin ilişkisel rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “çalışma ahlakı” boyutunun cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($t_{(98)} = .94, p > .05$). Kadın öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin “çalışma ahlakı” boyutuna yönelik tutumlarının ortalamasının ($\bar{X}=5.19$), erkek öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin “çalışma ahlakı” boyutuna yönelik tutumlarının ortalamasından ($\bar{X}=4.94$) daha yüksek olduğu görülmüştür ancak bu fark istatistiksel olarak anlamlı değildir. Bir başka deyişle, farklı cinsiyetlerdeki öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin çalışma ahlakına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

İkinci Alt Amaca Yönelik Bulgular

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında görev yapılan fakülteye göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizine ait hesaplanan istatistikler Tablo 5’de sunulmuştur.

Tablo 5. Öğretim Elemanlarının Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Görev Yapılan Fakülte Değişkenine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları.

Boyutlar	Görev Yapılan Fakülte	N	\bar{X}	S	F	p
Görev Rol Davranışları	Veteriner	32	4.64	1.17	.137	.938
	Mühendislik	34	4.77	.84		
	Güzel Sanatlar	19	4.71	1.13		
	İslami İlimler	15	4.58	1.19		
İlişkisel Rol Davranışları	Veteriner	32	4.62	1.40	1.35	.262
	Mühendislik	34	4.82	.91		
	Güzel Sanatlar	19	4.48	1.50		
	İslami İlimler	15	5.27	.99		
Çalışma Ahlakı	Veteriner	32	5.07	1.18	2.29	.083
	Mühendislik	34	5.16	1.03		
	Güzel Sanatlar	19	4.41	1.52		
	İslami İlimler	15	5.38	1.12		

Tablo 5’deki veriler incelendiğinde, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının; kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları” boyutunun görev yapılan fakülte değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(3-96)} = .137, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin görev rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “ilişkisel rol davranışları” boyutunun görev yapılan fakülte değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(3-96)} = 1.35, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin ilişkisel rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “çalışma ahlakı” boyutunun görev yapılan fakülte değişkenine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(3-96)} = 2.29, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin çalışma ahlakına ilişkin tutumları birbirine benzerdir. Özetle, farklı fakültelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üçüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında öğretim elemanlarının unvanına göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizine ait hesaplanan istatistikler Tablo 6’da sunulmuştur.

Tablo 6. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Öğretim Elemanlarının Unvanlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları.

Boyutlar	Unvan	N	\bar{X}	S	F	p
Görev Rol Davranışları	Prof. Dr.	7	4.16	1.57	2.14	.082
	Doç. Dr.	22	5.01	.97		
	Yard. Doç. Dr.	33	4.91	.98		
	Araş. Grv.	28	4.38	.99		
	Öğr. Grv.	10	4.48	.94		
İlişkisel Rol Davranışları	Prof. Dr.	7	4.79	.97	1.16	.334
	Doç. Dr.	22	4.66	1.31		
	Yard. Doç. Dr.	33	5.08	1.18		
	Araş. Grv.	28	4.42	1.35		
	Öğr. Grv.	10	4.88	.87		
Çalışma Ahlakı	Prof. Dr.	7	5.36	.54	.45	.774
	Doç. Dr.	22	4.89	1.42		
	Yard. Doç. Dr.	33	5.17	1.34		
	Araş. Grv.	28	4.86	1.10		
	Öğr. Grv.	10	5.05	1.10		

Tablo 6’daki veriler incelendiğinde, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları” boyutunun öğretim elemanlarının unvanlarına göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(4-95)} = 2.14, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin görev rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “ilişkisel rol davranışları” boyutunun öğretim elemanlarının unvanlarına göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(4-95)} = 1.16, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin ilişkisel rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “çalışma ahlakı” boyutunun öğretim elemanlarının unvanlarına göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(4-95)} = .45, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı unvanlara sahip

öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin çalışma ahlakına ilişkin tutumları birbirine benzerdir. Özetle, farklı unvanlara sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Dördüncü Alt Amaca Yönelik Bulgular

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında öğretim elemanlarının mesleki kıdemine göre anlamlı bir fark gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi ile test edilmiştir. Yapılan tek yönlü varyans analizine ait hesaplanan istatistikler Tablo 7’de sunulmuştur.

Tablo 7. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Puanlarının Öğretim Elemanlarının Mesleki Kıdemlerine Göre Farklılaşma Durumuna Ait ANOVA Testi Sonuçları.

Boyutlar	Mesleki Kıdem	N	\bar{X}	S	F	p
Görev Rol Davranışları	1-5 yıl	22	4.35	.96	1.40	.241
	6-10 yıl	10	4.73	.83		
	11-15 yıl	36	4.67	1.13		
	16-20 yıl	19	5.12	.86		
	21 yıl ve üzeri	13	4.65	1.27		
İlişkisel Rol Davranışları	1-5 yıl	22	4.57	1.30	1.22	.306
	6-10 yıl	10	5.38	.69		
	11-15 yıl	36	4.55	1.31		
	16-20 yıl	19	4.94	1.32		
	21 yıl ve üzeri	13	4.95	.95		
Çalışma Ahlakı	1-5 yıl	22	4.81	1.11	1.62	.175
	6-10 yıl	10	5.57	.68		
	11-15 yıl	36	4.83	1.47		
	16-20 yıl	19	4.96	1.25		
	21 yıl ve üzeri	13	5.58	.60		

Tablo 7’deki veriler incelendiğinde, üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları” boyutunun öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(4-95)} = 1.40, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı mesleki kıdemlere sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin görev rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının; kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “ilişkisel rol davranışları” boyutunun öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(4-95)} = 1.22, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı mesleki kıdemlere sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin ilişkisel rol davranışlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “çalışma ahlakı” boyutunun öğretim elemanlarının mesleki kıdemlerine göre anlamlı bir düzeyde farklılaşmadığı ortaya çıkmıştır ($F_{(4-95)} = 1.62, p > .05$). Bir başka deyişle, farklı mesleki kıdemlere sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin çalışma ahlakına ilişkin tutumları birbirine benzerdir. Özetle, farklı mesleki kıdemlere sahip öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik

“görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarına ilişkin tutumları birbirine benzerdir.

Tartışma

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarını tespit etmeyi amaçlayan bu araştırmanın sonuçlarına göre, öğretim elemanları genel olarak kadın yöneticilere yönelik olumlu tutumlara sahiptir. Ayrıca, öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “çalışma ahlakı” boyutunda diğer boyutlara oranla daha yüksek puana, “görev rol davranışları” boyutunda ise diğer boyutlara oranla daha düşük puana sahip olduğu gözlenmiştir. Bu nedenle, öğretim elemanlarının kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutunu daha çok beğendiği kanısı hakimdir. Çelik’in (2008) yaptığı çalışmada da öğretmen, yönetici ve ilköğretim müfettişlerinin kadın yöneticilerin “çalışma ahlakı” boyutuna, diğer boyutlara göre daha yüksek puan verdikleri sonucu, bu araştırmanın bulgularıyla örtüşmektedir. “Çalışma ahlakı” boyutu kadın yöneticilerin çalışkan, düzenli, özel hayatlarından fedakarlık ederek işlerine işlerine asılan, işlerin yürüdüğünden emin olmak için çalışanlarını takip eden ve sorgulayan kişiler olduğunu ifade etmektedir. Çalık ve diğerleri (2012) ise yaptığı çalışmada, öğretmenlerin kadın yöneticilerin “görev rol davranışları” boyutuna diğer boyutlara göre daha yüksek puan verdiklerini belirtmişlerdir. “Görev rol davranışları” boyutu kadın yöneticilerin olaylara objektif yaklaşabilme, detaylarda kaybolmama, zorluklarla baş edebilme, gerektiğinde sert olabilme gibi niteliklere sahip olduğunu ifade etmektedir.

Cinsiyet değişkenine göre inceleme yapıldığında, kadın öğretim elemanlarının kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları” boyutunda erkek katılımcılardan daha olumlu tutumlara sahip olduğu sonucuna ulaşılırken “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında kadın katılımcıların kadın yöneticilere yönelik puanları erkek katılımcıların puanlarından yüksek çıkmış olsa da bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Çalık ve diğerlerinin (2012) yaptığı çalışmada da kadın öğretmenlerin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının “görev rol davranışları”, “ilişkisel rol davranışları” ve “çalışma ahlakı” boyutlarında erkek öğretmenlerden daha olumlu olduğu sonucu bu araştırmanın sonuçlarıyla kısmen örtüşmektedir. Sertkaya, Onay ve Ekmekçi’nin (2013) yaptığı çalışmada da spor örgütlerinde kadınların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu sonucu bu araştırmanın bulgularıyla kısmen örtüşmektedir.

Görev yapılan fakülte, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre inceleme yapıldığında ise bulgular arası anlamlı farklılıklar görülmemiş, kadın yöneticilere yönelik tutumlar görev yapılan fakülte, unvan ve mesleki kıdem değişkenlerine göre farklılaşmamıştır. Çalık ve diğerlerinin (2012) yaptığı çalışmada da kadın yöneticilere yönelik tutumların öğretmenlerin yaş ve mesleki kıdemlerine göre farklılaşmaması sonucu bu araştırmanın sonuçlarıyla örtüşmektedir.

Öneriler

Bundan sonra yapılacak çalışmalar dekan veya dekan yardımcısı kadın olmayan fakülteleri de dahil ederek daha kapsamlı bir çalışma grubuyla yapılabilir. Ayrıca elde edilen bu nicel bulgular görüşme, gözlem gibi nitel yöntemler de kullanılarak veri çeşitlendirilmesi yoluyla bu konuda derinlemesine analizler yapılabilir. Bununla birlikte, üniversitelerde görev yapan kadın yöneticilerin sayıca az olmasından dolayı kadınların yönetici olmalarının desteklenmesi ve yönetici olan kadınların yönetimle ilgili becerilerinin geliştirilmesi yönünde çalışmalar düzenlenebilir.

KAYNAKÇA

- Aycan, Z., Bayazit, M., Berkman, Y. and Boratav, H. B. (2011) Attitudes towards women managers: Development and validation of a new measure with Turkish samples. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-30. doi: 10.1080/1359432X.2011.557860.
- Baştuğ, Ö. Y. Ö. ve Çelik, B. (2011). İlköğretimde öğretmen, müdür ve müfettişlerin kadın yöneticilere yönelik tutumları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(1), 63-76.
- Büyüköztürk, Ş. (2007). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, Spss uygulamaları ve yorum*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Can, N. (2008). Okul yöneticilerinin yönetimde cinsiyet faktörüne ilişkin görüşleri. *Eğitim ve Bilim*, 33(147), 35-41.
- Çalık, T., Koşar, S. ve Dağlı, E. (2012). İlköğretim okullarında kadın yöneticilere yönelik öğretmen tutumlarının değerlendirilmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10(4), 637-662.
- Çelik, B. (2008). *Kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve düşünme stilleri arasındaki ilişki*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Tokat.
- Çelikten. M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 91-118.
- Jöreskog, K., and Sörbom, D. (2001). *LISREL 8.51*. Mooresville: Scientific Software.
- Koçak, O. ve Hayran, N. (2011). Çalışma hayatında kadına yönelik taciz (mobbing): Kocaeli-Körfez ilçesi örneği. *Uluslararası 9. Bilgi Ekonomi ve Yönetim Kongresi Bildiriler Kitabı*, 23-25 Haziran, Saraybosna-Bosna Hersek, 1109-1124.
- Matsunaga, M. (2010). How to factor-analyze your data right: Do's, don'ts, and how-to's. *International Journal of Psychological Research*, 3(1), 97-110.
- Neuman, W.L. (2007). *Toplumsal araştırma yöntemleri nitel ve nicel yaklaşımlar*, cilt II, (S. Özge, Çev.) İstanbul: Yayın Odası.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmesindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Sertkaya, Ö., Onay, M. ve Ekmekçi, R. (2013). Spor örgütlerinde kadın yöneticilere yönelik tutumların belirlenmesi. *Pamukkale Journal of Sport Sciences*, 4, 1-13.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49(3), 89-115.
- Tan, M., Yıldız, E., Acuner S. (2008). Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: Sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri. İstanbul: TÜSİAD, KAGİDER.