

TÜRKİYE'DE KADINLARIN MARUZ KALDIĞI CAM TAVAN DAVRANIŞI ÜZERİNE SAĞLIK KURUMLARINDA YAPILMIŞ ÇALIŞMALARIN BİR İNCELEMESİ

EXAMINATION of STUDIES in HEALTH INSTITUTIONS on the BEHAVIOR of the GLASS CEILING FACED by the WOMEN in TURKEY

Mustafa Kafes

Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

Teslim Tarihi:19.12.2018

Kabul Tarihi:11.07.2019

E-mail: mkafes@erbakan.edu.tr

ÖZET

Sosyal yaşamın yanında iş hayatında da kadın erkek eşitliği çağımızın gerekliliklerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre istihdam ettikleri ve üst düzey pozisyonlarda çalıştırdıkları kadınların oranı çoğu zaman doğru orantılı bir şekilde karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar sadece sosyal yaşamda kendi aralarında varlıklarını devam ettiren bireyler değil aynı zamanda bünyesinde binlerce çalışanı barındıran önemli şirketlerde de üst düzey yöneticilik yapan, bu şirketler adına kararlar alan, başarılı işlere imza atan bireylerdir. Ancak bilinen bir gerçektir ki bazı zamanlar cinsiyetlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kalmakta ve kariyer ilerlemeleri sekteye uğramaktadır. Bu hem şirketler veya örgütler açısından önemli bir sorun hem de kadınların iş yaşamına katılmaları ve desteklenmeleri açısından bir problem olarak görülmektedir. Kadınların maruz kaldıkları bu ayrımcı tavırlar literatürde cam tavan sendromu olarak ifade edilmektedir. Bu çalışmada dünya genelinde bir sorun olarak görülen cam tavan sendromu ile ilgili Türkiye'de bulunan sağlık kurumlarında yapılan çalışmaların sistematik bir şekilde incelenmesi amaçlanmıştır. Daha sonra değerlendirmeye alınan bu çalışmalar sistematik bir şekilde analiz edilerek, Türkiye'de çalışma hayatında yer alan kadınlara bakış açısı ile ilgili sonuçlar değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, sağlık kurumları, iş ve kadın

ABSTRACT

In addition to social life, equality between women and men is one of the requirements of our age. The proportion of women employed and employed by senior positions at the level of development is often directly proportional. Women are not only individuals who maintain their existence among themselves in social life, but also senior executives of important companies with thousands of employees, and those who take decisions on behalf of these companies and sign successful works. However, it is a known fact that at times it is subject to discrimination due to the sexes and career progression is interrupted. This is an important problem both for companies and organizations and a problem in terms of women's participation in and support of business life.

These discriminatory attitudes that women are exposed to in the literature are expressed as glass ceiling syndrome. In this study, the world of the work done in public health institutions located in Turkey seen as a problem related to the glass ceiling syndrome aimed to investigate in a systematic way. Then analyzed in a systematic way these studies were taken into consideration, the results relating to the perspective of women in working life in Turkey is evaluated.

Keywords: Glass ceiling, health institutions, business and woman

GİRİŞ

Kadın ve erkek eşitliği sadece ülkemizde değil dünyada da sıkça konuşulan ve medya vasıtasıyla bireylerle paylaşılan önemli konulardan bir tanesidir. Sosyal yaşamın yanında iş hayatı da eşitliğin sağlanması gereken ortamlardan bir tanesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu eşitlik hakkında farkındalık oluşturulması amacıyla gerek görsel gerekse işitsel medyada neredeyse her gün başarı hikâyesine tanık olduğumuz bir kadının geçirdiği süreçler ve bu süreçlere verdiği tepkiler ile ilgili haberler görmek mümkündür. Aynı basın organlarında çeşitli sebeplerle kariyer ilerlemesi sekteye uğramış, türlü iftiralara maruz kalmış veya mobbing vb. uygulamalar ile örgütler içerisinde sindirilmiş kadınların haberlerine de rastlanılmaktadır. Örgütler içerisinde kadınların kariyer ilerlemelerinde maruz kaldıkları bu davranış literatürde cam tavan sendromu olarak karşımıza çıkmaktadır. Bir diğer ifade ile kadınların iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığından dolayı maruz kaldıkları uygulamalar ve engellerin metaforu olarak da ifade edilebilmektedir.

Mızrahi ve Arıcı (2010) çalışmalarında bu olguyu üst yönetimdeki bireylerin alt kademelerde çalışan kadınların başarı ve liyakatlerini dikkate almadan ilerlemelerini engelleyen, bariz bir şekilde görülemeyen ancak aynı zamanda aşılamayan engeller olarak tanımlamışlardır. Bu engeller ise örgütlere diğer örgütlerle rekabetleri açısından

önemli bir dezavantaj olarak geri dönmektedir. Engellenen veya manipüle edilen bu kadınlar, işletmenin diğer işletmelere karşı sağlayacağı rekabet üstünlüğü açısından önemli bir avantaj olabileceken, bu durum engellenerek hem işletme hem de işletmede çalışan diğer bireylerin zarar görmesine sebep olabilmektedir.

Literatürde kadınlar tarafından maruz kalınan bu engelleyici ve ayrımcı tavırlar ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında tanımlanmıştır. 24 Mart tarihli The Wall Street Journal'da yayınlanan makalelerinde maruz kalınan bu davranışlara 'Glass Ceilling' ismini vermişler ve kadınların iş yaşamında karşılaştıkları bu ayrımcı ve engelleyici tavırlar üzerine fikirlerini içeren bir yazı yayınlamışlardır (Lockwood, 2004). Daha ileri tarihlerde ise aynı olguyu Powell ve Betterfield (1994) tarafından kadınların bulduklarından üst düzey mevkilere gelmesini engelleyen prosedür, güç ilişkileri, inanç ve alışkanlıklardan oluşan engeller şeklinde tanımlamıştır. Bu zamana kadar yayınlanan birçok çalışmada böyle bir engelin varlığının akademik açıdan somut bir şekilde ortaya konulduğu görülmektedir. Yine yürütülen çalışmalarda çağın gerekliliklerinden olan küreselleşme ve hızla artan rekabet koşullarından dolayı da bu camın zamanla eriyerek ortadan kalkacağını ve hatta çatlaklar oluşmaya başladığını ifade eden çalışmalar da bulunmaktadır (Mentes, 2010).

Kadınların çalışma hayatındaki yerleriyle ilgili dünyada ve ülkemizde çeşitli çalışmalar bulunmaktadır. Uluslararası düzeyde gerçekleştirilen çalışmalardan bir tanesi de farklı ölçek ve sektörlerden firmalara danışma ve denetim hizmeti sunan Grant Thornton'un gerçekleştirmiş olduğu çalışmadır. Her yıl kadınlar gününden önce kadınların iş yaşamındaki yeri ve kadın yöneticilerin oranı hakkında araştırmalar yapan Grant Thornton'un 2018 verilerine göre dünya genelinde aynı işi yapan erkek ve kadınların % 81'i eşit ücret alırken kalan kısmı hala ücret eşitsizliği ile ilgili sorunlar yaşamaktadır. Avrupa'da çalışan kadınların çalıştıkları şirketlerin % 73'ünde en az bir tane üst düzey kadın yöneticinin olduğu da ifade edilmektedir. Kıta bazında en yüksek oran ise % 89 ile Afrika olduğu görülmektedir. Oranın en düşük olduğu kıta % 65 ile Latin Amerika olarak da bilinen Güney Amerika Kıtası olarak karşımıza çıkmaktadır (Thornton, 2018).

Konu ile ilgili Türkiye verilerine bakıldığında Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2018 verilerine göre 15 yaş ve üzeri kadın istihdam oranının % 28 olduğu görülmektedir. Erkeklerde bu oran % 61,1 olarak ifade edilmektedir. Eğitim durumu yükseldikçe kadınlarda istihdam oranının da arttığı göze çarpan bir diğer nokta olarak karşımıza

çıkılmaktadır. Aynı çalışmada orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarındaki kadınların oranının % 16,7 olduğu görülürken 2012 TÜİK verilerinde ise bu oran % 14,4 olarak ifade edilmiştir (TÜİK, 2017).

Literatürde yapılan çalışmalar da kadınların içinde bulunduğu cam tavan algısına sebep olabilecek faktörler birbirinden farklılık gösterse de Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) çalışmasında birçok kaynaktan derlenen bu boyutlar ve nedenleri üç temel boyuta indirgenmiş ve derlenmiştir. Bu boyutlar beraberinde alt boyutlarla incelendiğinde cam tavan algısına sebep olabilecek faktörler karşımıza şu şekilde çıkmaktadır.

1. Biyolojik ve Genetik Faktörler (boy, güç, dayanıklılık, hormon yapısı ve doğurganlık vb.)
 2. Sosyo-Psikolojik ve Kişisel Faktörler (öz-yeterlilik, rol model eksikliği, stereotipler (cinsiyet temelli kalıplaşmış önyargılar ve tutumlar) vb.)
 3. Kültürel Faktörler (Cinsiyet eşitsizliğine dayanan toplum ve kurum kültürü- vb.)
- Kabul gören ve çalışmalarda alt boyutlar olarak nitelendirilen cam tavan algısının bir diğer gruplandırması ve alt boyutları ise Karaca (2007) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
 - a. Çoklu rol üstlenme
 - b. Kadınların kişisel tercih ve algıları
2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
 - a. Örgüt kültür ve politikaları
 - b. Mentor eksikliği
 - c. İnfomal iletişim ağlarına katılamama
3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
 - a. Mesleki ayırım
 - b. Stereotipler (Basma kalıp yargılar)

GEREÇ VE YÖNTEM

Bu çalışma literatürde cam tavan sendromu olarak geçen ve iş yaşamında kadınların cinsiyetlerinden dolayı maruz kaldıkları ayrımcılığı ifade eden bu kavram ile ilgili Türkiye'deki sağlık kurumlarında yapılan çalışmaların incelenerek sistematik bir şekilde analiz edilmesi amaçlanmıştır. Aynı zamanda ileride bu konu hakkında çalışacak araştırmacılara yardımcı olması amacı da çalışmanın gerçekleştirilmesindeki bir diğer amaçtır. Literatür taraması Mayıs 2018 tarihinde gerçekleştirilmiş olup dâhil etme ve dışlama kriterlerine uygun olan çalışmalar içeriğe dâhil edilmiştir. Veri tabanı olarak daha geniş bir çalışma yelpazesine ulaşmak amacıyla Dergipark veri tabanı taranmıştır. Tarama için kullanılan anahtar kelimeler 'iş hayatında kadın'; 'sağlık kurumlarında kadın' olarak belirlenmiş ve bu doğrultuda veri tabanında tarama gerçekleştirilmiştir.

İncelenen çalışmalarda dâhil edilme kriteri olarak yöntem kısmında çalışma grubu, araştırma yılı ve katılımcı sayısı eksiksiz ifade edilmiş olması, tam metine ulaşılabilir olması, son beş sene de çalışılmış olması ve araştırma grubu olarak 15 yaş üstü bireylere uygulanmış olması olarak belirlemiştir. Tarama neticesinde konu ile ilgili 42 çalışmaya ulaşılmıştır. Ulaşılan çalışmalardan 12 tanesi belirlenen yıl aralığına uymadığı için, üç tanesi aynı çalışmanın birçok kez sonuçlarda gösterildiği için, iki tanesi tam metnine erişilemediği için ve 20 çalışma da uygulandığı kesim bakımından sağlık çalışanları kıstasına uymadığı için kapsam dışı bırakılmış ve dâhil etme kriterlerini eksiksiz sağlayan beş çalışma ile analiz ve değerlendirme gerçekleştirilmiştir.

Aşağıdaki tabloda tezler, Türkçe yayınlar ve İngilizce yayınların yıllara göre dağılımı belirtilmiştir.

Tablo 1. Yayın yılına göre sağlık kurumlarında cam tavan sendromu ile ilgili yapılmış çalışma sayılarının dağılımı

Çalışma türü ve yılı	Türkçe yayınlar
2014	-
2015	-
2016	4
2017	-
2018	1

BULGULAR

Bu bölümde, dâhil edilen çalışmaların çalışma grubu, çalışma yeri, katılımcı sayısı ve elde edilen sonuçlarına göre tablolştırılarak sunulmuştur (Tablo 2).

Analiz edilen çalışmalarda, çalışan kadınların cam tavan algıları yaş grupları, mesleki deneyim süreleri, eğitim düzeyleri, medeni durumları ve çocuk sayıları gibi değişkenler açısından incelenmiştir. İncelenen sonuçlar birbirleriyle kıyaslandığında benzer verilerin elde edildiği çalışmaların yanında çeşitli sebeplerden kaynaklı farklı sonuçların elde edildiği çalışmaların da bulunduğu görülmektedir.

Hoşgör vd. (2016) cam tavan sendromunu çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağlarına katılmama, stereotip (basmakalıp yargılar), mentor eksikliği ve mesleki ayırım olmak üzere yedi alt boyutta incelemişlerdir. Bu alt boyutlar yaş değişkenine göre incelendiğinde, “çoklu rol üstlenme” ve “stereotip (basmakalıp yargılar)” alt boyutları ile cam tavan arasında pozitif bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir. Bunun yanında “örgüt

kültürü ve politikaları” alt boyutu ile cam tavan arasında ise negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre kadınların yaşları ilerledikçe çoklu rol üstlenmedeki baskıyı ve erkekler tarafından basmakalıp önyargılardan oluşan baskıyı daha fazla hissettikleri söylenebilir. Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) çalışmasında da stereotip alt boyutunu destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Ayrıca Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) çalışmasında “kişisel tercih algıları” alt boyutunda ise negatif yönlü bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Bu da kadınlarda yaş ilerledikçe kişisel tercih ve algılar açısından cam tavan algılarında bir azalmanın varlığını ifade etmektedir. Öztürk ve Bilkay'ın (2016) yürüttüğü çalışmada yaşların gruplandırılarak, bu gruplar bazında cam tavan algılarının ölçüldüğü görülmektedir. Bu sonuçlara göre en yüksek algıya sahip yaş aralıkları birbirine benzer düzeylerle 36-45 ve 26-35 yaş aralığındaki kadınlardır. En düşük algıya sahip yaş aralığı ise 25 yaş ve altı gruba dâhil kadınlardır. Bu sonuçların Hoşgör vd. (2016) ile Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) çalışmasındaki sonuçlarla benzerlik göstermediği görülmektedir. Bunda uygulanan kesimin verdiği cevaplarda üst yönetim ile ilgili kaygıların etkili olduğu söylenebilir. Yaş değişkenine göre Soysal ve Baynal'ın (2016) çalışmaları incelendiğinde ise cam tavan algısı ile yaş arasında anlamlı bir farkın bulunmadığı görülmektedir. Bu sonuç incelemeye alınan diğer dört çalışmanın sonucu ile tamamen farklılık göstermektedir. Ancak Soysal ve Baynal (2016) çalışmalarında Çetin'in (2011) çalışmasında da benzer sonuca ulaşıldığını ifade etmektedir.

Kadınların meslekte bulunma sürelerine göre cam tavan algıları incelendiği zaman Hoşgör ve ark.'nın (2016) sonuçlarına göre “çoklu rol üstlenme” alt boyutu ile pozitif yönde bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Bu da kadınlarda mesleki deneyim süreleri arttıkça çoklu rol üstlenme alt boyutunun etkisini üzerlerinde daha fazla hissettikleri anlamına gelmektedir. Aynı şekilde “stereotip (basmakalıp fikirler)” de pozitif bir ilişkinin varlığından söz etmek mümkündür. Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) yürütmüş olduğu çalışma bu sonucu destekler niteliktedir.

Tablo 2. Cam tavan sendromu ile ilgili sağlık kurumlarında yürütülmüş çalışmalar

No	Araştırma	Çalışma Grubu	Araştırma Yılı	Katılımcı Sayısı	Sonuç
1.	Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği (Akyurt, 2018)	Radyoloji Çalışanları (İstanbul)	2017	161	Radyoloji ünitesinde çalışan kadınlara uygulanan çalışma neticesinde kadınların cinsiyet ve eğitim durumlarına göre, örgüt kültürü ve politikaları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Cinsiyet ve eğitim durumuna göre ise cam tavan sendromunun alt boyutlarından biri olan mentorluk açısından anlamlı fark görülmektedir. Çalışmanın sonucunda Radyoloji ünitelerinde yöneticilik pozisyonunda bulunan kadınların kariyer ilerlemelerinde “Cam Tavan Sendromu” olgusunun etkili olduğu sonucuna varılmıştır.
2.	Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği (Hoşgör vd., 2016)	4 farklı Kamu Hastanesi Çalışanı (İstanbul)	2015	313	Cam tavan sendromunun alt boyutlarından “Kişisel Tercih ve Algılar” boyutu analiz sonucunda en yüksek değere sahip boyut olarak görülmektedir. Buna karşın en düşük değere sahip boyutun ise “Mentor Eksikliği” olduğu ifade edilmektedir. Yaş değişkeni açısından cam tavanın alt boyutlarından “çoklu rol üstlenme” ve “basmakalıp yargılar” ile pozitif yönlü ilişkinin bulunduğu ifade edilmişken; bir diğer alt boyut olan “örgüt kültürü” ile negatif yönlü bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Mesleki deneyim açısından “çoklu rol üstlenme” ve “basmakalıp yargılar” alt boyutu ile pozitif; “örgüt kültürü” ve “informal iletişim ağlarına katılmama” alt boyutları ile negatif bir ilişkinin bulunduğu görülmektedir. Kalan alt boyutlardan “kişisel tercih algıları”, “mentor eksikliği”, “mesleki ayrım” boyutlarının mesleki deneyim ve yaş ile bir ilişkisi bulunmamıştır.
3.	Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi (Kılıç ve Çakıcı, 2016)	Sağlık Kurumları ve Millî Müdürlüğü Çalışanları (Gümüşhane)	2015	260	Cam tavan algılarının yaş değişkenine göre incelenmesinde “kişisel tercih algıları” ile negatif; “stereotip (basmakalıp yargılar)” ile pozitif yönlü bir ilişki bulunmuştur. Mesleki deneyim açısından yaş ile benzer şekilde “kişisel tercih algıları” ilgili negatif; “stereotip” alt boyutu ile pozitif bir ilişkinin bulunduğu ifade edilmektedir. Medeni durum ile ilgili “kişisel tercih algıları” ve “stereotip” alt boyutlarında anlamlı farklılıkların bulunduğu görülmüştür. Çalışan kadınların eğitim seviyelerine göre ise hiçbir alt boyutun bu değişken ile ilişkili olduğu görülmemiştir. Millî Eğitim Bakanlığı çalışanlarının ise Sağlık Bakanlığı çalışanlarına göre daha fazla cam tavan algısına sahip olduğu görülmektedir.
4.	Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları (Öztürk ve Bilkay, 2016)	Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumu Çalışanları (Ankara)	2015	142	Gerçekleştirilen çalışma neticesinde cam tavan algısında “kadınlar çok fazla ailevi sorumluluk üstlenir” yargısı en yüksek ortalamaya sahip değer olarak görülmektedir. İkinci sırada ise “üst düzey yöneticilikler kadınlardan çok erkekler verilmektedir” yargısı yer almaktadır. Medeni duruma göre “dul veya boşanmış” kadınlarda cam tavan algısı ilk sırada iken; “bekâr” kadınlar ikinci sırada ve “evliler” kadınların üçüncü sırada algıya sahip oldukları görülmektedir. Yaş grubu değişkeninde 36-45 ve 26-35 yaş arası birbirlerine yakın oranlarda ilk iki sırada olarak belirlenmiştir. Eğitim seviyesi açısından eğitim düzeyi ile cam tavan algısı arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığı ifade edilmektedir.
5.	Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma (Soysal ve Baynal, 2016)	10 Özel Sağlık Kurumu Çalışanı (Kayseri)	2014	100	Çalışma sonucunda cam tavan algısı ile “yaş grupları”, “medeni durum” ve “mesleki deneyim” değişkenleri açısından anlamlı bir fark bulunmamıştır. “Çocuk sayısı” ve “eğitim düzeyi” değişkenlerine göre ise anlamlı bir farkın bulunduğu ifade edilmektedir.

Bir diğer alt boyut olan “örgüt kültürü ve politikaları” açısından ise negatif bir ilişkinin varlığı görülmektedir. Yani kadınlarda mesleki deneyim süreleri arttıkça erkek egemen örgütlerde tepe yönetici pozisyonuna gelme ihtimalleri azalmaktadır. Kalan alt boyutlardan “informal iletişim ağlarına katılamama” noktasında da negatif ilişkinin varlığı görülmektedir. Diğer alt boyutlar açısından (kişisel tercih ve algılar, mentor eksikliği ve mesleki ayırım) ise hem yaş değişkeni açısından hem de mesleki deneyim açısından bir ilişkinin bulunmadığı ifade edilmektedir. Hatta en düşük ortalamanın “mentor eksikliği”nden kaynaklı cam tavan algısında olduğu bir diğer sonuçtur. Ayrıca Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) yürütmüş olduğu çalışmada “kişisel tercih ve algılar” alt boyutu ile mesleki deneyim değişkeni arasında negatif yönde bir ilişkinin var olduğunu söylemek mümkündür. Soysal ve Baynal'ın (2016) çalışmasında mesleki deneyim ile cam tavan algısı arasında bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Yine aynı şekilde bu sonuç Çetin'in (2011) çalışmasındaki sonuç ile paralellik gösterdiği ifade edilmektedir. Çalışmamıza dâhil edilen yukarıdaki tabloda bulunan Öztürk ve Bilkay'ın (2016) çalışmasında ise bu değişkene ait veri sonuçları bulunmamaktadır.

Eğitim düzeyleri ile cam tavan algıları arasındaki ilişki bakımından çalışmalar incelendiğinde Öztürk ve Bilkay'ın (2016) çalışması ile Soysal ve Baynal'ın (2016) çalışması benzer şekilde eğitim düzeyi ile cam tavan algısı arasında bir ilişkinin bulunduğu sonucuna varmıştır. Bu ilişki de lisans ve yüksek lisans mezunlarının etkisi olduğu görülmektedir. Ancak Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) çalışmasında bu değişken ile cam tavan algısı arasında anlamlı bir fark bulunmamıştır. Bu sonucun da Yılmaz'ın (2013) çalışması ile benzerlik gösterdiği ifade edilmektedir. Ayrıca Kılıç ve Çakıcı (2016) yürütmüş oldukları çalışmayı iki farklı grup (M.E.B personeli ve Sağlık Bakanlığı personeli) üzerinden değerlendirerek M.E.B mensubu kadınların cam tavan algılarının Sağlık Bakanlığı çalışanlarına kıyasla daha ileri seviyede olduğu sonucuna varmışlardır.

Medeni durum parametresine göre sonuçlar incelendiğinde Kılıç ve Çakıcı'nın (2016) çalışmasında “kişisel tercih ve algılar” alt boyutunun bekârlarda evlilere göre daha fazla etkili olduğu görülmektedir. Stereotip açısından incelendiğinde ise tam tersi şekilde evlilerin bekârlara göre daha fazla etkilendiği ifade edilmektedir. Öztürk ve Bilkay'ın (2016) çalışmasında ise alt boyutlardan ziyade cam tavan algısı genel olarak dul veya boşanmış kadınların ilk sırada, bekarların ikinci sırada ve evlilerin üçüncü sırada etkilendiği görülmektedir. Soysal ve Baynal'ın (2016) çalışmasında ise herhangi bir ilişkinin bulunmadığı görülmektedir. Aynı zamanda bu sonuç ile Çetin'in (2011) sonuçlarının da

benzerlik gösterdiği ifade edilmektedir.

Çocuk sayısı ve cam tavan algısının incelendiği tek çalışma olan Soysal ve Baynal'ın (2016) çalışmasında bu konu ile ilgili anlamlı bir fark görülmekte ve bu farkın da üç çocuk ve hiç çocuğu olmayan kadınlardan kaynaklandığı ifade edilmektedir.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Çağımızda, günümüzün şartlarından kaynaklı kadın erkek fark etmeksizin üretim toplumu olmak bir gereklilik olarak görülmektedir. En alt kademedeki çalışandan en üstteki tepe yöneticilere kadar herkes bir mal veya hizmet üreterek rakiplerine üstünlük sağlamak ve örgüt olarak ayakta kalmak için çabalamaktadır. Bu açıdan bakıldığında örgütler ne sadece erkek hegemonyasında ne de sadece kadınların idareleri altındaki kurumlardır. Kişisel çıkar ve amaçlardan ziyade; kurumsal amaçların, çalışanların amaçlarına uydurulduğu ve sürekliliğinin sağlandığı örgütler rekabet ve ayakta kalma konusunda diğerlerine göre birkaç adım önde olduğunu söylemek mümkündür. Yapılan işte, erkek ya da kadın ayırımı yapmaksızın, örgütün amaçlarına en uygun şekilde yapanın diğerlerine göre birkaç adım daha önde olması gerekirken maalesef sadece cinsiyetlerinden dolayı kadınlar bu konuda engellenmekte ve kariyer olarak ilerlemeleri sekteye uğramaktadır. Bu engellemelere sebep olarak kadın olmalarının etkisiyle birçok rolü (anne, eş vb.) üstlenmeleri, stereotip denilen toplumun basmakalıp düşünceleri, örgüt kültürü ve algıları, mentor eksikliği gibi sebepler öne sürülmektedir. Aynı zamanda informal iletişim ağlarına katılamama (dâhil edilmeme), kendi kişisel tercih ve algıları ile mesleki ayrımcılık da sebepler arasında gösterilmektedir. Ancak önümüzde kariyer basamaklarını emin adımlarla tırmanmış altında belki de binlerce erkek kadın çalışan bulduran başarılı kadın yönetici örnekleri de bulunmaktadır. Bu da kadınların da erkekler kadar bu konularda başarılı olabileceğinin göstergesi olarak gösterilebilir. Bütün bunların gerçekleşmesi için gerek yukarıda bahsedilen sebeplerden gerekse farklı sebeplerden kaynaklı engellemeler koymak yerine desteklenmesi veya en azından engellenmemeleri ile mümkündür. Bu destekleme sadece kadınların iş yaşamına daha fazla ve özverili katılımı açısından değil hem örgütler açısından hem de örgütün yürüttüğü faaliyetler sonucu fayda elde eden toplumlar ve ülkeler açısından da faydalı olacaktır.

KAYNAKLAR

- Akyurt, N. (2018). Kadın çalışanlarda kariyer engelleri: Radyoloji çalışanları örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 6(1); 85-107.
- Çetin, A. (2011). *Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavan aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Hoşgör, H. Hoşgör, DG. Memiş, K. (2016). Sosyo-demografik özellikleri ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35); 345-362.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Konya.
- Kılıç, T. Çakıcı, A. (2016). Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19 (3).
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: domestic and international perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*; 1-49.
- Mentes, A. (2010). Cam tavan sorununun tespitinde nitel unsurların önemi: IMKB 100 endeksi şirketleri üzerine bir çalışma. *İ.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 43.
- Mızrahi, R. Arıcı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1).
- Öztürk, Z. Bilkay, T. (2016). Türkiye kamu hastaneleri kurumunda çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6); 89-102.
- Powell, G. Butterfield, A. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: an empirical study of actual promotions to top management. *Academy Of Management Journal*; 37.
- Soysal, A. Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2).
- Thornton, G. (2018). *Women in business: beyond policy to progress*. (e.t. 24.05.2018, <https://www.grantthornton.es/en/insights/women-in-business-2018/women-in-business-beyond-policy-to-progress/>)
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2017). İstatistiklerle kadın, 2017. (e.t. 24.05.2018, <http://www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27594>)
- Yılmaz T. (2013). *Kadın ve erkek eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algıları İstanbul ili örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.