



ORJİNAL MAKALE / ORIGINAL ARTICLE

Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi / BAUN Sağ Bil Derg
Balıkesir Health Sciences Journal / BAUN Health Sci J
ISSN: 2146-9601- e ISSN: 2147-2238
Doi: <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.847762>



Sağlık Yüksekokulunda Eğitim Gören Öğrencilerin Cam Tavan Hakkındaki Bilgi ve Düşüncelerinin Değerlendirilmesi: Kahramanmaraş İli Örneği

Aysel BÜLEZ¹, İrem ÖZEL²

¹ Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü

² İstanbul Galata Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Hemşirelik Bölümü

Geliş Tarihi / Received: 27.12.2020, Kabul Tarihi / Accepted: 08.09.2021

ÖZ

Amaç: Bu çalışma; gelecekte iş hayatında istihdam edilecek sağlık yüksekokulunda öğrencilerinin Cam Tavan kavramı hakkında farkındalıklarını arttırmak, bilgi ve düşüncelerini değerlendirmek amacıyla kesitsel olarak yapılmıştır. **Gereç ve Yöntem:** Çalışma; 15 Nisan-15 Mayıs 2018 tarihleri arasında Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Kahramanmaraş Sağlık Yüksekokulunda eğitim gören, çalışmaya dahil edilme kriterlerini sağlayan 378 öğrenci ile yürütülmüştür. Öğrencilere araştırmacılar tarafından hazırlanan 14 soruluk tanımlayıcı soru formu ve 21 soruluk “Cam Tavan Bilgi ve Düşünce Formu” uygulanmıştır. Elde edilen veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. **Bulgular:** Araştırmaya katılan öğrencilerin yaşları ortalaması 20.93 ± 1.93 ve %84.12’si (n=318) kadındır, %82.54’ü (n=312) Cam Tavan kavramını bilmemektedir. Katılımcıların %41.27’si iş dünyasında üst kademe pozisyonlardaki rol modellerde kadın sayısının az olmasının kadınların üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engellediğini, %35.19’u ise kadınların çocuk sahibi olmalarının iş yaşamında performansını etkilemediğini belirtmişlerdir. **Sonuç:** Kadın cinsiyetinin fazla olduğu sağlık yüksekokulu öğrencilerinin Cam Tavan kavramını bilmediği, yönetici pozisyonunda kendilerinin/eşlerinin de yer alabilmesi için bu konularda bilgi sahibi olmaları gerektiği ve Cam Tavan kavramının eğitim müfredatlarına eklenmesinin önemli olduğu saptanmıştır. **Anahtar Kelimeler:** Cam Tavan, Ebelik, Hemşirelik, Öğrenciler, Bilgi Düzeyi.

Evaluation of Student’s Knowledge and Opinions About the Glass Ceiling in the School of Health: The Case of Kahramanmaraş Province

ABSTRACT

Objective: This work; in order to increase the awareness of the students about the glass ceiling and to evaluate their knowledge and thoughts in the future. **Methods:** This study was carried out with 378 students between 15 April 15 May 2018 in Kahramanmaraş Sütçü İmam University Kahramanmaraş School of Health. The questionnaire was prepared by the researchers with a 14-item descriptive questionnaire and a 21-question glass ceiling was applied to the students. The obtained data were analyzed by using SPSS 21 package program. **Results:** The mean age of the students was 20.93 ± 1.93 , 84.12% (n=318) were female. 82.54% (n=312) of the students do not know the concept of glass ceiling syndrome. 94.44% of the students whose mothers were not working in the glass ceiling syndrome information form stated that the low number of women in the role models in upper-level positions prevented women from reaching upper-level positions. **Conclusions:** It is recommended that students of the health college with a high female gender do not know the glass ceiling syndrome and that the issue of glass ceiling syndrome should be added to the educational curricula, considering that it is important for them to have information about themselves in order to take part in the management position.

Keywords: Glass Ceiling, Midwifery, Nursing, Students, Level of Knowledge.

Sorumlu Yazar / Corresponding Author: Aysel BÜLEZ, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, İsmetpaşa Mah. Emniyet Cad. 7. Sokak Bahçelievler Yerleşkesi 46100, Kahramanmaraş, Türkiye.

E-mail: ayselbulez@hotmail.com

Bu makaleye atıf yapmak için / Cite this article: BüleZ, A., & Özel, İ. (2021). Sağlık yüksekokulunda eğitim gören öğrencilerin cam tavan hakkındaki bilgi ve düşüncelerinin değerlendirilmesi: Kahramanmaraş ili örneği. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 10(3):317-324. <https://doi.org/10.53424/balikesirsbd.847762>

©Copyright 2021 by the Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi.



BAUN Sağ Bil Derg 2021 OPEN ACCESS <https://dergipark.org.tr/tr/pub/balikesirsbd>
This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License

GİRİŞ

Kadınlar eskiçağlardan günümüz modern çağına kadar erkeklerle eşit görülmemiş, bunun en önemli ayracı olarak da toplumsal cinsiyet rolleri ortaya konmuştur. Toplumsal cinsiyet kavramı erkeğe çalışıp eve para getirme sorumluluğu yüklerken, kadına da evde kalıp eş olmayı, anne olmayı, ev hanımlı görevini yerine getirme sorumluluğunu yüklemiştir (Alhas, 2020). Zamanla kadınların daha iyi eğitim almaları kendilerini geliştirmeleri birçok sektörde orta düzeyde yöneticiler olma durumu ile erkek egemen toplumda rekabet doğmaya başlamıştır. Tüm bunlara rağmen, çalışma hayatına; kadınların katılımının giderek artmasına rağmen üst düzey pozisyonlarda ki sayılarının istendik düzeyde olmadığı görülmektedir (Wirth, 2001). Uluslararası Çalışma Örgütü-International Labour Organization'nün (ILO) hazırladığı Dünya'da İstihdam ve Sosyal Görünüm: Eğilimler 2018 raporuna göre; toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizliklerin devam ettiği, kadınların işgücüne katılımının ve katılanların da iş bulma olasılığının erkeklere oranla %26 daha düşük olduğu bildirilmiştir (International Labour Organization, 2018). Kuzey Afrika ve Arap ülkelerinde kadınların erkeklere oranla işsiz kalma ihtimalleri iki kat daha fazladır. İstihdamda ise sektör, meslek ve istihdam biçimi gibi ayrıştırıcı engeller, kadınların nitelikli istihdam olanaklarına sınırlı erişmesine neden olmaktadır. Ülkemizde Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2018 yılı işgücü istatistiklerine göre; Türkiye'de 15-64 yaş arası işgücüne katılma oranı erkeklerde 2017 yılında %77.0, 2018 yılında %77.0 olup kadınlarda bu oran 2017 yılında %35.9, 2018 yılında %37.2'dir. İstihdam oranı ise 2017 yılında kadınlarda %30.2, erkeklerde %67.7 iken, 2018 yılında kadınlarda %32.1, erkeklerde %69.4'dir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2018). Bu sonuçlara göre istihdam oranı artış göstermekle birlikte, kadınların istihdam oranı erkeklerin istihdam oranının yarısından az bulunmuştur. Devlet Personel Başkanlığı'nın Mart 2018 verilerine göre; Başbakanlık, Bakanlıklar, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Üniversiteler, Genel Müdürlükler, Üst Kurullar ve Diğer Statüli Kurumlar, Kamu Sermayeli Kuruluşlar ve KİT'lerde çalıştırılan personelin %62.02'si erkek ve yalnızca %37.98'inin kadın olduğu belirtilmiştir. Memurların %40.76'sı, hakim ve savcılarının %31.28'i, öğretim elemanlarının %42.80'ni, sözleşmeli personellerin %39.32'si, geçici personellerin %17.78'i, sürekli işçilerin %8.05'i, kapsam dışı sürekli işçilerin %24.63'ü, geçici işçilerin %12.56'sı ve özel hükümlere tabii personelin %43.05'i kadındır. Üniversitelerdeki akademik kadroların %42.8 kadın olup; kadınların %49'u araştırma görevlisi, %39.8 öğretim görevlisi, %40.8'i doktor öğretim üyesi, %37.2'si doçent, %31.7'si profesör ve %8.6'sı ise rektördür. (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018).

Kadınların siyasi alanda erkeklere göre daha az yer aldığı da yapılan istatistikler tarafından desteklenmektedir. Ülkemizde yapılan yerel seçim sonuçlarına (2014) göre; kadınların %4.8'i il genel meclis üyesi, %10.7'si büyükşehir belediye başkanı, %2.7'si belediye başkanı ve %10.7'si belediye meclis üyesidir. İl düzeyinde bakıldığında 2014 yılında Ağrı, Amasya, Denizli, Elazığ,

Eskişehir, Gümüşhane, İstanbul, Konya ve Zonguldak'ta bir kadın; Ankara, Hakkari ve Muş'ta iki kadın; İzmir, Mardin, Şırnak ve Van'da dört kadın; Diyarbakır'da ise altı kadın belediye başkanlıklarına seçilmiştir (Türkiye İstatistik Kurumu, 2014). Ülkemizde 2019 yılında yapılan yerel seçim sonuçlarına göre ise 1272 il genel meclis üyesinin sadece 48 tanesi (%3.77), 30 büyükşehir belediye başkanından sadece 3 tanesi (%10), 1359 belediye başkanından sadece 38 tanesi (%2.80) ve 20745 belediye meclis üyesinin sadece 2284 tanesi (%11.01) kadındır (Türkiye İstatistik Kurumu, 2019). Ülkemizde yine; kadın milletvekili oranı 1935 yılında %4.6 iken, 2018 yılında bu oran %17.5 olmuştur (Türkiye Büyük Millet Meclisi, 2018). Aynı zamanda 16 bakandan sadece 2'si (%12.5), 51 bakan yardımcısından sadece 4'ü (%7.8) kadındır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2017). Mimarların %44.1'i, mühendislerin %19.1'i (Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, 2017), avukatların %43.32'si, baro başkanlarının %7.5'i (Türkiye Barolar Birliği, 2017), bankacıların %51'i (Türkiye Bankalar Birliği, 2019) kadındır. Emniyet teşkilatında kadın emniyet genel müdürü ve il emniyet müdürü bulunmazken (Emniyet Genel Müdürlüğü, 2019), kadın emniyet amiri (%7.4), kadın baş komiser (%8.6) ve kadın polis (%6.3) oranı çok düşüktür (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018). Bürokraside üst düzey yöneticilerin %11.81'u, Türk Dışişlerinde görev yapan büyükelçilerin %20.5'i ve başkonsolosların %14.6'sı kadındır. Verilerden de anlaşılacağı üzere; kadınların bürokrasi içerisinde karar merci konumlarıdaki sayılarının da erkeklere oranla çok düşük olduğu görülmektedir. Toplam 1464 kişinin görev yaptığı Mülki İdare Amirliğinde ise; 2 kadın vali (Yalova ve Muğla illeri), 12 vali yardımcısı, 1 Genel Müdür Yardımcısı, 14 Kaymakam ve 6 Hukuk Müşaviri bulunmaktadır (Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı, 2017). Ocak 2018 verilerine göre (Hakimler ve Savcılar Kurulu, HSK); adli ve idari yargıda görev yapan toplam 16085 hakim ve savcının %31.20'si (5020) kadındır. Yargıtay'da görev yapan 1039 hakim ve savcının %35.6'sı (370), Bölge Adliye Mahkemeleri'nde görev yapan 1209 hâkim ve savcının %29.3'ü (354), Danıştay'da görev yapan 477 hakim ve savcının %48.6'sı (232), Bölge İdare Mahkemeleri'nde görev yapan 333 hakim ve savcının %33'ü (110), Anayasa Mahkemesi ve Türkiye Adalet Akademisi'nde görev yapan 13 hakim ve savcının %30.7'si (4), HSK'da görev yapan 183 hakim ve savcının ise yalnızca %7.1'i (13) kadındır. Ek olarak; Adalet Bakanlığı merkez teşkilatında görevli 371 hakim ve savcının %22.9'u (85) kadındır (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2018). Kadınların literatürde hem istihdam alanında hem de üst kademe yönetim pozisyonlarındaki sayılarının erkeklere oranla çok daha az olduğu göze çarpmaktadır. Görüldüğü üzere hala Cam Tavan engelini göz ardı ediyor olması ve bu terimin bilinmemesi, yıllara oranla kadın istihdamında yeterli artışın olmaması ve üst yönetim pozisyonlarındaki kadın sayısının yetersiz olduğu görülmektedir.

Bu çalışmada gelecekte iş hayatında istihdam edilecek olan sağlık yüksekokulu öğrencilerinde Cam Tavan

kavramı hakkında farkındalık yaratmak ve bilgi ve düşüncelerini değerlendirmek amaçlanmıştır.

GEREÇ VE YÖNTEM

Araştırmanın amacı ve tipi

Bu çalışma, sağlık yüksekokulu öğrencilerinde “Cam Tavan” kavramı hakkında farkındalık yaratmak ve öğrencilerin bu kavram hakkındaki bilgi ve düşüncelerini değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı araştırma tipinde yürütülmüştür.

Araştırmanın evren ve örnekleme

Bu araştırmanın evrenini bir sağlık yüksekokulunda eğitim gören öğrenciler (n=680) oluşturmuş olup, verilerin toplandığı 15 Nisan-15 Mayıs 2018 tarihleri arasında okulda bulunan ve çalışmaya katılmaya gönüllü olan 132’si ebelik ve 246’sı hemşirelik olmak üzere toplam 378 (%56) sağlık yüksekokulu öğrencisi ile çalışma tamamlanmıştır.

Veri toplama aracı

Araştırma verileri; araştırmacılar tarafından literatüre dayalı geliştirilen 14 soruluk “Katılımcı Bilgi Formu” ve üçlü likert formatında, bilgi ve düşünce olmak üzere 2 bölüm ve toplamda 21 maddeden oluşan “Cam Tavan Bilgi ve Düşünce Formu” araçları ile toplanmıştır. Formun uygunluğu açısından 1 Ebeklik bölümü, 3 Kadın Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği Anabilim dalı, 1 Ruh Sağlığı ve Psikiyatri Hemşireliği Anabilim Dalı’nda görevli 5 uzmandan görüş alındı.

Veri toplama yöntemi

Veriler öğrencilerle yüz yüze görüşme yöntemi ile toplandı.

İstatistiksel analiz

Elde edilen veriler SPSS 21 paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Soru formunda yer alan ifadelere verilen yanıtların tanımlayıcı istatistikleri alındı. Öğrencilerin yaşları ile soru formunda yer alan ifadeler arasındaki ilişki Spearman korelasyon testi ile değerlendirildi. Korelasyon testi sonucunda $p < 0.05$ ise anlamlı kabul edildi.

Araştırmanın etik yönü

Bu çalışma için Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Tıp Fakültesi Etik Kurulu’ndan 04.04.2018 tarih ve 14 sayılı etik izin alınmıştır. Katılımcılardan bilgilendirilmiş onam alınmak suretiyle veriler toplanmıştır. Çalışmanın her aşamasında Helsinki Deklarasyonu Prensiplerine uygun davranılmıştır.

BULGULAR

Araştırmamıza katılan öğrencilerin yaş ortalaması 20.93 ± 1.93 olup, büyük çoğunluğunun kadın, hemşirelik öğrencisi, annesinin ev hanımı, babasının halen çalışır olduğu bulunmuştur. Yine büyük çoğunluğu “Cam Tavan” kavramını bilmediğini ifade etmişlerdir. “Cam Tavan” kavramını bildiklerini belirten öğrencilere bu kavramı nereden duydukları sorulduğunda internette, arkadaşından, inşaat ustasından ve sanayi ustasından şeklinde cevaplar vermişlerdir. Buradan da anlaşılacağı gibi öğrenciler Cam Tavan kavramını bilmemektedirler (Tablo 1).

Tablo 1. Öğrencilerin bireysel özellikleri (n=378).

Özellikler	n	%	
Yaş $X \pm SS = 20.93 \pm 1.93$			
Cinsiyet	Kadın	318	84.12
	Erkek	60	15.88
Bölüm	Ebelik	132	34.92
	Hemşirelik	246	65.08
Sınıf	1. Sınıf	105	27.78
	2. Sınıf	87	23.01
	3. Sınıf	91	24.08
	4. Sınıf	95	25.13
En son mezun olduğu okul türü	Sağlık alanında lise	36	9.52
	Sağlık dışı lise	324	90.48
Bölümü isteyerek seçme durumu	Evet	285	75.40
	Hayır	93	24.60
Anne çalışıyor mu?	Evet	21	5.56
	Hayır (ev hanımı)	357	94.44
Baba çalışıyor mu?	Evet	303	80.15
	Hayır (emekli)	75	19.84
“Cam Tavan” kavramını bilme durumu	Evet	66	17.46
	Hayır	312	82.54

Araştırmaya katılan öğrenciler, kadınların erkekler oranına psikolojik olarak daha duygusal olmalarının, kriz durumlarında kadınların erkekler göre soğukkanlılıkla olaylara yaklaşmalarının, kadınların doğurganlık nedeni ile yasal izinlerinin olmasının, kadının anne, eş, evlat, çalışan kadın olma vb. rollerinden dolayı fazla mesaiye kalamamasının, yine bu rollerinden dolayı kariyerlerine erkekler kadar bağlı

olmamasının öğrencilerin çoğunluğu tarafından kadınların üst kademe pozisyonlara ulaşmasına bir engel olmadığını belirtmiş, kadın yöneticinin, hemcinsinin başarısını çekememesinin “Cam Tavan” engellerinden biri olduğu konusunda kararsız kalmışlardır. Öğrencilerin çoğunluğu kadınların ancak kendi çaba ve çalışmalarıyla üst düzey pozisyona gelebileceklerini, kadınların çocuk sahibi olmalarının iş performansını

etkilediğini düşünmektedirler. Erkek egemen bir toplumda yaşamının, okur-yazarlık oranının kadınlarda erkeklere oranla daha düşük olmasının, iş dünyasında üst kademe pozisyonlarda olan rol model olabilecek kadın sayısının az olmasının ve kadının anne, eş, evlat, çalışan kadın olma vb. rollerinden dolayı il dışı seyahatlere çıkamamasının öğrencilerin çoğunluğu

tarafından kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmasını engellediğini düşündükleri belirlenmiştir (Tablo 2). Öğrencilerin yaşları ile Cam Tavan bilgi ve düşünce formundaki maddeler arasındaki ilişki incelendiğinde anlamlı bir ilişki olmadığı bulundu (Tablo 3).

Tablo 2. Öğrencilerin “cam tavan” hakkında bilgi, tutum ve görüşleri.

İfadeler	Evet katılıyorum		Hayır katılmıyorum		Emin değilim kararsızım	
	n	%	n	%	n	%
1.“Cam Tavan” kavramı; işletmelerde üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	146	38.62	23	6.09	209	55.29
2.“Cam Tavan” kavramı; kar amacı gütmeyen organizasyonlarda. üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	127	33.60	41	10.85	210	55.55
3.“Cam Tavan” kavramı; hükümet düzeyinde. üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	120	31.75	42	11.11	216	57.14
4.“Cam Tavan” kavramı; eğitim alanında. üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	140	37.04	41	10.85	197	52.11
5.“Cam Tavan” kavramı; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan açıkça görülmeyen engelleri nitelendirir.	129	34.12	48	12.70	201	53.18
6.“Cam Tavan” kavramı; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen. engelleri nitelendirir.	120	31.75	46	12.17	212	56.08
7.“Cam Tavan” kavramı; kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlar.	121	32.01	54	14.29	203	53.70
8.“Cam Tavan” kavramı; kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlar.	117	30.95	56	14.82	205	54.23
9.“Cam Tavan” kavramı; kadınlarla sınırlandırılan bir kavram değildir.	84	22.22	87	23.02	207	54.76
10. Kadınlar kendi çaba ve çalışmalarıyla üst düzey pozisyonlara gelemeler.	34	8.99	281	74.34	63	16.67
11. Kadın yöneticinin. hemsinin başarısını çekememesi Cam Tavan engellerindendir.	117	30.95	103	27.25	158	41.80
12. Kadınların erkeklere oranla psikolojik olarak daha duygusal olması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	101	26.72	181	47.88	96	25.40
13. Kriz yaşanan durumlarda kadınların erkeklere göre soğukkanlılıkla olaya yaklaşamaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	106	28.04	174	46.03	98	25.93
14. Erkek egemen toplum yapısına sahip olmak kadının üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engelleyen toplumsal faktörlerdendir.	203	53.71	93	24.60	82	21.69
15. Ülkemizde okur-yazar kadın oranının erkeklere oranla az olması kadınların iş dünyasında yer almasını engeller.	169	44.71	125	33.07	84	22.22
16. İş dünyasında üst kademe pozisyonlardaki rol modellerde kadın sayısının az olması kadınların üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	156	41.27	136	35.98	86	22.75
17. Kadınların doğurganlık nedeni ile yasal izinlerinin olması yöneticilik önündeki engellerdendir.	110	29.10	189	50.00	79	20.90
18. Kadınların çocuk sahibi olmaları iş yaşamında performansını etkilememektedir.	133	35.19	141	37.30	104	27.51
19. Kadının anne. eş. çalışan kadın ve evlat olma vb. rollerinden dolayı fazla mesaiye kalamaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	131	34.66	149	39.42	98	25.92
20. Kadının anne. eş. çalışan kadın ve evlat olma vb. rollerinden dolayı il dışı seyahatlere çıkamaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	157	41.54	126	33.33	95	25.13
21. Kadının anne. eş. çalışan kadın ve evlat olma vb. rollerinden dolayı kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	121	32.01	178	47.09	79	20.90

Tablo 3. Öğrencilerin yaşları ile “cam tavan” bilgi formundaki ifadeler arasındaki ilişki.

	Yaş	
	rho	p
1.“Cam Tavan” kavramı; işletmelerde üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	-0.02	0.727
2.“Cam Tavan” kavramı; kar amacı gütmeyen organizasyonlarda, üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	-0.02	0.685
3.“Cam Tavan” kavramı; hükümet düzeyinde, üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	-0.03	0.508
4.“Cam Tavan” kavramı; eğitim alanında, üst kademe pozisyonlara ulaşmak için çabalayan kadınların karşılaştığı engelleri tanımlar.	-0.01	0.791
5.“Cam Tavan” kavramı; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan açıkça görülmeyen engelleri nitelendirir.	-0.06	0.246
6.“Cam Tavan” kavramı; kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, engelleri nitelendirir.	-0.10	0.060
7.“Cam Tavan” kavramı; kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlar.	0.05	0.377
8.“Cam Tavan” kavramı; kadınların üst kademe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay engelleri tanımlar.	-0.01	0.904
9.“Cam Tavan” kavramı; kadınlarla sınırlandırılan bir kavram değildir.	-0.04	0.394
10. Kadınlar kendi çaba ve çalışmalarıyla üst düzey pozisyonlara gelemezler.	0.04	0.481
11. Kadın yöneticinin, hemcinsinin başarısını çekememesi Cam Tavan engellerindedir.	-0.09	0.075
12. Kadınların erkeklere oranla psikolojik olarak daha duygusal olması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	-0.04	0.482
13. Kriz yaşanan durumlarda kadınların erkeklere göre soğukkanlılıkla olaya yaklaşmaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	-0.07	0.150
14. Erkek egemen toplum yapısına sahip olmak kadının üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engelleyen toplumsal faktörlerdendir.	0.01	0.854
15. Ülkemizde okur-yazar kadın oranının erkeklere oranla az olması kadınların iş dünyasında yer almasını engeller.	-0.06	0.237
16. İş dünyasında üst kademe pozisyonlardaki rol modellerde kadın sayısının az olması kadınların üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	-0.02	0.714
17. Kadınların doğurganlık nedeni ile yasal izinlerinin olması yöneticilik önündeki engellerdendir.	-0.02	0.767
18. Kadınların çocuk sahibi olmaları iş yaşamında performansını etkilememektedir.	-0.04	0.440
19. Kadının anne, eş, çalışan kadın ve evlat olma vb. rollerinden dolayı fazla mesaiye kalamaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	-0.05	0.294
20. Kadının anne, eş, çalışan kadın ve evlat olma vb. rollerinden dolayı il dışı seyahatlere çıkamaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	-0.07	0.172
21. Kadının anne, eş, çalışan kadın ve evlat olma vb. rollerinden dolayı kariyerlerine erkekler kadar bağlı olmaması üst kademe pozisyonlara ulaşmasını engeller.	0.01	0.921

Rho=Spearman Korelasyon testi, *p<0.01. **p<0.001

TARTIŞMA

Araştırmada öğrencilerin büyük çoğunluğu (%82.54) cam tavan kavramını bilmediklerini ifade etmişlerdir. Genel olarak akademide cam tavan etkisi algısının da çok az bilindiği ifade edilmiştir (Öztürk ve Şimşek, 2019).

Örücü, Kılıç ve Kılıç'ın (2007) yaptığı çalışmaya göre; katılımcıların yaklaşık yarısı kadınların bir kriz anında soğukkanlı olamamalarının ve yine %60.5'i kadınların duygusal yapılarından dolayı iş yaşamındaki kadınların

üst düzey görevlere gelememelerinin nedeni olarak görmekteyizler (Örücü ve, 2007). Kadınların iş yaşamındaki rolünün irdelendiği bir araştırmada (Kalaycıoğlu ve Toprak, 2004), katılımcıların bir kısmı (%35) kadınların kariyerinde ev işleri ve çocukların bakımı gibi konularının engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Kadınların çalışma yaşamında sürekli bulunamamaları, kadınlara iş dünyasında yakıştırılan, halkla ilişkiler, insan kaynakları yönetimi gibi terfi imkanlarının az olduğu belli meslek alanlarının bulunması

ve son olarak da üst yönetimin işe alma ve yükselme politikalarında ayrımcılık yapmaları cam tavanın oluşma nedenleri arasındadır (Zel, 2002). Kadınların birbirlerini çekememeleri olarak da bilinen Kraliçe Arı Sendromu, “üst yönetimde tek kadın olmak başarı ve ayrıcalık göstergesidir” inancıdır (Klemesrud, 1981). Örücü, Kılıç ve Kılıç’ın (2007) yaptığı çalışmaya göre; katılımcıların yaklaşık %50’si kadınların birbirlerini çekememelerinin kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememelerinin nedenlerinden biri olduğunu belirtmiştir (Örücü ve, 2007). Araştırmamıza katılan öğrenciler kadın yöneticinin, hemsininin başarısını çekememesinin “Cam Tavan” engellerinden biri olduğu konusunda kararsız kalmışlardır (Tablo 2). Cam Tavan kavramına yönelik bahsedilen üç farklı görüşten ilki, kadınların sadece kendi çalışma ve çabaları ile üst kademe pozisyonlara gelebilecekleri; ikincisi, kadınlar ev ve iş hayatı arasında denge kurmak için büyük mücadeleler verdiği; üçüncüsü ise kadınların başarılarının küçük işletmelerde yok sayıldığıdır (Lockwood, 2004). Çalışmamızda da; öğrencilerin çoğunluğu, kadınların çocuk sahibi olmalarının iş performansını etkilediğini düşünmektedirler (Tablo 2). Kalaycıoğlu ve Toprak’ın (2004) yaptığı çalışmaya göre; çalışmayan kadınlardan %23.6’sı, çalışmama nedenleri arasında küçük çocuklara bakma zorunluluğunu göstermiştir (Kalaycıoğlu & Toprak, 2004). Örücü, Kılıç ve Kılıç’ın (2007) yaptığı çalışmaya göre; katılımcıların %71’i kadınların üstlendikleri birçok ailevi sorumluluklarının olmasından dolayı iş hayatında üst düzey pozisyonlara gelemediklerini düşünmektedirler (Örücü ve, 2007). Babic ve Hansez’in (2021) yaptığı çalışmaya göre cam tavanın iş-aile çatışması ile pozitif olarak ilişkili olduğu ve cam tavadan dolayı iş-aile çatışması yaşamının da işe bağlılık ve iş tatmini ile negatif, iş gerilimi ve işten ayrılma niyeti ile pozitif ilişkili olduğu ifade edilmiştir. İş yerinde yükselmeye çalışırken cam tavana takılan soru formumuzda da yer verdiğimiz kadının aynı zamanda anne, eş ve evlat olma rollerinden dolayı fazla mesaiye kalamaması, il dışı seyahatlere çıkamaması kadının işi ile ailesi arasında çatışma yaşamasına bu çatışmanın ise kadının kariyerine erkekler kadar bağlı olmamasından dolayı işe bağlılığını ve işten aldığı tatminin azalmasına, işten dolayı yaşadığı stresin ve işten ayrılma niyetinin artmasına sebep olur (Babic ve Hansez, 2021). Yiğit’in (2020) yılında yayınlanan çalışmasında da kadınların üzerlerine yüklenen aile bakımı, çocuk yetiştirme ve eş olma gibi sorumlulukların eş zamanlı yerine getirilmesi zorunluluğunun kadınların iş yaşamlarında onların önüne sorun olarak çıkabildiğinden ve bu sorunun kadının üst kademe pozisyonlarda görev almalarına engel olabildiğinden bahsedilmektedir (Yiğit, 2020). Geçmiş tarihlerden günümüze kadar gelen ataerkil toplum anlayışı nedeni ile kadın ve erkeğin cinsiyete özgü roller üstlenmesi beklenmektedir. Kadınlar hakkında kalıplaşmış önyargılar (stereotipler) kadının çalışma hayatına ket vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların

bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de engellemektedir (Deemer ve Fredericks, 2006). Erkek egemen bir toplumda yaşamının, okur-yazarlık oranının kadınlarda erkeklere oranla daha düşük olmasının, iş dünyasında üst kademe pozisyonlarda olan rol model olabilecek kadın sayısının az olmasının ve kadının anne, eş, evlat, çalışan kadın olma vb. rollerinden dolayı il dışı seyahatlere çıkamamasının öğrencilerin çoğunluğu tarafından kadınların üst düzey pozisyonlara ulaşmasını engellediğini düşündükleri belirlenmiştir (Tablo 2). Türk toplumunda anne, eş ve çalışan kadın rollerini aynı anda yürüten kadınlar; hayatlarında zaman akışına dayalı, çatışan rollerin yarattığı ve her rolün birbirinden farklı davranış istemesinden kaynaklanan birçok gerilim ile karşılaşır (Taşkın ve Çetin, 2012). Yapılan bir çalışmada katılımcıların yarısı kadınların yükselmelerine erkeklerin engel olduğunu, katılımcıların %71,5’inin erkek egemen bir toplumda yaşamının, katılımcıların %58’inin ülkemizdeki okuryazar kadın oranının düşük olmasının kadınların iş yaşamında üst kademe görevlere gelememelerinin nedenlerinden bazıları olduğunu düşünmektedir (Örücü ve, 2007). Bu sonuçlar mesleki ve sosyal açıdan erkeklerin egemen olduğu bir dünyada çalışmak kadınların iş hayatında yükselmesinin önünde bir engel oluşturduğunun düşünüldüğünü göstermektedir. Kalaycıoğlu ve Toprak’ın (2004) yaptığı çalışmada; çalışmayan kadınların %18.2’si çalışmama nedeni olarak ailedeki erkeklerin izin vermemesini göstermiştir (Kalaycıoğlu & Toprak, 2004). Çalışan kadınların yöneticilik pozisyonuna gelmelerinde karşılaştıkları sorunlardan biri olan cinsiyet ayrımcılığının cam tavan sendromu üzerine etkilerini inceleyen başka bir çalışmada da; cinsiyet eşitliği algısının cam tavan sendromu üzerine etkili olduğu görülmüştür (Yörük Karakılıç, 2019). Aycan’a (2004) göre; işyerinde kadınların üst düzey pozisyonlara gelirken karşılaştıkları engellerin farklı parametreleri olduğundan bahsedilmektedir. Kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlarına gelememelerinin önünde erkekler tarafından (yönetici), kadınlar tarafından (yönetici) ve kişinin kendisi tarafından konulan engeller olduğu belirtilmektedir (Aycan, 2004). Erkek Yöneticilerce Konulan engeller kadınların üst düzey işleri yapamayacağına dair önyargılar, kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğu düşüncesi ile erkeklerin ellerinde tuttukları gücü kaybetmek istememeleridir. Dünyanın en saygın ekonomi dergisi olan Fortune’ye (2017) göre; Türkiye iş insanları listesinde 20 kişi içinde sadece birinin tepe yöneticisinin kadın olduğu görülmektedir (Fortune, 2017). Özel Bilim ve Büleç (2018) yapmış oldukları çalışmada; çalışan kadınların Cam Tavan kavramı ile baş etmede kararlı, tutarlı ve hırslı davranışları gerektiğinden bahsetmişlerdir (Özel Bilim ve Büleç, 2018).

Araştırmanın sınırlılıkları

Araştırma için etik kurul onayının ve kurum izninin alınma sürecinin uzaması, ders döneminin sonuna gelmesi ile çalışma süresinin 1 ay ile sınırlandırılması

ve öğrencilerin araştırmanın yapıldığı tarihlerde hastane uygulamalarına devam ediyor olmaları sebebiyle öğrencilerin uygulama zamanlarında her gün okulda bulunamaması sonucu evrenin %56'sına ulaşıldı. Ayrıca araştırmanın sonuçları, sadece uygulamanın yapıldığı sağlık yüksekokulunda eğitim gören öğrencilerden elde edilen verilerle sınırlıdır.

SONUÇ

Cam Tavan kavramı belirtildiği gibi sadece kadın cinsiyetini ilgilendirmemektedir. Ancak bir ülkenin gelişmişlik düzeyini belirleyen en önemli göstergeler arasında yer alan “kadının statüsü” kavramı iş hayatında incelendiğinde; kadınların yükselmesinin önünde birçok engel var olduğu ortaya konmuştur.

Geleceğimiz olan gençlerimizin Cam tavan ve bunun ile ortaya çıkan Cam tavan sendromu kavramları konusunda bilgi sahibi olması; gelecekte hem kendi cinslerine ya da karşı cinsten bireylere karşı çalışma hayatında nasıl davranması gerektiği ve görevde yükselme durumunda güçlü ve zayıf yönlerini fırsat ve engellerini görerek hareket etmesi için istendik davranış değişikliği oluşturmalarına imkan sağlayacağı ve ilgili konunun ders müfredatlarına eklenmesinin birey temelli olumlu toplum çıktıklarına yarar sağlayacağı düşünülmektedir.

Çıkar Çatışması

Yazarlar, bu makalenin araştırılması, yazarlığı ve/veya yayınlanması ile ilgili olarak herhangi bir potansiyel çıkar çatışması beyan etmemiştir.

Yazar Katkıları

Plan, tasarım: AB, İÖ; **Gereç, yöntem ve veri toplama:** AB, İÖ; **Analiz ve yorum:** AB, İÖ; **Yazım ve eleştirel değerlendirme:** AB, İÖ.

KAYNAKLAR

- Alhas, F. (2020). Cam Uçurum: Efsane Avcısı. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 9-21.
- Aycan, Z. (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor. Kadın Yöneticiler Zirvesi.
- Babic, A., & Hansez, I. (2021). The Glass Ceiling for Women Managers: Antecedents and Consequences for Work-Family Interface and Well-Being at Work [Original Research]. *Frontiers in psychology*, 12(677). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.618250>
- Deemer, C., & Fredericks, N. (2006). Cam tavan üstünde dans (S. Özer, Trans.). Optimist Yayın Dağıtım.
- Emniyet Genel Müdürlüğü. (2019). İl emniyet müdürlükleri. <https://www.egm.gov.tr/il-emniyet-mudurlukleri> Erişim tarihi: 13.10.2020
- International Labour Organization. (2018). World Employment and Social Outlook: Trends 2018. <https://www.ilo.org/global/research/global-reports/weso/2018/lang--en/index.htm> Erişim tarihi: 10.10.2020
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. (2018). Türkiye’de kadın. <https://kadinstatusu.aile.gov.tr/turkiye-de-kadin>
- Kalaycıoğlu, E., & Toprak, B. (2004). İş yaşamı, üst yönetim ve siyasette KADIN. Monograph. TESEV Yayınları.

- Klemensrud, J. (1981). Women in medicine find a need for support. *New York Times*. <https://www.nytimes.com/1981/04/13/style/women-in-medicine-find-a-need-for-support.html?sec=health> Erişim tarihi: 14.10.2020
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives. *Citeseer*. [https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.470.6766&rank=1&q=The%20Glass%20Ceiling%20Domestic%20And%20International%20Perspectives&osm=&ossid=">https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.470.6766&rank=1&q=The%20Glass%20Ceiling%20Domestic%20And%20International%20Perspectives&osm=&ossid=" Erişim tarihi: 11.10.2020](https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/summary?doi=10.1.1.470.6766&rank=1&q=The%20Glass%20Ceiling%20Domestic%20And%20International%20Perspectives&osm=&ossid=)
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir örneği. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Özcan, S. (2017). Yılım İş İnsanları-2017. *Fortune*. <http://www.fortuneturkey.com/yilin-is-insanlari-2017> Erişim tarihi: 14.10.2020
- Özel Bilim, İ., & BüleZ, A. (2018). Cam tavadan yansımalar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi-Journal of the Human Social Science Researches*, 7(1), 48-58.
- Öztürk, İ., & Şimşek, A. H. (2019). Systematic review of glass ceiling effect in academia: The case of Turkey. *OPUS International Journal of Society Researches*, 13(19), 481-499. <https://doi.org/10.26466/opus.592860>
- Taşkın, E. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB). (2017). TMMOB üye sayısı 510 bini aştı. <https://www.tmmob.org.tr/icerik/tmmob-uye-sayisi-510-bini-asti>
- Türkiye Bankalar Birliği. (2019). Bankacılık Sisteminde Banka, Çalışan ve Şube Sayıları Aralık 2018. https://www.tbbo.org.tr/Content/Upload/istatistikrap-orlar/ekler/1105/Banka_Calisan_ve_Sube_Sayilari-Aralik_2018.pdf Erişim tarihi: 10.10.2020
- Türkiye Barolar Birliği. (2017). Avukat Sayıları. <https://www.barobirlik.org.tr/Haberler/avukat-sayilari-31122017-79803>
- Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM). (2018). Türkiye Büyük Millet Meclisi Milletvekilleri Dağılımı. https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim
- Türkiye Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı. (2017). Cumhurbaşkanlığı Kabinesi. <https://www.tcgb.gov.tr/kabine/>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2014). Mahalli İdareler Kazanan Aday Profili. <https://biruni.tuik.gov.tr/secimdagitimapp/yereladaykazanan.zul>
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2018). İşgücü İstatistikleri, Ocak 2018. www.tuik.gov.tr/PdfGetir.do?id=27693 Erişim tarihi: 10.10.2020.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK). (2019). Mahalli İdareler Seçimi. <https://biruni.tuik.gov.tr/secimdagitimapp/menuyerele.zul> Erişim tarihi: 10.10.2020.

- Wirth, L. (2001). Breaking through the glass ceiling. Women in management. ILO.
https://www.ilo.org/global/publications/ilo-bookstore/order-online/books/WCMS_PUBL_9221108457_EN/lang--de/index.htm Erişim tarihi: 10.10.2020.
- Yiğit, S. (2020). Erkek egemenliğinde olan işlerde kadınların işgücüne katılımları bağlamında cam tavan sorunu. *Kesit Akademi Dergisi* 22, 358-367.
<https://doi.org/10.29228/kesit.40249>
- Yörük Karakılıç, N. (2019). Evaluation of Glass Ceiling Syndrome in Terms of Gender Discrimination Perception. *Journal of Management and Economics Research*, 17(2), 214-233.
<https://doi.org/10.11611/yead.495207>
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve " Kraliçe Arı Sendromu". *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.