



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DİSİPLİNLERARASI SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN YÖNETİMDE KADIN VE ÜST DÜZEY
YÖNETİCİ POZİSYONUNA YÜKSELMELERİNDEKİ ENGELLER:
ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FULYA DAĞLAR İNCİ

Tez Danışmanı
DOÇ. DR. AYTEN DİNÇ

ÇANAKKALE - 2022



T.C.

ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

DİSİPLİNLERARASI SAĞLIK YÖNETİMİ ANABİLİM DALI

**TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN YÖNETİMDE KADIN VE ÜST DÜZEY
YÖNETİCİ POZİSYONUNA YÜKSELMELERİNDEKİ ENGELLER:
ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

FULYA DAĞLAR İNCİ

Tez Danışmanı
DOÇ. DR. AYTEN DİNÇ

ÇANAKKALE - 2022



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ



Fulya DAĞLAR İNCİ tarafından Doç. Dr. Ayten DİNÇ yönetiminde hazırlanan ve 21/01/2022 tarihinde aşağıdaki jüri karşısında sunulan “**Toplumsal Cinsiyet Açısından Yönetimde Kadın ve Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Çanakkale İli Örneği**” başlıklı çalışma, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü **Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı’nda YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak oy birliği ile kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmza

Doç. Dr. Ayten DİNÇ

(Danışman)

Dr. Öğr. Üyesi F. Volkan AKYÖN

Dr. Öğr. Üyesi Ali GÜREL

.....

.....

.....

Tez No : 10446598

Tez Savunma Tarihi : 21/01/2022

Doç. Dr. Yener PAZARCIK

Enstitü Müdürü

.././2022

ETİK BEYAN

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kuralları'na uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasında; tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi, tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu, tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi, kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı, bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu, bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarımı kabullendiğimi taahhüt ve beyan ederim.

Fulya DAĞLAR İNCİ

.../.../2022

TEŞEKKÜR

Kadınlarını geri bırakan toplum, geride kalmaya mahkumdur.

Mustafa Kemal ATATÜRK

Bu çalışma, toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engellere yönelik hazırlanmış olup, çalışan kadın ve erkeklerin konuya dair tutum ve düşünceleri değerlendirilmeye çalışılmıştır. Bu sebeple Çanakkale’ de bulunan üç farklı kurumda görev yapan kadın ve erkek çalışanlar üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiş olup elde edilen anket verilerinden hareketle toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller irdelenmiştir.

Tez çalışmam boyunca beni destekleyen ve yardımlarını esirgemeyen danışmanım, Sayın Doç. Dr. Ayten DİNÇ’e, anket çalışmalarımı yapmış olduğum kurumların çalışanlarına, hayatımın her aşamasında desteklerini yanımda hissettiğim aileme ve yüksek lisans eğitimim boyunca beni desteklemekten hiç vazgeçmeyen sevgili eşim Aykut İNCİ’ye, bugünlere gelmemde katkısı büyük olan tüm hocalarıma teşekkür ediyorum, sevgi ve saygılarımı sunuyorum.

Fulya DAĞLAR İNCİ

Çanakkale 2022

ÖZET

TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN YÖNETİMDE KADIN VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ POZİSYONUNA YÜKSELMELERİNDEKİ ENGELLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ

Fulya DAĞLAR İNCİ

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Disiplinlerarası Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi

Danışman: Doç. Dr. Ayten DİNÇ

21/01/2022, 73

Bu araştırmada, toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engelleri incelemek amaçlandı. Tanımlayıcı tipteki bu araştırma 20 Şubat 2019 – 18 Nisan 2019 tarihleri arasında Çanakkale ilinde üç farklı kurumda (Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, İl Merkez Belediyesi ve Kipa AVM) gerçekleştirildi. Örneklemeye 152'si kadın, 148'i erkek olmak üzere toplam 300 katılımcı alındı. Veriler “anket formu” ve “Cam Tavan Engelleri Ölçeği” kullanılarak, yüz yüze görüşme tekniği ile uygulandı. Verilerin analizinde; sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, min-max değerler, Shapiro-Wilk testi, ANOVA, bağımsız gruplar T-testi ve Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi kullanıldı. Katılımcıların %50,7'si kadın, %49,3'ü erkek, yaş ortalaması 35,8±8'dir. “Cam Tavan Engelleri Ölçeği” toplam puan ortalaması 137,1±20,1 (minimum 86, maksimum 190 puan) olduğu saptanmıştır. Ölçeğin yedi alt boyutu arasında en yüksek ortalamaya sahip örgüt kültürü ve politikaları (27,8±5,6) alt boyutu ve en düşük puan ortalamasına sahip mentorluk (6,5±2,0) alt boyutu olduğu saptanmıştır. Araştırma sonucunda katılımcıların sosyo-demografik özellikleri ile Cam Tavan Engelleri Ölçeğinin alt boyutları karşılaştırıldığında, cinsiyet, eğitim durumu, ikamet yeri ve aile tipi açısından aralarında istatistiksel açıdan anlamlı fark bulunmuştur. Cam Tavan Sendromu Ölçeği ile mesleki ayırım (r=0,776), kadınların kişisel tercih ve algıları(r=0,725), stereotipler (r=0,720), çoklu rol üstlenme (r=0,607), örgüt kültürü ve politikaları alt boyutları arasında yüksek derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<0,001). Yine Cam Tavan Sendromu Ölçeği ile informal iletişim ağları (r=0,488) ve mentorluk (r=0,416) arasında orta derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<0,001).

Anahtar Sözcükler: Toplumsal Cinsiyet, Yönetim, Kadın, Üst Düzey Yönetici,
Cam Tavan Engelleri



ABSTRACT

WOMAN IN MANAGEMENT IN TERMS OF GENDER AND THE OBSTACLES FACING WOMEN'S ADVANCEMENT TO SENIOR MANAGEMENT POSITIONS: EXAMPLE OF ÇANAKKALE PROVINCE

Fulya DAĞLAR İNCİ

Canakkale Onsekiz Mart University

School of Graduate Studies

Master of Science Thesis in Interdisciplinary Health Management

Advisor: Assoc. Prof. Dr. Ayten DİNÇ

21/01/2022, 73

In this research, it was aimed to examine the barriers of women in management and their promotion to senior managerial positions in terms of gender. This descriptive study was carried out in three different institutions (Oral and Dental Health Center, City Center Municipality and Kipa AVM) in Çanakkale between 20 February 2019 and 18 April 2019. A total of 300 participants, 152 women and 148 men, were included in the sample. The data were applied by face-to-face interview technique using the “survey form” and the “Glass Ceiling Barriers Scale”. In the analysis of data; number, percentage, mean, standard deviation, min-max values, Shapiro-Wilk test, ANOVA, independent groups T-test and Pearson Product Moment Correlation analysis were used. 50,7% of the participants were women, 49,3% were men, and the mean age was 35,8±8 years. The mean total score of the “Glass Ceiling Barriers Scale” was 137,1±20,1 (minimum 86, maximum 190 points). Among the seven sub-dimensions of the scale, organizational culture and policies (27,8±5,6) sub-dimension with the highest mean score and mentoring (6,5±2,0) sub-dimension with the lowest score were found. As a result of the research, when the socio-demographic characteristics of the participants and the sub-dimensions of the Glass Ceiling Barriers Scale were compared, a statistically significant difference was found between them in terms of gender, education level, place of residence and family type. There is a high degree of correlation between the Glass Ceiling Syndrome Scale and occupational discrimination (r=0,776), women's personal preferences and perceptions (r=0,725), stereotypes (r=0,720), multi-role playing (r=0,607), organizational culture and policies. a statistically significant relationship was found (p<0,001). Again, a moderate and statistically significant relationship

was found between the Glass Ceiling Syndrome Scale and informal communication networks ($r=0,488$) and mentoring ($r=0,416$), ($p<0,001$).

Keywords: Gender, Administration, Woman, Senior Manager, Glass Ceiling Barriers



İÇİNDEKİLER

JÜRİ ONAY SAYFASI.....	i
ETİK BEYAN.....	ii
TEŞEKKÜR.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	viii
KISALTMALAR VE SİMGELER.....	xi
TABLolar DİZİNİ.....	xii
ŞEKİLLER.....	xiv

BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Önemi.....	1
1.2. Araştırmanın Amacı.....	2
1.3. Araştırma Soruları.....	2

İKİNCİ BÖLÜM

TANIMLAR VE GENEL BİLGİLER

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	3
2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Kadın ve Erkek.....	4
2.3. Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Önemi.....	5
2.3.1. Meslek Gruplarının Cinsiyete Göre İstihdamı.....	8
2.3.2. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın-Erkek Milletvekili Oranları.....	10
2.4. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar.....	11
2.4.1. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar.....	11
2.4.2. Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar.....	14
2.5. Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller ve Cam Tavan (Glass Ceiling) Kavramı.....	17

2.5.1. Cam Tavan (Cam Tavan Sendromu) Kavramı.....	18
2.5.2. Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Etmenler.....	20

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü	26
3.2. Araştırmanın Uygulandığı Yer ve Zaman.....	26
3.3. Evren ve Örneklem.....	26
3.4. Araştırmanın Değişkenleri.....	27
3.5. Veri Toplama Araçları.....	27
3.5.1. Anket formu.....	27
3.5.2. Cam Tavan Engelleri Ölçeği.....	27
3.6. Araştırmanın Uygulanması.....	31
3.7. Araştırmanın Etiği.....	31
3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları.....	32
3.9. Verilerin Analiz Yöntemi.....	32

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM ARAŞTIRMA BULGULARI

4.1. Katılımcılara ve Eşlerine Ait Sosyodemografik ve Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	34
4.2. Katılımcılara ve Eşlerine Ait Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Cam Tavan Engelleri Ölçeği ile Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	37
4.3. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Sosyodemografik Özellikleri ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular.....	43
4.4. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi.....	50

BEŞİNCİ BÖLÜM TARTIŞMA

5.1. Katılımcıların Cam Tavan Engellerine İlişkin Değerlendirmeleri.....	53
5.2. Katılımcıların Sosyodemografik Verilerine ve Çalıştıkları Kurumlara Göre Cam Tavan Engelleri ile Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi.....	54
5.3. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi Değerlendirmeleri.....	60

ALTINCI BÖLÜM SONUÇ VE ÖNERİLER

6.1. Cam Tavan Engelleri Ölçeğine İlişkin Sonuçlar.....	63
6.2. Öneriler.....	65
KAYNAKÇA.....	67
EKLER.....	I
EK 1. Anket Formu.....	I
EK 2. Etik Kurul Onayı.....	VI
EK 3. Çanakkale Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Anket İzin Onayı.....	VII
EK 4. Çanakkale Belediyesi Anket İzin Onayı.....	VIII
EK 5. Çanakkale Kipa AVM Anket İzin Onayı.....	IX

KISALTMALAR VE SİMGELER

TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TBMM	Türkiye Büyük Millet Meclisi
ILO	Uluslararası Çalışma Örgütü
ICFTU	Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu
TİSK	Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu
OECD	İktisadi İşbirliği ve Kalkınma Teşkilatı
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
AVM	Alışveriş Merkezi
ANOVA	Tek Yönlü Varyans Analizi

TABLolar DİZİNİ

Tablo No	Tablo Adı	Sayfa No
Tablo 1	Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini meydana getiren bazı eril ve dişil özellikler	4
Tablo 2	Bazı Avrupa ülkeleri, Türkiye ve Oecd ülkeleri kadın – erkek istihdam oranları (%)	7
Tablo 3	Ülkemizde 15 yaş üstü istihdam edilenlerin cinsiyete göre meslek grubu (Bin Kişi)	9
Tablo 4	Kadın-Erkek milletvekili sayısının meclisteki temsil oranı (%)	11
Tablo 5	Kadın yöneticilerde cam tavan engelleri	21
Tablo 6	Cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarının maddeleri, alabileceği puanlar ve cronbach alfa katsayısı (n=300)	29
Tablo 7	Katılımcıların cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların dağılımı	30
Tablo 8	Katılımcıların sosyodemografik ve tanıtıcı özellikleri (n=300)	34
Tablo 9	Katılımcıların eşlerine ait sosyodemografik ve tanıtıcı özellikleri (n=201)	36
Tablo 10	Katılımcıların sosyodemografik özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=300)	38
Tablo 11	Katılımcıların çalışma özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=300)	40
Tablo 12	Katılımcı eşlerinin sosyodemografik özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=201)	42
Tablo 13	Hastanede çalışan katılımcıların sosyodemografik özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=100)	44

Tablo 14	Kipa AVM’de çalışan katılımcıların sosyodemografik özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=100)	46
Tablo 15	Belediyede çalışan katılımcıların sosyodemografik özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması	48
Tablo 16	Cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarının korelasyonları (n=300)	50



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil No	Şekil Adı	Sayfa No
Şekil 1	İş ve Aile Çatışması Süreci	15
Şekil 2	Örgütsel Piramitte Cam Tavan Engeli	20



BİRİNCİ BÖLÜM

GİRİŞ

1.1. Araştırmanın Önemi

Globalleşen dünya yapısına baktığımızda artık kadınlarda en az erkekler kadar iş yaşamında aktif bir yer almakta ve bu oran gün geçtikçe artarak devam etmektedir. Kadının iş hayatında bu denli aktif oluşu bir takım sorunları da beraberinde getirmiştir (Yolcu, 2021).

Cinsiyetçi toplum yapıları, kadın ve erkeğin eşit olamayacaklarını ifade eden toplumlar günümüzde toplumsal cinsiyet kavramını önemli bir boyuta taşımıştır. Toplumsal cinsiyet kişilerin biyolojik farklılıklarından meydana gelmez, kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl düşündüğü, nasıl algıladığı, nasıl gördüğü, ve nasıl davranmamızı beklediği ile ilgili yargılar, değerler, beklentiler ve rolleri ifade etmektedir (Akın ve Demirel, 2003; Bhasin, 2003; Dökmen, 2004).

Toplumların yaşamını etkileyen köklü değişimlere rağmen, kadını erkekten ayıran uygulamalarla, toplumsal cinsiyete ilişkin önyargılar varlıklarını sürdürmeye devam etmektedir (Vatandaş, 2007). Ülkemiz insanına baktığımızda da kadını erkekten ayıran uygulamalar ve toplumsal cinsiyete dayalı önyargılardan söz etmek mümkündür.

Günümüzde kadının iş yaşamındaki yeri ve önemi artmasına rağmen, kadınların yöneticilik ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarına gelmesinde bir takım engeller mevcuttur. Bu engellerin genel adına cam tavan (glass ceiling) denilmektedir. Cam tavan kavramı kadınların kariyer yaşamında önemli boyutta yer edinmiştir (Karaca, 2007). Bu nedenle de pek çok defa akademik çalışmalara konu olmuş bir kavramdır.

Konuyla ilgili ülkemizde yapılan çalışmalardan örnekler verecek olursak; Özer Güner (2018) tarafından İstanbul'da farklı sektörlerde çalışan 152 kadına uygulanan çalışmada üst yönetim kademelerinde kadın çalışanların sayıca az olduğunu ve üst düzey yönetim kademelerine geçiş aşamasında kadınların cam tavana maruz kaldıklarını ifade etmiştir. Dağdeviren (2019) tarafından yapılan çalışmada sağlık çalışanları açısından cam tavanın toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisini incelemiştir. Araştırmaya göre; sağlık

alışanlarının cam tavan engelleri ve toplumsal cinsiyet rolleri arasında anlamlı ilişki saptanmıştır.

Bu çalışmada literatüre katkısı olacağı düşünüerek toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve st düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller incelenecektir. Kadınların toplumda cinsiyet ayırımına maruz kalması sebebiyle yönetim kademelerinde yeteri kadar yer alamayışı çalışmanın önemini ifade etmektedir.

1.2. Araştırmanın Amacı

Araştırma, toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve st düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engelleri Çanakkale il sınırları içinde incelemek amacıyla yapılmıştır.

1.3. Araştırma Soruları

Araştırmanın amacına yönelik sorular şu şekilde belirlenmiştir;

1. Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerine göre Cam Tavan leği alt boyutları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
2. Katılımcıların çalıştıkları kurumlara göre Cam Tavan leğinin alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?

İKİNCİ BÖLÜM

TANIMLAR VE GENEL BİLGİLER

2.1. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

İngilizce de “gender” olarak ifade edilen toplumsal cinsiyet ifadesini sosyolojiye kazandıran Ann Oakley, 1972 yılında yayımlanan *Sex, Gender and Society*'de açıkladığı şekliyle, cinsiyet (seks) biyolojik açıdan kadın ve erkek ayrımını anlatırken, toplumsal cinsiyet (gender) kadınlık ile erkeklik arasındaki toplumsal bakımdan eşit olmayan bölünmeyi ifade etmektedir (Vatandaş, 2007). Oakley'in ifadesinden de anlaşıldığı gibi erkek ve kadın toplumda eşit sayılmamaktadır. Başka bir ifade ile toplumsal cinsiyet; kadın ve erkeğe toplum ve kültür tarafından verilmiş ve her iki cinsinde benimsediği görev, hak, rol, davranış ve sorumluluklardır. Ayrıca kadın ve erkeğe atfedilen bu görev, hak, rol, davranış ve sorumluluklar her kültürde değişkenlik gösterebilmektedir (Sabuncuoğlu, 2006).

Her toplumun kendine özgü bir kültürel yapısı ve değer yargıları mevcuttur. Kadın ve erkeğe biçilen roller de içinde bulunulan kültürel yapı ve değer yargılarının ışığında her toplumda farklılık gösterebilir. Doğa cinsiyet faktörünü belirlerken toplumsal cinsiyeti ise kültür belirlemektedir. Bu nedenle toplumsal cinsiyet kimliği hakkındaki düşünceler, cinsel eğitim ve tutum bireyde erken yaşlarda ortaya çıkmaktadır (Tuskan, 2012).

Toplumsal cinsiyet kavramı, derinliği belli olmayan dünyanın birçok ülke ve toplumunda görülen bir eşitsizlik problemidir (Bingöl, 2014). Bu durum kadının iş yaşamında ki varlığına da yansımış ve ülkemizde erkek egemen bir çalışma hayatı gözlemlenmektedir. Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) 2019-2020 yılları arasında yaptığı bir çalışmada 15 yaş ve üzeri istihdam edilenlerin oranı toplamda %45,7 iken bu oranın %28,7'si kadınlara, %63,1'i ise erkeklere aittir (TÜİK, 2020). Bu verilerden de anlaşıldığı üzere kadın istihdam oranı erkek istihdam oranının yarısı kadar bile değildir.

2.2. Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Kadın ve Erkek

Rol, farklı türden araştırmalarda belli bir toplumsal durumla ilişkilendirilmiş olarak beklenen davranışlar ya da belli bir toplumsal yapıdaki kişiden beklenen işlemlerle onun gerçek fiillerinin tamamı, belli bir toplumsal duruma ilişkin beklenen veya gerçek davranış kalıpları şeklinde çeşitli ifadelerle tanımlamalar yapılmıştır (Tan, 1979: 158; akt. Vatandaş, 2007). Ataerkil yapıli toplumlarda da kadına ve erkeğe biçilmiş bazı roller vardır. Kadın genelde ev işlerinden ve çocuk bakmaktan sorumlu kişidir. Erkek birey ise ev dışında bir işte çalışıp evi çekip çevirmekten sorumlu kişidir. Genel olarak toparlamak gerekirse, ataerkil yapıli toplumlarda kadın; yemek yapmak, çocuk bakmak, evi temizlemek kısaca rutin ev işlerinden sorumlu bireydir. Erkek de çalışıp para kazanarak ev ekonomisini idare etmekten sorumlu birey olarak adlandırılmaktadır.

Rol kavramının toplumsal cinsiyetle ilişkisini değerlendirecek olursak, bu konuyla ilgili uyarlamalar oldukça farklı şekillerde gerçekleşmiştir. Rol ve toplumsal cinsiyet uyarlamalarının temeli bireyin er veya dişi oluşu ile ilgilidir (Vatandaş, 2007). Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinde eril özelliklerin erkekte, dişi özelliklerin de kadında bulunması beklenir (Bacacı-Varoğlu, 2001). Aşağıda ki tabloda erkeğin ve kadının toplumsal cinsiyet rollerini meydana getiren bazı eril ve dişi özellikler gösterilmektedir.

Tablo 1

Geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini meydana getiren bazı eril ve dişi özellikler

KADININ GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜNÜ MEYDANA GETİREN DİŞİL ÖZELLİKLER		ERKEĞİN GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜNÜ MEYDANA GETİREN ERİL ÖZELLİKLER	
Pasiflik	Duyarlılık	Aktiflik	Bireycilik
Bağımlılık	Yardımselik	Bağımsızlık	Rekabet
Şefkat	Besleyicilik	Akılcılık (rasyonellik)	Hırs
Merhamet	Duygusalılık	Denetim altında tutma	Saldırganlık
Empati		Üstünlük kurma	

Kaynak: Bacacı-Varoğlu, 2001

2.3. Çalışma Yaşamında Kadının Yeri ve Önemi

Tarihin ilk evrelerinde kadınların çalışma alanı tarım sektöründe kendilerine ait olan aile işletmeleri ile sınırlıyken Sanayi Devrimi'nin başlamasının ardından kadınlar ilk defa ekonomik anlamda gelir elde etmek amacıyla başka birinin adına iş yapmaya başlamıştır (Haşit ve Yaşar, 2015: 4). Gerçek anlamda kadınların işgücüne katılım sağlaması I. ve II. Dünya Savaşlarının ardından ortaya çıkmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005).

Ülkemizde cumhuriyetin kurulmasının ardından kadınlar eğitimde fırsat eşitliğinden faydalanmaya ve çalışma yaşamına girmeye başlamışlardır (Ereş, 2006: 47). Ülkemizde ki ekonomik koşullardan dolayı kadınlar istemeyerek de olsa kamusal alana çıkmak durumunda kalmışlar ve toplumsal cinsiyete bağlı olan geleneğe dayalı iş bölümü değişkenlik göstermiştir (Somersan, Kılıç ve Tubin, 2004: 355). Her ne kadar kadınlar günümüzde iş yaşamına dahil olmaya çalışsa da bugün hala ülkemizde erkek egemen bir çalışma yaşamı mevcuttur.

İlkkaracan (1998) tarafından yapılan çalışmada da belirtildiği üzere; Ülkemizde çalışan kadını üç farklı grupta inceleyebiliriz:

- Kırsal alanda yaşayan ve ağırlıklı olarak tarım alanında ücretsiz bir şekilde aile işçisi vasfında çalışan kadınlar,
- Şehir merkezlerinde emek-yoğun işlerde düşük ücretle çalışan, eğitim almamış ya da kısıtlı eğitim almış, alt sosyo-ekonomik sınıftan gelen kadınlar,
- Başka bir grup ise meslek sahibi olan, yüksek eğitim almış, yüksek ya da orta yüksek sınıfta yer alan kadınlardır.

Kadın işgücünün arzı ise aşağıdaki faktörlere bağlıdır.

- İstihdam ve üretim politikalarına,
- Enformel sektörün büyüklüğüne,
- Ekonomik krizlere,
- Nüfus artış hızına,
- Kentleşmeye,
- Toplumun insan kaynağının yetişmesine verdiği öneme,
- İletişim araçlarının kullanımının yaygınlaşmasına,
- Toplumun değer yargılarına (Minibaş, 1998: 331-349).

Tablo 2’de kadının çalışma yaşamındaki yerini görebilmek adına hazırlanmış olan bazı Dünya ülkelerinin kadın-erkek istihdam oranları verilmiştir.

Tablo 2

Bazı Avrupa ülkeleri, Türkiye ve Oecd ülkeleri kadın – erkek istihdam oranları (%)

SIKLIK		YILLIK								
DİZİ		İSTİHDAM / NÜFUS ORANI								
YAŞ		15 - 64								
BİRİM		YÜZDE								
ZAMAN		2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
ÜLKE	CİNSİYET									
ALMANYA	ERKEK	77,9	78,0	78,1	78,0	78,4	78,9	79,7	80,5	79,0
	KADIN	68,1	69,0	69,5	69,9	70,8	71,5	72,1	72,8	73,2
	TÜM KİŞİLER	73,0	73,5	73,8	74,0	74,7	75,2	75,9	76,7	76,2
İTALYA	ERKEK	66,3	64,7	64,7	65,5	66,5	67,1	67,6	68,0	67,2
	KADIN	47,1	46,5	46,8	47,2	48,1	48,9	49,5	50,1	49,0
	TÜM KİŞİLER	56,6	55,5	55,7	56,3	57,2	58,0	58,5	59,0	58,1
NORVEÇ	ERKEK	77,6	77,3	77,0	76,5	75,7	75,6	76,9	77,4	76,6
	KADIN	73,8	73,5	73,4	73,0	72,8	72,4	72,6	73,1	72,7
	TÜM KİŞİLER	75,7	75,4	75,2	74,8	74,3	74,0	74,8	75,3	74,7
İSVEÇ	ERKEK	75,6	76,3	76,6	77,0	77,5	78,3	78,8	78,8	77,3
	KADIN	71,8	72,5	73,2	74,0	74,8	75,4	75,9	75,4	73,5
	TÜM KİŞİLER	73,8	74,4	74,9	75,5	76,2	76,9	77,4	77,1	75,5
FRANSA	ERKEK	67,7	67,4	67,1	67,1	67,6	68,4	68,9	68,8	68,5
	KADIN	59,5	59,8	60,3	60,6	60,9	61,2	62,0	62,4	62,2
	TÜM KİŞİLER	63,5	63,5	63,7	63,8	64,2	64,7	65,4	65,5	65,3
TÜRKİYE	ERKEK	69,2	69,5	69,5	69,8	70,0	70,7	70,9	68,3	65,2
	KADIN	28,7	29,6	29,5	30,5	31,2	32,2	32,9	32,2	29,7
	TÜM KİŞİLER	48,9	49,5	49,5	50,2	50,6	51,5	52,0	50,3	47,5
OECD ÜLKELERİ	ERKEK	73,3	73,3	73,8	74,4	74,9	75,6	76,2	76,3	73,7
	KADIN	56,9	57,3	57,8	58,4	59,1	59,9	60,6	61,3	59,0
	TÜM KİŞİLER	65,0	65,2	65,7	66,3	67,0	67,7	68,3	68,7	66,3

Kaynak: OECD.Stat, 2021

Tablo 2’de gösterilen verilere göre, Ülkemizde son 8 yılda kadın istihdam oranları %1 artmıştır. Erkek istihdam oranında ise yıllar arasında dalgalanmalar söz konusudur. Erkeklerde ki 2012-2020 yılları arasındaki istihdam oranları incelendiğinde %4 oranında bir düşüş gözlenmektedir. Ülkemizdeki toplam nüfusun neredeyse yarısı istihdam alanının içinde yer alırken kadın istihdamı erkek istihdam oranının yarısı kadarlık bir orana sahiptir. Tabloda ki ülkeler arasında bir kıyaslama yaptığımız zaman, 2020 yılında en yüksek kadın istihdam oranlarına %73,5 ile İsveç ve %73,2 ile Almanya sahiptir. En düşük kadın istihdam oranına ise %29,7 ile Türkiye sahiptir. Bunun başlıca nedenlerinden birinin refah ve rejim modelleri olduğunu söyleyebiliriz (Sar, 2021). Örnek vermek gerekirse, İsveç tam istihdam hedefini benimsemiş refah rejimine sahip bir ülkedir ve bu hedefe göre politikalar uygulamaktadır. Almanya ise her ne kadar muhafazakâr rejime sahip bir ülke olsa da özellikle 2000 yılı ve sonrasında yapmış olduğu aile politikalarıyla hem aile kavramını korumayı hem de kadının iş hayatında yer edinmesini destekleyici politikalar uygulamaktadır (Metin, 2017).

Türkiye diğer ülkelere kıyasla kadın istihdamının en düşük olduğu ülkedir. Toplam nüfusun yarısı istihdam alanında olmasına rağmen kadın ve erkek oranlarına bakıldığında bu oranın iki kattan daha fazla olduğu görülmektedir. Yapılan düzenlemelere ve politikalara bakıldığında ise bu oran beklentilerin altında kalmaktadır (Sar, 2021).

Kadın istihdamını artırmak için bir takım köklü değişiklikler yapılması gerekmektedir. Bunların başında eğitim, iş yerlerinde kadın istihdamını artırmaya yönelik ve kadının ev ve iş yaşamını daha konforlu hale getirecek düzenlemelerin yanında kadın istihdam politikalarının daha verimli hale getirilerek uygulanması yönünde çalışmalar yapılmalıdır.

2.3.1. Meslek Gruplarının Cinsiyete Göre İstihdamı

Ülkemizde ve dünya ülkelerinin büyük bir bölümünde meslekler cinsiyete göre ayrılmakta ve kadınlar genellikle nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam edilmektedir. Kadınlar genellikle tezgahtarlık, sekreterlik, öğretmenlik ve hemşirelik gibi meslek gruplarında daha fazla yer almaktadır. Nitekim ABD’de (Amerika Birleşik Devletleri)

çalışan tüm sekreterlerin %98'inin, hemşirelerin %97'sinin, tezgahçıların %71'inin kadın olduğu bilinmektedir (Çolak ve Kılıç, 2001).

Yöneticilik mesleği açısından değerlendirecek olursak da kadınların günümüzde gelebildiği konum pek parlak değildir. Günindi-Ersöz'e göre kadınların yönetim kademelerinde çok fazla yer almamasının sebebi, yöneticilik görevinin kadınlara uygun olmadığı düşüncesi ve kadınların da yöneticilik görevini çok fazla talep etmemesidir. Yöneticilik vasfının hem kadınlar tarafından hem de toplum tarafından kadınlara uygun olmadığı anlayışının altında yatan sebep ise, kadınların geleneksel rollerini aksatma korkusudur (Günindi-Ersöz, 1997: 258).

Tablo 3

Ülkemizde 15 yaş üstü istihdam edilenlerin cinsiyete göre meslek grubu (Bin Kişi)

MESLEK GRUBU	ERKEK			KADIN			TOPLAM		
	2017	2018	2019	2017	2018	2019	2017	2018	2019
Yöneticiler	1205	1267	1260	213	220	244	1417	1487	1504
Profesyonel Meslek Elemanları	1516	1564	1671	1350	1434	1486	2866	2998	3157
Teknisyen, Tekniker, Yardımcı Profesyonel Meslek Elemanları	1211	1258	1239	425	459	480	1636	1716	1718
Büro ve Müşteri Hizmetlerinde Çalışan Elemanlar	1152	1145	1109	831	866	840	1984	2011	1949
Hizmet ve Satış Elemanları	3629	3684	3758	1752	1901	1915	5381	5585	5673
Nitelikli Tarım, Ormancılık ve Su Ürünlerinde Çalışanlar	2568	2574	2477	1585	1532	1499	4153	4106	3976
Sanatkârlar ve İlgili İşlerde Çalışanlar	3378	3395	3072	471	489	447	3849	3884	3519
Tesis ve Makine Operatörleri, Montajcılar	2382	2441	2289	297	308	303	2679	2749	2591
Nitelik Gerektirmeyen İşlerde Çalışanlar	2419	2392	2281	1804	1810	1712	4222	4202	3993
TOPLAM	19460	19720	19156	8729	9018	8924	28189	28738	28080

Kaynak: TÜİK, 2019

Tablo 3'te ki TÜİK- 2019 verilerine göre 15 yaş üstü Türkiye'de istihdam eden kadınların oranına baktığımızda en az istihdam oranına sahip meslek grubunun yöneticilik en fazla istihdam oranına sahip meslek grubunun ise hizmet ve satış elemanlığı olduğunu çok net bir şekilde görebilmekteyiz. Bunun yanı sıra teknisyen, tekniker ve yardımcı profesyonel meslek elemanları ile tesis, makine operatörleri ve montajcılar meslek grubunda da kadınların düşük istihdam oranına sahip oldukları görülmektedir. Kadınların bu tür mesleklerde yer almayışında önemli etken olarak bu mesleklerin erkekler tarafından icra edilmesi gerektiği düşüncesinin toplumda yaygın olarak görülmesidir (Sar, 2021).

Profesyonel meslek grupları kategorisinde istihdam edilen kadınların büyük çoğunluğunun hemşirelik ve öğretmenlik gibi meslekleri tercih etmesinin nedeni bu mesleklerin bir kadın mesleği olarak görülmesidir. Bu nedenle kadınlar bu mesleklere daha fazla ilgi duymakta ve bu mesleklerde kadın istihdamının yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Tablo 3'te yer alan 2019 yılı rakamlarını incelediğimizde ise 1504 çalışanın oluşturduğu yöneticilik meslek grubunun 1260'ını erkek yöneticiler oluştururken 244'ünü ise sadece kadın yöneticiler oluşturmaktadır. Yöneticilik mesleğinin istihdam alanında bu derece fark olmasının nedeni ise toplumda kadın işgücünün önüne dayatılan sosyal ve kültürel engellerin yanı sıra kadının cinsel kimliği olduğu düşünülmektedir (Sar, 2021).

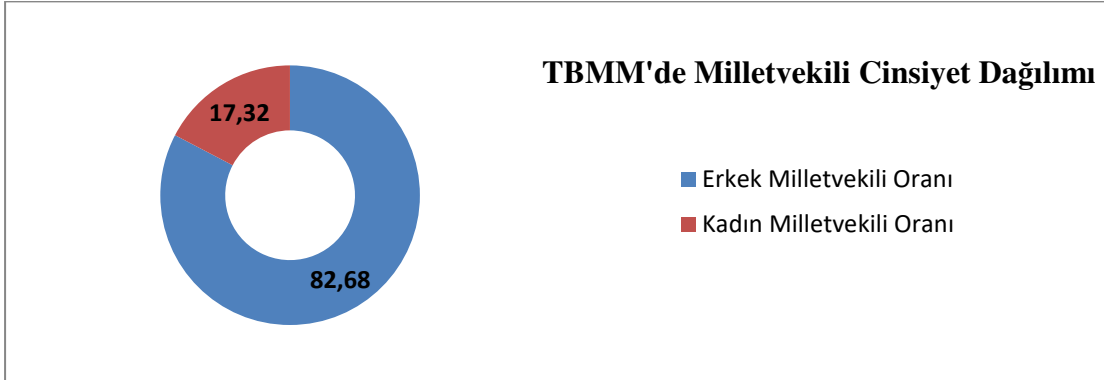
2.3.2. Türkiye Büyük Millet Meclisi (TBMM) Kadın-Erkek Milletvekili Oranları

Ülke yönetiminde söz sahibi olmaları adına kadınlarımıza 5 Aralık 1934'te yapılan anayasa değişikliği ile verilen seçme ve seçilme hakkı sayesinde TBMM'de milletvekili koltuklarında ilk defa yerlerini almışlardır. Fakat o tarihlerden bu yana ülkemizdeki kadın milletvekili sayısı erkek milletvekili sayısına oranla oldukça azdır. Yöneticilik mesleğinde olduğu gibi ne yazık ki ülkemizde siyaset alanında da erkek egemen bir durum söz konusudur.

Aşağıda yer alan Tablo 4'te kadın ve erkek milletvekili sayısının meclisteki temsil oranını incelediğimizde %82,68'inin erkek milletvekillerinden, %17,32'sinin ise kadın milletvekillerinden, oluştuğunu görmekteyiz. Erkek ve kadın milletvekili oranını karşılaştırdığımızda ise arada oldukça büyük bir fark olduğunu görmekteyiz (Sar, 2021).

Tablo 4

Kadın-Erkek milletvekili sayısının meclisteki temsil oranı (%)



Kaynak: TBMM, 2021

2.4. Çalışma Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunlar

Kadınların her geçen gün iş yaşamına artan oranlarda katılımı ile bazı sorunlar meydana gelmektedir. Cinsiyet unsuruna bağlı olarak kadınların karşılaştığı bu sorunları iş yaşamında ve aile yaşamında karşılaşılan sorunlar olarak iki ana grupta incelemek daha doğru olacaktır (Kocacık ve Gökkaya, 2005);

2.4.1. Kadınların İş Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Cinsiyet unsuruna bağlı olarak kadınların iş yaşamında karşı karşıya kaldıkları sorunları beş farklı alt başlıkta inceleyebiliriz. Bunlar (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 206);

- Eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik,
- İş bulma ve yükseltilmede eşitsizlik,
- Ücretlendirmede eşitsizlik,
- Sosyal haklardan yararlanmada eşitsizlik,
- Cinsel taciz.

Eğitim ve Mesleki Eğitimde Eğitsizlik

Kişilerin hayatlarında belirlemiş oldukları hedeflere ulaşabilmeleri için eğitim önemli bir araçtır. Fakat kadınların ve kız çocuklarının eğitim hakkını kullanabilmeleri konusunda erkeklere göre dezavantajlı oldukları düşünülmektedir (zaydınlık, 2014).

Ülkemizde iş yaşamına katılımı cinsiyet boyutunda değerlendirdiğimizde düşük eğitim probleminin daha çok bir kadın problemi olduğu anlaşılmaktadır (Parlaktuna, 2010). Kadınlar çalıştıkları iş yerlerinde de eğitim ve ğretim hayatlarında olduğu gibi erkeklerle eşit oranda mesleki eğitimlerden faydalanamadıkları için bu durum iş yaşamlarında bir takım sorunlara yol açmaktadır.

Kadınların eğitimde karşılaştığı eğitsizlikler; biçimsel eğitim seviyelerinin düşük tutulması, beceri isteyen işlere hazırlamak amacıyla özel eğitimlerin verilmemesi, işyerinde verilen geliştirici eğitimlerden daha düşük seviyede yararlandırılmaları şeklinededir (zaydınlık, 2014).

İş Bulma ve Ykseltilmede Eğitsizlik

Kadınlar iş bulma ve çalıştıkları işte yükselme konusunda erkeklere göre daha dezavantajlı konumdadırlar. Bunun sebepleri ise kadınların ev ve aile yaşamındaki sorumlulukları, fiziksel güç durumları, doğurgan bir yapıya sahip olmaları, erkeklere oranla daha kırılgan ve duygusal bir yapılarının olması vb.

İlkel toplumlarda anaerkil bir aile yapısı mevcuttur. Kadınlar o dönemlerde doğurganlıkları sebebi ile saygı ve değer görmüşlerdir. Fakat kadınlar günümüzde bu özelliklerinden ötürü iş dünyasının kariyer hedeflerinin dışında tutulmak istenmektedirler (Coşkun, 2003:50). İş yeri sahiplerinin düşünceleri de genellikle çalışan kadınların, geçici süreliğine çalıştıkları, ocuk sahibi olabilme durumlarına karşı ve aile içindeki sorumluluklarından dolayı terfi alamadıkları ve st düzey yönetim kadrolarına getirilmemeleri gerektiği yönündedir (Aytaç ve ark., 2002: 26).

Ücretlendirmede Eşitsizlik

Ülkemizde de dünyada olduğu gibi, kadının emeği erkeğe nazaran daha önemsiz görülmektedir. Kadınlar erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen onlara göre daha düşük ücret almakta ve dolayısı ile emeklerinin karşılığını tam olarak alamamaktadır (Öztürk, 2007).

1951’de Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından eşit iş için kadın ve erkek işçiler arasında eşit ücret ilkesi kabul edilmiştir (Korkmaz ve Avsallı, 2012). Fakat “eşit işe eşit ücret” ilkesinin birçok iş yerinde tam anlamıyla uygulanamayışı, kadınları çalışma hayatından uzaklaştırmıştır (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010). Kadınların çalıştığı işlerin genel olarak geçici nitelikte ve düşük ücretli işler olması, istihdam alanında yer alan kadınların sayıca az olmasına, işsizliğin artmasına, kadınların işgücü kalitesinde düşüş yaşanmasına ve kadınların uzun süre istihdam sahibi olmasının engellenmesine sebep olmaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 211).

Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Sosyal haklar insan haklarının önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Bu haklar içinde sendikal örgütlenme, sosyal güvenlik, grev hakkı vb. haklar başta gelmektedir (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 212).

Sosyal haklar arasında yer alan sendikal faaliyetlere katılma ve sendikal örgütlenmede kadın işgücü erkek işgücünün oldukça gerisinde kalmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020). Kadının asıl işinin annelik yapmak ve ev işlerinden sorumlu olduğu düşüncesi, kadınların işgücüne katılım oranının az oluşu, , eğitim imkanlarından yeterince yararlanamamaları vb. sebepler kadınların sendikal faaliyetlere katılma durumunu olumsuz anlamda etkilemiştir (Karaca, 2007). Sendikal haklar konusunda da tıpkı diğer alanlarda olduğu gibi ne yazık ki erkek egemen bir anlayışın varlığı söz konusudur.

Cinsel Taciz

Uluslararası Özgür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) Kadın Komitesi cinsel tacizi; “işyerindekiler tarafından, tekrar edilen ve istenmeyen, sözle, vücut hareketleriyle veya jestlerle gerçekleştirilen her yaklaşım, cinsel bakımdan küçümseyici her beyan, cinsel ayırım güden her söz” şeklinde tanımlamıştır (İşseveroğlu, 2001). Tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi ülkemizde de oldukça yaygın ve ciddi bir problemdir ve mağdurları genellikle kadınlardır (Baypınar, 2003).

Kadınların cinsel tacize maruz kalma riski işgücü verimini ve işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir. Cinsel tacize maruz kalan kadın çalışanların çoğu yaşadıkları olaydan kimseye bahsetmek istemezler. Şüphesiz, bunun en önemli nedenlerinden bazıları, kadınların yaşadıkları bu olumsuz durumu dile getirdikleri zaman toplumdan dışlanabilecekleri, bu durumu dile getirmenin hiçbir şeyi değiştirmeyeceği ve işyerinde sebepsiz yere huzursuzluk çıkardıkları için işlerinden çıkarılabilecekleri düşüncesidir (Solmuş, 2005).

Bugün hala iş yerlerinin bu soruna gereken önemi vermemesi çalışan kadınların cinsel tacize maruz kalmasına sebebiyet vermektedir.

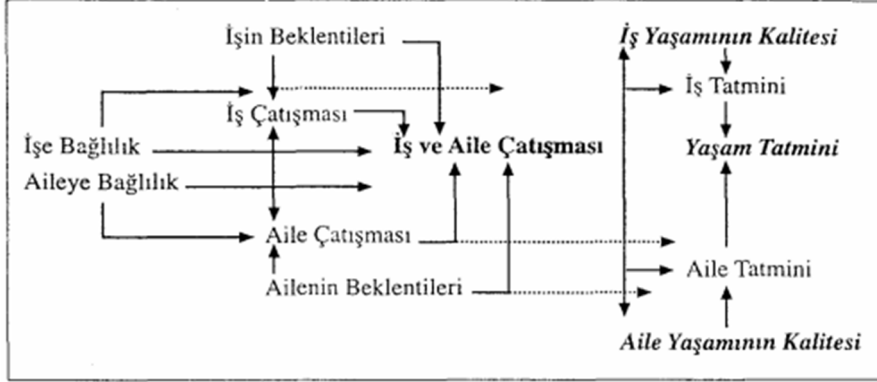
2.4.2. Kadınların Aile Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Bazı nedenlerden dolayı iş yaşamına giren kadınlar, özel yaşam ve aile yaşamlarında da bir takım sorunlarla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunlar Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) tarafından da belirtildiği üzere üç başlık altında incelenebilir (TİSK, 2002):

- İş-Aile çatışması,
- Ev işleri
- Çocuk bakım sorunu

İş-Aile Çatışması

İş ve aile yaşamının çatışması; çalışan bireylerin aynı zamanda birden fazla rol-sorumluluğa sahip olmasını ifade etmekte ve bu rol-sorumlulukların birbirleri ile çatışmasından kaynaklanmaktadır (Dubrin, 1997:116).



Şekil 1. İş ve Aile Çatışması Süreci

Kaynak: TİSK, 2002

Çalışma yaşamına çeşitli sebeplerle giren kadın, büyük bir teraziyi simgelemektedir. Bu terazinin, bir kefesinde iş hayatının getirdiği sorumluluklar diğer kefesinde ise aile hayatının getirdiği sorumluluklar yer almakta ve kadın bu teraziyi dengeleme çabasıyla büyük savaşlar vermektedir. Terazinin aile yaşamı kefesine ağırlık verildiğinde, kadın iş yaşamında ikinci sınıf çalışan olma durumuna düşerken, iş yaşamı kefesine ağırlık verdiğinde ise kadının da benimsediği asıl sorumluluğu olan iyi eş ve iyi anne olmaktan ödün vermekte, bu durum ise kadını psikolojik yönden çöküntü yaşamaya itmektedir (Pur, 1992).

Kadın çalışarak erkeğin rolünü paylaşmaktadır. Erkeğin de kadının rolünü paylaşması, ona yardımcı olması gerekmektedir. Ayrıca işverenin çalışanı ve aileyi desteklemesi durumunda kadının yükü azalacak ve iş-aile çatışması bir ölçüde de olsa engellenecektir (Öztürk, 2007).

Ev İşleri

Ev işleri çalışmakta olan kadınların aile içi yaşamlarını olumsuz yönde etkileyen önemli konulardan biridir. Çalışan bir kadın, işten sonra eve geldiğinde ikinci bir iş günü yaşar gibi yoğun bir güne devam etmektedir. İşten yorgun bir halde evine gelen kadını, yapılması gereken ev işleri (çamaşır yıkamak, bulaşık yıkamak, temizlik ve ütü yapmak vb.) beklemektedir. Günümüzde artan teknolojik gelişmelerle birlikte yapılan birçok iş kısa zamanda yapılmasına rağmen, mesela daha fazla giysi kullanıldığından bunların ütüsüne, veya çocukların eğitimine daha fazla zaman ayrılmaktadır. Yani çalışan kadının yaşamını kolaylaştıracak teknolojik imkanlar fazlalaşsa bile, kadına yeni sorumluluklar yüklenmektedir (Karaca, 2007).

Çalışan kadınlar, aile içinde eşleriyle para kazanma rolünü paylaşırken, eşlerin ev işlerinde ki sorumluluk paylaşımı istenen düzeye ulaşamamıştır (Karaca, 2007). Günümüzde hala erkekler çocuk bakımını ve ev işlerini kadının sorumluluğu olarak görmekte ve bu durum kadınların aile ve iş yaşamı içindeki yükünü arttırmaktadır.

Çocuk Bakım Sorunu

Çalışan ve çocuk sahibi kadınların ev ve iş yaşamını etkileyen en büyük sorunlardan biri çocuk bakımındır. Çocuk sahibi olan kadınların çalışma yaşamına dahil olması çocukların bakımını paylaşabilecekleri kişilerin ve kurumların varlığına bağlıdır. Doğum izinlerinin kısa olması sebebiyle çalışan ve çocuk sahibi olmaya karar veren kadınlar doğum sonrası işe dönmeleri gerektiğinde çocuğa kim bakacak sorusunu akıllara getirir. Çocuğun bakımını yakın akrabaların kabul etmediği durumlarda çocuk bakım evleri, bakıcılar veya kreşler tercih edilmektedir. İş yerlerine bağlı olarak hizmet veren kreşlerin yetersizliği sebebiyle çalışan anneler özel kreşlere yönelmek durumunda kalmaktadır. Haliyle bu tercihler de büyük oranda çalışan annenin aldığı ücrete bağlıdır. Annenin aldığı ücret yeterli ise çocuğu ile ilgilenebilecek bir bakıcı tutabilir ya da çocuğunu özel kreşe gönderebilir. Tam tersi bir durum olması halinde kadın iş hayatını sonlandırmak zorunda kalır (Hüseyinli ve Hüseyinli, 2016).

2.5. Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller ve Cam Tavan (Glass Ceiling) Kavramı

Yönetim ile ilgili kadınlara ilişkin konular 1970'lerden itibaren araştırılmaya başlanmış ve yapılan ilk araştırmalarda “Kadınlar yönetici olabilir mi?” sorusunun cevabı aranmıştır. Çünkü bu yıllarda iş hayatı ve sosyal hayat birbirine tam anlamıyla entegre olmamış, erkekler yönetici; kadınlar ise sekreter, tezgahtar, büro elemanı vb. mesleklerde yer almışlardır. 1975 yılından sonra, “Kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farklılıklar, davranışlarda da farklılık yaratır mı?” sorusuna yanıt aranmaya başlanmıştır. Yapılan araştırmalar, kadınların ve erkeklerin yönetici kadrolarında farklı tutum ve davranışlar sergileyip sergilemediklerini karşılaştırmalı olarak ele almışlardır. 1980 yılından günümüze kadar yapılan araştırmalar ise “ Kadınlar neden üst düzey yönetsel pozisyonlara gelemiyorlar? ” sorusunu odak noktasına almıştır. Yapılan bu araştırmalarda da kadınların üst düzey yönetim kadrolarındaki sayıca azlığı vurgulanmış ve bu sayıyı çoğaltabilmek adına neler yapılması gerektiği tartışılmıştır (Karaca, 2007).

Kadınlar Dünya’da ve ülkemizde nüfusun neredeyse yarısını oluşturmasına rağmen, iş yaşamında ve ekonomik faaliyetlerde erkeklerle aynı oranlarda temsil edilme imkanı bulamamışlardır. Şirketlerin idaresinde özellikle üst düzey yönetim kadrolarına çıkıldıkça kadın yöneticilerin sayısı erkeklere oranla son derece sınırlı kalmıştır. Bu da gösteriyor ki geçtiğimiz 20. yüzyılda iş hayatı erkeklerin egemenliği altında sürmüştür (Karaca, 2007). Fakat son yıllarda kadınların çeşitli sebeplerle iş dünyasına katılımının artmasıyla birlikte tepe yönetim pozisyonlarında bazı değişimler gözlemlenmiştir. Kariyer tutumları ve bireysel iş değerlerinde ki değişimler sonucunda son zamanlarda yönetim kademelerinde daha fazla kadına yer verilme çabası, gecikmiş olsa bile hız kazanmıştır (Durmaz, 2016).

Günümüzde kadınlar artık yöneticilik alanında erkeğin arkasında yer almayı değil yanında yer almayı istemektedir. Fakat, yönetim kadrolarında görev yapan kadına olumsuz bakan gözlerin bu konuda devam eden negatif etkileri kadınlar üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır. Bu çevrelerin dayanağını oluşturan geleneksel düşünce yapısında, kadının daha çok ev, eş ve çocuk döngüsü içinde yer alması ve erkekten geride olması gerektiği görüşü hakimdir . Bu düşünce yapısının görüldüğü toplumlar genellikle az gelişmiş toplumlardır. Az gelişmiş ülkelerde kadının iş yaşamında ve toplumsal alanda belli bir yer

edinme çabası devam ettiğinden, kadınların yönetim ve üst düzey yönetim kademelerine ulaşmaları engellenmektedir (Tiryaki, 2018).

Günümüzde yapılan istatistiksel çalışmalar her ne kadar kadınların yönetim pozisyonlarında ki sayısının arttığını gösterse de, oransal anlamda bu artış oldukça yavaş ilerlemektedir. Özellikle işyerlerinde varlığını sürdüren önyargılı tutum ve davranışların oluşturduğu engeller, kadının kendine olan özgüvenini ve cesaretini kırarak yükselmesinin önüne geçmektedir.

2.5.1. Cam Tavan (Cam Tavan Sendromu) Kavramı

Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk kez 1986'da Wall Street Journal gazetesindeki bir makalede kullanılmıştır ve günümüze kadar pek çok çalışmaya konu olmuştur. Burada ki ifadeye göre cam tavan kavramı; kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yaklaştıkça, görünmeyen engellerin varlığı yükselmelerine engel teşkil etmekte şeklindedir (Lockwood, 2004).

Literatüre bakıldığında cam tavan kavramı/ cam tavan sendromu ile ilişkili bir çok tanım ve ifadeye yer verilmektedir. Bunlardan bazıları;

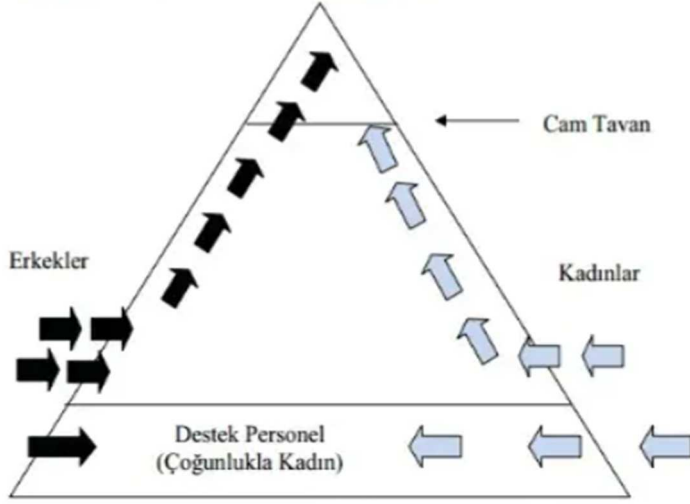
- Cam tavan, kadınların kurumsal merdivenden ilerlemelerini ve üst düzey konumlara gelmesini engelleyen görünmez veya suni engeller olarak tanımlanmaktadır (Khuong ve Thi Lan Chi, 2017).
- Cam tavan terimi, çalışan kadınların nereye ulaşmak istediklerini görebilen ancak görünmez bir engel tarafından her düzeyde engellenmiş olmalarını ve tüm hayal kırıklıklarını tanımlamak için kullanılır (Mavin, 2000).
- Cam tavan kavramı, çalışan kadının başarısına ve uygunluğuna bakılmaksızın üst yönetim kadroları tarafından ilerlemesini engelleyen, açık bir şekilde görülemeyen ve aşılamayan engeller anlamına gelmektedir (Özyer ve Azizoğlu, 2014).

- Cam tavan, kadınlar ve azınlık grupları için kurumsal bir merdivende yukarı doğru hareket etmelerini engelleyen görünmez bir bariyeri ifade etmektedir (Weyer, 2007:483).
- Cam tavan ifadesi “bir örgütlenmenin üst pozisyonlarına ilerlemesi karşısında yaşadığı engellerdir” (Noe, 2009).
- Bir başka ifade ile ; devlette, örgütlerde, kuruluşlarda çalışan yönetici pozisyonundaki kadınların belli bir seviyeye geldikleri fakat onun ötesine geçmelerine engel olan durumların tamamına “ Cam Tavan Sendromu ” denilmektedir (Şiyve, 2004).

Cam tavan sendromunu açıklamak için yapılan bir deneyde; pirelerin farklı yükseklikte zıpladıkları görülmüştür. Pireleri 30 cm yükseklikteki bir cam fanusun içine koyarlar. Metal zemine ısı verildikten bir süre sonra pirelerin zıplayarak kaçmaya çalıştığını fakat cam tavana çarpıp tekrar yere düştükleri görülür. Zeminin sıcak olması ile bu işlem pirelerin tekrar tavana çarpıp yere düşmesi ve sıcak zeminden tekrar kaçışı şeklinde seyreder. Pireler camın ne olduğunu bilmediklerinden kendilerini neyin engellediğini bir türlü anlayamazlar. Defalarca kafalarını cama vuran pireler sonunda o zemin üzerinde sadece 30 cm’ den fazla zıplamamayı öğrenirler. Deneyin bir sonraki aşamasında tavandaki cam kaldırılır ve zemin ısıtılır. Tavandaki cam kaldırılmasına rağmen pireler hala 30 cm zıplamaktadırlar. Daha yükseğe zıplama imkanları varken bunu düşünemezler ve kafalarını cama vura vura öğrendikleri bu baskı ile yaşamlarını sürdürmeyi öğrenirler. Fanusun üzeri açık olmasına rağmen kaçma girişiminde bulunmazlar. Çünkü zihinlerinde oluşan bu engel hala varlığını sürdürmektedir. Pireler üzerinde yapılan bu deneyde engellendiklerinde nasıl davrandıkları açıklanmıştır. Bu deney ile canlıların engellendiğinde göstermiş olduğu davranışa “Cam Tavan Sendromu” denilmiştir (Wirth, 2001).

Cam tavan engelini bir şekilde açıklamak gerekirse;

Aşağıda Şekil 2’de kadın ve erkeklerin örgüt içindeki kariyer ilerleyişini görmekteyiz. Şekil 2’de de belirtildiği gibi kadın çalışanlar kariyer basamaklarını tırmanırken cam tavan adı verilen engele takılmaktadır fakat erkek çalışanlar bu engele takılmadan kariyer basamaklarını rahatça tırmanmaktadır.



Şekil 2. Örgütsel Piramitte Cam Tavan Engeli

Kaynak: Wirth, 2001

2.5.2. Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Etmenler

Türkiye ve Dünya’da, cam tavan engelleri farklı şekillerde sınıflandırılrsa da bütüncü bir bakış açısıyla, toplumsal, bireysel ve örgütsel olmak üzere 3 başlık altında toplanmaktadır (Dreher, 2003). Kadın yöneticilerde cam tavan engelleri Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5

Kadın yöneticilerde cam tavan engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none"> • Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki Ayrım • Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar) 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama

Kaynak: Dreher, 2003.

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Çoklu Rol Üstlenme

Günümüzde kadın çalışma yaşamında aktif bir şekilde yer alıyor olsa da kadınların üzerindeki eş ve anne rolünün yüklemiş olduğu sorumluluklarda herhangi bir azalma olmadan devam etmektedir. Bu nedenle de evlenen kadınlar veya çocuk sahibi olan kadınlar hem ev işleri, hem eşine karşı olan sorumlulukları, hem çocuğuna karşı olan sorumluluklarına öncelik verip çalışan kadın rolünden vazgeçmişlerdir. Ya da çalıştığı iş yerinden ayrılma eğilimi artmış, kısmi zamanlı işleri tercih eder duruma gelmişlerdir (Soysal ve Baynal, 2016).

Yönetici kademelerinde çalışmak, terfi alabilmek ve profesyonel işlerde tanınmak için uzun saatler boyunca çalışmak gerekir. Kadınların ev işlerinin idaresi ve çocuk bakımı için uzun saatlere ihtiyacı vardır. Bu sebeple bir çok kadın, kariyerleri uğruna evliliklerinden ve çocuklarından vazgeçmek zorunda kalabilmektedirler (Hoşgör ve ark., 2016). Kadınların çalışma yaşamında karşılaştığı bu tür sorunlar kadınların rol çatışması yaşamasına ve manevi anlamda yıpranmasına sebebiyet vermektedir.

Günümüzde birçok kadın, örgütlerde aile yaşamını gözeten esnek çalışma saatlerinin yoksunluğunda dolayı üst düzey yöneticilik pozisyonlarıyla ilgilenmediklerini belirtmektedir. Bu durumu aşabilen çok az sayıda kadın çalışan üst düzey yönetici kademelerine çıkabilmektedir (Çalış, 2017).

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna ilerleyemeyişinin bir diğer sebebi de kendi kişisel tercih ve algılarıdır. Kadınların yöneticilik pozisyonlarına yükselebilmesi için aşması gereken asıl engel kendi kendine koyduğu engellerdir (Güldal, 2006). Ülkemizde cam tavan üzerine yapılmış bir çalışmada kadınların kariyerlerini engelleyen asıl sebebin kadınların bizzat kendileri olduğu görüşü desteklenmektedir. Yapılan bu çalışmaya göre kadınların kendi kendilerine koyduğu engeller şu şekilde sıralanmıştır (Aycan, 2005):

- ✓ Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar,
- ✓ Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek,
- ✓ Kararsızlık, özgüven eksikliği ve ne istediğini bilmemek,
- ✓ Koşullarını değiştirmek ve kendini geliştirmek konusunda isteğinin ya da inancının olmayışı,
- ✓ Sistemi desteklemek zorunda hissetmek,
- ✓ Kariyer yönelimli olmamak ya da kariyerde yükselmeyi tercih etmemek,
- ✓ Kariyerde yükselmek için gerekli ve zorunlu olan durumları göze alamamak.

Kadınların çoğu zaman öncelikleri iyi bir anne olmak yönündedir. Bu durumda kadınların yaşamında farklı sorunları doğurmaktadır. Örneğin; iş seyahatleri yapamamak, fazla mesaiye kalamamak ve evde daha çok vakit geçirme isteği gibi kişisel tercihleri beraberinde getirerek kariyer fırsatlarının önüne geçmektedir. Bu gibi sebeplerden dolayı,

yönetici olmayı ya da üst düzey yöneticilik pozisyonuna yükselmeyi kendilerine uygun görmezler hatta “erkek gibi kadın” şeklinde ifadelerle karşılaşma endişesi de taşımaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Mesleki Ayrım

Toplumumuzda sosyo-kültürel yapıya bağlı olarak cinsiyete göre kalıplaşmış bazı mesleki sınıflandırmalar yapılmaktadır. Erkeklerin yapı itibariyle kadınlara göre bedensel olarak daha güçlü oluşu ve kadınlara oranla daha az sorumluluklarının olması sebebiyle; tamircilik, mühendislik, doktorluk, müfettişlik, müdürlük, yöneticilik gibi mesleklerin erkeklere yönelik meslekler olarak benimsenmesine neden olmuştur. Kadınlar ise bakıcı, temizlikçi, tezgahçı, hizmetli, sekreter, öğretmen, hemşire gibi mesleklerle özdeşleştiği ve kadına daha uygun olduğu inancı yerleştiği için mesleki seçimlerinde ve kararlarında toplumdan etkilenmişlerdir (Kutunis ve Çetinel, 2016).

Türkiye’de yasal olarak çalışma hayatında cinsiyetler arası eşitlik olsa da uygulama alanında hala kadınlara karşı kalıplaşmış önyargıların varlığından söz etmek mümkündür. Bu durum da kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri için ve üst düzey yönetim pozisyonuna gelebilmeleri için erkeklerden daha çok çalışmaları, daha çok emek harcamaları ve daha uzun süre beklemelerine neden olabilmektedir (Kutunis ve Çetinel, 2016). Tüm bunlara bağlı olarak kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları mesleki ayrımcılık engeli kadınlarda cam tavan sendromuna sebep olmaktadır.

Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Basmakalıp önyargılar olarak da bilinen stereotipler; cinsiyetle ilişkilendirilen kalıplaşmış önyargıları ifade edilmektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010). Cinsiyete özgü stereotipler kadınların iş yaşamında yanlış algılanmasına sebep olmakta ve yönetici pozisyonunda kadın rol modellerinin oluşmasını engelleyebilmektedir. Bu durum da kadınların yöneticiler için atfedilen bu rollere uygun olmadığı algısına neden olabilmektedir (Akyurt ve Tuncer, 2020)

Stereotipler kadınların üst düzey yöneticilik pozisyonlarına yükselmesini engelleyen başlıca faktörlerdendir. Yapılan bir araştırmada kadınların %69'u, kadınların üst düzey yönetici kademelerine erişebilmelerinin erkeklere oranla oldukça güç olduğunu belirtirken, %90'ı bir üst düzey yönetici kademesine erkek yöneticilerin stereotip düşüncelerinden dolayı erişemediklerini göstermektedir (Zel, 2002).

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları

Örgüt kültürü, örgüt üyelerinin davranışlarını şekillendiren ve onları birbirine bağlayan ortak normlar, davranışlar, inançlar ve değerlerden oluşan bir sistemdir (Hopman ve Lord, 2009). Kadın çalışanların kariyer gelişiminde önemli bir yere sahip olan örgüt kültürü ve örgüt politikaları doğru yönetilmediği takdirde, kadın çalışanların kariyer fırsatlarının önünde engel de oluşturabilmektedir. Bu sebeple örgüt kültürünün erkek egemen bir örgüt yapısına sahip olması, örgütün kadına olan bakış açısı ve kadınlar için kolaylaştırıcı politikaları olup olmaması oldukça önemlidir (Oakley, 2000).

Örgüt politikası ise; erkek ve kadın çalışanlara yönelik örgüt tarafından izlenen uygulamalar ve bakış açılarının bütünüdür (Çetin ve Atan, 2012: 126). Her örgütün kendi bünyesinde performans değerlendirme, ücret ve terfi gibi konularda uygulamakta olduğu bir takım politikaları mevcuttur. Örgütler bu politikalara bağlı olarak kadın ve erkek çalışanlara eşit davranmayabilirler. Örgütlerin uygulamış olduğu terfi, ücret ve performans değerlendirme politikalarında, çalışanlara deneyim kazandırabilecek görevlendirmelerde kadınlara daha az yer vererek kadınların çalışma ortamında daha az deneyimli olmasına ve terfi, ücret ve performans değerlendirme aşamasında dezavantajlı konuma düşmelerine sebep olabilmektedirler (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Mentor Eksikliği

Mentorluk, örgütün deneyimli çalışanı ile yeni işe başlayan çalışanı arasında gerçekleşen koçluk, destekleyicilik ve rehberlik etmek suretiyle bireysel ve profesyonel performansı artırmak amacıyla yapılan edinilmiş deneyimlerin yeni çalışana aktırıldığı karşılıklı fikir alışverişini ifade eden bir kavramdır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Mentorluğun amacı; örgütte yeni işe başlayan ve öğrenme eğilimi içinde olan kişiyi, çalıştığı ortamda daha hızlı yükseltmeyi, başarılı olmasını sağlamayı ve geliştirmeye çalışmaktır (Özkalp ve Kirel, 2013: 577).

Mentorluk ilişkisi kadın çalışanların kariyer gelişiminde cam tavandan korunması konusundan oldukça önemli bir yere sahiptir. Fakat kadın çalışanlar mentor bulma konusunda çeşitli sorunlar yaşamaktadırlar. Kadın yönetici sayısının azlığı, erkek yöneticilerin kadınlara mentorluk yapmak istememesi, kadın mentor sayısının az olması gibi birçok sebep kadınların yönetim kademelerinde ilerleyişini olumsuz olarak etkilemektedir (Çakınberk, 2011).

İnformal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılmama

İnformal iletişim ağları diğer bir adıyla şebekeleşme (networking), örgütün belirlemiş olduğu hedef ve amaçlar doğrultusunda haber akışını sağlayan özel bağlantıları ifade eden bir kavramdır (Fernandez ve Rubineau, 2019). Örgüt içinde ilerlemek ve başarılı bir yönetici konumuna gelmek isteyen çalışanların informal iletişim ağlarını aktif ve iyi bir şekilde kullanması önemlidir. Bu durumun farkında olan erkek çalışanlar, kariyerlerinde mesafe kat edebilmek için yoğun bir şekilde şebekelerden faydalanmaktadırlar. Fakat kadın çalışanlar, şebekeleri çoğunlukla bencil olarak adlandırmakta ve gerçeklik içermeyen duygulara dayandığını düşündükleri için şebekelerden faydalanmayı çok fazla tercih etmemektedirler (Deemer ve Fredericks, 2006: 183). Kadınların informal iletişim ağlarına katılma konusundaki eksikliği onların üst yönetim kademelerine çıkarken bir takım engellerle karşılaşmasına sebep olmaktadır.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM GEREÇ VE YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Türü

Bu araştırma; toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselirken kadınlar tarafından karşılaşılan engellerin değerlendirildiği tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

3.2. Araştırmanın Uygulandığı Yer ve Zaman

Araştırmada Çanakkale il sınırları içinde bulunan 3 ayrı kurumda (Kipa AVM (Alışveriş Merkezi), İl Merkez Belediyesi ve Çanakkale Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi) 20 Şubat 2019 – 18 Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir.

3.3. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Çanakkale il sınırları içinde bulunan; Kipa AVM (n=118 çalışan), İl Merkez Belediyesi çalışanı (n= 550 kişi) ve Çanakkale Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi (n=115) çalışan olmak üzere farklı departmanlarda çalışmakta olan tüm kadrolardan 783 kişi oluşturmaktadır.

Evreni bilinen örneklem yöntemine göre $(n=N.t2.p.q/d2 (N-1)+t2.p.q)$ örneklem grubu hesaplandığında %95 güven aralığında n=258 olarak hesaplanmıştır.

Çalışmamızda üç farklı kurumda çalışan ve çalışmaya katılmayı kabul eden toplam 300 kişi örneklem grubunu oluşturdu. Kurumlar arasındaki farklılığı değerlendirebilme adına her kurumdan 100'er katılımcı örneklem grubuna dahil edilmiştir.

Örnekleme dahil edilme kriterleri;

- Katılımcıların belirtilen kurumlarda görev yapıyor olması,
- Katılımcıların araştırmaya katılmaya gönüllü olmasıdır.

Örnekleme dahil edilmeme kriterleri;

- Katılımcıların araştırmaya katılma konusunda gönüllü olmayışı ya da araştırmadan çekilmeye karar vermesi durumları, katılımcıların örnekleme dahil edilmeme kriterlerini oluşturur.

3.4. Araştırmanın Değişkenleri

Cam Tavan Engelleri Ölçeği araştırmanın “*bağımlı değişkenini*” oluştururken, araştırmanın “*bağımsız değişkenlerini*” ise cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan kurum, statü, toplam çalışma yaşamı süresi, gelir durumu, aile tipi, ikamet edilen yer ve katılımcının evli olması halinde eşi ile ilgili cevaplandırması gereken soruların yer aldığı sosyo-demografik ve çalışma özellikleri oluşturur.

3.5. Veri Toplama Araçları

Veri toplama aracı olarak sosyo-demografik özellikleri inceleyen “anket formu” ve kadınların kariyer basamaklarında yükselmelerini engelleyen faktörleri incelemek için “Cam Tavan Engelleri Ölçeği” kullanılmıştır (Ek 1).

3.5.1. Anket formu

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin araştırıldığı 14 soru yer almaktadır. Bu bölümde; cinsiyet, yaş, eğitim durumu, medeni durum, çalışılan kurum, statü, toplam çalışma yaşamı süresi, gelir durumu, aile tipi, ikamet edilen yer ve katılımcının evli olması halinde eşi ile ilgili cevaplandırması gereken bazı sorular yer almaktadır.

3.5.2. Cam Tavan Engelleri Ölçeği

Cam Tavan Engelleri Ölçeği Karaca (2007) tarafından “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma” adlı yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmış, geçerlilik ve güvenilirliği test edilmiş 5’li Likert tipi bir ölçektir. Ölçekteki maddeler 1=Kesinlikle Katılmıyorum, 2=Katılmıyorum, 3=Kararsızım,

4=Katılıyorum, 5=Kesinlikle Katılıyorum şeklindeki ifadelerle değerlendirilmiştir. Ölçek kadınların üst düzey yönetici konumuna yükselmelerine engel olan faktörlerin neler olduğu ve toplumsal cinsiyet etkeninin bu konuda ne derece etkili olduğunu saptamak amacıyla geliştirilmiş 38 sorudan oluşmaktadır. Olumsuz ifadeye sahip maddeler tersten kodlanmaktadır. Buna göre “1, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38” maddeler olumsuz bir tutumu nitelemektedir.

Ölçek yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Alt boyutlar; örgüt kültürü ve politikaları, kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme, informal iletişim ağlarına (networklara) katılamama, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotiplerdir. Bu alt boyutlardan alınan yüksek puanlar cam tavan engellerinin fazlalığını ifade etmektedir.

Ölçek Karaca (2007) tarafından Cronbach Alpha güvenilirlik testine tabi tutulmuş ve elde edilen sonucun kabul edilebilir oranın üzerinde bir güvenilirliğe sahip olduğu görülmüştür.

Güvenilirlik Analizi

Bu çalışmada Cam Tavan Engelleri Ölçeği Cronbach Alpha (α) katsayısı $\alpha=0,880$ olarak saptanmıştır. Ölçeğin tamamı ve alt boyutları için Cronbach Alpha katsayısı 0,63-0,88 arasındadır (Tablo 6).

Tablo 6

Cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarının maddeleri, alabileceği puanlar ve cronbach alfa katsayısı (n=300)

	Madde sayısı	Maddeler	Minimum Puan	Maksimum Puan	Cronbach Alfa katsayısı
Ölçek Toplam	38	Hepsi	86	190	0,880
Alt Boyut 1 Çoklu Rol Üstlenme	5	1-2-3-4-5	5	25	0,647
Alt Boyut 2 Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	7	6-7-8-9-10-11-12	7	35	0,738
Alt Boyut 3 Örgüt Kültürü ve Politikaları	8	13-14-15-16-17-18-19-20	8	40	0,691
Alt Boyut 4 İnformal İletişim Ağları (Networklar)	3	21-22-23	3	15	0,661
Alt Boyut 5 Mentorluk	2	24-25	2	10	0,652
Alt Boyut 6 Mesleki Ayrım	6	26-27-28-29-30-31	9	30	0,625
Alt Boyut 7 Stereotipler	7	32-33-34-35-36-37-38	11	35	0,883

Tablo 6’da Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutları için; madde sayısı, maddeler, alınabilecek minimum-maksimum puanlar ve cronbach alfa katsayı değerleri verilmiştir. Buna göre; ölçekte Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu için beş, Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları alt boyutu için yedi, Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu için sekiz, İnformal İletişim Ağları alt boyutu için üç, Mentorluk alt boyutu için iki, Mesleki Ayrım alt boyutu için altı ve Stereotipler alt boyutu için ise yedi madde bulunmaktadır.

Çoklu Rol Üstlenme alt boyutu; 1-2-3-4 ve 5. maddeler, Kadınların Kişisel Tercih Algıları alt boyutu; 6-7-8-9-10-11 ve 12. maddeler, Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyutu; 13-14-15-16-17-18-19 ve 20. maddeler, İnformal İletişim Ağları; 21-22 ve 23. maddeler, Mentorluk; 24. ve 25. maddeler, Mesleki Ayrım alt boyutu; 26-27-28-29-30 ve 31. maddeler, Stereotipler alt boyutu; 32-33-34-35-36-37 ve 38. maddelerden oluşmaktadır.

Buna göre; ölçekte Cronbach Alfa katsayı değerleri çoklu rol üstlenme alt boyutu için $\alpha=0,647$, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutu için $\alpha=0,738$, örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu için $\alpha=0,691$, informal iletişim ağları alt boyutu için $\alpha=0,661$, mentorluk alt boyutu için $\alpha=0,652$, mesleki ayırım alt boyutu için $\alpha=0,625$ ve stereotipler alt boyutu için ise $\alpha=0,883$ olarak hesaplanmıştır.

Tablo 7

Katılımcıların cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların dağılımı

	n	$\bar{X} \pm ss$	Minimum Puan	Maximum Puan
Çoklu Rol Üstlenme	300	18,4±4,3	5	25
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	300	26,81±5,1	7	35
Örgüt Kültürü ve Politikaları	300	27,8±5,6	8	40
İnformal İletişim Ağları	300	10,4±2,8	3	15
Mentorluk	300	6,5±2,0	2	10
Mesleki Ayırım	300	20,5±4,6	9	30
Stereotipler	300	26,8±6,0	11	35
Ölçek Tamamı	300	137,1±20,1	86	190

\bar{X} (aritmetik ortalama), ss (standart sapma)

Tablo 7’da araştırmaya katılan çalışanların Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının dağılımı verilmiştir. Bu tabloya göre katılımcıların Cam Tavan Engelleri Ölçeği toplam puan ortalamasının 137,1±20,1, minimum puanın 86 ve maksimum puanın 190 olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların Çoklu Rol Üstlenme alt boyutunun puan ortalamasının 18,4±4,3 ve minimum puanın 5, maksimum puanının 25, Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları alt boyutunun maksimum 35, minimum 7 ve alt boyut ortalamasının 26,81±5,1, Örgüt Kültürü ve Politikaları alt boyut ortalamasının 27,8±5,6, maksimum puanının 40 ve minimum puanının 8, İnformal İletişim Ağları alt boyut ortalamasının 10,4±2,8, maksimum puanının 15 ve minimum puanının 3, Mentorluk alt boyut ortalamasının 6,5±2,0, minimum puanın 2 ve maksimum puanının 10, Mesleki Ayırım alt boyut ortalamasının 20,5±4,6, maksimum puanının 30 ve minimum puanının 9 ve Stereotipler alt boyut ortalamasının 26,8±6,0,

maksimum puanının 35 ve minimum puanının ise 11 olduğu yapılan analiz sonucunda saptanmıştır.

3.6. Araştırmanın Uygulanması

Anketler yüz yüze görüşme tekniği ile üç kurumdan 20 şubat 2019 – 18 Nisan 2019 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formlarının dağıtım aşamasında kurum çalışanlarına araştırmaya katılımın gönüllülük esasına dayalı olduğu ve katılımcıların istedikleri zaman formu doldurmaktan vazgeçebilecekleri belirtilmiştir. Anketin doldurulması yaklaşık 15-20 dakika sürmüştür. Çalışmaya katılmayı kabul eden 310 katılımcının anketi değerlendirilerek eksik ve hatalı doldurulan anket formlarının elenmesinin ardından toplam 300 anketin verileri analize tabi tutulmuştur.

3.7. Araştırmanın Etiği

Yapılan çalışmanın toplumsal etik kurallara uygunluğunun test edilmesi ve anket uygulaması için öncelikle Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Klinik Araştırmalar Etik Kuruluna 2011-KAEK-27/2018-E.180016232 proje numarasıyla başvurulmuş ve 28.11.2018 tarihli 21-09 no'lu karar ile gerekli onay alınmıştır (EK 2).

Etik kurul izninin ardından ilgili kurumlardan kurum izinleri alınmıştır. anakkale Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi'nde araştırmanın yapılabilmesi için Çanakkale İl Sağlık Müdürlüğü'nden (EK 3), Çanakkale Belediyesi için İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü'nden (EK 4), Kipa AVM yönetiminden gerekli resmi izinler alınmıştır (EK 5).

Araştırmayla ilgili gerekli izinlerin alınmasının ardından anket formları ilgili kurumlarda uygulanmaya başlanmıştır.

3.8. Araştırmanın Sınırlılıkları

Araştırma sadece Çanakkale ilinde bulunan üç farklı kurum ve sektörde çalışmakta olan farklı kadrolardan kadın ve erkek çalışanlara uygulanmıştır. Bu nedenle bulunan sonuçlar ülke çapında genellenemez.

Katılımcıların ifadeleri çalışmanın yapıldığı tarih aralığında ve özbildirimlerine dayanmaktadır.

3.9. Verilerin Analiz Yöntemi

Verilerin değerlendirilmesinde SPSS versiyon 25.0 paket programı [Statistical Packages for the Social Sciences version 25.0 commercial software (IBM Corp.; Armonk, NY, USA)] kullanılmıştır. Katılımcıların genel özellikleri için tanımlayıcı analizler yapılmıştır (sayı, yüzde, ortalama vs). Sayısal değişkenlerin normallik testi Shapiro-Wilk testi ve basıklık-arpıklık katsayı değerleri ile kontrol edilmiştir. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve yedi alt boyutuna ait toplam puanlar arasındaki farklılıklar diğer özellikler açısından birbirleriyle Tek Yönlü Varyans analizi (ANOVA) ve Bağımsız Gruplar T-testi ile karşılaştırılmıştır. Varyans analizini takiben DUNCAN oklu karşılaştırma testleri (Post-Hoc test) uygulanmıştır. İstatistiksel olarak $p < 0,05$ anlamlı kabul edilerek Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson arpım Moment Korelasyon analizi ile incelenmiştir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA BULGULARI

Toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engelleri incelemek amacıyla 300 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmanın anket sonuçlarından elde edilen bulgular 4 bölümde incelenmiştir.

1. Katılımcılara ve eşlerine ait sosyodemografik ve tanıtıcı özelliklerine ilişkin bulgular,
2. Katılımcılara ve eşlerine ait sosyodemografik ve çalışma özelliklerine göre Cam Tavan Engelleri Ölçeği ile alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular,
3. Katılımcıların çalıştıkları kuruma göre sosyodemografik özellikleri ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılmasına ilişkin bulgular,
4. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarının korelasyon analizi.

4.1.Katılımcılara ve Eşlerine Ait Sosyodemografik ve Tanıtıcı Özelliklerine İlişkin Bulgular

Tablo 8.

Katılımcıların Sosyodemografik ve Tanıtıcı Özellikleri (n=300)

Değişkenler	Gruplar		
	$\bar{X}\pm ss$	Min	Max
Yaş	35,8±8,0	18	60
Çalışma Süresi(Yıl)	10,2±7,3	1	40
		n	%
Çalıştığı Kurum	Hastane	100	33,3
	Kıpa AVM	100	33,3
	Belediye	100	33,3
Cinsiyet	Kadın	152	50,7
	Erkek	148	49,3
Yaş Grupları	18-25	27	9,0
	26-33	98	32,7
	34-41	105	35,0
	42 ve üzeri	70	23,3
Medeni Durum	Evli	201	67,0
	Bekar	99	33,0
Eğitim Durumu	Lise	114	38,0
	Ön Lisans	77	25,7
	Lisans	84	28,0
	Lisansüstü ve üzeri	25	8,3
İş Yeri Statüsü	Yönetici	27	9,0
	Çalışan	273	91,0
Çalışma Süresi(Yıl)	1-5	100	33,3
	6-10	80	26,7
	11-15	62	20,7
	16-20	26	8,7
	21 üzeri	32	10,7
İkamet Yeri	İl Merkezi	270	90,0
	Diğer	30	10,0
Ailenin Gelir Durumu	Gelir<Gider	82	27,3
	Gelir=Gider	165	55,0
	Gelir>Gider	53	17,7
Aile tipi	Çekirdek Aile	240	80,0
	Geniş Aile	44	14,7
	Parçalanmış Aile	16	5,3

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma, kategorik değişkenler için say ve % şeklinde verildi. \bar{X} : Ortalama, ss: Standart sapma Min-Max (Minimum-Maximum).

Tablo 8' de araştırmaya dahil edilen katılımcıların yaş ortalaması $35,8\pm 8,0$ ve çalışma suresi ortalaması $10,2\pm 7,3$ bulunmuştur. Katılımcıların; %50,7'si kadın, %49,3' erkekle ve %35,0'ı 34-41, %32,7'si 26-33, %9'u 18-25, %23,3'  ise 42 ve üzeri yaş aralığında olduğu belirlendi. Yine aynı şekilde katılımcıların %67,0'ı evli, %33,0'ının ise bekar olduğu saptandı.

Katılımcıların aile durumuna baktığımızda; %80,0'ı çekirdekle aile, %14,7'si geniş aile ve %5,3'  ise parçalanmış aile yapısına sahip olduğu girilen veriler sonucunda belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların %38,0'ı lise, %28,0'ı lisans, %25,7'si n lisans ve %8,3' lisansüstü ve üzeri mezunu olduğu tespit edilmiştir.

Çalışmaya katılanların %91,0'ı çalışan iken %9,0'ı ise yönetici statüsünde idi. Çalışma süreleri incelendiğinde %33,3' 1-5, %26,7'si 6-10, %20,7'si 11-15, %8,7'si 16-20, %10,7'sinin ise 21 ve üzeri yıl çalıştığı saptanmıştır.

Katılımcıların %90,0'ı il merkezinde ikamet ederken %10,0'ı il merkezi dışındadır. Gelir düzeylerine göre ise geliri giderine eşit olanların %55,0, geliri giderinden az olanların %27,3 ve geliri giderinden fazla olanların ise %17,7 olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 9

Katılımcıların Eşlerine Ait Sosyodemografik ve Tanıtıcı Özellikleri (n=201)

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma, kategorik değişkenler için say

Değişkenler	Gruplar		
	$\bar{X} \pm ss$	Min	Max
Eş Yaş	38,0 \pm 7,6	20	60
Çocuk Sayısı	1,3 \pm 0,8	0	5
		n	%
Eş Yaş Grupları(Yıl)	18-25	2	1,0
	26-33	63	31,3
	34-41	72	35,8
	41 üzeri	64	31,8
Eş Eğitim Durumu	Lise	91	45,3
	Ön Lisans	40	19,9
	Lisans	55	27,4
	Lisansüstü ve üzeri	15	7,5
Çocuk Sayısı	Yok	25	13,4
	1	100	48,8
	2	66	32,8
	3 ve üzeri	10	5,0
Ev İşlerinde Eş İle Eşit Sorumluluk Paylaşım Durumu	Evet	118	58,7
	Hayır	27	13,4
	Bazen	56	27,9

ve % şeklinde verildi. \bar{X} : Ortalama, ss: Standart sapma Min-Max (Minimum-Maximum).

Tablo 9' da araştırmaya dahil edilenlerin eşlerinin (n=201) yaş ortalaması 38,0 \pm 7,6 ve çocuk sayısı ortalaması ise 1,3 \pm 0,8 olarak saptanmıştır. Katılımcı eşlerinin %35,8'i 34-41, %31,8'i 41 üzeri, %31,3'ü 26-33 ve %1,0'ı 18-25 yaş aralığında olduğu belirlenmiştir.

Katılımcı eşlerinin %45,3'ü lise, %27,4'ü lisans, %19,9'u ön lisans ve %7,5'i lisansüstü ve üzeri mezunu olduğu saptanmıştır. Ayrıca %48,8'i bir, %32,8'i iki, %5,0'ı ise üç ve üzeri çocuk sahibi iken %13,4'ünün ise çocuk sahibi olmadığı tespit edilmiştir.

Katılımcıların ev işlerinde eşleri ile eşit sorumluluk paylaşım durumuna verdikleri cevaplara göre; %58,7'si evet, %27,9'u bazen ve %13,4'ü ise hayır dedikleri anlaşılmıştır.

4.2. Katılımcılara ve Eşlerine Ait Sosyodemografik ve Çalışma Özelliklerine Göre Cam Tavan Engelleri Ölçeği ile Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Araştırmaya katılanların sosyodemografik özellik bulguları ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması aşağıda Tablo 10 üzerinde yer almaktadır.



Tablo 10.

Katılımcıların Sosyodemografik Özellik Bulguları İle Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması (n=300)

		Çoklu Rol Üstlenme	Kadınlara Kişisel Tercih Algılar	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformel İletişim Ağları	Mentorluk	Mesleki Ayrım	Stereotipler	Ölçek Toplamı	
		n	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	
Cinsiyet	Kadın	152	19,6±3,9	28,4±4,6	27,4±5,4	10,4±2,7	6,5±2,0	21,0±4,4	28,9±5,3	142,0±17,9
	Erkek	148	17,1±4,3	25,2±5,2	28,2±5,8	10,4±2,8	6,5±2,0	19,9±4,7	24,7±6,0	132,1±21,0
	t/p		5,268/ <0,001*	5,603/ <0,001*	1,248/ 0,213	0,157/ 0,875	0,409/ 0,683	1,986/ 0,048*	6,397/ <0,001*	4,382/ <0,001*
Medeni Durum	Evli	201	18,3±4,2	27,0±4,5	27,9±5,2	10,3±2,7	6,4±1,9	20,3±4,4	26,6±5,8	136,9±18,5
	Bekar	99	18,5±4,3	26,4±6,1	27,5±6,3	10,6±3,0	6,6±2,1	20,7±4,9	27,3±6,4	137,6±23,1
	t/p		0,469/ 0,640	0,950/ 0,343	0,649/ 0,517	0,716/ 0,456	0,695/ 0,488	0,601/ 0,548	0,962/ 0,338	0,280/ 0,780
Yaş Grupları	18-25	27	18,5±4,3	27,4±5,5	26,4±4,5	10,1±2,9	6,5±1,8	19,9±3,3	29,0±6,2	137,7±17,3
	26-33	98	18,5±4,0	26,7±5,4	27,6±6,1	10,2±3,0	6,5±1,9	20,2±4,8	26,5±6,4	136,1±21,6
	34-41	105	18,2±4,6	26,5±5,1	28,2±5,4	10,5±2,6	6,6±2,0	20,5±4,5	26,2±5,8	136,6±19,3
	42 ve üzeri	70	18,5±4,1	27,4±4,5	27,9±5,6	10,5±2,6	6,4±2,1	21,0±4,7	27,5±5,3	139,1±20,5
	F/p		0,095/ 0,962	0,611/ 0,608	0,762/ 0,516	0,377/ 0,770	0,105/ 0,957	0,559/ 0,642	1,967/ 0,119	0,333/ 0,802
Eğitim Durumu	Lise	114	17,8±4,3 ^{ab}	26,6±4,3	27,5±5,2	10,5±2,8	6,4±2,0	19,9±4,2	26,3±5,7	135,0±16,4
	Ön Lisans	77	17,6±4,0 ^a	26,0±5,8	27,5±5,8	10,0±3,1	6,5±1,9	20,2±4,7	26,7±6,5	134,4±22,8
	Lisans	84	19,7±3,8 ^b	27,8±4,8	28,2±5,8	10,5±2,3	6,8±1,9	21,0±4,8	27,3±6,0	141,2±20,5
	Lisansüstü ve üzeri	25	18,6±5,0 ^{ab}	27,2±6,7	28,8±6,3	10,7±2,7	6,3±2,5	21,9±4,8	28,2±5,4	141,8±23,4
	F/p		4,379/ 0,005**	1,711/ 0,165	0,622/ 0,602	0,837/ 0,474	0,776/ 0,508	1,845/ 0,139	0,910/ 0,437	2,550/ 0,056
İkamet Yeri	İl Merkezi	270	18,6±4,2	26,9±5,2	28,1±5,6	10,5±2,7	6,5±2,0	20,8±4,5	26,9±6,1	138,2±20,1
	Diğer	23	16,3±4,2	26,4±5,2	25,0±4,6	9,3±2,8	6,7±2,0	17,2±4,5	25,3±5,2	126,3±18,7
	t/p		2,410/ 0,023*	0,441/ 0,663	2,448/ 0,013*	1,982/ 0,058	0,5747/ 0,589	3,648/ <0,001*	1,394/ 0,174	2,908/ 0,007*
Gelir Durumu	Gelir<Gider	82	18,1±4,7	27,3±4,7 ^{ab}	28±5,3	10,2±2,9	6,4±1,9	19,8±4,4	26,6±6,6	136,5±19,1
	Gelir=Gider	165	18,3±3,9	26,2±4,9 ^a	27,9±5,4	10,6±2,7	6,5±2,0	20,6±4,5	26,6±5,7	136,7±20,1
	Gelir>Gider	53	18,9±4,7	28,1±6,1 ^b	26,9±6,6	10,1±2,9	6,5±2,0	21,0±4,9	28,0±5,7	139,5±21,7
F/p		0,489/ 0,614	3,281/ 0,039**	0,773/ 0,463	0,783/ 0,458	0,214/ 0,808	1,234/ 0,293	1,247/ 0,289	0,440/ 0,645	
Aile tipi	Çekirdek Aile	240	18,6±4,3	27,2±4,9 ^a	28,0±5,7	10,3±2,7	6,5±1,9	20,6±4,6	27,1±5,9	138,3±19,8
	Geniş Aile	44	17,4±3,9	25,1±5,8 ^b	26,6±5,1	10,3±2,9	6,5±2,2	19,8±4,5	25,7±5,8	131,3±20,4
	Parçalanmış Aile	16	17,4±4,2	25,5±5,6 ^{ab}	28,1±5,6	11,5±2,4	6,6±2,0	19,8±3,8	26,5±8,1	135,4±21,8
t/p		2,142/ 0,119	3,783/ 0,024**	1,112/ 0,330	1,400/ 0,248	0,043/ 0,958	0,854/ 0,427	1,002/ 0,368	2,345/ 0,098	

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma şeklinde verildi. * Bağımsız gruplar T testi. ** Tek Yönlü ANOVA testi kullanıldı. \bar{X} (aritmetik ortalama), ss (standart sapma) Yaş ortalaması= 35,8±8,0, kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi ($p < 0,05$). ^{a-b} aynı harfe sahip gruplar arasında fark yoktur.

Tablo 10’da katılımcıların; medeni durum ve yaş değişkeninden aldıkları puanlar ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında; cinsiyet, eğitim durumu, ikamet yeri, gelir durumu ve aile tipine göre istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmuştur ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçeğin tamamı ile mesleki ayırım, kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme ve stereotipler alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki saptanmıştır (Tablo 10, her biri için $p<0,05$).

Eğitim durumuna göre, sadece çoklu rol üstlenme alt boyutunda eğitim durumu lise olan katılımcıların puanının lisans ile lisansüstü ve üzeri olanlardan anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 10, $p=0,005$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamında anlamlı farklılık yoktur (Tablo 10, her biri için $p>0,05$).

Katılımcıların ikamet yeri bakımından, ölçeğin tamamı, örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme ve mesleki ayırım alt boyut puanları arasında ki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 10, her biri için $p<0,05$) ve il merkezlerinde oturanların il merkezi dışında oturanlara göre puan ortalamaları daha yüksektir.

Katılımcıların gelir durumları bakımından, kadınların kişisel tercih algıları alt boyutu açısından, geliri giderinden düşük olanların geliri giderine eşit olanlardan daha yüksek puana sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 10, $p=0,039$).

Katılımcıların aile tipleri bakımından, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyut puanları açısından çekirdek aile olanların puanının geniş aile olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 10, $p=0,024$).

Tablo 11.

Katılımcıların Çalışma Özellik Bulguları İle Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması (n=300)

		Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih Algular	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformal İletişim Ağları	Mentorluk	Mesleki Ayrım	Stereotipler	Ölçek Toplamı	
		n	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	
Çalıştığı Kurum	Hastane	100	18,0±3,8	25,4±5,1 ^a	26,9±5,0 ^a	10,0±2,4 ^a	6,1±1,8	19,9±4,4 ^a	25,9±5,6 ^a	132,3±17,8 ^a
	Kipa AVM	100	18,1±4,3	27,3±4,3 ^b	26,6±5,4 ^a	10,1±3,1 ^a	6,6±1,9	19,4±3,6 ^a	26,3±6,3 ^a	134,4±16,6 ^a
	Belediye	100	19,1±4,7	27,7±5,6 ^b	29,8±5,9 ^b	11,1±2,6 ^b	6,8±2,1	22,1±5,1 ^b	28,3±5,8 ^b	144,8±23,2 ^b
F/p			2,126/ 0,121	5,914/ 0,003**	10,177/ <0,001**	4,543/ 0,011**	2,938/ 0,055	10,972/ <0,001**	4,840/ 0,009**	11,990/ <0,001**
İş Yeri Statüsü	Yönetici	27	20,1±3,6	27,9±5,9	28,5±6,4	10,2±3,2	6,8±2,1	21,9±4,1	27,3±5,5	142,7±22,3
	Çalışan	273	18,2±4,3	26,7±5,0	27,7±5,5	10,4±2,7	6,5±2,0	20,3±4,6	26,8±6,0	136,6±19,9
t/p			2,494/ 0,030*	0,954/ 0,348	0,608/ 0,548	0,272/ 0,788	0,804/ 0,428	1,882/ 0,069	0,500/ 0,520	1,363/ 0,183
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	100	18,7±3,9 ^{ab}	27,1±4,9	27,1±5,6	10,2±2,8	6,6±1,9	19,9±4,5	27,2±6,5	136,6±18,1
	6-10 Yıl	80	17,2±5,0 ^a	25,6±5,8	27,8±5,3	10,5±2,9	6,3±2,0	5,1±0,3	25,8±5,9	133,5±21,2
	11-15 Yıl	62	18,3±3,7 ^{ab}	27,1±4,6	28,6±5,6	10,3±3,0	7,0±1,8	5,6±0,6	26,3±5,2	138,8±20,2
	16-20 Yıl	26	20,1±3,3 ^b	28,4±4,2	28,3±6,0	10,7±2,3	6,2±2,1	5,3±0,6	28,4±6,3	142,7±21,9
	20 üzeri	32	19,1±4,4 ^{ab}	27,5±4,9	27,9±6,0	10,5±2,3	5,9±2,1	5,6±0,7	28,2±5,5	140,3±21,2
F/p			2,999/ 0,019**	2,097/ 0,081	0,813/ 0,517	0,268/ 0,898	2,090/ 0,082	0,974/ 0,422	1,684/ 0,154	1,470/ 0,211

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma şeklinde verildi. * Bağımsız gruplar T testi. ** Tek Yönlü ANOVA testi kullanıldı. \bar{X} (aritmetik ortalama), ss(standart sapma)Yaş ortalaması= 35,8±8,0, kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi ($p < 0,05$). ^{a-b} aynı harfe sahip gruplar arasında fark yoktur.

Araştırmaya katılanların çalışma özellik bulguları ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 11’de yer almaktadır. Bu karşılaştırmaya göre; çalıştığı kurum, iş yeri statüsü ve çalışma sürelerine göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,05$).

Çalıştığı kurum bakımından; informal iletişim ağları, örgüt kültürü ve politikaları, stereotipler, mesleki ayırım alt boyutları ve ölçeğin toplam puanları arasında belediyede çalışanların puanının hastane ve Kipa AVM’de çalışanlardan daha yüksek olduğu (Tablo 11, her biri için $p<0,05$) ve kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyut puanında ise hastanede çalışanların puanının Kipa AVM ve belediyede çalışanların puanından anlamlı derecede düşük olduğu tespit edilmiştir (Tablo 11, $p=0,003$).

Katılımcıların iş yeri statüsü bakımından; çoklu rol üstlenme alt boyutunun puanları açısından, yöneticilerin çalışanlardan daha yüksek puana sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 11, $p=0,030$).

Katılımcıların çalışma süreleri incelendiğinde ise kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutunun puanları bakımından, çalışma süresi 16-20 yıl olanların, 6-10 yıl olanlardan daha yüksek puana sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 11, $p=0,019$).

Tablo 12

Katılımcı eşlerinin sosyodemografik özellik bulguları ile cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puanların karşılaştırılması (n=201)

		Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih Algılar	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformel İletişim Ağları	Mentorluk	Mesleki Ayrım	Stereotipler	Ölçek Toplamı	
		n	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	
Eş yaş	30 yaş ≤	65	18,1±4,2	27,1±4,7	29,2±5,5 ^a	10,4±2,6	6,7±1,8 ^a	20,7±4,6	26,0±6,3	138,3±19,9
	31-41	72	18,2±4,1	26,8±4,5	27,8±4,7 ^{ab}	10,4±2,7	6,6±1,9 ^a	19,8±4,4	26,3±5,7	136,0±18,4
	41 üzeri	64	18,7±4,5	27,3±4,5	26,7±5,3 ^b	10,0±2,7	5,9±2,0 ^b	20,6±4,1	27,4±5,3	136,6±17,4
F/p			0,434/ 0,648	0,208/ 0,812	3,893/ 0,022**	0,699/ 0,499	3,351/ 0,037**	0,893/ 0,411	1,048/ 0,352	0,272/ 0,762
Eş Eğitim Durumu	Lise	91	18,1±4,5	27,2±4,4	27,7±5,1	10,4±2,7	6,4±1,9	20,5±4,5	27,1±5,5	137,3±17,7
	Ön Lisans	40	18,0±3,9	26,3±4,8	28,0±5,4	10,0±2,7	6,7±2	19,9±4,7	25,6±5,6	134,4±20,8
	Lisans	55	18,5±4,1	27,2±4,4	29,0±5,4	10,4±2,5	6,6±1,8	20,9±3,9	26,6±6,2	139,1±19,1
	Lisansüstü ve üzeri	15	19,7±4,0	27,2±5,5	25,5±4,2	10,1±2,7	5,5±2,1	19,1±4,4	26,0±6,4	133,1±15,5
F/p			0,749/ 0,524	0,425/ 0,735	1,911/ 0,129	0,328/ 0,805	1,450/ 0,230	0,866/ 0,460	0,656/ 0,580	0,744/ 0,527
Çocuk Sayısı	Yok	27	18,0±4,6	27,8±4,3	27,1±6,0	10,7±2,7	6,5±1,9	20,7±4,9	27,9±6,2	138,7±20,6
	1	98	18,6±4,1	27,0±4,6	28,4±5,2	10,1±2,8	6,6±1,9	20,2±4,3	26,3±5,7	137,1±18,3
	2	66	18,0±4,3	26,5±4,5	27,6±5,1	10,2±2,5	6,1±2,0	20,4±4,3	26,4±5,8	135,1±17,8
	3 ve üzeri	10	18,1±4,9	29,2±5,0	28,4±4,4	12,0±1,1	7,2±1,7	20,9±4,8	26,9±5,4	142,7±19,9
F/p			0,263/ 0,852	1,373/ 0,252	0,570/ 0,635	1,786/ 0,151	1,659/ 0,177	0,159/ 0,924	0,595/ 0,619	0,625/ 0,600
Ev İşleri Paylaşım Durumu	Evet	118	18,6±4,3	27,6±4,6	28,1±5,5	10,3±2,7	6,6±2,0	20,7±4,5	26,8±5,8	138,7±19,7
	Hayır	27	17,4±4,2	26,6±4,3	28,1±4,9	10,4±2,4	6,1±1,9	19,4±4,8	26,3±6,6	134,2±16,9
	Bazen	56	18,1±4,2	26,0±4,5	27,5±4,9	10,3±2,8	6,3±1,8	20,0±3,9	26,3±5,5	134,5±16,6
F/p			0,982/ 0,376	2,480/ 0,086	0,219/ 0,804	0,019/ 0,981	0,949/ 0,389	1,226/ 0,296	0,196/ 0,823	1,324/ 0,268

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma şeklinde verildi. * Bağımsız gruplar T testi. ** Tek Yönlü ANOVA testi kullanıldı. \bar{X} (aritmetik ortalama), ss (standart sapma) Yaş ortalaması= 35,8±8,0, kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi ($p < 0,05$). ^{a-b} aynı harfe sahip gruplar arasında fark yoktur.

Katılımcıların eşlerinin sosyo-demografik özellik bulguları ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından alınan puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 12’de yer almaktadır.

Eş eğitim durumu, çocuk sayısı ve ev işleri paylaşım durumu puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutları arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken (Tablo 12, her biri için $p>0,05$); eş yaş grupları ile mentorluk ve örgüt kültürü ve politikaları alt boyut puanları arasında anlamlı ilişki bulunmuştur (Tablo 12, her biri için $p<0,05$). Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda 31 yaş altı olanların puanlarının 41 üzeri olanlardan ve mentorluk alt boyutunda ise 31-41 ve 31 yaş altı olanlar 41 üzeri yaş olanlardan daha yüksek puanlara sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 12, her biri için $p<0,05$).

4.3. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Sosyodemografik Özellikleri ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılmasına İlişkin Bulgular

Hastanede çalışan katılımcıların sosyo-demografik özellik bulguları ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutları puan ortalamaları karşılaştırılması aşağıda Tablo 13’te yer almaktadır.

Tablo 13

Hastanede Çalışan Katılımcıların Sosyodemografik Özellik Bulguları İle Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması (n=100)

		Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih Algılar	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformel İletişim Ağları	Mentorluk	Mesleki Ayrım	Stereotipler	Ölçek Toplamı	
		n	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	
Cinsiyet	Kadın	62	18,5±3,8	26,7±5,0	27,3±4,9	10,2±2,4	6,3±1,9	20,3±4,4	27,4±5,3	136,7±17,6
	Erkek	38	17,1±3,7	23,4±4,6	26,3±5,1	9,7±2,5	5,8±1,8	19,2±4,3	23,5±5,3	125±15,9
		t/p	1,919/ 0,59	3,364/ <0,001*	0,927/ 0,357	0,994/ 0,323	1,309/ 0,194	1,284/ 0,203	3,547/ <0,001*	3,440/ <0,001*
Medeni Durum	Evli	71	18,1±3,8	26±4,6	27,2±5,0	10,0±2,3	6,1±1,9	19,8±4,3	26,2±5,8	133,5±17,3
	Bekar	29	17,6±3,6	24,0±6,0	26,2±4,9	10,1±2,6	6,1±1,7	20,1±4,6	25,1±5,0	129,2±19,2
		t/p	0,707/ 0,482	1,680/ 0,100	0,885/ 0,391	0,209/ 0,835	0,061/ 0,952	0,238/ 0,813	0,925/ 0,359	1,056/ 0,296
Yaş Grupları	18-25	9	17,6±3,7	24,9±6,0	29,3±5,2	10,7±2,3	6,4±1	21,1±4,4	28,3±6,1	138,3±22,3
	26-33	22	18,4±3,3	24,5±5,5	28,4±4,7	9,7±2,8	6,4±1,9	19,6±5,8	24,7±6,4	131,6±20,6
	34-41	41	18,1±4,0	25,7±5,0	25,8±5,0	10,1±2,3	6,0±2,0	19,8±4	25,5±5,1	131±15,2
	42 ve üzeri	28	17,5±3,9	26,0±4,7	26,6±4,8	9,9±2,3	5,9±1,8	20,0±3,8	26,7±5,3	132,6±18,2
		F/p	0,296/ 0,828	0,463/ 0,709	2,106/ 0,105	0,345/ 0,793	0,406/ 0,749	0,276/ 0,843	1,205/ 0,312	0,424/ 0,736
Eğitim Durumu	Lise		17,8±3,3	26,2±4,0 ^a	26,2±4,0	27,7±4,6	10,5±2,1	6,3±2,0	20,5±4,7 ^a	28,0±5,3
	Ön Lisans		17,0±3,7	23,6±5,1 ^{ab}	23,6±5,1	25,8±4,6	10±2,9	5,7±1,7	19,6±4,4 ^b	24,8±5,0
	Lisans		18,8±4,0	25,9±5,4 ^{ab}	25,9±5,4	27,5±5,2	9,9±2,0	6,5±1,6	19,7±4,4 ^b	24,8±6,3
	Lisansüstü ve üzeri		19,0±3,8	28,3±4,4 ^b	28,3±4,4	27,5±5,8	9,7±2,5	6,2±2,3	20,3±4,3 ^{ab}	28,2±4,7
		F/p	1,721/ 0,168	3,497/ 0,019 **	0,917/ 0,436	0,299/ 0,826	1,137/ 0,338	0,211/ 0,889	2,776/ 0,045 **	2,554/ 0,060
Ailenin Gelir Durumu	Gelir<Gider	23	18,2±3,9	26,2±4,7 ^a	28,0±4,2	9,9±2,2	6,5±1,8	18,6±4,1	24,8±6,5	132,1±15,7
	Gelir=Gider	66	17,5±3,8	24,4±4,9 ^a	26,7±5,1	10,1±2,5	6,0±1,8	20,4±4,5	25,8±5,4	131,0±19,2
	Gelir>Gider	11	20,0±3,0	29,9±4,4 ^b	25,8±5,9	9,9±2,6	6,3±2,3	19,6±4,0	28,7±4,2	140,3±11,8
		F/p	2,087/ 0,130	6,403/ 0,002 **	0,820/ 0,443	0,051/ 0,950	0,691/ 0,504	1,546/ 0,218	1,873/ 0,159	1,291/ 0,280
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	26	18,3±3,5	25,0±5,8	27,2±4,9	10,2±2,5	6,4±1,7	20,3±5,0	27,0±6,0	134,3±18,8
	6-10 Yıl	38	17,0±3,7	25,0±5,1	26,9±4,3	10,0±2,4	6,2±1,9	19,6±3,7	24,6±5,1	129,3±16,4
	10 Yıl üzeri	36	18,8±3,9	26,3±4,6	26,7±5,7	9,9±2,4	5,9±1,9	19,9±4,6	26,5±5,6	133,9±18,7
		F/p	2,155/ 0,121	0,761/ 0,470	0,075/ 0,928	0,118/ 0,889	0,714/ 0,492	0,161/ 0,852	1,719/ 0,185	0,830/ 0,439

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama ± standart sapma şeklinde verildi. * Bağımsız gruplar T testi. ** Tek Yönlü ANOVA testi kullanıldı. \bar{X} (aritmetik ortalama), ss(standart sapma) Yaş ortalaması= 36,6±7,8, kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (p<0.05). ^{a-b} aynı harfe sahip gruplar arasında fark yoktur.

Tablo 13'te katılımcıların; medeni durum, yaş grupları ve çalışma süresine göre puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaz iken ($p>0,05$); cinsiyet, eğitim durumu ve ailenin gelir durumuna göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçeğin tamamı ile kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler alt boyutunun puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık saptanmıştır (Tablo 13, her biri için $p<0,05$) ve kadınların puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumuna göre bakıldığında ise kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutunda eğitim durumu önlisans olan katılımcıların puanlarının lisansüstü ve üzeri olanlardan anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 13, $p=0,019$). Stereotipler alt boyutunda ise eğitim durumu lise olanların ön lisans ve lisans olanlardan daha yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 13, $p=0,045$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamında istatistiksel açıdan anlamlı fark olmadığı saptanmıştır (Tablo 13, her biri için $p>0,05$).

Hastanede çalışan katılımcıların gelir durumları bakımından, kadınların kişisel tercih algıları alt boyut puanlarının arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark olduğu (Tablo 13, $p=0,002$) ve bu farkın geliri giderinden büyük olanların geliri giderine eşit ve geliri giderinden küçük olanlardan daha yüksek puanlara sahip olmasından kaynaklandığı belirlenmiştir.

Tablo 14

Kipa AVM’de Çalışan Katılımcıların Sosyodemografik Özellik Bulguları İle Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması (n=100)

			Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih Algılar	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformal İletişim Ağları	Mentorluk	Mesleki Ayrım	Stereotipler	Ölçek Toplamı
		n	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$
Cinsiyet	Kadın	44	20,0±3,4	29,5±3,6	24,7±5,1	9,7±3,4	6,6±2,0	19,1±3,4	29,3±5,5	138,7±13,5
	Erkek	56	16,6±4,3	25,7±4,2	28,2±5,2	10,4±2,8	6,6±1,9	19,5±3,9	23,9±5,9	131,0±18,0
		t/p	4,264/ <0,001*	4,909/ <0,001*	3,405/ <0,001*	1,160/ 0,249	0,131/ 0,896	0,589/ 0,558	4,665/ <0,001*	2,386/ 0,015*
Medeni Durum	Evli	65	17,8±4,3	27,1±4,2	26,7±5,4	10±3,1	6,5±1,8	19,4±4,0	25,4±5,7	132,9±17,0
	Bekar	35	18,7±4,2	27,8±4,6	26,5±5,6	10,2±3,1	6,8±2,1	19,3±3,0	27,9±7,0	137,1±15,6
		t/p	0,979/ 0,330	0,755/ 0,453	0,243/ 0,809	0,309/ 0,758	0,551/ 0,583	0,007/ 0,994	1,804/ 0,076	1,253/ 0,214
Yaş Grupları	18-25	16	19,1±4,9	28,6±5,2	24,9±3,5 ^a	9,4±3,1	6,5±2,3	19,1±2,4	29,1±6,8	136,6±15,7
	26-33	31	17,8±4,3	27,5±4,6	25,3±5,9 ^a	9,4±3,2	6,2±1,9	18,8±3,5	26,3±6,9	131,3±16,7
	34-41	39	18,1±4,2	26,5±4,1	28,6±5,3 ^b	10,5±3,0	7,0±1,8	19,9±4,1	25,2±5,7	135,8±17,1
	42 ve üzeri	14	17,6±3,9	27,8±3,3	26,2±5,3 ^{ab}	10,9±2,8	6,5±2	19,5±4,1	25,9±5,2	134,5±16,6
		F/p	0,381/ 0,767	0,927/ 0,431	3,088/ 0,031**	1,365/ 0,377	1,043/ 0,377	0,557/ 0,645	1,471/ 0,227	0,541/ 0,656
Eğitim Durumu	Lise	65	18,0±4,2	27,2±4,3	26,6±5,5	10,1±3,1	6,5±2,0	19,5±3,8	26,1±5,5	133,9±15,5
	Ön Lisans	20	17,8±4,2	28,0±4,7	27,4±4,4	9,7±3,2	7,4±1,9	18,5±3,5	26,3±8,5	134,9±21,0
	Lisans ve üzeri	15	19,0±4,6	27,0±4,0	25,9±6,4	10,4±2,8	6,3±1,6	19,9±3,3	27,1±6,5	135,7±15,3
		F/p	0,423/ 0,656	0,299/ 0,743	0,297/ 0,744	0,278/ 0,758	1,842/ 0,164	0,745/ 0,477	0,173/ 0,841	0,076/ 0,927
Ailenin Gelir Durumu	Gelir<Gider	34	17,6±4,8	27,3±5,0	26,8±6,1	10,0±3,2	6,6±2,0	19,1±4,4	25,6±6,9	133,1±19,3
	Gelir=Gider	52	18,7±3,9	27,3±4,0	27,3±5,0	10,5±3,1	6,7±2,0	19,7±3,4	26,5±6,1	136,6±15,1
	Gelir>Gider	14	16,8±3,9	27,4±4,3	23,8±4,6	8,9±2,5	6,6±1,5	18,7±2,6	27,0±5,8	129,2±13,9
		F/p	1,448/ 0,240	0,003/ 0,997	2,406/ 0,096	1,541/ 0,219	0,025/ 0,975	0,448/ 0,640	0,280/ 0,757	1,259/ 0,289
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	46	18,7±4,2	27,9±4,7	25,9±5,4	9,5±3,0	6,5±2,1	18,9±3,4	27,0±7,3	134,4±16,1
	6-10 Yıl	12	16,9±6,1	26,1±3,6	26,8±5,0	9,5±3,5	7,3±1,5	19,3±3,1	23,7±5,7	129,6±15,6
	10 Yıl üzeri	42	17,8±3,7	27,0±4,2	27,4±5,6	10,9±2,9	6,6±1,8	19,9±4,1	26,2±5,1	135,8±17,4
		F/p	1,051/ 0,354	1,027/ 0,362	0,758/ 0,472	2,593/ 0,080	0,761/ 0,470	0,839/ 0,435	1,305/ 0,276	0,645/ 0,527

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma şeklinde verildi. * Bağımsız gruplar T testi. ** Tek Yönlü ANOVA testi kullanıldı. \bar{X} (aritmetik ortalama), ss(standart sapma)

Yaş ortalaması=34,2±7,6, kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi ($p < 0,05$). ^{a-b} aynı harfe sahip gruplar arasında fark yoktur.

Tablo 14'te Kipa AVM'de çalışan katılımcıların sosyo-demografik özellik bulguları ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması yer almaktadır.

Katılımcıların; medeni durum, eğitim durumları, ailenin gelir durumu ve çalışma süresine göre puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaz iken ($p>0,05$); cinsiyet ve yaş gruplarına göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçeğin tamamı ile örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları ile stereotipler alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 14, her biri için $p<0,05$). Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda kadınların puanları erkeklere göre daha düşük iken ölçeğin tamamı ile kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme ve stereotipler alt boyutlarında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Kipa AVM'de çalışan katılımcıların yaş grupları bakımından, örgüt kültürü ve politikaları alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir (Tablo 14, $p=0,031$) ve 34-41 yaş olan katılımcıların puanları 18-25 ve 26-33 yaş grubu olanlardan daha yüksektir.

Tablo 15

Belediyede Çalışan Katılımcıların Sosyodemografik Özellik Bulguları İle Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarından Aldıkları Puanların Karşılaştırılması (n=100)

			Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kisisel Tercih Algılar	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformel İletişim Ağları	Mentorluk	Mesleki Ayrım	Stereotipler	Ölçek Toplamı
		n	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$	$\bar{X} \pm ss$
Cinsiyet	Kadın	46	20,7±4,2	29,6±4,1	30,1±5,1	11,2±2,3	6,5±2,2	23,6±4,1	30,5±4,5	152,3±18,1
	Erkek	54	17,7±4,6	26,1±6,1	29,5±6,5	10,9±2,9	7,0±2,0	20,9±5,5	26,4±6,2	138,4±25,3
		t/p	3,427/ <0,001*	3,327/ <0,001*	0,541/ 0,590	0,594/ 0,554	1,038/ 0,302	2,836/ 0,006*	3,777/ <0,001*	3,118/ 0,002*
Medeni Durum	Evli	65	19,0±4,5	28±4,7	29,9±4,8	10,9±2,4	6,7±2	21,9±4,5	28,2±5,5	144,7±19,2
	Bekar	35	19,3±4,9	27,1±7	29,5±7,5	11,3±3	6,9±2,3	22,5±6,1	28,5±6,4	145,1±29,6
		t/p	0,256/ 0,799	0,797/ 0,427	0,389/ 0,698	0,612/ 0,543	0,415/ 0,679	0,568/ 0,572	0,279/ 0,781	0,087/ 0,931
Yaş Grupları	18-33	47	19±4,1	27,2±5,6	28,7±6,4	11,1±2,8	6,7±1,9	21,4±4,7	27,6±5,9	141,7±23,6
	34-41	25	18,5±6,1	27,7±6,5	31,5±4,4	11,2±2,3	6,8±2,3	22,6±5,5	28,9±6,4	147,2±24,3
	42 ve üzeri	28	19,9±4,1	28,6±4,5	30±5,9	10,9±2,8	6,8±2,3	22,8±5,3	29±5,2	147,9±21,7
		F/p	0,610/ 0,545	0,547/ 0,580	1,817/ 0,168	0,089/ 0,915	0,019/ 0,982	0,755/ 0,473	0,707/ 0,495	0,787/ 0,458
Eğitim Durumu	Lise	29	17,5±5,2 ^a	25,7±4,5 ^a	29,3±4,5	11,3±2,5	6,2±1,9	20,5±4,7	25,7±6,3 ^a	136,1±19,2
	Ön Lisans	20	18,8±4,3 ^{ab}	28,4±6,2 ^{ab}	30,6±7,6	10,3±3,4	7,1±1,7	23±5,2	30,6±5 ^b	148,6±27,5
	Lisans ve üzeri	51	20,1±4,2 ^b	28,6±5,6 ^b	29,7±5,9	11,2±2,4	7±2,3	22,7±5,1	28,9±5,3 ^b	148,3±22,6
		F/p	2,708/ 0,049**	2,847/ 0,042**	0,251/ 0,778	1,149/ 0,321	1,638/ 0,200	2,070/ 0,132	5,282/ 0,007**	2,996/ 0,056
Ailenin Gelir Durumu	Gelir<Gider	25	18,8±5,3	28,4±4,1	29,6±4,8	10,9±2,9	6,0±2,0	22,0±4,1	29,5±5,6	145,2±19,4
	Gelir=Gider	47	19,0±3,8	27,4±5,0	30,4±5,6	11,3±2,2	7,2±2,0	21,8±5,4	27,7±5,7	144,9±23,7
	Gelir>Gider	28	19,5±5,4	27,7±7,4	28,9±7,2	10,7±3,1	6,6±2,2	22,8±5,4	28,2±6,2	144,3±26,1
		F/p	0,153/ 0,858	0,238/ 0,789	0,551/ 0,578	0,494/ 0,612	2,818 0,065	0,311/ 0,733	0,729/ 0,485	0,009/ 0,991
Çalışma Süresi	1-5 Yıl	28	19,0±3,7	27,5±3,9	28,8±6,2	11,4±2,2	6,9±1,7	21,2±5,3	27,6±5,5	142,4±19,8
	6-10 Yıl	30	17,6±6,1	26,1±7,4	29,4±6,3	11,5±3,1	6,2±2,2	21,5±4,8	28,1±6,3	140,4±26,7
	10 Yıl üzeri	42	20,2±3,7	29±4,8	30,7±5,3	10,5±2,5	7,0±2,2	23,1±5,1	28,9±5,7	149,6±22,3
		F/p	2,949/ 0,057	2,470/ 0,090	1,063/ 0,349	1,467/ 0,236	1,555/ 0,216	1,548/ 0,218	0,419/ 0,659	1,600/ 0,207

Tanımlayıcı istatistikler sayısal değişkenler için ortalama \pm standart sapma şeklinde verildi. * Bağımsız gruplar T testi. ** Tek Yönlü ANOVA testi kullanıldı. \bar{X} (aritmetik ortalama), ss(standart sapma)

Yaş ortalaması= 36,6±8,4, kalın olarak belirtilen p değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edildi (p<0.05). ^{a-b} aynı harfe sahip gruplar arasında fark yoktur.

Belediye’de çalışan katılımcıların sosyo-demografik özellik bulguları ile Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarının karşılaştırılması Tablo 15’te yer almaktadır.

Belediyede çalışan katılımcıların; medeni durum, yaş grupları, ailenin gelir durumu ve çalışma süresine göre puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark bulunmaz iken (Tablo 15, her biri için $p>0,05$); cinsiyet ve eğitim durumlarına göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı fark tespit edilmiştir ($p<0,05$).

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçeğin tamamı ile kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme, stereotipler ve mesleki ayırım alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir (Tablo 15, her biri için $p<0,05$) ve kadınların puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Eğitim durumları ile stereotipler, kadınların kişisel tercih ve algıları ile çoklu rol üstlenme alt boyutlarında lise mezunu olanların lisans ve üzeri olanlardan ayrıca yine stereotipler alt boyutunda lise mezunu olanların ön lisans mezunu olanlardan daha düşük puana sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 15, her biri için $p<0,05$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 15, her biri için $p>0,05$).

4.4. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi

Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutları arasındaki ilişki Pearson Çarpım Moment Korelasyon analizi ile incelenmiş olup bulgular aşağıda Tablo 16' da verilmiştir.

Tablo 16

Cam tavan engelleri ölçeği ve alt boyutlarının korelasyonları (n=300)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1-Çoklu Rol Üstlenme	r 1							
2-Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	r 0,538**	1						
	p <0,001							
3-Örgüt Kültürü ve Politikaları	r 0,192**	0,268**	1					
	p <0,001	<0,001						
4-İnformel İletişim Ağları	r 0,073*	0,162*	0,491**	1				
	p 0,208	0,005	<0,001					
5-Mentorluk	r 0,160*	0,274**	0,353**	0,140*	1			
	p 0,005	<0,001	<0,001	0,015				
6-Mesleki Ayrım	r 0,295**	0,351**	0,596**	0,385**	0,261**	1		
	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001			
7-Stereotipler	r 0,381**	0,517**	0,196**	0,191**	0,127*	0,518**	1	
	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001	0,027	<0,001		
8-Ölçek Toplam	r 0,607**	0,725**	0,682**	0,488**	0,416**	0,776**	0,720**	1
	p <0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	<0,001	

*p<0,05 **p<0,01; r pearson çarpım moment korelasyon katsayısı

Tablo 16' ya göre; Cam Tavan Engelleri Ölçeği ile mesleki ayrım (r=0,776), kadınların kişisel tercih ve algıları (r=0,725), stereotipler (r=0,720), çoklu rol üstlenme (r=0,607), örgüt kültürü ve politikaları alt boyutları arasında **yüksek** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (p<0,001). Yine Cam Tavan Sendromu Ölçeği ile informal iletişim ağları (r=0,488) ve mentorluk (r=0,416) arasında **orta** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (p<0,001).

Stereotipler alt boyutu ile kadınların kişisel tercih ve algıları ($r=0,517$) ve mesleki ayırım ($r=0,518$) alt boyutları arasında **orta**; çoklu rol üstlenme ($r=0,381$) boyutu **zayıf** ve örgüt kültürü ve politikaları ($r=0,196$), informal iletişim ağları ($r=0,191$) **çok zayıf** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,001$). Yine stereotipler alt boyutu ile mentorluk ($r=0,127$) arasında **çok zayıf** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0,05$).

Mesleki ayırım alt boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları ($r=0,596$) alt boyutu arasında **orta**; informal iletişim ağları ($r=0,385$), kadınların kişisel tercih ve algıları ($r=0,351$), çoklu rol üstlenme ($r=0,295$) ve mentorluk ($r=0,261$) alt boyutları arasında **zayıf** derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,001$).

Mentorluk alt boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları ($r=0,535$) ve kadınların kişisel tercih ve algıları ($r=0,274$) alt boyutları arasında **zayıf** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,001$). Ayrıca çoklu rol üstlenme ($r=0,160$) ve informal iletişim ağları ($r=0,140$) alt boyutları arasında **çok zayıf** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir ($p<0,05$).

İnformal iletişim ağları alt boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları ($r=0,491$, $p<0,001$) **orta** çoklu rol üstlenme alt boyutunda ($r=0,162$, $p<0,05$) **zayıf** derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu ile kadınların kişisel tercih ve algıları ($r=0,268$) alt boyutu arasında **zayıf**, çoklu rol üstlenme alt boyutunda ise **çok zayıf** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0,001$).

Kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutu ile çoklu rol üstlenme ($r=0,538$, $p<0,001$) alt boyutu arasında **orta** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Çoklu rol üstlenme alt boyutunda ise istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmemiştir.

BEŞİNCİ BÖLÜM

TARTIŞMA

*Toplumsal cinsiyet kavramı son dönemlerde sıkça duyduğumuz bir kavram haline gelmiştir. Kadın ve erkek arasındaki toplumsal ve kültürel farklılığı ifade eden bu kavram kadınların çalışma hayatında olumsuz etkiler bırakmaktadır. Kadınların kariyer yapma isteğinin önüne geçen engellerin fazla oluşu onların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelme konusunda çoğu zaman tercih yapmaya zorlamaktadır. Çoklu rol üstlenme görevi yani hem ev işleri hem de çalışma yaşamında üstlenmiş oldukları sorumluluklar kadınların yaşam kalitesini düşürmekte ve zor zamanlar yaşatmaktadır. Üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmek isteyen kadınların engellenmesi ve ayrımcılığa maruz kalmasını ifade eden *cam tavan engelleri (cam tavan sendromu)* olarak bilinen kavram çalışmamızın temelini oluşturmaktadır.*

Yapılan bu araştırmada; toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselirken karşılaştıkları engeller, araştırmanın yapıldığı Çanakkale’de ki üç farklı kurumdan (Çanakkale Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi, İl Merkez Belediyesi ve Kipa AVM) elde edilen veriler eşliğinde değerlendirilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular literatüre göre üç bölümde incelenmiş ve tartışılmıştır.

5.1. Katılımcıların cam tavan engellerine ilişkin değerlendirmeleri,

5.2. Katılımcıların sosyodemografik verilerine ve çalıştıkları kurumlara göre Cam Tavan Engelleri ile alt boyutlarından aldıkları puan karşılaştırmalarının değerlendirilmesi,

5.3. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve alt boyutlarının korelasyon analizi değerlendirmeleri.

5.1. Katılımcıların Cam Tavan Engellerine İlişkin Değerlendirmeleri

Bu araştırmanın sonucuna göre katılımcıların Cam Tavan Engelleri ölçeğinden aldıkları toplam puan ortalaması (137,1±20,1) olarak saptanmıştır. Ölçeğin yedi alt boyutunun puan ortalamaları ise sırasıyla; en yüksek ortalamaya sahip örgüt kültürü ve politikaları (27,8±5,6), sonra kadınların kişisel tercih ve algıları (26,81±5,1) ve stereotipler (26,8±6,0), mesleki ayırım (20,5±4,6), çoklu rol üstlenme (18,4±4,3), informal iletişim ağları (10,4±2,8) ve son olarak en düşük puan ortalamasına sahip mentorluk (6,5±2,0) alt boyutu olduğu saptanmıştır (Tablo 7). İlgili alanyazın incelendiğinde; Karaca (2007) tarafından Konya’da bulunan kamu ve özel bankalarda hizmet veren çalışanlar üzerine yapılan çalışmada araştırmamızla benzer şekilde, en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun örgüt kültürü ve politikaları, en düşük ortalamaya sahip mentorluk alt boyutu olduğu görülmüştür. Çetin ve Atan (2012)’in İstanbul Anadolu Yakası’nda bulunan resmi ilköğretim okullarında görev yapan kadın okul yöneticilerine yapmış olduğu çalışmada en yüksek ortalama değer stereotipler, en düşük ortalama değerin ise mentorluk alt boyutu olduğu saptanmıştır. Karcioğlu ve Leblebici (2014)’nin Erzurum’daki kamu ve özel banka şubelerinde çalışan kadın ve erkekler üzerinde yaptığı çalışmada en yüksek ortalama değerin informel iletişim ağlarına (networklara) katılamama, en düşük ortalama değerin mesleki ayırım alt boyutu olduğu gözlenmiştir. Soysal ve Baynal (2016)’in Kayseri’de bulunan on özel sağlık kurumunda çalışan kadın personellere cam tavan algılarını ölçmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada en yüksek ortalamaya sahip alt boyutun çoklu rol üstlenme ve en az ortalamaya sahip alt boyutun mentor eksikliği olduğu saptanmıştır. Dağdeviren (2019)’in Koç Üniversite Hastanesinde çalışan sağlık personellerine yönelik yapmış olduğu çalışmada en yüksek ortalamaya sahip olan alt boyut kadınların kişisel tercih ve algıları, en düşük ortalamaya sahip olan alt boyut örgüt kültürü ve politikaları olarak saptanmıştır. Yıldız (2020) tarafından İstanbul’da ikamet eden ve özel bir eğitim kurumunda çalışanlara uygulanan araştırmada en yüksek ortalama puana sahip alt boyut stereotipler ve en düşük ortalama puana sahip alt boyut örgüt kültürü ve politikaları olarak gözlenmiştir.

Bizim çalışmamızda ve Karaca (2007) tarafından yapılan çalışmada en yüksek ortalamaya sahip alt boyut örgüt kültürü ve politikaları olarak saptanmıştır. Bunun sebebi olarak çalışmanın yapıldığı kurumlarda genel olarak örgütün kültürel değerleri ve benimsediği politika bakımından erkek egemen bir yapıya sahip olduğunu söylemek mümkündür. Ayrıca kadınların

üst düzey yönetim pozisyonuna geçmesindeki engellerin, çalışmanın yapıldığı kuruma ve örneklem grubuna bağlı olarak değişiklik gösterdiğini söylemek mümkündür.

5.2. Katılımcıların Sosyodemografik Verilerine ve Çalıştıkları Kurumlara Göre Cam Tavan Engelleri ile Alt Boyutlarından Aldıkları Puan Karşılaştırmalarının Değerlendirilmesi

Katılımcıların *cinsiyetleri* bakımından ölçeğin tamamı ile mesleki ayırım, kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme ve stereotipler alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark vardır (Tablo 10, her biri için $p < 0,05$). Ayrıca kadınların puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bizim bulgularımıza paralel şekilde, Dağdeviren (2019)'in çalışmasında da çoklu rol üstlenmenin, kadınların kişisel tercih ve algılarının, mesleki ayırımın ve stereotiplerin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı görülmüştür. Yıldız (2020)'in çalışmasında cinsiyet değişkeninin stereotipler, çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları ile informal iletişim ağları alt boyutları için istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılığa neden olduğu tespit edilmiştir. Yine bu çalışmada stereotipler alt boyutunda kadınların stereotip algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu gözlenmiştir. Çoklu rol üstlenme alt boyutunda kadınların algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutunda kadınların algılarının erkeklere göre daha yüksek olduğu ve son olarak kadınların informal iletişim ağlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu saptanmıştır. Cinsiyet değişkeninin anlamlı bulunduğu diğer bir çalışma da Bayraktar (2021)'in çalışmasıdır. Bu çalışmada mentor eksikliği alt boyutu ve stereotipler alt boyutunda katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı fark saptanmıştır. Mentor eksikliği ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farkın sebebi kadın katılımcıların iş ortamında mentor eksikliğini daha çok yaşayan katılımcı grup olmasından kaynaklı olduğu düşünülmektedir. Stereotipler ile cinsiyet değişkeni arasındaki anlamlı farka ise erkek katılımcılar sebep olmaktadır. Bizim çalışmamızla birlikte diğer üç çalışmada da ortak bir şekilde cinsiyet faktörüyle anlamlı farka sebep olan alt boyut stereotipler alt boyutu olarak gözlemlenmiştir ve bu durumun sebebi olarak kadınların yöneticilik pozisyonuna uygun olmadığına dair kalıplaşmış düşüncelerin erkekler kadar kadınlar tarafından da yoğun bir şekilde ifade edilmesi olarak düşünülmektedir.

Çalışmamızdan farklı olarak; Candan, Oktay ve Kaya (2017) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların cinsiyet faktörü ile cam tavan algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını tespit etmişlerdir.

Çalışmamızın yapıldığı üç kurumda da (hastane, belediye ve Kipa AVM) cinsiyet faktörü ile ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık tespit edilmiştir ($p<0,05$). Hastaneden elde edilen verilerin analizine göre ölçeğin tamamı ile kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler alt boyutunun puanları arasında anlamlı farklılık belirlenmiştir (Tablo 13, her biri için $p<0,05$). Kadınların puanlarının erkeklere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bizim bulgularımıza paralel şekilde Dağdeviren (2019)'ın bir üniversite hastanesinde sağlık çalışanlarına yaptığı çalışmasında kadın sağlık çalışanlarının erkeklere göre mesleki ayırım, kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme ve stereotipler alt boyut puanlarının daha yüksek olduğu saptanmıştır. Bu sonuçlara göre, hastanede çalışan kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselemeyişinin önündeki engeller, kadınların kendi kendilerine koydukları engeller ve yöneticilik pozisyonlarına uygun olmadığına dair kalıplaşmış önyargıları olduğu söylenebilir.

Kipa AVM'de elde edilen verilere göre katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçeğin tamamı ile örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları ile stereotipler alt boyut puanları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmuştur (Tablo 14, her biri için $p<0,05$). Örgüt kültürü ve politikaları alt boyutunda kadınların puanları erkeklere göre daha düşük iken ölçeğin tamamı ile kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme ve stereotipler alt boyutlarında daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu kurumda yönetim pozisyonunda olan kişiler sık sık il dışı eğitimlere gitmekte, ayrıca şehir içinde şubeler arasında görevlendirmeler olmaktadır. Dolayısıyla kadınların hem ev işleri hem çalışma yaşamında yüksek sorumluluk sahibi olması, annelik rolü gibi nedenlerle yaşamlarında birden çok rol üstlenmeleri ve uzun mesai saatleri, seyahat etmeye elverişli bir yaşamlarının olmadığı gibi düşüncelerden dolayı kendilerini yönetim kadrolarına uygun görmemektedirler.

Belediye çalışanlarından elde edilen verilere göre de cinsiyet değişkeni ile ölçeğin tamamı, kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyut puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık belirlenmiştir (Tablo 15, her biri için $p<0,05$) ve kadınların puanlarının erkeklerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu

kurumda diğer kurumlardan farklı olarak mesleki ayırım yapıldığı düşüncesi hakim gelmiştir. Bunun sebebi olarak da kurum içinde bazı mesleklerin ve yönetim kadrolarının kadınlardan daha çok erkeklere uygun görüldüğü yönünde düşüncelerin yer almasıdır.

Çalışmamızda katılımcıların *eğitim durumu* değişkenine bakıldığında ise sadece çoklu rol üstlenme alt boyutunda eğitim durumu lise olan katılımcıların puanının lisans ile lisansüstü ve üzeri olanlardan anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmüştür (Tablo 10, $p=0,005$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 10, her biri için $p>0,05$). Alanyazına baktığımızda; Bayraktar (2021)'in çalışmasında örgüt kültürü ve politikaları, mentor eksikliği ve mesleki ayırım alt boyutları ile eğitim durumu değişkeni arasında ise anlamlı fark tespit edilmiştir. Yıldız (2020)'in çalışmasında ise bizim çalışmamıza benzer şekilde örgüt kültürü ve politikaları ile çoklu rol üstlenme alt boyutları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılığın olduğu gözlenmiştir. Buradan özetle eğitim seviyesi yüksek olan katılımcıların eğitim seviyesi düşük olan katılımcılara göre daha fazla çoklu rol üstlendiklerini söyleyebiliriz. Ayrıca kadın çalışanların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmeleri için eğitim seviyelerini artırmaları, deneyim sahibi olmaları ve kendilerini geliştirmeleri gerektiğini ifade edebiliriz.

Çalışmamızdan farklı olarak; Karcıoğlu ve Leblebici (2014) ile Örucü, Kılıç ve Kılıç (2007) tarafından yapılan çalışmalarda eğitim durumu ve cam tavan algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

Çalışmamızın yapıldığı kurumlarda eğitim durumunu değerlendirecek olursak; hastanede ve belediyede eğitim durumu ile cam tavan engelleri arasında anlamlı bir ilişki bulunurken, Kipa AVM'de anlamlı bir ilişki saptanamamıştır. Hastaneden elde edilen verilere göre kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutunda eğitim durumu önlisans olan katılımcıların puanlarının lisansüstü ve üzeri olanlardan anlamlı derecede daha düşük olduğu görülmüştür. Stereotipler alt boyutunda ise eğitim durumu lise olanların ön lisans ve lisans olanlardan daha yüksek puanlara sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 13, her biri için $p<0,05$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür (Tablo 13, her biri için $p>0,05$). Çalışmamızla benzer şekilde Soysal ve Baynal (2016)'ın Kayseri'de bulunan özel sağlık kurumlarında çalışan kadın personellere cam tavan

algılarını ölçmek amacıyla yapmış olduğu araştırmada, kişilerin cam tavan engeli algıları eğitim düzeylerine göre anlamlı farklılık göstermiştir ve bu anlamlı etkinin lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcılardan kaynaklandığı görülmüştür. Bizim çalışmamıza göre; eğitim seviyesi arttıkça kadınların yöneticilik pozisyonuna yükselme isteği artmakta ve eğitim seviyesi düştükçe kadınlar yöneticilik konusunda kalıplaşmış önyargılara takılmaktadır diyebiliriz.

Belediyeden elde ettiğimiz verilere göre eğitim durumları ile çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları ile stereotipler alt boyutlarında lise mezunu olanların lisans ve üzeri olanlardan ayrıca yine stereotipler alt boyutunda lise mezunu olanların ön lisans mezunu olanlardan daha düşük puana sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 15, her biri için $p < 0,05$). Diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır (Tablo 15, her biri için $p > 0,05$). Buna göre; belediyede çalışanların eğitim seviyesi arttıkça çoklu rol üstlenme, stereotipler ve kişisel tercih algılarında artmaktadır diyebiliriz.

Çalışmamızda katılımcıların *ikamet yeri* bakımından; ölçeğin tamamı, örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme ve mesleki ayırım alt boyut puanları arasında ki fark istatistiksel olarak anlamlıdır (Tablo 10, her biri için $p < 0,05$) ve il merkezlerinde oturanların il merkezi dışında oturanlara göre daha yüksek puana sahip olduğu saptanmıştır. Alanyazın incelendiğinde daha önce yapılan benzer çalışmalarda katılımcıların ikamet yeri değişkeni bakımından değerlendirildiği bir çalışmaya rastlanmadığı için ikamet yeri açısından diğer çalışmalar ile karşılaştırılamamıştır. Bizim çalışmamıza göre; il merkezinde oturan çalışanlar cam tavan engellerine daha fazla maruz kalmaktadır şeklinde düşünebiliriz.

Katılımcıların *gelir durumları* bakımından, kadınların kişisel tercih algıları alt boyut puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu (Tablo 10, $p < 0,05$) ve geliri giderinden düşük olanların, geliri giderine eşit olanlardan daha yüksek puana sahip olduğu saptanmıştır. Yine alanyazın incelemesinde daha önce yapılmış olan benzer çalışmalarda katılımcıların gelir durumu açısından değerlendirilmediği görülmüştür. Bu sebeple bizim çalışmamıza göre katılımcıları gelir durumları açısından değerlendirdiğimizde, geliri giderinden düşük olan katılımcıların diğer katılımcılara oranla kadınların kişisel tercih ve algıları engeline daha fazla maruz kaldığını söylemek mümkündür. Belki de ekonomik olarak yetersiz hissetmek kadınların

üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselme konusunda özgüven eksikliğine sebep olmaktadır ve tercihlerini terfi etmeme yönünde değerlendirmektedirler.

Çalışmamızın yapıldığı kurumlarda gelir durumu bakımından hastanede çalışan katılımcıların, kadınların kişisel tercih algıları alt boyut puanları arasında anlamlı farklılık olduğu ve bu farklılığın geliri giderinden büyük olanların geliri giderine eşit ve geliri giderinden küçük olanlardan daha yüksek puanlara sahip olmasından kaynaklandığı saptanmıştır (Tablo 13). Belediye ve Kipa AVM’de çalışan katılımcıların gelir durumları açısından cam tavan engelleri ile anlamlı bir farka sebep olmadığı görülmüştür. Hastanede çalışan katılımcıların gelir durumları açısından değerlendirecek olursak, geliri giderinden büyük olanların üst düzey yönetim kadrolarına terfi etme konusunda daha isteksiz oldukları bunun sebebinde yaşam standartlarının katılımcıların tatmin ediyor olması ve hastanede ki yoğun çalışma temposu sebebiyle daha fazla sorumluluk almak istemiyor olmaları şeklinde düşünülebilir.

Çalışmamızda katılımcıların *aile tipleri* bakımından, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamlı olduğu ve çekirdek aile olanların puanının geniş aile olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir (Tablo 10). Literatüre baktığımızda aile tipi değişkeni açısından bizim çalışmamızla benzer bir çalışmaya rastlanmamıştır. Çalışmamıza göre; çekirdek aileye sahip katılımcıların kadınların kişisel tercih ve algıları engeline takıldığını söylemek mümkündür. Buna sebep olarak ailede ki birey sayısının az oluşuna rağmen kadının üzerindeki iş yükü fazladır. Kadın hem iyi bir anne olmak zorunda hem de çalışan bir birey olmak durumunda olduğu için üst yönetim kadrolarında yüksek sorumluluk sahibi olmayı tercih etmemektedir. Oysa geniş aile tiplerinde çoğu zaman evde birden çok kadının varlığı çalışan kadınlar için bir avantaja dönüşmekte ve ev işlerindeki sorumluluğu paylaşmaktadırlar. Durum böyle olunca geniş aileye sahip çalışan kadınlar için üst düzey yönetim kadrolarına yükselmek daha kolay hale gelmektedir diyebiliriz.

Çalışmamızda katılımcıların *çalıştığı kurum* bakımından; informal iletişim ağları, örgüt kültürü ve politikaları, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyutları ile ölçeğin toplam puanları arasında belediyede çalışanların puanının hastane ve Kipa AVM’de çalışanlardan daha yüksek olduğu (Tablo 11, her biri için $p < 0,05$) ve kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutu puanında ise hastanede çalışanların puanının Kipa AVM ve belediyede çalışanların puanından

anlamli derecede düşük olduğu tespit edilmiştir (Tablo 11). Buna göre; çalışmamızın yapıldığı kurumlarda katılımcıların cam tavan engelleri değişkenlik göstermektedir. Üç kurum içinde en fazla engele maruz kalan kurumun belediye çalışanları olduğunu söylemek mümkündür. Belediyede çalışan katılımcılar örgütün benimsediği politikalar bakımından, iletişim ağlarına yeterince katılamamak, yöneticiliğin erkek mesleği olduğu düşünceyle mesleki ayırım yaşamak ve kalıplaşmış önyargılar sebebiyle üst yönetim kadrolarına yükselme konusunda zorluklar yaşamaktadırlar.

Katılımcıların *iş yeri statüsü* bakımından; çoklu rol üstlenme alt boyutunun puanları arasındaki farkın istatistiksel olarak anlamlı olduğu ve yöneticilerin çalışanlardan daha yüksek puana sahip olduğu saptanmıştır (Tablo 11). Yapılan alanyazın taramasında daha çok farklı unvan sınıflandırmalarının olduğu çalışmalara rastlanmıştır. Telli (2020)'nin çalışmasında çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikalar, networkler, mentorluk ve mesleki ayırım alt boyutlarında unvan/statü grupları arasında istatistiksel olarak anlamlı fark olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yıldız (2020)'in çalışmasında ise; unvan/statü değişkeninin stereotipler, örgüt kültürü ve politikaları, mentorluk, informal iletişim ağları alt boyutları bakımından istatistiksel açıdan anlamlı farklılığa neden olduğu gözlenmiştir. Bu sonuçlar bizim araştırma sonucumuzu dolaylı yoldan desteklemekte ve unvan/statü değişkeninin cam tavan engelleri üzerinde etkili olduğunu söylemek mümkündür.

Katılımcıların *çalışma süreleri* incelendiğinde ise kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyut puanları arasındaki farkın anlamlı olduğu ve çalışma süresi 16-20 yıl olanların, 6-10 yıl olanlardan daha yüksek puana sahip olduğu belirlenmiştir (Tablo 11). Yapılan alanyazın incelemesinde cam tavan ile ilgili yapılan çalışmalarda çalışma süresi demografik değişkenine yeterince yer verilmediği görülmekle birlikte son zamanlarda Yıldız (2020) tarafından yapılan çalışmada katılımcıların çalışmakta olduğu kurumun çalışma süresi bakımından informal iletişim ağları alt boyutu ile istatistiksel açıdan anlamlı farka sebep olduğu bildirilmiştir. Bu sonuç bizim çalışmamızı desteklemekte ve katılımcıların çalışma süreleri değişkeni ile cam tavan engelleri arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

Araştırmamızda katılımcıların *medeni durum* ve *yaş* değişkenine göre ölçeğin toplam puanı ve alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir fark tespit edilememiştir (Tablo

10, $p>0,05$). Yine araştırmamızda *eş eğitim durumu*, *ocuk sayısı* ve *ev işleri paylaşım durumu* puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır (Tablo 12, her biri için $p>0,05$). Literatür incelendiğinde çalışmamızla benzer sonuçların yanında medeni durum ve yaş değişkeninin anlamlı farklılığa sebep olduğu çalışmalar da yer almaktadır. Özer Güner (2018)'ın İstanbul'da farklı sektörlerde çalışan kadınlara yaptığı çalışmada, bizim araştırmamızla benzer şekilde medeni durum ve yaş bakımından cam tavan sendromu leği toplam puan ortalamaları arasında anlamlı bir fark olmadığı gözlenmiştir. Soysal ve Baynal (2016)'ın özel sağlık kurumlarında yaptığı çalışma ile etin (2011)'in tekstil sektöründe yaptığı çalışmalarda da bizim çalışmamıza paralel olarak, katılımcıların yaşının ve medeni durumunun cam tavan sendromu algıları ile anlamlı bir farklılığa sebep olmadığı gözlenmiştir. Yine çalışmamızla paralel olarak başka çalışmalarda da medeni durum ve yaş kriterinin cam tavan engelleri leği ve alt boyutları açısından anlamlı bir farklılık yaratmadığı saptanmıştır (Karaca, 2007; Mızrahi ve Aracı, 2010; Doğru, 2010; zyer ve Azizoğlu, 2014).

Çalışmamızda ki bulgulardan farklı olarak, etin ve Atan (2012)'ın yaptıkları çalışmada medeni durum ve yaş faktörlerinin katılımcıların cam tavan sendromunda anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Yıldız (2020) yaptığı çalışmada yaş grupları ile medeni durum değişkeninin cam tavan sendromu boyutları açısından anlamlı bir farka sebep olduğunu ve cam tavan sendromu leğinin alt faktörlerinden; çoklu rol üstlenme, kadınlardan kişisel tercih ve algıları ile informal iletişim ağları alt boyutları ile yaş grupları arasında istatistiksel bakımdan anlamlı bir farklılığın olduğunu belirtmiştir. Medeni durum değişkeninin ise çoklu rol üstlenme alt boyutu ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sebep olduğu yine bu çalışmada tespit edilmiştir. Bayraktar (2021) tarafından İstanbul'da yapılan çalışmada katılımcıların medeni durumları ile örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu ve mesleki ayırım alt boyutunda anlamlı bir fark tespit edilmiştir. Yaş değişkeni ile kadınlardan kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları ile mesleki ayırım alt boyutu arasında anlamlı fark bulunmuştur.

5.3. Cam Tavan Engelleri leği ve Alt Boyutlarının Korelasyon Analizi Değerlendirmeleri

Yaptığımız alışmada “Cam Tavan Engelleri leği” ile mesleki ayırım, kadınlardan kişisel tercih ve algıları, stereotipler, çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları alt

boyutları arasında *yüksek* derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Yine “Cam Tavan Engelleri Ölçeği” ile informal iletişim ağları ve mentorluk arasında *orta* derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu belirlenmiştir (Tablo 16, her biri için $p < 0,001$). Çalışmamızla benzer şekilde Anafarta, Sarvan ve Yapıcı (2008) tarafından Antalya ve çevresindeki konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilere yapılan çalışmada cam tavan algısı ile stereotipler, çoklu rol üstlenme, mesleki ayırım, informal iletişim ağları ve mentorluk arasında pozitif yönlü ve güçlü bir ilişki saptanmıştır. Bu sonuçlara göre katılımcılara karşı; basmakalıp önyargılar ve çoklu rol üstlenme arttıkça cam tavan algısının güçlendiğini, mesleki ayırım arttıkça cam tavan engelleri algısını daha sık hissettiklerini söyleyebiliriz. Ayrıca katılımcıların kurumdaki iletişim ağlarına dahil olamaması ve bir mentordan (rehberden) yoksun bırakılması cam tavan engelleri algısını arttırmaktadır diyebiliriz.

Stereotipler alt boyutu ile mesleki ayırım ve kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutları arasında *orta* derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 16). Yani kurumda çalışan katılımcıların mesleki ayırım ve kadınların kişisel tercih algıları engeline takılmalarının sebebi basmakalıp önyargıdır.

Mesleki ayırım alt boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu arasında *orta* derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 16). Başka bir deyişle katılımcıların çalıştıkları kurumlarda benimsenen örgüt kültürü ve politikaları mesleki ayırım engelini destekler niteliktedir.

İnformal iletişim ağları alt boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu arasında *orta* derecede ve istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 16). Bayraktar (2021)’in çalışmasında da bizim çalışmamızla paralel bir şekilde örgüt kültürü ve politikaları ile informal iletişim ağları arasında orta düzeyde ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Buna göre; katılımcıların çalıştığı kurumlarda benimsenen örgüt kültürü ve politikaları yönünden iletişim ağlarını yeteri kadar kullanmayı engellemektedir şeklinde düşünebiliriz.

Kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutu ile çoklu rol üstlenme alt boyutu arasında *orta* derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Tablo 16,

$r=0,538$, $p<0,001$). Buna göre; kadınların ev ve iş hayatında çoklu rol üstlenmeleri sebebiyle üst yönetim pozisyonlarını tercih etmedikleri sonucuna ulaşılabilir.

Mentorluk alt boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutları arasında **zayıf** derecede ve anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır ($p<0,001$). Bu durumun kadınları üst düzey yönetimde sorumluluklarının fazla olacağı düşüncesiyle yönetim kademesini tercih etme fikrinden uzaklaştırdığı düşünülmektedir. Mentorluk (rehberlik) kavramının kurumlarda pek fazla yaygın olmayışı nedeniyle üst yönetim kademelerinde kadınlar kendilerine rehberlik edecek mentor bulamamaktadırlar. Bu engeli aşabilmek için örgütlerin yönetici kadın mentorlara ihtiyacı olduğu sonucuna ulaşabiliriz.

Ayrıca çoklu rol üstlenme ve informal iletişim ağları alt boyutları arasında **çok zayıf** derecede ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır (Tablo 16). Günümüzde birçok kadın, örgütlerde aile yaşamını gözetken esnek çalışma saatlerinin yoksunluğunda dolayı üst düzey yöneticilik pozisyonlarıyla ilgilenmediklerini belirtmektedir. Örgüt politikaları bu yönde geliştirilecek olursa kadınların üst yönetimde daha aktif rol almaları sağlanabilir.

ALTINCI BÖLÜM

SONUÇ VE ÖNERİLER

Toplumsal cinsiyet açısından yönetimde kadın ve üst düzey yönetici pozisyonuna yükselirken karşılaştıkları cam tavan engellerini Çanakkale’de bulunun üç ayrı kurumda incelemek amacıyla sağlık, hizmet ve perakende sektörlerinde çalışan 300 katılımcıya hazırlanan anketler uygulanmış ve veriler istatistiksel analizler ile yorumlanmıştır.

Yapılan analizler sonucunda katılımcıların sosyodemografik özelliklerine göre; %50,7’si kadın, %49,3’ü erkek ve %35,0’ı 34-41 yaş aralığındadır. Katılımcıların %67,’si evli, %33’ünün ise bekar, %80’i çekirdek aile yapısına sahiptir. Katılımcıların %38’i lise ve %28’i ise lisans mezunu olup sadece %9’u yönetici statüsündedir. Çalışma sürelerine göre; %33,3’ünün 1-5 yıl arası çalıştığı saptanmıştır. Ayrıca katılımcıların %90’ının il merkezinde ikamet ettiğini ve gelir düzeyleri açısından %55’inin geliri giderine eşittir.

Katılımcıların eşlerinin sosyodemografik özelliklerine göre; %35,8’i 34-41 yaş aralığında olup %45,3’ü ise lise mezunudur. Ayrıca %48,8’lik bir oranla büyük çoğunluğu tek çocuk sahibidir. Katılımcıların %58,7’sinin ev işlerinde eşleri ile eşit sorumluluk paylaşımında buldukları saptanmıştır.

6.1. Cam Tavan Engelleri Ölçeğine İlişkin Sonuçlar

Cam Tavan Engelleri Ölçeğine ait yedi alt boyutun puan ortalamalarından en yüksek ortalama değere sahip alt boyutun örgüt kültürü ve politikaları ($27,8\pm 5,6$) ve en düşük ortalama değere sahip alt boyutun mentorluk ($6,5\pm 2,0$) olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların cinsiyetleri bakımından ölçeğin tamamı ile kadınların kişisel tercih ve algıları, çoklu rol üstlenme, mesleki ayırım ve stereotipler alt boyut puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmuş ve kadınların cam tavan sendromu algısının erkeklerden daha yüksek olduğu gözlenmiştir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre sadece çoklu rol üstlenme alt boyutunda eğitim durumu lise olan katılımcıların puanının lisans ile lisansüstü ve üzeri olanlardan

anlamli derecede daha duşuk olduğu görülmüş ve diğer alt boyutlar ile ölçeğin tamamında anlamli bir fark oluşmamıştır.

Katılımcıların ikamet ettikleri yer bakımından, ölçeğin tamamı, örgüt kültürü ve politikaları, çoklu rol üstlenme ve mesleki ayırım alt boyut puanları arasında ki fark anlamli bulunmuştur ve il merkezinde oturanların il merkezi dışında oturanlara göre daha yüksek puana sahip olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcıların gelir durumları bakımından, kadınların kişisel tercih algıları alt boyut puanları arasındaki farkın istatistiksel açıdan anlamli olduğu ve geliri giderinden düşük olanların geliri giderine eşit olanlardan daha yüksek puana sahip olduğu saptanmıştır.

Katılımcıların aile tipleri bakımından, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyut puanları arasındaki farkın anlamli olduğu ve çekirdek aile olanların puanının geniş aile olanlardan yüksek olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların medeni durum ve yaş değişkeninden aldıkları puanlar ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında anlamli bir fark bulunamamıştır.

Katılımcıların çalıştığı kurum, iş yeri statüsü ve çalışma sürelerine göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasındaki fark anlamli bulunmuştur.

Katılımcıların eşlerinin eğitim durumu, ocuk sayısı ve ev işleri paylaşım durumu puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamli bir fark bulunmaz iken eş yaş grupları ile örgüt kültürü ve politikaları ve mentorluk alt boyut puanları arasındaki fark anlamli bulunmuştur.

Hastanede alışan katılımcıların; medeni durum, yaş grupları ve çalışma süresine göre puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında istatistiksel açıdan anlamli bir fark bulunmaz iken cinsiyet, eğitim durumu ve ailenin gelir durumuna göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında anlamli farklılık tespit edilmiştir.

Kipa AVM’de çalışan katılımcıların; medeni durum, eğitim durumları, ailenin gelir durumu ve çalışma süresine göre puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken cinsiyet ve yaş gruplarına göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu gözlenmiştir.

Belediyede çalışan katılımcıların; medeni durum, yaş grupları, ailenin gelir durumu ve çalışma süresine göre puanları ile ölçeğin tamamı ve alt boyutlar arasında anlamlı bir fark bulunmaz iken cinsiyet ve eğitim durumlarına göre ölçeğin tamamı ve alt boyut puanları arasında istatistiksel açıdan anlamlı farklılık olduğu belirlenmiştir.

6.2. Öneriler

- Kurumlarda çalışan kadınlar diğer çalışanlar tarafından üst düzey yönetici olabilecekleri yönünde cesaretlendirilmeli ve motive edilmelidir.
- Kadınlar üst düzey yöneticisi pozisyonlarına geldiklerinde, beraber çalıştıkları hemcinslerini desteklemeli ve yöneticilik konusunda yetenekli gördükleri kadınların önünü açmalıdırlar.
- Kadınların aktif olarak yer aldığı iş yaşamında aileleri ve eşleri tarafından ev işlerinin paylaşımı konusunda desteklenmesi gerekmektedir.
- Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanabilmesi amacıyla kurumlarda gerekli eğitimlerin verilmesi ve bu konuda duyarlılığının artırılması sağlanmalıdır.
- Mentorluk (rehberlik) konusunda kurumlarda yaşanan eksikliğin giderilmesi için mesleki açıdan yetişmiş ve gelişmiş personel ihtiyacının karşılanması adına çalışmalar yapılmalıdır.
- Ülkemizde çalışan kadınların annelik rolünü aksatmadan gerçekleştirebilmesi amacıyla kurumlara kreşler inşaa edilerek kadınların çoklu rol üstlenme engelini aşmaları konusunda yardımcı olunmalıdır. Ayrıca ülkemizde çalışan kadınlar doğum izinlerinin az oluşu sebebiyle ücretsiz izin almak durumunda

kalmaktalar ve bu durum kadınların ev ekonomisine olan desteğini engellemekte ve kadınları iş yaşamından uzaklaştırmaktadır. Bu konuyla ilgili gerekli çalışmaların yapılarak (süt izni süresinin artırılması, kısmi çalışma imkanı verilmesi gibi) kadın istihdamının desteklenmesi gerekmektedir.

- Kadınlar iş yaşamıyla ilgili tercih yapmak durumunda kaldıklarında toplumun basmakalıp önyargılarından bağımsız bir şekilde karar vermelidirler.
- Cam tavana ilişkin yapılmış çalışmalar incelendiğinde genelde aynı sektörde çalışanlar arasında ve belli başlı sektörlerde yapıldığı görülmüştür. Gelecekte cam tavana ilişkin yapılacak çalışmalara rehber olmak adına bizim çalışmamızdaki gibi farklı sektörlerde ve kurumlarda daha geniş bir örneklem grubu üzerinde çalışmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akın, A. ve Demirel, S. (2003). Toplumsal cinsiyet kavramı ve sağlığa etkileri. *Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi Halk Sağlığı Özel Eki* , 25(4), 73-83.
- Akyurt, N. ve Tuncer, B. (2020). Cam Tavan Sendromunun İncelenmesi:“Radyoloji Örneği”. *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, 8(1), 723-736.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Aycan, Z. (2005). “Kadın Kariyer Gelişiminin Önündeki Engeller”, 15 Kasım 2021 tarihinde, <http://www.insankaynaklari.com> adresinden erişildi.
- Aytaç, S., Sevüktekin, M., Işığçok, Ö., Bayram, N., Yıldız, S. ve Eryiğit, K.Y. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İş Gücünün Konumu: Bursa Örneği*. Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu Yayın No:219, Ankara.
- Bacacı-Varoğlu, D. (2001). *Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Yönetim ve Organizasyon*, (Ed: Salih Güney) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. 324
- Baypınar, B. (2003) “İşyerinde Cinsel Taciz”, *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), 14 Kasım 2021 tarihinde <http://www.isgucdergi.org/> adresinden erişildi.
- Bayraktar, S.(2021). “İstanbul Gençlik Ve Spor İl Müdürlüğünde Çalışan Kadın Personelin Üst Düzey Yöneticiliğe Yükselmelerindeki Cam Tavan Sendromu Algılarının Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisi”, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gedik Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Bilimleri Tezli Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Bhasin, K. (2003). *Toplumsal cinsiyet "bize yüklenen roller"*. Kadınlarla Dayanışma Vakfı Yayınları. İstanbul: Kuşak Ofset Birinci Basım, 1-5.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal cinsiyet olgusu ve Türkiye'de kadınlık. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3),108-114.
- Candan, H., Oktay, E. ve Kaya, T. P. (2017). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Karaman İli Kamu Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(49), 67-87.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.

- Coşkun, S. (2003). Çalışma Hayatı, Kadın İşgücü ve Kadın Girişimciler. *İstihdam, Kadın İş Gücü ve Yeni İş Kanunu Semineri*, Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Çakınberk, A. K. (2011). *İş'te Kadın Olmak*. Nobel Yayınları. Ankara.
- Çalış, D. M., 2017. *Kadın Yöneticilerde Bir Kariyer Engeli: Cam Tavan Sendromu*, (Ed: Akdemir B.) İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Çetin, A. (2011), "Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Çetin, M. ve Atan, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin "Cam Tavan"a İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 35(35), 123-136.
- Çolak, Ö.F. ve Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı: Şanlıurfa Örneği*, TİSK Yayınları, Yayın No: 214, 39.
- Dağdeviren, B. (2019). Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algılarının Toplumsal Cinsiyet Algısı İle İlişkisi. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı. İstanbul.
- Deemer, C. ve Fredericks, N. (2006). *Cam Tavan Üstünde Dans*, Çeviren: Sinem Özer, Optimist Yayınları, İstanbul.
- Doğru, A. (2010), "Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri Ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği", Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı. Kütahya.
- Dökmen, Y.Z. (2004). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar*. Ankara: Sistem Yayıncılık
- Dreher, G. (2003). "Breaking The Glass Ceiling: The Effects Of Sex Ratios And Work-Life Programs On Female Leadership At The Top", *Human Relations*, 56(5), 541-562.
- Dubrin, A. J. (1997). *Fundamentals of Organizational Behavior*. Cincinnati, Ohio:South-Western College Publishing.
- Durmaz, Ş. (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Ereş, F. (2006). Türkiye'de Kadının Statüsü ve Yansımaları, *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, Sayı:19.

- Fernandez, R.M. ve Rubineau, B. (2019). Ağ alımı ve cam tavan: İki firmadan kanıtlar. RSF: *The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences* , 5(3), 88-102.
- Güldal, D. (2006). Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Günindi-Ersöz, A. (1997) “Kamu Yönetiminde Yönetici Olarak Çalışan Kadınların Geleneksel ve Çalışan Kadın Rollerine İlişkin Beklentileri, “20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, İnsan Hakları Araştırma ve Derleme Merkezi, 255-264.
- Haşit, G. ve Yaşar, O. (2015). Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları; Bir Kamu Kurumu Örneği, *Sakarya İktisat Dergisi*, 4(4).
- Hopman, H.A. and Lord, B.R. (2009). The Glass Ceiling and Women in Accounting: New Zealand Experiences and Perceptions. Austria.
- Hoşgör, H., Gündüz Hoşgör, D., Memiş, K. (2016). "Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği". *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.
- Hüseyinli, N. ve Hüseyinli, T. (2016). “Çocuk bakımının kadın işgücü üzerinde etkileri ve hukuki düzenlemeler.” *Akdeniz İİBF Dergisi*, 16(34), 108-137.
- İlkkaracan, İ. (1998).“*Bilanço 98: 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler*”, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, Ankara, 285-302
- İşseveroğlu, G. (2001) "Meslek Ahlakı", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 3(1), 14 Kasım 2021 tarihinde <http://www.isgucdergi.org/> adresinden erişildi.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim Ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici ,Y. (2014). *Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama*. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4). 1-20.

- Khuong, M. N., and Thi Lan Chi, N. (2017). "Effects Of The Corporate Glass Ceiling Factors On Female Employees Organizational Commitment: An Empirical Of Ho Chi Minh City, Vietnam", *Journal of Advanced Management Science*, 5(4), 255-263.
- Kocacık, F. ve Gökçaya, V.B. (2005). "Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, A. ve Avsallı, H. (2012). Türkiye'de Asgari Ücretin Hukuksal Yönü. *Journal of Alanya Faculty of Business/Alanya İisletme Fakültesi Dergisi*, 4(2).
- Kutanis, R. Ö. ve Çetinel, E. (2016). Örgütsel Yapılanmadaki Gizli Bileşen: Cinsiyet. *Çankırı Karatekin Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 61-86.
- Lockwood, N. (2004). *Cam tavan: Yurt içi ve yurt dışı perspektifler*. İskenderiye, İnsan Kaynakları Yönetimi Derneği. 1-10.
- Mavin, S. (2000). "Approaches To Careers In Management: Why UK Organisations Should Consider Gender, Career Development International, 5(1), 13-20.
- Metin, B. (2017). *İş ve Aile Yaşamının Uyumlaştırılmasına Yönelik Politikalar Ve Kadın İstihdamı: İsveç, Almanya ve Birleşik Krallık Örnekleri*. Tisk Akademi, 12(23), 18-49.
- Mızrahi , R. ve Aracı, H. (2010). "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Minibaş, T. (1998). "Türkiye’nin Kalkınma Sürecinde Kadın İşgücü", "Aydınlanmanın Kadınları", Editör: Necla Arat, Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- Noe, R. A. (2009). *İnsan Kaynaklarının Eğitimi ve Geliştirilmesi*, Editör: C. Çetin, İstanbul: Beta Basım.
- Oakley, J. G. (2000). "Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs", *Journal of Business Ethics*, 27(4), 321-334.
- Oecd, (2021). Kadın İstihdam Oranları, 5 Kasım 2021 tarihinde <https://stats.oecd.org/#> adresinden erişildi.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). *Cam Tavan Sendromu Ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği*. Yönetim ve Ekonomi, 14 (2), 117-135
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33.

- Özer Güner, E. S. (2018). Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Sendromu ve Kariyer Planlaması: İstanbul İli Üzerine Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul,
- Özkalp, E. ve Kırel, Ç. (2013). *Örgütsel davranış*. Ekin Basım Yayın Dağıtım. Bursa.
- Öztürk, T. (2007). Türkiye’de Kadın Çalışanların İş Yaşamındaki Yerinin Analizi: İzmir’de Bir Alan Çalışması. Yüksek Lisans Tezi. Yaşar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İzmir.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014), İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106.
- Parlaktuna, İ. (2010). *Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi*. Ege Akademik Bakış, 4 (10), 1217-1230.
- Pur, N. (1992). “Türkiye’de Kadın İşgücü ve Sorunları”, *Kadın ve Sosyal Ekonomik Gelişme*, T.C.Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara, s. 27.
- Sabuncuoğlu, A. (2006). Televizyon Reklamlarında Toplumsal Cinsiyet. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Sar, E. (2021). Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı Ve Türkiye’de Yansımaları. *Safran Kültür ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 20-40.
- Solmuş, T. (2005).“İş Yaşamında Travmalar: Cinsel Taciz Ve Duygusal Zorbalık/Taciz (Mobbing)”, *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*,7(2), 14 Kasım 2021 tarihinde <http://www.isgucdergi.org/> adresinden erişildi.
- Somersan, B., Kılıç, B. ve Tubin, R. (2004). *Türkiye’de Kadının Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Üniversite Öğrencilerinin Tutumları, Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma Sempozyumu*. Yeditepe Üniversitesi Yayınları. 1-4 Mart. s.109.
- Soysal, A. ve Baynal, T. (2016). Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2).
- Şiyve, O.Ç. (2004). “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan” *Tügiad Elegans Magazin*, Sayı: 66, Mart-Nisan.
- Tan, E. M. (1979). *Kadın: Ekonomik yaşamı ve eğitimi*. Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları.

- TBMM, (2021). 10 Kasım 2021 tarihinde, https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim adresinden erişildi.
- Telli, B. (2020). Katılım bankalarında çalışan kadın personellerin cam tavan algılarının belirlenmesi. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İslam Ekonomisi ve Finans Anabilim Dalı. İstanbul.
- Tiryaki, D. (2018). Türkiye’de Kadın İstihdamında Karşılaşılan Sorunları Gidermeye Yönelik Politikalar. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Anabilim Dalı. Kırklareli.
- TİSK, (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücününün Konumu: Bursa Örneği*, TİSK Yayınları, Ankara.
- Tuskan, A. A. (2012). *Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Bıçilen Roller Ve Çözümleri*.
- TÜİK, (2020). *İstatistiklerle Kadın*. 28 Ekim 2021 tarihinde <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221> adresinden erişildi.
- TÜİK, (2019). *İşgücü İstatistikleri*. 9 Kasım 2021 tarihinde <http://www.tuik.gov.tr> adresinden erişildi.
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020) İş Yaşamında Kadın Ve Karşılaştığı Sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Vatandaş, C. (2007). Toplumsal Cinsiyet Ve Cinsiyet Rollerinin Algılanışı. *Istanbul Journal of Sociological Studies*, (35), 29-56.
- Weyer, B. (2007), Twenty Years Later: Explaining The Persistence of the Glass Ceiling For Women Leaders, *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.
- Wirth, L. (2001). Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management, International Labour Office, Geneva.
- Yıldız, E. (2020). Cam Tavan Sendromu: Eğitim Kurumlarında Çalışanlara Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yüksek Lisans Programı, İstanbul.
- Yolcu, N. (2021). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Güven ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Edirne İli Örneği. Yüksek Lisans Tezi. Kırklareli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı, Kırklareli

Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu.
Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi (TODAİE) Dergisi, 35 (2), 3948



EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Personel,

Bu anket çalışması; Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı'nda yapılmakta olan "TOPLUMSAL CİNSİYET AÇISINDAN YÖNETİMDE KADIN VE ÜST DÜZEY YÖNETİCİ POZİSYONUNA YÜKSELMELERİNDEKİ ENGELLER: ÇANAKKALE İLİ ÖRNEĞİ" konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı ile ilgilidir. Yapılan araştırma tamamıyla akademik nitelikli olup çalışmadan elde edilecek bilgiler bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve alınan cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Doç. Dr. Ayten DİNÇ
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

Fulya DAĞLAR
Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Enstitüsü

I. BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1. Çalıştığınız kurum,
 Hastane Kipa AVM Belediye
2. Cinsiyetiniz,
 Kadın
 Erkek
3. Yaşınız:.....
4. Medeni Durumunuz,
 Evli
 Bekar
5. Eğitim Durumunuz,
 Lise
 Ön Lisans
 Lisans
 Yüksek Lisans
 Doktora

6. Statünüz, () Üst düzey yönetici () Yönetici () Çalışan
Ünvanınız

7. Kaç yıldır çalışıyorsunuz?.....

8. İkamet ettiğiniz yer: () İl merkezi () İlçe () Kasaba

9. Ailenizin gelir durumu,

() Gelir giderden az () Gelir gidere denk () Gelir giderden fazla

10. Aile tipiniz,

() Çekirdek aile () Geniş aile () Parçalanmış aile

Evli ise;

11. Eşinizin eğitim durumu,

- () Lise
- () Ön Lisans
- () Lisans
- () Yüksek Lisans
- () Doktora

12. Eşinizin yaşı:.....

13. Çocuk sayısı:.....

14. Ev işlerinde eşinizle eşit sorumluluk paylaşımı yapıyor mu?

() Evet () Hayır () Bazen

II. BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.					
2	Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.					
3	Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.					
4	Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.					
5	Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.					
6	Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler.					
7	Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.					
8	Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir.					
9	Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.					
10	Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.					

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
11	Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.					
12	Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.					
13	Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.					
14	Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.					
15	Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.					
16	Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.					
17	Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.					
18	Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır.					
19	Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.					
20	Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.					
21	Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.					
22	Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar.					
23	Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.					
24	Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.					
25	Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.					
26	Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedir.					

SORU NO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
27	Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.					
28	Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.					
29	Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.					
30	Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.					
31	Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.					
32	Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirler.					
33	Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.					
34	Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.					
35	Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.					
36	Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.					
37	Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkelerarası seyahatlere sıcak bakmazlar.					
38	Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.					

KATILIMINIZ İÇİN TEŞEKKÜR EDERİZ...

EK 2. Etik Kurul Onayı



T.C.
ÇANAKKALE ONSEKİZ MART ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Klinik Araştırmalar Etik Kurulu

Sayı : 18920478-050.04.04-E.1800174982
Konu : Başvuru İncelemesi (Doç.Dr.
Ayten DİNÇ)

03/12/2018

Sayın Doç. Dr. Ayten DİNÇ

Yürütücülüğünü yapmış olduğunuz "Toplumsal Cinsiyet Açısından Yönetimde Kadın ve Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Çanakkale İli Örneği" başlıklı 2011-KAEK-27/2018-E.1800162323 no'lu projeniz ile ilgili olarak Klinik Araştırmalar Etik Kurulunun almış olduğu 28.11.2018 tarih ve 21-09 no'lu kararı aşağıdadır.

Bilgilerinize rica ederim.

Karar Tarihi: 28.11.2018

Karar No: 2018-21

Karar09)2011-KAEK-27/2018-E.1800162323 no'lu araştırma ile ilgili olarak, proje yürütücüsü Doç.Dr. Ayten DİNÇ'in çalışması Etik Kurul tarafından değerlendirilmiş olup; yapılan oylamada **"ETİK KURUL ONAYINI ALIR"** kararı verilmiştir.

EK 3. Çanakkale Ağız ve Diş Sağlığı Merkezi Anket İzin Onayı



T.C.
ÇANAKKALE VALİLİĞİ
İl Sağlık Müdürlüğü

ÇANAKKALE İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ -
ÇANAKKALE SAĞLIK HİZMETLERİ ŞUBE BİRİMİ
16/02/2019 04:13 - 18231034 / 799 / 150



Sayı : 18231034-799
Konu : Anket Uygulaması İzin Onayı

ÇANAKKALE AĞIZ VE DİŞ SAĞLIĞI MERKEZİ BAŞTABIPLIĞINA

İlgi : 16/01/2019 tarihli ve 75490876-773.99-44 sayılı yazınız.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı öğrencisi Fulya DAĞLAR'ın "**Toplumsal Cinsiyet Açısından Yönetimde Kadın ve Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Çanakkale İli Örneği**" konulu tez çalışması kapsamında Merkeziniz bünyesinde çalışmakta olan personele anket uygulama talebi 11/02/2019 tarihinde toplanan Sağlık Hizmetleri Araştırma İzin Talepleri Değerlendirme Komisyonunda değerlendirilmiş ve eksik evraklarının tamamlanması halinde uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve ilgiliye tebliğini rica ederim.

EK 4. Çanakkale Belediyesi Anket İzin Onayı

T.C.
ÇANAKKALE BELEDİYESİ
İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü

Sayı : 27661994/010.
Konu : Anket Çalışması.

18.01.2019

Sayın Fulya DAĞLAR

İlgi : Belediye Başkanlığımıza vermiş olduğunuz 16.01.2019 tarih 1218 sayılı dilekçeniz.

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında “Toplumsal Cinsiyet Açısından Yönetimde Kadın ve Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Çanakkale İli Örneği” konulu teziniz için yapılacak anket çalışması Belediyemiz İnsan Kaynakları ve Eğitim Müdürlüğü tarafından uygun görülmüştür. Bilgilerinize rica ederim.



EK 5. Çanakkale Kipa AVM Anket İzin Onayı

06.12./2018

T.C.
ÇANAKKALE KİPA/5M MİGROS AVM MÜDÜRLÜĞÜNE

Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Sağlık Yönetimi Anabilim Dalı Yüksek Lisans Programı kapsamında hazırlamakta olduğum “Toplumsal Cinsiyet Açısından Yönetimde Kadın ve Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Çanakkale İli Örneği” konulu tez çalışmam için veri toplamak amacıyla ekte yer alan anket çalışmalarını mağazanız bünyesinde çalışmakta olan tüm personele uygulamak üzere mağazanız müdürlüğünden gerekli izinlerin alınması hususunda; Gereğini ve bilgilerinizi saygılarımla arz ederim.

