



Koşul Bağımlılıklar Çerçevesinde Örgütlerin Cam Tavan Düzeyinin Sınıflandırılması: Eğitim ve Sağlık Sektörü Karşılaştırmalı Örneği¹

Numan AKSOY²

Classification of Organizations' Level of Glass Ceiling Within the Frame of Contingencies: A Comparative Example from Education and Health Sectors

ARTICLE INFO

Article History:

Date Submitted: 26.06.2018

Date Accepted: 20.09.2018

JEL Classification:

M10

M12

M19

Keywords:

Gender Inequality,

Glass Ceiling,

Chosen Contingencies.

ABSTRACT

Gender inequality encountered worldwide, also visibly exists in organizations as a problem. The entire global workforce bears signs of gender discrimination. Women occupy much fewer managerial positions when compared with men. Women work in organizations in low hierarchy and less responsible jobs, and are paid lower wages. The situation of women who are not given a chance for promotion in organizations, is depicted figuratively by a transparent barrier. The barriers, which invisibly hinder women from rising in the organizational levels are mentioned as glass ceiling in the literature.

This study is an investigation into the way several chosen contingencies affect the perception of glass ceiling in women. The industry which the organization belongs, socialization provided by the family, whether the organization is in the public or private sector, women's marital status, number of children, and the establishment date of the organization are the selected micro and macro contingencies. These contingencies show in which situations women's perception of glass ceiling increase or decrease and thus provide a way for classification. In this research a comparative analysis of women's perception of glass ceiling in the health and education sectors has been carried out. The above cited sectors have been chosen to make a comparison between a sector which can be traditionally accepted as women's field and a sector which can be regarded as outside of this field. A glass ceiling questionnaire was answered by women in these sectors and the results supported the previous arguments of the literature.

¹ Bu makale, yazarın "Koşul Bağımlılıklar Çerçevesinde Örgütlerin Cam Tavan Düzeyinin Sınıflandırılması: Eğitim ve Sağlık Sektörü Karşılaştırmalı Örneği" başlıklı doktora tezinden çıkarılmıştır.

² Dr. Atılım Üniversitesi İşletme Bölümü'nde yarı zamanlı öğretim üyesi. Yazışma Adresi: Şehit Mustafa Doğan Caddesi Doğa Sitesi Lale Apt 98/7 Yıldızevler/ANKARA E Posta: numan83@gmail.com, GSM: 0532 522 35

Özet

Bütün dünyada karşılaşılan, kadın ve erkeğin eşitsizlik sorunu örgütlerde de kendini açıkça göstermektedir. Dünyada iş gücünün tamamı, cinsiyet ayrımcılığının izlerini taşımaktadır. Örgütlerde yönetim düzeyindeki kadınlar erkeklerden yüksek oranda geridedir. Kadınlar, örgütlerde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşmakta, sorumluluğun düşük olduğu işlere verilmekte ve düşük ücret almaktadırlar. Örgütte kadınlara ilerleme şansının tanınmaması, onların yöneticilik kariyerinin şeffaf bir engele takılmasıyla resmedilmektedir. Örgütte kadının ilerlemesini engelleyen bu görünmez engeller yazına “cam tavan” ismiyle girmiştir.

Bu çalışmada, seçilen bazı koşul bağımlılıkların kadınların cam tavan algısını ne yönde etkilediği sorusuna cevap aranmaktadır. Örgütün bulunduğu iş kolu, ailenin verdiği sosyalleştirme, örgütün kamu veya özel sektörde bulunması, kadının evli olup olmaması, kadının çocuk sayısı ve örgütün kuruluş yılı seçilen mikro ve makro düzey koşul bağımlılıklardır. Bu koşul bağımlılıklar, hangi durumlarda kadınların cam tavan algısının artacağını ve azalacağını göstererek bir sınıflama yolunu açmaktadır. Bu çalışmada, karşılaştırmalı olarak sağlık ve eğitim sektöründe çalışan kadınların cam tavan algıları incelenmektedir. Bununla, geleneksel kadın alanı olabilecek bir sektör ile bu kapsama girmediği düşünülen bir sektörün karşılaştırılması amaçlanmıştır. Bu iki sektördeki kadınlara cam tavan algısı anketi uygulanmış ve çıkan sonuçlar yazına destek verir nitelikte olmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Eşitsizliği, Cam Tavan, Koşul Bağımlılıklar

Jel Sınıflandırması: M10, M12, M19

1.Giriş

Pozitivist bir makro örgüt kuramı olan koşul bağımlılık kuramının temel fikri, örgütsel yapı ve dinamiklerin strateji, büyüklük, teknoloji gibi koşul bağımlılıklar tarafından belirleneceğidir (McGraht, 2006). Kuramda, örgütsel yapının her bir farklı özelliği bir ya da daha fazla koşul bağımlılık faktörüne bağlıdır. Bu çalışmadaki modelde, koşul bağımlılık

kuramındaki örgüt yapısının yerine cam tavan düzeyi konulacak ve tanımlanacak bazı koşul bağımlılıkların onu nasıl etkilediği üzerinde durulacaktır.

Çalışmada, örneklem olarak Ankara'daki sağlık ve eğitim örgütleri seçilmiştir. Çalışmanın yapısı gereği bu örgütlerin gerek kamu, gerekse özel sektörden olmasına dikkat edilmiştir. Araştırmanın bu iki sektörde yapılmasının nedenini hem yabancı hem de yerli yazına dayandırmak mümkündür. Makalede, kadınların daha fazla yükselebilecekleri bir sektör ile daha az yükselebilecekleri bir sektörü karşılaştırmak amaçlanmıştır. Araştırmanın başlıca kısıtı kapalı uçlu anket yönteminin kullanılmasıdır. Aynı zamanda, çalışma yalnızca eğitim ve sağlık sektöründe ve Ankara'da yer alan örgütlerle kısıtlıdır. Sağlık sektörünün geleneksel kadın alanı, eğitim sektörünün geleneksel kadın alanı olmayan sektörler olarak kabul edilmesi araştırmanın bir diğer kısıtıdır.

1.1. Cam Tavan Kavramı

Kariyer, örgütlerde bir bireyin işle ilgili yaşadığı tecrübeler silsilesidir. Örgütte ilerleme şansına sahip olmayan kadınların yöneticilik kariyerinin baştan ölü doğduğu, gerek yatay, gerekse dikey olarak ilerleyemeyen kadınların görünmez bir duvara çarptığı söylenmektedir. Örgütte kadının ilerlemesini engelleyen bu şeffaf duvarlara "cam tavan" adı verilmektedir (Aytaç, 2008). Bir başka deyişle, cam tavan, kadın ve diğer azınlıkların kariyerlerinde ilerlemelerini durduran engellerdir (Jackson ve Callaghan, 2009; Morrison ve Van Glinow, 1990). Cam tavandan bahsederken, hiyerarşinin üst basamaklarına çıkıldıkça kadının sistematik olarak terfi şansının azaldığı söylenmektedir. Cam tavanın varlığını kanıtlamak için kadınların oransal olarak erkeklere göre örgütlerde yükselme şansı azalmalı ve bunun sebebinin bir takım engellere bağlı olması gerekmektedir (Baxter ve Wright, 2000). Bu engeller kısaca; farklılıkları tolere edemeyen örgüt kültürü, insan sermayesi eksikliği, işyerinde eğitim eksikliği, hami yardımı alamama, erkek ağlarına dahil olamama ve hükümetlerin yasalarla yeterince denetim sağlayamaması olarak sıralanabilir (Jackson ve Callaghan, 2009). Bunlara ek olarak, sosyalleşme, erkek yöneticilerin kalıp yargılar barındıran beklentileri ve tutumları, kadınların aile sorumlulukları gibi faktörlerin de cam tavanı körüklediği söylenebilir (Van Vianen ve Fischer, 2002). Cam tavanın oluşma nedenini sadece "kadın" olmaya bağlayan çalışmalar da vardır (Cannings, 1988).

2. Kuramsal Çerçeve

2.1. Koşul Bağımlılık 1: İçinde Bulunulan Sektör

2.1.1. Toplumsal Güç ve Statü Yaklaşımı

Kadınlar ile erkeklerin yükselme mücadelesi aslında bir güç mücadelesidir. Çoğu arenada kadınlar erkeklerden daha az güç ve statüye sahiptir. Kadın ve erkeğin toplumsal olarak değişik rolleri vardır. Kadınlar pasif roller edinirken, erkekler daha ataktır. Toplumlarda, genellikle, erkekler bilgili ve otoriter, kadınlar ise daha yumuşak mizaçlı ve arabulucu olarak görülürler (Carli, 2001).

Çocukluktan başlamak üzere, kadınlar, cinsiyetler arası rol farklılıklarını öğrenir. Bundan dolayı erkeklerin direkt olarak uyguladıkları güç stratejilerine endirekt olarak cevap verirler. Sosyalizasyon sırasında erkeklerin üzerinde daha fazla efor sarfedilmesi, onları güçlü, kadınları ise daha toleranslı olmaya yönlendirmektedir. Kadınlar daha çok katılım ve kabul gibi pozitif sosyal davranışlar göstermekte, bu da buldukları gruptaki tansiyonu düşürerek grup bütünlüğünü artırmaktadır. Erkekler ise genellikle daha savaşçı, uzlaşmacı olmayan bir karakter sergiler. Bundan dolayı, cinsiyetler arası iletişim farkları ortaya çıkmaktadır (Carli, 1989). Kadınların rol farklılıkları nedeniyle kesin ve doğrudan konuşamaması da herhangi bir konuda erkeklere göre yetersiz olarak kabul edilmelerine yol açmaktadır (Carli, 1990).

Kadınlar sosyalleşme ve toplumsal güç yaklaşımları uyarınca sağlık bakımı gibi “geleneksel kadın alanı” olarak kabul edilebilecek işlere sürüklenmişlerdir (Ragins ve Sundstrom, 1989). Çalışma hayatında kadın ve erkekler arasındaki sektör farklarının irdelendiği Almanya araştırmasında Holst ve Busch (2009) kadınların otel, yemek hizmetleri, ulaşım, sağlık gibi sektörlerde daha düşük oranda ayrımcılığa maruz kaldığını ortaya çıkarmışlardır. Benzer bir araştırma da Goodman, Fields ve Blum (2003) tarafından Amerika’da gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada da kadınların servis sektöründe ayrımcılığa daha az maruz kaldığı ortaya çıkmıştır.

Güç yaklaşımı gereğince, örgütlerin cam tavan düzeyi, içinde bulunulan sektöre koşul bağımlı olacaktır. Kadınlar geleneksel kadın alanı olarak kabul edilebilecek sektörlerde daha kolay yükseleceklerdir.

Hipotez 1: Toplumsal güç yaklaşımı uyarınca, geleneksel kadın alanı olarak kabul edilebilecek sağlık sektöründeki kadınların cam tavan algısı bu gruba girmeyen eğitim sektöründekilere kıyasla zayıflar.

2.2. Koşul Bağımlılık 2: Ailenin Sosyalleştirme Tarzı

2.2.1. Anne-Babanın Eğitim Düzeyi

Endüstrileşmesini tam olarak tamamlayamamış ülkelerde, cinsiyet açısından ayrılmış kadın ve erkek görevleri vardır. Bu görevlerin her biri, sadece bir cinsiyet tarafından yerine getirilir ve her bir cinsiyet, karşı cinsiyetin yaptığı işe karışmaz. Bunun nedeni de, sosyalleşme aşamalarında aranmalıdır. Aileler endüstrileşmesini tam olarak tamamlayamamış toplumlarda kadın ve erkeğin rollerini çocuklarına tek taraflı olarak vermektedir. Kadın cinselliğini kontrol etmenin amaçlandığı daha geri kalmış topluluklarda kadın bir cinsel objedir (Wood ve Eagly, 2002).

Kadınların ailesi geleceklerini şekillendirmede çok önemli bir faktördür. Çocukların ilk sosyalleşme tecrübeleri ailede başlar. Ebeveynler daha en baştan kalıp yargılar ışığında sosyalleştirme yapıp cinsiyet ayırımına gidebilir. Erkekler ve kızların odaları başka renklere boyanır, erkekler bağımsız, başarı odaklı, baskın, kızlar ise duygusal ve hissi olarak tanımlanırlar. Bir çocuk için yetişmede gerek anne, gerekse babanın rolü çok önemlidir (Scott-Jones ve Wilkins, 1986). Bilişsel gelişim kuramı çocukların hemcinslerini taklit edeceğini anlatır. Bu durumda annenin eğitiminin yüksek olması kızlarının başarı olasılığını arttıracaktır. Bunun tersini savunanlar ise, erkek çocuklarının anneyi, kız çocuklarının ise babayı taklit etmeye yatkın olduğunu söylerler (Dryler, 1998). Bu iki fikrin hangisinin doğru olduğu bilinemediğinden gerek anne, gerekse babanın her ikisinin de çocuk üzerindeki etkisi yüksek kabul edilmelidir.

Eğitimli ailelerin çocuklarına verdikleri sosyalleştirme farklıdır. Eğitimli anne ve babanın çocuklarını kalıp yargılar ile sosyalleştirme oranı daha düşüktür. Aynı zamanda, bu tip anne ve babalar çocuklarına insan sermayelerini arttırmaları için daha çok bilişsel ve duygusal destek verirler (Davis-Kean, 2005). Eğitimli anne ve babalar, çocuklarından akademik olarak da daha fazla beklenti içinde olacaktırlar (Scott-Jones ve Wilkins, 1986). Kadınların ailesinde, anne ve babanın eğitim düzeyi ne kadar artarsa onun örgütte yükselme şansının o oranda artacağı söylenmektedir (Dryler, 1998). Kadın ve erkeğin eşit olduğu düşüncesi, anne ve baba tarafından çocuğa yüksek oranda aşılırsa ileride o kadının örgütte yükselme şansı kuvvetlenir. Bu düşünce, genellikle yüksek eğitimli ebeveynler tarafından kızlarına aktarılmaktadır (Holst ve Busch, 2009). Ebeveyn teşviki, ayrıca, bireyde kendine güveni de artırır (Tharenou, Latiner ve Conroy, 1994).

Bunlar ışığında,

Hipotez 2a: Eğitim sektöründe, ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, kadının cam tavan algısı zayıflar.

Hipotez 2b: Sağlık sektöründe, ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, kadının cam tavan algısı zayıflar.

2.3. Koşul Bağımlılık 3: Kamu-Özel Sektör Ayrımı

Örgütlerin cam tavan düzeyindeki farklılıklar, örgütün kamuda veya özel sektörde olmasıyla da koşul bağımlılık gösterecektir. Kadınların gerek iş, gerekse özel hayatları geleneksel tabular nedeniyle darbe almaktadır. Kadına olan bu negatif bakış açısı, özel sektörde olduğu gibi kamu sektöründe de kadınların cam tavana çarpmasına neden olmaktadır. Erkekler, devlet işlerinde de kurdukları ağlar vasıtasıyla işlerini yürütmekte, kadınların harcadığı yüksek gayret ise genellikle yetersiz kalmaktadır (Zafarullah, 2000).

Kadınların kamu sektöründe yer değiştirmeye zorlandığı da görülmektedir. Başka bir örgüte geçiş yapma, genellikle örgüt içi yer değiştirmeden daha sakıncalı bir durum olarak göze çarpmaktadır. Bu durum, çoğunlukla kişi-örgüt uyumunu azaltır ve bireysel kariyere sekte vurur.

Liyakat sistemi devreye girdiğinde, adayın nitelikleri önem kazanmaktadır. Dolayısıyla bu sistem uygulandığında, teorik olarak, aynı nitelikteki kadın adayların erkek adaylar karşısında dezavantajı ortadan kalkacaktır. Bütün açık pozisyonların halka duyurulması, terfilerin prosedürlere bağlı olması ve alınan bütün kararların kaydının tutulması nedeniyle kamu sektöründe prosedürel adalet, özel sektöre göre daha çoktur (Powell ve Butterfield, 1994).

Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından bugüne kadar, yasalar önünde kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olması için birçok adım atılmıştır. Kadın, her zaman “Batı’ya açılan pencerede modern bir yüz” olarak görülmüştür. Aynı zamanda, Türkiye’de de kamu personel alımlarında liyakat sistemi uygulanmaktadır. Dolayısıyla;

Hipotez 3a: Eğitim sektöründe kamu kurumlarında, özel sektöre kıyasla, kadınların cam tavan algısı daha zayıf olacaktır.

Hipotez 3b: Sağlık sektöründe kamu kurumlarında, özel sektöre kıyasla, kadınların cam tavan algısı daha zayıf olacaktır.

2.4. Koşul Bağımlılık 4: İş-Aile Dengesini Kurabilme

Kadınların yükselmesi iş ve aile dengesi kurabilmeleri ile de koşul bağımlıdır. Toplumlarda ailedeki sorumluluk, sosyalleşme ile verilen roller nedeniyle büyük ölçüde kadındadır. Aynı zamanda kadının bir veya birden çok çocuğa sahip olması da bu sorumluluğu arttırır. Erkeklerin kariyerleri ve kazançları evli ve çocuklu olmaları ile herhangi bir etkileşim göstermez. Bunun aksine, kadının her bir sahip olduğu çocukla birlikte, kazancının yaklaşık %7 oranında düştüğü söylenmektedir. Bir araştırmada, kadınların kariyer yapmayı tercih etmeleri durumunda ortaya çıkacak bu olumsuz durumu engellemek amacıyla sadece üçte bir oranının çocuk sahibi olduğu tespit edilmiştir (Smith, 2002). Kadınların evlendikleri ve çocuk sahibi oldukları durumlarda, kariyerlerini ikinci plana attıkları yönünde toplumlarda yanlış bir inanç vardır. Erkeklerin azımsanmayacak bir bölümü, bütün aile sorumluluğunun kadında olduğunu düşünmektedir. Toplumsal olarak oluşan bu ön yargılar nedeniyle kadınların işe yeterince vakit ayıramayacakları düşünülerek örgütlerde yükselmeleri engellenir. Düşük statü ve geliri olan kadınlar, çocuklar için verilen birtakım hizmetlerden de faydalanamazlar. Dolayısıyla, onların çocuklarına bakılabilecek birilerini bulamamaları, örgütlerde yükselme şanslarını daha da

azaltır (Smith, 2002). Birçok örgütte kadınlar için yurt dışı görevlere gidebilmeyi de aile ve çocuğu dengeleme çabası engellemektedir. Erkekler ise rahat bir biçimde kendilerine verilen tüm görevleri yapar ve örgütlerinde yükselirler (Linehan ve Walsh, 1999).

İş ve aile arasındaki dengenin kurulamaması, bireylerde rol çatışması ortaya çıkarmaktadır. Bazı yönetici kadınların bu durumun yarattığı stres nedeniyle içki içmeye başladığı saptanmıştır (Apperson vd., 2002). Kültürel olarak farklı ülkeler ele alınsa bile iş ve aile dengesi ile ilgili bu olumsuz durum çoğu zaman aynı kalır. Anlatılanlar ışığında, örgütlerdeki cam tavan düzeyi kadının evli ve çocuklu olmasıyla da koşul bağımlı olacaktır.

Hipotez 4a: Eğitim sektöründe evli kadınların cam tavan algısı evli olmayanlara göre yüksek olacaktır.

Hipotez 4b: Sağlık sektöründe evli kadınların cam tavan algısı evli olmayanlara göre yüksek olacaktır.

Hipotez 5a: Eğitim sektöründeki kadınların çocuk sayısı arttıkça cam tavan algı düzeyleri yükselir.

Hipotez 5b: Sağlık sektöründeki kadınların çocuk sayısı arttıkça cam tavan algı düzeyleri yükselir.

2.5. Koşul Bağımlılık 5: Örgütün Yaşı

2.5.1. Ön Yargılar ve Kalıp Yargılar

Örgütlerde kadınların yükselmesini engelleyen en kritik engellerden birinin de ön yargılar ve kalıp yargılar olduğu söylenebilir. Bir kişinin rolü ile ilgili idealleşmiş zihinsel imajlar ve bilişsel kategorilere ön yargı denmektedir. Ön yargılı bakış açısında örgütlerde liderlik ve üst pozisyonlar erkeklere özgüdür (Ragins ve Sundstrom, 1989). Kalıp yargılar ise gruba mensup olan üyelerin karakteristikleri ve davranışlarıyla ilgili inançtır. Erkekler bu yargılar ışığında baskın, bağımsız, hırslı gibi özelliklere sahip olarak görülür. Kadınlar ise nazik, bakıcılık yönü olan, bağımlı gibi özellikler taşırlar (Ragins ve Sundstrom, 1989). Dolayısıyla kadınlar liderlik rolü için uyumsuzdur.

2.5.2. Hami Desteği

Hamilik, daha bilgili ve tecrübeli bir kişinin daha az tecrübeli birine göz kulak olup iş öğretmek onun kariyer ve kişisel gelişimini ilerletmesini sağlayan resmi bir süreçtir (Roberts, 2000). Haminin yararları; çırağı terfi için hazırlamak, yetenek ve özelliklerini sergilemesini sağlamak, ona koçluk yaparak yönlendirmek ve dış tehditlere karşı korumaktır (Noe, 1988).

Cinsiyetlerin farklı olduğu durumlarda hamilik çok zor yürümektedir. Kadınlar potansiyel hamilerle limitli temas kurduğu için genellikle güç odaklarına ve baskın koalisyonlara mesafeli kalmaktadır. Aynı nedenle erkek ağlarına da uzak kalırlar (Noe, 1988). Buna ek olarak, kadınların yöneticiliği ile ilgili negatif düşünceler, sosyalleşme kaynaklı problemler ve ilişkinin doğurabileceği potansiyel dedikodu durumları da kadınlar için hamiyete ulaşmada engel yaratır (Simonetti, Ariss ve Martinez, 1999). Toplumsal olarak kadının pasif, erkeğin ise aktif olarak kabul edilmesi de yine kadınların hamiyete ulaşma durumunu kısıtlar (Ragins ve Cotton, 1991).

Özetle, kadınlar hamiyet almadan örgütlerde üst pozisyonlara ilerlemekte çok zorlanırlar. Hamilerin de çoğu zaman erkek olması, kadının hamiyet almasının yolunu kesmekte ve örgütte üst pozisyonlara yükselmesini engellemektedir (Schor, 1997).

2.5.3. Ağ Oluşturma

Ağ oluşturma, bireyler tarafından, kendi kariyerlerini destekleme potansiyeli olan kişilerle, ilişki kurmaya yeltenmektir (Singh, Vinnicombe ve Kumra, 2006). Ağ oluşturma, özellikle de bunun liderler arasında olanının, birey ve örgüt performansı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır. Başarılı ağ oluşturma; Singh, Vinnicombe ve Kumra (2006)'ya göre kariyer çıktılarını direkt olarak etkiler. Ağların formel ağlar ve formel olmayan ağlar gibi tipleri mevcuttur.

Kadınlar, örgütlere son yıllarda dahil olmaya başlamışlardır. Bundan dolayı henüz enformel ağlar oluşturmaya erkekler kadar vakit bulamamışlardır. Örgütlerin kuruluş ve geçiş dönemlerinde birçok örgütte henüz kadınlar tam olarak istihdam edilmediğinden, erkekler birbirine sıkı sıkıya bağlanıp kendi enformel ağlarını oluşturmuşlardır (Brass, 1985; Higgins ve

Kram, 2001). Bundan dolayı da baskın ağlar erkeklerin ağları haline gelmiştir. Brass (1985), bunun bozulmasını istemeyen erkeklerin kadınları kendi ağlarına dahil etmekten kaçındıklarını söylemektedir. Erkeklerin, kadınları örgütlerde belirsizliğin yüksek olduğu kritik pozisyonlardan uzak tutup, önemsiz ve standart işlerle uğraştırarak bunu yaptıkları söylenmektedir (Kanter, 1977).

Erkeklerin oluşturduğu enformel ağlara “eski erkek ağları” (old boy’s network) adı verilmektedir. Bu ağlarla birbirine bağlanan erkekler, mesai saatleri dışında, patronlarla golf oynamayı, erkek kulüplerine ve spor faaliyetlerine dahil olmayı sürdürmektedirler. Kadın oldukları için bu faaliyetlere dahil olamayan bireyler, örgütte terfi imkanlarını kaçırmaktadır.

Örgütlerin cam tavan düzeyi örgütün yaşı ile koşul bağımlı olacaktır. Buraya kadar anlatılanların ışığında, kuruluş yılı daha eski olan örgütlerde yerleşik erkek egemen örgüt kültürünün ve kadına kalıp yargılar barındıran bakış açısının artacağı söylenebilir. Bu tür örgütlerde, erkeklerin oluşturduğu formel ve enformel ağlar yerleşik olacak, bu aynı zamanda kadınların hami yardımına ulaşabilmesinin de önünü kesecektir.

Yaşlı örgütlerde, örgütsel ekoloji kuramı³na göre de (Hannan ve Freeman, 1977) değişime direnç vardır. Bu örgütler, statükoyu korumak isteyeceklerdir, çünkü onlarda, yapısal durağanlık faktörü nedeniyle hedefler, teknoloji, otorite formları değişmekte zorlanır (Blum, Fields ve Goodman, 1994). Aynı şekilde, kurumsal kuram⁴ açısından da (Meyer ve Rowan, 1977) çıkarılan yasaların her geçen yıl gittikçe artması, üst yönetim takımlarında kadın bulundurmaya kurumsal açıdan zorlar hale gelmiştir (Goodman, Fields ve Blum, 2003). Bütün bunlar nedeniyle;

Hipotez 6a: Eğitim sektöründe örgütün yaşı büyüdükçe kadınların cam tavan algıları güçlenmektedir.

³ Hannan ve Freeman (1977) tarafından kavramsallaştırılan, doğadaki canlı varlıklara benzeyen örgütlerin bazılarının aynı onlar gibi doğal bir şekilde elenip, diğerlerinin ise yaşamaya devam ettiğini savunan makro örgüt kuramıdır. Kurama göre, örgütler, bir popülasyonun içinde doğarlar, büyürler, yaşarlar ve sonunda da ölürler.

⁴ Meyer ve Rowan (1977) tarafından dillendirilen, örgütlerin sadece teknik çevre koşullarına uyum sağlama ile yetinmeyip içinde buldukları kurumsal çevrede meşruiyet sağlamak amacıyla da taşıyarak yaşadıklarını anlatan makro örgüt kuramıdır.

Hipotez 6b: Sağlık sektöründe örgütün yaşı büyüdükçe kadınların cam tavan algıları güçlenmektedir.

3. Araştırma Yöntemi, Analiz ve Bulgular

3.1. Araştırma Yöntemi

Bu çalışmanın amacı Türkiye’de sağlık ve eğitim sektöründeki örgütlerin cam tavan düzeyini kadınların algılarına dayanarak birtakım koşul bağımlılıklar çerçevesinde belirlemektir. Eğitim ve sağlık sektöründe çalışan kadınların cam tavan algılarının birtakım koşul bağımlılıklar çerçevesinde sınılanması amacıyla geliştirilen hipotezlerin test edilmesi, niceliksel yolla yapılmıştır. Bu çerçevede katılımcı kadınlara anket uygulanmıştır. Hazırlanan anket ilk oluşturulduğunda 5 bölümden ve 115 sorudan meydana gelmiştir. Bu ankette ilk bölümde katılımcının kendisi ve örgütü hakkında genel bilgileri doldurması istenmiştir. Diğer bölümlerde ise bireye örgütünden edindiği cam tavan algısıyla ilgili sorular sorulmuştur. Sorular, kuramsal çerçevede anlatılan bilgilere karşılık gelecek şekilde gruplanmıştır. Soruların her birinde katılımcıdan 5 cevap seçeneğinden birine cevap vermesi istenmiştir. Cevap seçenekleri şu şekildedir: 1) Hiç Katılmıyorum, 2) Katılmıyorum, 3) Kararsızım, 4) Katılıyorum, 5) Tamamen Katılıyorum. Ankete, daha sonraki aşamada, geçerlilik ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Anketin geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılması için evren İstanbul ilindeki sağlık ve eğitim sektörü olarak belirlenmiştir. Yazında, bir anketin uygulanacağı kişi sayısının, soru sayısının iki ila on katı arası olması gerektiği belirtilmektedir (Kline, 1994). Anket 345 kişiye uygulanmıştır. Örneklem yöntemi olarak kartopu örnekleme başvurulmuştur.

Ankete 71 kişi geri dönüş yapmıştır ve bu da toplamın yaklaşık %21’ine denk gelmektedir. Anket sonuçları sonraki aşamada Microsoft Excel programına girilip kodlanmıştır. Bunun ardından SPSS 15.00 programı vasıtasıyla geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmıştır.

Sağlık ve eğitim sektörü kadınlarının cam tavan algısını ölçmek amacıyla dört alt boyutta 103 maddelik hazırlanan ölçeğe 71 kişiyle bir pilot uygulama yapılmıştır.

Ölçeğin tamamının güvenilirliği 0.929 olmuş, yani iç tutarlılık bakımından yüksek bir sonuç elde edilmiştir. Sonuçlar ışığında, anket soruları tekrar ele alınmış ve 115 sorudan meydana gelen ölçek toplam 70 soruya indirilmiştir. Oluşan yeni ölçek, Ankara ilindeki kadın doktorlara ve üniversitelerdeki kadın akademik personele uygulanmıştır. Araştırmada yine kartopu örnekleme kullanılmıştır. Anket soruları, soru sayısının 5 katı kişiye, yani 350 kişiye dağıtılmıştır. Ankete geri dönüş oranı yaklaşık %77'dir. Ankette, dört bölümden alınan toplam puanlar kadının cam tavan algısının boyutunu ortaya koymuştur.

3.2. Niceliksel Analiz Bulguları

Hipotez 1: Toplumsal güç yaklaşımı uyarınca, geleneksel kadın alanı olarak kabul edilebilecek sağlık sektöründeki kadınların cam tavan algısı bu gruba girmeyen eğitim sektöründekilere kıyasla zayıflar.

Sağlık ve eğitim sektörlerinde çalışan kadınların cam tavan algıları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklemler için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Sağlık ve Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Cam Tavan Algısı Farklarının T-Testi

	Sektör	N	Ortalama	S.sapma	T	sd	p
Cam Tavan Algısı	Sağlık	158	1,73	0,34	-3,038	267	0,003*
	Eğitim	111	1,86	0,36			

Not: *p<0.05

Eğitim sektöründe çalışan kadınların ($\bar{X}=1.86$), sağlık sektöründe çalışan kadınlara ($\bar{X}=1.73$) göre cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak da eğitim ve sağlık sektöründe çalışan kadınların cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05).

Ortalama istatistikleri incelendiğinde de toplumsal güç yaklaşımı uyarınca, geleneksel kadın alanı olarak kabul edilebilecek sağlık sektöründe kadınların, bu gruba girmeyen eğitim sektörüne göre cam tavan algısı zayıflamaktadır.

Hipotez 2a: Eğitim sektöründe, ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, kadının cam tavan algısı zayıflar.

Eğitim sektöründe çalışan kadınların annelerinin eğitim düzeylerine göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Annelerinin Eğitim Düzeylerine Göre Cam Tavan Algılarının Karşılaştırıldığı ANOVA Testi

	Anne Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamlı Fark
Cam Tavan Algısı	İlkokul	12	2,01	0,41	4,482	0,002*	*İlkokul – Üniversite *Ortaokul - Lise *Ortaokul - Üniversite *Ortaokul - Lisansüstü
	Ortaokul	11	2,17	0,47			
	Lise	29	1,85	0,34			
	Üniversite	43	1,73	0,30			
	Yüksek lisans/Doktora	16	1,89	0,29			

Not: *p<0.05

Eğitim sektöründe çalışan, annelerinin eğitim durumu ortaokul olan kadınların cam tavan algıları ($\bar{X}=2.17$), annelerinin eğitim durumu ilkokul, lise, üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Eğitim sektöründe çalışan kadınların babalarının eğitim düzeylerine göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 3’te gösterilmiştir.

Tablo 3. Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Cam Tavan Algılarının Karşılaştırıldığı ANOVA Testi

	Baba Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamlı Fark
Cam Tavan Algısı	İlkokul	25	1,85	0,30	4,551	0,002*	*İlkokul-Ortaokul *Ortaokul - Lise *Ortaokul - Üniversite *Ortaokul - Lisansüstü
	Ortaokul	25	2,09	0,45			
	Lise	27	1,82	0,34			
	Üniversite	30	1,70	0,27			
	Yüksek lisans/Doktora	4	1,94	0,25			

Not: *p<0.05

Eğitim sektöründe çalışan, babalarının eğitim durumu ortaokul olan kadınların cam tavan algıları ($\bar{X}=2.09$), babalarının eğitim durumu ilkokul, lise, üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Ortalama istatistikleri incelendiğinde eğitim sektöründe kadının ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, onun cam tavan algısı zayıflamaktadır.

Hipotez 2b: Sağlık sektöründe, ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, kadının cam tavan algısı zayıflar.

Sağlık sektöründe çalışan kadınların annelerinin eğitim düzeylerine göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4. Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınların Annelerinin Eğitim Düzeylerine Göre Cam Tavan Algılarının Karşılaştırıldığı ANOVA Testi

	Anne Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamlı Fark
Cam Tavan Algısı	İlkokul	23	1,92	0,28	6,148	0,000*	*İlkokul – Lise *İlkokul - Üniversite *İlkokul - Lisansüstü *Ortaokul – Lise * Ortaokul - Üniversite * Ortaokul - Lisansüstü
	Ortaokul	16	1,95	0,26			
	Lise	32	1,72	0,36			
	Üniversite	61	1,65	0,33			
	Yüksek lisans/Doktora	26	1,60	0,30			

Not: *p<0.05

Sağlık sektöründe çalışan, annelerinin eğitim durumu ortaokul olan kadınların cam tavan algıları ($\bar{X}=1.95$) annelerinin eğitim durumu ilkokul, lise, üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Sağlık sektöründe çalışan kadınların babalarının eğitim düzeylerine göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5. Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınların Babalarının Eğitim Düzeylerine Göre Cam Tavan Algılarının Karşılaştırıldığı ANOVA Testi

Sektör	Baba Eğitim Durumu	N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamli Fark
Cam Tavan Algısı	İlkokul	39	1,95	0,34	13,754	0,000*	*İlkokul – Lise
	Ortaokul	25	1,90	0,28			*İlkokul - Üniversite
	Lise	55	1,59	0,27			*İlkokul - Lisansüstü
	Üniversite	33	1,60	0,31			*Ortaokul – Lise
	Yüksek lisans/Doktora	6	1,43	0,13			* Ortaokul - Üniversite
							* Ortaokul - Lisansüstü

Not: *p<0.05

Sağlık sektöründe çalışan, babalarının eğitim durumu ilkokul olan kadınların cam tavan algıları ($\bar{X}=1.95$), babalarının eğitim durumu ortaokul, lise, üniversite ve lisansüstü eğitim düzeyine sahip kadınlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Ortalama istatistikleri incelendiğinde sağlık sektöründe kadının ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, onun cam tavan algısı zayıflamaktadır.

Hipotez 3a: Eğitim sektöründe kamu kurumlarında, özel sektöre kıyasla, kadınların cam tavan algısı daha zayıf olacaktır.

Eğitim sektöründe kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan kadınların cam tavan algıları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Eğitim Sektöründe Kamu Kurumlarında ve Özel Kurumlarda Çalışan Kadınların Cam Tavan Algıları Farklarının T-Testi

	Örgüt tipi	N	Ortalama	S.sapma	t	sd	P
Cam Tavan Algısı	Kamu	72	1,82	0,30	-	56,785	0,130
	Özel	39	1,94	0,45			

Not: *p<0.05

Genel olarak eğitim sektöründe özel kurumlarda çalışan kadınların ($\bar{X}=1.94$), kamu kurumlarında çalışan kadınlara ($\bar{X}=1.82$) göre cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. Ancak, eğitim sektöründe kamu ve özel kurumlarda çalışan kadınların cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır ($p>0.05$).

Ortalama istatistikleri incelendiğinde de eğitim sektöründe kamu kurumlarında çalışan kadınların, özel sektöre kıyasla, cam tavan algısı daha düşüktür.

Hipotez 3b: Sağlık sektöründe kamu kurumlarında, özel sektöre kıyasla, kadınların cam tavan algısı daha zayıf olacaktır.

Sağlık sektöründe kamu kurumlarında ve özel kurumlarda çalışan kadınların cam tavan algıları arasında fark olup olmadığı bağımsız örneklem için t testi ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 7’de gösterilmiştir.

Tablo 7. Sağlık Sektöründe Kamu Kurumlarında ve Özel Kurumlarda Çalışan Kadınların Cam Tavan Algıları Farklarının T-Testi

	Örgüt tipi	N	Ortalama	S.sapma	t	sd	P
Cam Tavan Algısı	Kamu	109	1,66	0,32	-	156	0,000*
	Özel	49	1,88	0,34			

Not: *p<0.05

Genel olarak sağlık sektöründe özel kurumlarda çalışan kadınların ($\bar{X}=1.88$), kamu kurumlarında çalışan kadınlara ($\bar{X}=1.66$) göre cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak da sağlık sektöründe kamu ve özel kurumlarda çalışan kadınların cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($p<0.05$).

Ortalama istatistikleri incelendiğinde de sağlık sektöründe kamu kurumlarında çalışan kadınların, özel sektöre kıyasla, cam tavan algısı daha düşüktür.

Hipotez 4a: Eğitim sektöründe evli kadınların cam tavan algısı evli olmayanlara göre yüksek olacaktır.

Eğitim sektöründe çalışan kadınların medeni durumlarına göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 8’de gösterilmiştir.

Tablo 8. Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Cam Tavan Algısı Farkı ANOVA Testi

		N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamlı Fark
Cam Tavan Algısı	Bekar	27	1,74	0,30	3,509	0,033	*evli ile bekar
	Evli	78	1,92	0,37			
	Dul	6	1,65	0,35			

Not: *p<0.05

Genel olarak eğitim sektöründe evli kadınların ($\bar{X}=1.92$), medeni durumu bekar ve dul olan kadınlara göre cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak da eğitim sektöründe kadınların medeni durumlarına göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05). Bulunan bu fark evli kadınlar ile bekar kadınların cam tavan algıları arasındadır.

Ortalama istatistikleri incelendiğinde de eğitim sektöründe evli kadınların cam tavan algısı evli olmayanlara göre fazladır.

Hipotez 4b: Sağlık sektöründe evli kadınların cam tavan algısı evli olmayanlara göre yüksek olacaktır.

Sağlık sektöründe çalışan kadınların medeni durumlarına göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 9’da gösterilmiştir.

Tablo 9. Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Cam Tavan Algısı Farkı ANOVA Testi

		N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamli Fark
Cam Tavan Algısı	Bekar	39	1,46	0,24	19,650	0,000*	*evli ile bekar
	Evli	108	1,82	0,31			*evli ile dul
	Dul	11	1,73	0,42			*dul ile bekar

Not: *p<0.05

Genel olarak sağlık sektöründe evli kadınların ($\bar{X}=1.82$), medeni durumu bekar ve dul olan kadınlara göre cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak da sağlık sektöründe kadınların medeni durumlarına göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05).

Ortalama istatistikleri incelendiğinde de sağlık sektöründe evli kadınların cam tavan algısı evli olmayanlara göre fazladır.

Hipotez 5a: Eğitim sektöründeki kadınların çocuk sayısı arttıkça cam tavan algı düzeyleri yükselir.

Eğitim sektöründe çalışan kadınların çocuk sayısına göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 10'da gösterilmiştir.

Tablo 10. Eğitim Sektöründe Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Cam Tavan Algılarının Arasındaki Farkın ANOVA Testi

		N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamli Fark
Cam Tavan Algısı	Yok	38	1,68	0,32	6,329	0,001*	* yok ile 1 * yok ile 2 * 1 ile 2
	1	36	1,89	0,41			
	2	33	2,02	0,28			
	3 ve üzeri	4	1,91	0,10			

Not: *p<0.05

Genel olarak eğitim sektöründe 2 çocuğu olan kadınların ($\bar{X}=2.02$) cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak da eğitim sektöründeki kadınların çocuk sayısına göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05).

Ortalama istatistikleri incelendiğinde, eğitim sektöründe kadınların çocuk sayıları artıkça cam tavan algıları da artmaktadır.

Hipotez 5b: Sağlık sektöründeki kadınların çocuk sayısı arttıkça cam tavan algı düzeyleri yükselir.

Sağlık sektöründe çalışan kadınların çocuk sayısına göre cam tavan algılarının arasında fark olup olmadığı tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile analiz edilmiş ve sonuçlar Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Sağlık Sektöründe Çalışan Kadınların Çocuk Sayısına Göre Cam Tavan Algılarının Arasındaki Farkın ANOVA Testi

		N	Ortalama	S.sapma	F	p	Anlamlı Fark
Cam Tavan Algısı	Yok	64	1,53	0,30	26,170	0,000*	* çocuk yok ile 1 * çocuk yok ile 2 * çocuk yok ile 3+ * 1 ile 2
	1	44	1,71	0,27			
	2	44	2,01	0,27			
	3 ve üzeri	6	1,88	0,10			

Not: *p<0.05

Genel olarak sağlık sektöründe 2 çocuğu olan kadınların ($\bar{X}=2.01$) cam tavan algıları daha yüksek bulunmuştur. İstatistiksel olarak da sağlık sektöründe kadınların çocuk sayısına göre cam tavan algıları arasında anlamlı bir fark bulunmuştur (p<0.05).

Ortalama istatistikleri incelendiğinde de sağlık sektöründe kadınların çocuk sayıları artıkça cam tavan algıları da artmaktadır.

Hipotez 6a: Eğitim sektöründe örgütün yaşı büyüdükçe kadınların cam tavan algıları güçlenmektedir.

Eğitim sektöründe çalışan kadınların cam tavan algıları ile çalıştıkları örgütün yaşı arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile analiz edilmiştir.

Kadınların cam tavan algıları ile çalıştıkları örgütün yaşı arasında -0.174 olan negatif yönlü anlamlı olmayan düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur (p>0.01). Bir başka deyişle

kadınların cam tavan algıları güçlendikçe çalıştıkları örgütün yaşı azalmaktadır veya kadınların cam tavan algıları zayıfladıkça çalıştıkları örgütün yaşı artmaktadır.

Hipotez 6b: Sağlık sektöründe örgütün yaşı büyüdükçe kadınların cam tavan algıları güçlenmektedir.

Sağlık sektöründe çalışan kadınların cam tavan algıları ile çalıştıkları örgütün yaşı arasındaki ilişki Pearson Korelasyon Katsayısı ile analiz edilmiştir.

Kadınların cam tavan algıları ile çalıştıkları örgütün yaşı arasında -0.375 olan negatif yönlü anlamlı düşük düzeyde bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.01$). Bir başka deyişle kadınların cam tavan algıları güçlendikçe çalıştıkları örgütün yaşı azalmaktadır veya kadınların cam tavan algıları zayıfladıkça çalıştıkları örgütün yaşı artmaktadır.

4. Tartışma ve Sonuç

Araştırma sonuçları 1.hipotez için yorumlandığında, sağlık sektörü geleneksel kadın alanıdır çünkü kadınlar küçüklükten itibaren hemşirecilik gibi oyunlar oynayarak büyürler. Kadınlar yaradılışları gereği insana hizmet için erkeklere oranla daha uygundur, çünkü birçok geleneksel aile kız çocuklarını hizmet etme mantığı ile yetiştirmektedir. Dolayısıyla, sektörde çalışan çok sayıda kadın olduğundan buralarda kadınların yükselmesi kolaylaşır.

Eğitim sektörü ise, geleneksel kadın alanı sınıflamasına uymayacak bir sektördür. Kas, kol veya beden kuvvetine dayalı geleneksel bir erkek alanı da değildir. Her bir bireyin akademik başarısı ve yaptığı yayın kriterleriyle kendini ispat edebileceği bir sektördür. Akademik personel kadınlar son yıllarda sayıca artmaktadır. Cumhuriyetin ilk kurulduğu yıllarda, kadınların erkeklerle aynı oranda üniversite bitireceği, iş hayatına atılacağı, eve gelir getireceği istense de, bu durum hayata geçirilememiştir. Bu nedenle, birçok kadın eşine oranla daha eğitimsiz kalmış ve daha çok ev işlerinde hizmet ve çocuk bakma gibi görevlerden sorumlu olmuştur. Daha sonraları, modern hayatın getirdiği ekonomik sıkıntılardan dolayı "bir eve bir maaş" kavramı yetersiz gelmeye başladığından kadınlar da çalışma hayatına girmeye başlamışlardır. Ancak, erkeklerin yıllar boyunca oluşturdukları ağlar kemikleşmiş bir hale geldiğinden (Adler ve Israeli, 1994) erkekler kendi istedikleri sektörlere kadınların dahil

olmaması için yeterli donanıma sahip olmuşlardır. Kadınların işgücü piyasasında olmadığı örgütlerin kuruluş ve geçiş dönemlerinde birlikte çalışmalarından dolayı artık o sektörler erkeklerin eline geçmiştir (Brass, 1985). Kadınların sayıca erkekleri yakalayamadığı bir sektör olan eğitim sektöründe üst kademelere tırmanamaması, yılların getirdiği erkek egemen ağların üniversitelerde yerleşik olmasıyla açıklanabilir.

Dolayısıyla, bir örgütte kadınların yükselme oranının artması için "geleneksel kadın alanı" olarak damgalanan sektörlerde çalışılması gereklidir diyebiliriz. Cinsiyet tabanlı sosyalleşmenin sonucunda, toplumsal olarak kadın alanı şeklinde kabul görecektir mesleklere erkekler dahil olmak istemeyeceklerdir. Kağıt üzerinde "geleneksel erkek" ve "geleneksel kadın alanı" tanımına uymayan nötr bir sektör seçildiğinde (buradaki eğitim sektörü gibi) yine erkekler lehine olan bir tablo ortaya çıkacaktır, çünkü, erkekler, yazında anlatıldığı gibi, sektörün kuruluş zamanlarında kendi ağlarını oluşturacaklar ve kadınların yükselmesi bu ağlara takılacaktır (Higgins ve Kram, 2001). Dolayısıyla analizler sonucu Hipotez 1'in destek bulması normal karşılanmaktadır.

Hipotez 2 analiz sonuçları incelendiğinde, kadının ailesinin eğitim düzeyinin yüksek olduğu durumlarda, her iki sektörde de ortak sonuç olarak hipotezlerin desteklendiği görülmektedir. Kadınların ailesinin eğitim düzeyi arttıkça, örgütlerde yükselme şansı da artmaktadır, çünkü kadınlar o tip ailelerde geleneksel kadın rolleri ile sosyalleşmemiştir. Erkekler ile aynı şartlarda, eşit imkanlarla büyümüş, aynı okullarda okumuş, aynı istekler ve idealler ile üniversiteyi kazanmışlardır. Bu noktada, ailenin maddi durumu da önem kazanmaktadır. Bir çocuğun yetişmesinde, manevi desteğe ek olarak maddi durumun da büyük önemi vardır. Maddi durum elvermediği sürece, manevi desteğin etkisi bir yere kadar olacaktır. Bir çocuğun iş hayatına atılmadan önce iyi bir eğitim almasının önemi büyüktür. Kendine benzer diğer çocuklarla günlerini geçirmesi, benzer hayat beklentileri olan bireylerin birlikte büyümesi anlamını taşıyacaktır. Bu etkileşim, aileden gelen etkinin pekişmesinde faydalı olacaktır. Daha iyi eğitim veren okullarda, daha nitelikli öğretmenler ile kadın, insan sermayesini daha yukarıya taşımayı başaracaktır. Vasıflı öğretmenlerin kız çocuklarına okul periyodunda daha iyi hamilik yapabilecekleri ve onları gelecekteki kariyerlerine daha donanımlı hazırlayabilecekleri göz ardı edilmemelidir.

Hipotez 2'nin analizi sırasında ortaya çıkan bir ilginç durum da ailesi ortaokul mezunu olan kadınların cam tavan algılarının ailelerinin eğitim durumu ilkököl olan kadınlara göre fazla olmasıdır. Bunun nedeni olarak ailesi ilkököl eğitime sahip olan kadınların aileleri ile kendilerini kıyasladıklarında büyük bir çita atladıklarını düşünmeleri, yükseldikleri pozisyonlardan her ne kadar bir noktada kariyerleri tıkansa bile yine de mutlu oldukları ve bunun onlara yeterli geldiği düşünülebilir.

Araştırma sonucunda, eğitim ve sağlık sektörlerinin her ikisinde de hipotezler 3a ve 3b desteklenmiş ve kamu sektöründe çalışan kadınların cam tavan algılarının özel sektöre kıyasla daha zayıf olduğu tespit edilmiştir.

Atatürk'ün kadının medeni, siyasal ve kültürel haklarda erkek ile eşit tutulmasını sağlayacak modern atılımları gerçekleştirdiği bilinmektedir. Devletçi gelenekte kadın-erkek ayrımının olması mümkün değildir. Özel sektör, kadın personele her zaman daha mesafeli yaklaşacaktır. Çünkü kadının ilk işe girişte yapılan mülakatlardan başlamak üzere işe verebileceği annelik arası onlar için önem arz etmektedir. Özel sektörün kar amacı vardır, bu nedenle bir kadın yöneticinin doğum arası vermesini kabullenebilmesi güçleşmektedir. Kamu sektörü yapısal olarak, kendi yasalarını uygular ve bağımsız geliri vardır. Devletler, kadınların işe verdikleri arada maliyeti değil, bireylere verilecek fırsat eşitliğini ön planda tutar ve bu nedenle kadınların lehine kurumsal bir baskı oluşur (Kelly ve Guy, 1991). Türkiye'de Atatürkçü devlet geleneğinde, ayırım düşüncesinin oluşması zordur. Erkek ve kadın aynı merkezi sistem sınavlarından geçerek liyakat usulü ile işe başlarlar.

Kamu sektöründe memuriyet hakkını kazanan kadınlar aynı örgütte daha uzun süre çalışma imkanını yakalayacaklardır. Özel sektörde yoğun rekabetin yaşanması nedeniyle, firmalar personellerine düşük maaş ödemek ve yıllar içinde giderek artan kaliteli üniversite eğitiminin etkisini örgütlerine taşımak için belirli bir yaştan sonra bireyleri işten çıkararak yerlerine yenilerini ikame ederler. Erkekleri fazla ilgilendirmeyen aile ve çocuk ikilemi kadınların işten çıkarılmasına yol açabilir. Kamu sektöründe bu tür problemler görülmesi olası değildir. Kadın, annelik arası verse de, görevinin başına döner, yaşı ilerlese de çalışmaya devam eder. Böylece, örgüt içinde daha fazla vakit geçirmeye başlar. Bu geçirdiği vakit, onun kendini ispatlayabilmesi için önemlidir. Kadın, bu süre zarfında, erkekler kadar nitelikli ve başarılı

olduğunu kanıtlarsa yükselmeye giden yolda önü açılacaktır. Örgütte geçirdiği vakitte kadın, erkeklerle daha fazla vakit geçirerek onların kurduğu ağlara dahil olma ve yükselmeye bunu kullanma şansını da yakalayabilir.

Kamu sektöründe giriş sınavlarında, yaş sınırlaması vardır. Eğitimlerini kadın-erkek karışık olarak tamamlayarak genç yaşta işe başlayanlar, örgütte mevcut ağları henüz tanımadan kendi ile aynı dönemde, aynı okuldan yetişen ve aynı yaşlardaki meslektaşları ile daha yoğun ilişki içinde olacaklardır. Özellikle sağlık sektöründe asistanlık döneminde bütün bölümlerde çalışıldığı ve bu gruplarda erkek ve kadın karışık olduğu için yeni oluşan ağlar da artık eski erkek ağları olmayacaktır. Bu gruplar, gelecek yıllarda birbirlerini de kollamaya başlayacaklardır. İçlerinden yükselen kişiler örgütte bir pozisyon açığı doğduğunda kendi iç grubundan bir kişinin oraya atanması için çalışacaklardır. Bundan dolayı, geçmiş yıllardaki çalışmasıyla kendini göstermiş bir kadın da rahatlıkla yükselme şansı yakayabilecektir. Özel sektördeki rekabetçi ortamda ise aynı işi yapanlar arasındaki maaş farklılıkları nedeni ile herkes birbiri ile iyi geçiniyor görünse de aynı kaynaşma mümkün olmayacaktır. Bütün bu gerekçeler, gerek sağlık, gerekse de eğitim sektöründe kamu kurumlarında, özel sektöre kıyasla kadınların neden cam tavan algılarının düşük çıktığının açıklamalarıdır.

Çalışma sonucunda eğitim ve sağlık sektörlerindeki kadınların evli olanlarının cam tavan algılarının evli olmayanlara göre güçlü olduğu ortaya çıkmış ve hipotezler 4a ve 4b yazının gösterdiği yönde desteklenmiştir. Evli olmayan kadınların büyük bölümünün aileleri ile yaşamaya devam eden kişiler olduğu varsayıldığında, geleneksel ev hanımı rollerinin bu kadınlara yüklenmediği düşünülebilir. Evli araştırma görevlilerinin katılımıyla yapılan bir araştırmada kadınların %59.4'ü yemek pişirme, %50.5'i bulaşık yıkama, %69.2'si çamaşır yıkama, %41.1'i ütü yapma, %65'i giysileri onarma, %55.8'i yemek hazırlama işlerinin kendilerinin sorumluluğunda olduğunu belirtmişlerdir (Ergöl vd., 2012). Bu tip ek sorumluluklar, kadınların kariyerlerinde yükselme için harcayacakları zamanı ve çabayı sektöre uğratmaktadır. Bekar kadınların anne ve babasıyla yaşama olasılığının yüksek olduğu düşünüldüğünde yukarıdaki sorumlulukların büyük bölümü anne ve babada kalacak ve kadının iş hayatına olan konsantresi artacaktır.

Bu nedenlerden dolayı, yazını doğrular nitelikte, evli olan kadınların eğitim ve sağlık sektöründe cam tavan algılarının evli olmayanlara göre yüksek çıkması beklenen bir sonuçtur.

Hipotezler 5a ve 5b'nin analizinde, yukarıda anlatılanlara paralel olarak çocuk sayısı arttıkça kadınların cam tavan algılarının da arttığı ortaya çıkmıştır. Kadınların kariyerlerini yükseltmeye başlayacakları 20'li ve erken 30'lu yaşlar, tıbben çocuk sahibi olmalarının da en uygun olacağı yaşlardır. Ancak, her bir çocukla beraber kadının ailevi sorumlulukları artmakta ve iş hayatına ayırabilecekleri zamanları azalmaktadır. Doğum izinleri ile kariyer bölünmekte, daha sonraları ise çocukların büyümesi için harcanan çaba, çalışma hayatına harcanan çabayı genellikle geçmektedir (Smith, 2002). Bu nedenlerden dolayı, kadınların çocuk sayısının arttığı durumlarda eğitim ve sağlık sektöründe cam tavan algılarının da artacağı çalışma sonucunda desteklenmiştir. İki çocuğu olan kadınların cam tavan algısının üç çocuğu olan kadınlardan güçlü çıkması bir noktadan sonra kadının artık durumu kanıksadığını ve çocuk bakım konusunda kazandığı tecrübenin iş hayatına yansımadığını düşündüğünü gösteriyor olabilir.

Makalenin altıncı hipotezleri oluşturulurken, yazına dayanarak, örgütlerin yaşının büyüdüğü durumlarda, bu eski örgütlerde yerleşik erkek egemen örgüt kültürünün görüleceği, kadına kalıp yargısal bakış açısının artacağı, erkeklerin oluşturduğu formel ve formel olmayan ağların yerleşik olacağı ve kadınların hamiye ulaşımının zorlaşacağı varsayılmıştır. Aynı zamanda, örgütsel ekoloji kuramı gereği (Hannan ve Freeman, 1977), ilk kurulduğunda kadınların çalışma hayatında fazla olmamasından dolayı erkeklerin yaşattığı yaşlı örgütlerde değişime direncin fazla olması beklenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, hipotezler 6a ve 6b desteklenmemiştir. Yazına aykırı çıkan bu sonuç, Atatürk devrimlerinin kuvvetli etkisinin görüldüğü ilk Cumhuriyet yıllarında kurulan örgütlerin kadına daha rahat bir çalışma sahası verdiğini ortaya çıkarmış ve tekrar gelenekselleşmeye başlamış Türk kültürünün örgütlere de kadınlar aleyhine yansıdığını göstermiştir. Bu gelenekselleşme, Batı kültürü için üretilmiş fikirler ve kuramların, Türkiye için geçerli olmamasına neden olmuştur.

Bu çalışmada, örgütlerdeki kadınların seçilen iki sektördeki cam tavan algıları bazı koşul bağımlılıklar için sınıflanmaya çalışılmıştır. Türkiye de, tüm dünya ülkelerinde olduğu gibi, kadınların kariyerlerini erkekler kadar ilerletemediği çarkın bir parçası halindedir. Eğitimli

genç neslin giderek arttığı düşünülürken, bu yeni neslin ön yargılardan arınmış olarak yetiştirdikleri çocukların bu çarkı olumlu yönde kırabilecekleri umudu her zaman taşınacaktır.

Kaynakça

- Adler, N. J. ve Israeli, D. N. (1994). Where in the World are the Women's Executives?. *Business Quarterly*, 59(1): 89-94.
- Apperson, M., Schmidt H., Moore, S., Grunberg, L., ve Greenberg E. (2002). Women Managers and the Experience of Work-Family Conflict. *American Journal of Undergraduate Research*, 1(3): 9-16.
- Aytaç, S. (2008). *Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu*. Ankara: TUHİS.
- Baxter, J., ve Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: a Comparative Study of the United States, Sweden and Australia. *Gender & Society*, 14(2): 275-294.
- Blum, T. C., Fields, D. L., ve Goodman, J. S. (1994). Organization Level Determinants of Women in Management. *Academy of Management Journal*, 37(2): 241-268.
- Brass, D. J. (1985). Men's and Women's Networks: a Study of Interaction Patterns and Influence in an Organization. *Academy of Management Journal*, 28 (2): 327-343.
- Cannings, K. (1988). Managerial Promotion: the Effects of Socialization, Specialization and Gender. *Industrial and Labor Relations Review*, 42(1): 77-88.
- Carli, L. L. (1989). Gender Differences in Interaction Style and Influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(4): 565-576.
- Carli, L. L. (1990). Gender, Language and Influence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(5): 941-981.
- Carli, L. L. (2001). Gender and Social Influence. *Journal of Social Issues*, 57(4): 725-741.

-
- Davis-Kean, P. E. (2005). The Influence of Parent Education and Family Income on Child Achievement: the Indirect Role of Parental Expectations and the Home Environment. *Journal of Family Psychology*, 19(2): 294-304.
- Dryler, H. (1998). Parental Role Models, Gender and Educational Choice. *British Journal of Sociology*, 49(3): 375-398.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., ve Taşkın, L. (2012). Türkiye’de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1): 43-49.
- Goodman, J. S., Fields D. L., ve Blum T. C. (2003). Cracks in the Glass Ceiling: in What Kinds of Organizations do Women Make it to the Top. *Group & Organization Management*, 28(4): 475-501.
- Hannan, M. T. ve Freeman, J. (1977). The Population Ecology of Organizations. *American Journal of Sociology*, 82: 929-964.
- Higgins, M. C. ve Kram, K. E. (2001). Reconceptualizing Mentoring at Work: a Developmental Network Perspective. *Academy of Management Review*, 26(2): 264-288.
- Holst, E. ve Busch, A. (2009). Glass Ceiling Effect and Earnings: the Gender Pay Gap in Managerial Positions in Germany. *SOE Papers*, June Issue: 1-34.
- Jackson, J. F. L. ve Callaghan, E. M. (2009). What do we Know About Glass Ceiling Effects? A Taxonomy and Critical Review to Inform Higher Education Research. *High Education Journal*, 50: 460-482.
- Kanter, R. M. (1977). *Men and Women of the Corporation*. New York: Basic Books.
- Kelly, R. M. ve Guy, M. E. (1991). Public Managers in the States: a Comparison of Career Advancement by Sex. *Public Administration Review*, 51(5): 402-412.
- Kline, P. (1994). *An Easy Guide to Factor Analysis*. New York: Routledge.

-
- Linehan, M. ve Walsh, J. S. (1999). Senior Female International Managers: Breaking the Glass Border. *Women in Management Review*, 14(7):261-272.
- McGraht, R. G. (2006). Beyond Contingency: From Structure to Structuring in the Design of the Contemporary Organization. S. Clegg, C. Hardy, T. B. Lawrence ve W. Nord (Der.) *The Sage Handbook of Organization Studies Second Edition: 577-597*. London: Sage.
- Meyer, J. W. ve Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83: 340-63.
- Morrison, A. M. ve Von Glinow, M. A. (1990). Women and Minorities in Management. *American Psychologist*, 45: 200-208.
- Noe, R. A. (1988). Women and Mentoring: a Review and Research Agenda. *Academy of Management Review*, 13(1): 65-78.
- Powell, G. N. ve Butterfield, D. A. (1994). Investigating the Glass Ceiling Phenomenon: an Empirical Study of Actual Promotions to Top Management. *Academy of Management Journal*, 37(1): 68-86.
- Ragins, B. R. ve Sundstrom, E. (1989). Gender and Power in Organization: a Longitudinal Perspective. *Psychological Bulletin*, 108(1): 51-58.
- Ragins, B. R. ve Cotton, J.L. (1991). Easier Said Than Done: Gender Differences in Perceived Barriers to Gaining a Mentor. *Academy of Management Journal*, 34(4): 939-951.
- Roberts, A. (2000). Mentoring Revisited: a Phenomenological Reading of the Literature. *Mentoring & Tutoring*, 8(2): 145-170.
- Schor, S. M. (1997). Seperate and Unequal. *Business Horizons*, 40: 51-58.
- Scott-Jones, D. ve Wilkins, W. (1986). Sex Equity in Parenting and Parent Education. *Theory Into Practice*, 25(4): 235-247.

-
- Singh, V., Vinnicombe, S., ve Kumra, S. (2006). Women in Formal Corporate Networks: an Organizational Citizenship Perspective. *Women in Management Review*, 21(6): 458-482.
- Simonetti, J. L., Ariss, S., ve Martinez, J. (1999). Through the Top with Mentoring. *Business Horizons*, November-December Issue: 56-62.
- Smith, S. (2002). Family and Work: How the Balancing Act Disadvantages Women in the Workplace . 31 Mayıs 2010. <http://www.socwomen.org/socactivism/factlabor.pdf>.
- Tharenou, P., Latiner, S., ve Conroy, D. (1994). How Do You Make it to the Top? an Examination of Influences on Women's and Men's Managerial Advancement. *Academy of Management Journal*, 37(4): 899-931.
- Van Vianen, A. E. M. ve Fischer, A. H. (2002). Illuminating the Glass Ceiling: The Role of Organizational Culture Preferences. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75(3): 315-337.
- Wood, W. ve Eagly, A. H. (2002). A Cross-Cultural Analysis of the Behavior of Women and Men: Implications for the Origins of Sex Differences. *Psychological Bulletin*, 128 (5): 699-727.
- Zafarullah, H. (2000). Through the Brick Wall and the Glass Ceiling: Women in the Civil Service in Bangladesh. *Gender, Work & Organization*, 7(3): 197-209.