

# ÇALIŞMAYAN KADINLARIN CAM TAVAN ALGILARI

Çağla YİĞİTBAŞ<sup>1</sup>

Handan ÖZCAN<sup>2</sup>

## Öz

Araştırmanın amacı; çalışmayan kadınların cam tavan algılarını tespit etmek ve kendilerine ilişkin algıları ile bazı sosyo-demografik özelliklerinin farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya çıkarmaktır. Tanımlayıcı kesitsel tipte olan araştırma, iki ilin merkezinde yaşayan kadınlara uygulanmıştır. Araştırma öncesinde etik izin ve kurumsal izinler alınmış katılımcılara bilgilendirilmiş onam formu verilmiştir. Yaş aralığı, eğitim düzeyi, gelir düzeyi algısı, aile tipi, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, çocuğun cinsiyeti, eşin çalışma durumu, sosyal etkinliklere katılma durumu ve kişilik yapısı algısı değişkenlerinin cam tavan algısının bazı maddeleri açısından farklılık oluşturduğu görülmüştür. İyileştirilebilir/geliştirilebilir sosyo-demografik özelliklerden birçoğu cam tavan algısı açısından farklılık oluşturmaktadır.

**Anahtar Kelimeler:** *Cam tavan algısı, kadın, sosyo-demografik özellik*

<sup>1</sup>Doç. Dr., Giresun Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü, E-Posta: caglayigitbas@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-3789-1156

<sup>2</sup>Doç. Dr., İstanbul Sağlık Bilimleri Üniversitesi, Hamidiye Sağlık Bilimleri Fakültesi, Ebelik Bölümü; E-Posta: hndnozn@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-7131-1856

YİĞİTBAŞ, Ç., ÖZCAN, H. (2021). Çalışmayan Kadınların Cam Tavan Algıları. Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 21(53), 779-794. DOI: 10.21560/spcd.vi.760637

# GLASS CEILING PERCEPTIONS OF NON-WORKING WOMEN

---

## *Abstract*

The aim of this study is to determine the perceptions of women who do not work and to find out whether their perceptions and socio-demographic characteristics differ. This descriptive cross-sectional study was conducted in the center of two provinces. Informed consent forms were given to the participants who received ethical and institutional permissions before the study. Age interval, education level, income level perception, family type, marital status, having a child, gender of the child, spouse's working status, participating in social activities and personality structure were found to be different in terms of some items of glass ceiling perception. Many of the socio-demographic characteristics that can be improved / improve differ in terms of glass ceiling perception.

**Key Words:** *Glass ceiling perceptions, socio-demographic characteristics, women,*

## GİRİŞ

Kadınların aktif bir şekilde çalışma hayatında olmaları, sürdürülebilir büyüme ve kalkınma açısından çok önemlidir. Ancak hem dünya ülkelerinin birçoğu hem de Türkiye açısından oranlar istendik düzeylerin çok altındadır. Türkiye’de kadının işgücü piyasasında oluşu 1915 Balkan Savaşında erkeklerin orduya katılması nedeniyle azalan işgücünün takviyesi için oluşan bir zorunluluğun sonucudur (Ak,& Okur Çakıcı, 2018:259). O günden bugüne çalışan kadın oranı artmasına rağmen halen yetersizdir. Çalışma hayatı kadının ekonomik güçlülüğünü, öz güvenini, topluma katılımını sağlayacak sonuçları itibarıyla hem bireysel hem toplumsal kazanımları oluşturacaktır. Oysa çalışma hayatında kadının daha az tercih edilmesi, eşit iş yapmasına rağmen eşit ücret almaması, iş yerinde mobbinge maruz kalması ve iş hayatında yükselmesini engelleyen cam tavan yaklaşımlarına hem kendi cinsiyeti hem de erkek yöneticiler açısından açık olması gibi sebepler kadının çalışma hayatında olmasını engelleyen bazı nedenler arasındadır (Gümüšoğlu, 2008:40).

1970’li yıllarda Amerika’da ortaya çıkan “Cam Tavan” kavramıyla; çalışan kadınların üst düzey yönetici olmalarını engelleyen görünmez yapay engellerin varlığından bahsedilmiştir (Wirth, 2001). Çalışma yaşamında hem erkek hem de kadın yöneticilerin koydukları engeller ve kişinin kendine koyduğu engeller cam tavanın üç nedeni olarak açıklanmaktadır. Erkek yöneticilerin kadınları kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olarak görmeleri, kadınlarla iletişimin zor olduğuna inanmaları ve gücü elde tutma şeklinde istekleri bulunmaktadır. Kadın yöneticilerin cam tavan oluşturmaları ise kadınların referans alma yanılgısı ve kraliçe arı sendromuyla açıklanmaktadır. İlkinde kadının “ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes gelebilir, özel bir çabaya gerek yok mantığı” vardır. Kraliçe arı sendromunda ise kadınların birbirlerini çekememeleri söz konusudur. Cam tavanın üçüncü nedeni olan kişinin kendine koyduğu engellerde ise, cinsiyet rol tutumu önemlidir. Kadınların kendilerine karşı negatif olan önyargıları kabul etmeleri, iş-aile çatışması ve suçluluk duygularıyla başa çıkamamaları, özgüven eksikliği yaşamaları, kararsızlıkları, ne istediklerini bilememeleri, kendini geliştirme-koşullarını değiştirme isteğine/imkânına/inancına sahip olamamaları, sitemin değiştirilemeyeceğine

inanmamaları, sistemi desteklemeye kendilerini zorunlu hissetmeleri, kariyeri düşünmemeleri, kariyerin gereklerini göze almak istememeleri gibi nedenler bulunmaktadır (Örücü,& ark., 2007:120, Şiyve 2004:66). Yanı sıra eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri, toplumsal yargılar, örgüt kültürleri, toplumsal kültürel değerler, sosyal kalıplar ve normlar da cam tavan sendromu açısından önemli kriterler olarak açıklanmaktadır (Özbey 2004; Appold vd., 1998:555).

Türkiye gibi geleneksel ülkelerde kadınların iş hayatında olmalarında yine kadınların belirleyici oldukları görülmektedir (örn: kızım okusun, kızım çalışsın, benim gibi erkeğin eline bakmasın yaklaşımları oldukça fazladır). Literatür taramalarında ise kadınların iş yaşamında cam tavan sendromu algısının hep çalışan kadınlar üzerinde yapıldığı görülmektedir. Oysa kadını çalışma hayatına iten ve etkili bir güç olan çalışmayan kadının cam tavan algısıyla ilgili bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Çalışma hayatındaki kadın cam tavan yaşasa bile kendine en yakın olan bir başka kadının desteğine/ yönlendirmesine ihtiyaç duyacaktır. Bu nedenle çalışmayan kadınların cam tavan sendromuna yaklaşımlarının sosyo-demografik ve kültürel özellikleri kapsamında açığa çıkarılması önemli bir toplumsal tespit olarak değerlendirilmektedir.

Bu bağlamda araştırmanın amacı; çalışmayan kadınların cam tavan algılarını tespit etmek ve kendilerine ilişkin algıları ile bazı sosyo-demografik özelliklerinin farklılık oluşturup oluşturmadığını ortaya çıkarmaktır.

### **GEREÇ VE YÖNTEM**

Araştırmada nicel araştırma tasarımı kullanılmış katılımcılara kolayda örnekleme yöntemiyle ulaşılmıştır. Tanımlayıcı-kesitsel tasarımda olan araştırmanın evrenini; çocuk kimliğini tamamlamış, bilişsel olgunluğa erişmiş ve üreme çağında olan 20-50 yaş aralığındaki kadınlar oluşturmuştur (kadınların cam tavan algılarının çocuklarının çalışma hayatında olmasını etkileyeceği öngörüsüyle). Örnekleme; Karadeniz bölgesindeki iki il dahil edilmiş, bu iller de amaçlı örnekleme yöntemine göre Gümüşhane ve Giresun İl merkezleri olarak belirlenmiştir. Türkiye İstatistik Kurumu 2017 yılı verilerine göre; 20-50 yaş aralığındaki kadın sayısı Gümüşhane İl Merkezinde yaşayan kadın sayısı 13.131 kişi olup Giresun İl Merkezinde yaşayan kadın sayısı 27.101 kişidir ve toplamda 40.232 kişi araştırmanın evrenini oluşturmuştur,

%95 güvenirlilik aralığında %5 sapma ile örnekleme alınacak minimum kişi sayısı 382 kişi olarak hesaplanmıştır. Araştırmanın verileri belirlenen illerdeki farklı düzey sağlık kurumlarına başvuranlardan Haziran-Ağustos 2018 tarihleri arasında toplanmıştır.

### **Verilerin Toplanması:**

Araştırmanın yürütülebilmesi için X Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulundan yazılı izin (15.05.2018) alınmıştır. Katılımcılar Helsinki kriterleri doğrultusunda aydınlatılmış, katılımcılara bilgilendirilmiş gönüllü olur formu verilmiş yanı sıra anket üzerinde açıklayıcı bilgi sunulmuştur. Araştırmanın verileri araştırmacılar tarafından yüz yüze görüşme yöntemi ile toplanmıştır. Çalışmaya alınma ölçütlerini karşılayan kadınlara, araştırmacılar tarafından konu ile ilgili literatürün değerlendirilmesi sonucu hazırlanan anket formu uygulanmıştır. Bu form katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini (yaş, eğitim durumu, çalışma durumu, aile yapıları, sigara ve alkol kullanma durumları vb. 16 soru) ve cam tavan algılarını (yedi soru) saptamaya yöneliktir. Sorular tablo 3'te yer almaktadır.

### **Verilerin Değerlendirilmesi**

Elde edilen veriler istatistik paket programı ile değerlendirilmiş hata kontrolleri, tabloları ve istatistiksel analizleri yapmıştır. İstatistiksel değerlendirmelerde yüzde, ortalama verilmiş ve ki-kare testi yapılmıştır. Ortalamalar (Ort.) Standart Sapma (SS) değerleri birlikte verilmiş (Ort.±SS),  $p<0.05$  istatistiksel anlamlılık olarak kabul edilmiştir.

## **BULGULAR**

Araştırmadaki katılımcıların yaş ortalaması  $34.03\pm 11.05$  (min-max: 20-50)'dir. Katılımcıların %7.1'i okuryazar olmadığını belirtmiştir. Lisans düzeyinde eğitim alanların oranı %11.8'dir. Evli olanların oranı %60.7 olup %77.0'si çekirdek aileye sahiptir. Yaşamının çoğunluğunu ilde geçirenlerin oranı %34.8'dir (Tablo 1).

**Tablo 1. Katılımcıların Bazı Sosyo-Demografik Özellikleri (N= 382)**

Özellikler		Sayı	%
Yaş aralığı 34.04 ± 11.05 (min:20, max:50)	30 yaş ve altı	179	46.9
	31-40 yaş arası	69	18.0
	41 ve üstü	134	35.1
Medeni durumu	Evli	232	60.7
	Bekâr/Dul	150	39.3
Aile tipi	Çekirdek	294	77.0
	Geniş	76	19.9
	Parçalanmış	12	3.1
Yaşamının uzun süreyle geçtiği yer	Köy	101	26.5
	İlçe	148	38.7
	İl	133	34.8
Gelir düzeyi algısı	Düşük	61	16.0
	Orta	306	80.1
	Yüksek	15	3.9
Çocuk sahibi olma durumu (n = 304)	Evet	221	72.7
	Hayır	83	27.3
Eşin çalışma durumu (n = 241)	Evet	181	75.1
	Hayır	60	24.9
Herhangi bir dernek ya da kulübe üye olma durumu	Evet	18	4.7
	Hayır	364	65.3
Sosyal etkinliklere katılma durumu (n=378)	Katılıyor	177	46.9
	Katılmıyor	201	53.1
Kişilik yapısı algısı	İçer dönük	168	44.0
	Dışer dönük	214	56.0

**Tablo 2. Katılımcıların Kendilerine İlişkin Algıları (N = 382)\***

Kendilik algıları	Sayı	%
Sorumluluk sahibi olma	306	80.1
Kendine güvenme	235	61.5
Azimli olma	198	51.8
Yeni fikirlere açık olma	197	51.6
Adil olma	194	50.8
Sorgulayıcı olma	139	36.4
Yaratıcı olma	113	29.6
Araştırmacı olma	97	25.4
Risk alma	87	22.8

\*Birden çok yanıt vermişlerdir.

Araştırmadaki katılımcıların kendilerine ilişkin algıları Tablo 2’de gösterilmiştir. Katılımcıların kendilerini en fazla (%80.1) “sorumluluk sahibi” olarak gördükleri belirlenmiştir. Risk alırım diyenlerin oranı %22.8’dir. Araştırmada katılımcıların cam tavan algıları da bazı sorularla ölçülmeye çalışılmıştır. Buna göre katılımcıların en fazla oranda “kadının işyerinde fazla zaman geçirmesi hoş değildir” dedikleri (%50.5) görülmüştür (Tablo 3).

**Tablo 3. Katılımcıların Cam Tavan Algılarına Yönelik Sorulara Verdikleri Yanıtların Dağılımı (N=382)**

Sorular	Hayır	Kararsız	Evet
Erkekler erkeklerle daha rahat çalışır.	160 (41.9)	65 (17.0)	157 (41.1)
Erkekler kadınların yükselmesini işyerinin zararına olarak görürler.	169 (44.2)	77 (20.2)	136 (35.6)
Erkek yöneticiler kadınların yükselmesini istemezler.	137 (35.9)	116 (30.3)	129 (33.8)
Kadınların kariyer yönetimleriyle ilgili sistem yetersizdir.	122 (31.9)	125 (32.7)	135 (35.4)
Kadın yöneticiler için dostane olmayan çalışma ortamı vardır.	151 (39.5)	100 (26.2)	131 (34.3)
Kadının iş yerinde fazla zaman geçirmesi hoş değildir.	136 (35.6)	53 (13.9)	193 (50.5)
Kadının işinde kariyer yapmasına gerek yoktur.	228 (59.7)	49 (12.8)	105 (27.5)

Tablo 4’de görüldüğü üzere; araştırmada bağımsız değişken olarak ele alınan sosyo-demografik özelliklerden yaş, eğitim düzeyi, medeni hal, çocuk sahibi olma durumu, sosyal etkinliklere katılma durumu ve kişinin kendi kişilik yapısı algısı erkeklerin erkeklerle daha rahat çalışacaklarını düşünme açısından fark oluşturmuştur. “Erkekler erkeklerle daha rahat çalışır” diyenlerin oranlarının 41 ve üstü yaş grup ( $p= 0.016$ ), lisans mezunu olanlar ( $p= 0.001$ ), çocuk sahibi olanlar ( $p= 0.003$ ), etkinliklere katılmayanlar ( $p= 0.014$ ), içe dönük kişilik yapısında olanlar ( $p= 0.006$ ) olduğu görülmüştür.

Çalışma ortamlarının kadın yöneticiler için dostane olmadığını düşünmede ise; aile tipi ve gelir düzeyi algısı değişkenlerinin farklılık oluşturduğu görülmüştür. Çekirdek aile tipinde olanlarda hayır diyenlerin oranı ( $p= 0.004$ ), gelir düzeyi algısı yüksek olanlarda ise evet diyenlerin oranları daha yüksektir ( $p= 0.048$ ). Ayrıca araştırmada yaş, eğitim düzeyi, çocuğunun cinsiyeti, eşinin çalışma durumu ve sosyal etkinliklere katılma durumu değişkenleri ise kadının işinde kariyer yapmasına gerek yok algısı açısından farklılık oluşturmuştur. Daha fazla oranlarda olacak şekilde 30 yaş ve altında olanlar ( $p= 0.009$ ), sadece kız çocuğuna sahip olanlar ( $p= 0.022$ ), eşi çalışanlar ( $p= 0.043$ ) ve

sosyal etkinliklere katılanlar (p= 0.014) kadının kariyer yapmasına gerek var derken, lisans mezunu olanlar (p= 0.007) gerek yoktur demıştır. Kadının iş yerinde fazla zaman geçirmesini hoş görmeme açısından ise gelir düzeyi algısı, çocuk sahibi olma ve sosyal etkinliklere katılma değişkenlerinin farklılık oluşturduğu görülmüştür. Gelir düzeyi yüksek olanların (p= 0.002) kadının işyerinde fazla zaman geçirmesini hoş bir durum olarak görmediği, çocuk sahibi olanların (p= 0.012) ve sosyal etkinliklere katılmayanların (p= 0.008) kadının işyerinde zaman geçirmesinin hoş olmadığı yönündeki algıya karşı oldukları bulunmuştur. Araştırmada ayrıca kendini yeni fikirlere açık olarak tanımlayanların daha yüksek oranda olacak şekilde (p= 0.006) kadının kariyer yapmasını gerekli gördüğü bulunmuştur. Kendine güvenmeyenlerin daha fazla oranda olacak şekilde (p= 0.049) kadın yöneticilerin çalıştıkları yerleri dostane olmayan yerler olarak gördükleri tespit edilmiştir. Erkeklerin erkeklerle daha rahat çalışacağına inanmama durumu ise kendini araştırmacı kişilik özelliğinde görenlerde daha yüksek oranda bulunmuştur (p= 0.029). Kadının iş yerinde fazla zaman geçirmesini hoş karşılamama durumu kendini araştırmacı kişilik özelliğinde görmeyenlerde (p= 0.018) daha yüksek oranda bulunmuştur (p= 0.029).

**Tablo 4:** Katılımcıların Cam Tavan Algılarının Bazı Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Karşılaştırılması (N=382).

Bazı sosyo-demografik özellikler	Cam Tavan Algıları					Test değeri*
	Erkekler erkeklerle daha rahat çalışır.					
	n	Hayır n (%)	Kararsız n (%)	Evet n (%)		
Yaş aralığı 34.04±11.05	30 yaş ve altı 31-40 yaş arası 41 ve üstü	179 69 134	79 (44.1) 35 (50.7) 46 (34.3)	37 (20.7) 10 (14.5) 18 (13.4)	63 (35.2) 24 (34.8) 70 (52.2)	$\chi^2=12.23$ p=0.016
En son bitirdiği okul	Okuryazar değil İlkokul mezunu Ortaokul mezunu Lise mezunu Ön lisans mezunu Lisans mezunu	27 61 80 144 25 45	23 (37.7) 28 (35.0) 71 (49.3) 11 (44.0) 24 (53.3) 3 (11.1)	5 (8.2) 14 (17.5) 25 (17.4) 4 (16.0) 13 (28.9) 4 (14.8)	33 (54.1) 38 (47.5) 48 (33.3) 10 (40.0) 8 (17.8) 20 (74.1)	$\chi^2=35.746$ p=0.001



Medeni durumu	Evli Bekâr/Dul Nikâhsız birlik	230 150 2	87 (37.8) 73 (48.7) 0 (0.0)	33 (14.3) 31 (20.7) 1 (50.0)	110 (47.8) 46 (30.7) 1 (50.0)	$\chi^2=13.348$ $p=0.010$
Çocuk sahibi olma (n=304)	Evet Hayır	221 83	79 (35.7) 42 (50.6)	33 (14.9) 18 (21.7)	109 (49.3) 23 (27.7)	$\chi^2=11.476$ $p=0.003$
Etkinliklere katılma	Katılıyor Katılmıyor	117 201	75 (42.4) 83 (41.3)	40 (22.6) 25 (12.4)	62 (35.0) 93 (46.3)	$\chi^2=8.577$ $p=0.014$
Kişilik yapısı algısı	İçe dönük Dışa dönük	168 214	58 (34.5) 102 (47.7)	26 (15.5) 39 (18.2)	84 (50.0) 73 (34.1)	$\chi^2=10.078$ $p=0.006$
Kadın yöneticiler için dostane olmayan çalışma ortamı vardır.						
		<b>n</b>	<b>Hayır n (%)</b>	<b>Kararsız n (%)</b>	<b>Evet n (%)</b>	<b>Test değeri</b>
Aile tipi	Çekirdek Geniş Parçalanmış	294 76 12	127 (43.2) 23 (30.3) 1 (8.3)	71 (24.1) 21 (27.6) 8 (66.7)	96 (32.7) 32 (42.1) 3 (25.0)	$\chi^2=15.529$ $p=0.004$
Gelir düzeyi algısı	Düşük Orta Yüksek	61 306 15	17 (27.9) 130 (42.5) 4 (26.7)	15 (24.6) 82 (26.8) 3 (20.0)	29 (47.5) 94 (30.7) 8 (53.3)	$\chi^2=9.571$ $p=0.048$
<b>Kadının işinde kariyer yapmasına gerek yoktur.</b>						
		<b>n</b>	<b>Hayır n (%)</b>	<b>Kararsız n (%)</b>	<b>Evet n (%)</b>	<b>Test değeri</b>
Yaş aralığı 34.04±11.05 (min:20-max:50)	30 yaş ve altı 31-40 yaş arası 41 ve üstü	179 69 134	121 (67.6) 41 (59.4) 66 (49.3)	22 (12.3) 10 (14.5) 17 (12.7)	36 (20.1) 18 (26.1) 51 (38.0)	$\chi^2=13.554$ $p=0.009$
En son bitirdiği okul	Okuryazar değil İlkokul mezunu Ortaokul mezunu Lise mezunu Ön lisans mezunu Lisans mezunu	27 61 80 144 25 45	27 (44.3) 50 (62.5) 93 (64.6) 18 (72.0) 30 (66.7) 10 (37.0)	9 (14.7) 5 (6.3) 19 (13.2) 5 (20.0) 6 (13.3) 5 (18.5)	25 (41.0) 25 (31.2) 32 (22.2) 2 (8.0) 9 (20.0) 12 (44.5)	$\chi^2=24.125$ $p=0.007$
Çocuklarının cinsiyeti (n=221)	Sadece kız Sadece erkek Kız ve erkek	46 48 127	33 (71.7) 30 (62.5) 58 (45.7)	2 (4.4) 5 (10.4) 20 (15.7)	11 (23.9) 13 (27.1) 49 (38.6)	$\chi^2=11.476$ $p=0.022$

Eşin çalışma durumu (n=241)	Evet	181	105 (58.0)	26 (14.4)	50 (27.6)	$\chi^2=6.297$ p=0.043
	Hayır	60	27 (45.0)	6 (10.0)	27 (45.0)	
Etkinliklere katılma	Katılıyor	117	119 (67.2)	20 (11.3)	38 (21.5)	$\chi^2=8.605$ p=0.014
	Katılmıyor	201	106 (52.7)	28 (13.9)	67 (33.4)	
<b>Kadının iş yerinde fazla zaman geçirmesi hoş değildir.</b>						
		<b>n</b>	<b>Hayır n (%)</b>	<b>Kararsız n (%)</b>	<b>Evet n (%)</b>	<b>Test değeri</b>
Gelir düzeyi algısı	Düşük	61	17 (27.9)	6 (9.8)	38 (62.3)	$\chi^2=16.735$ p=0.002
	Orta	306	107 (35.0)	46 (15.0)	153 (50.0)	
	Yüksek	15	12 (80.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	
Çocuk sahibi olma durumu (n=304)	Evet	221	71 (32.1)	28 (12.7)	122 (55.2)	$\chi^2=8.837$ p=0.012
	Hayır	83	37 (44.6)	16 (19.3)	30 (36.1)	
Etkinliklere katılma	Katılıyor	117	76 (42.9)	25 (14.1)	76 (42.9)	$\chi^2=9.733$ p=0.008
	Katılmıyor	201	57 (28.4)	28 (13.9)	116 (57.7)	

\*Chi-Square testi yapılmış ve satır yüzdesi alınmıştır.

## TARTIŞMA

Kadınların çalışma hayatında yer almasında pek çok engel söz konusu olmakla birlikte kadının işgücündeki amacı liderlik olduğunda engellerin çeşidi, niceliği ve niteliği de daha zorlayıcı olmaktadır (Mulcaj&Linehan, 2014:428). Basmakalıp ya da geleneksel yargılar ise oldukça dikkat çekicidir (Dzanic, 2009). Bu araştırmanın amacı çalışmayan kadınların cam tavan algılarını sosyo-demografik özellikleri açısından ortaya çıkarmak ayrıca iki farklı il merkezinde gerçekleştirilen araştırma metoduyla coğrafik farklılık açısından da karşılaştırma yapmaktır.

Araştırmaya katılan kadınların eğitim düzeylerinin düşüklüğü halen Türkiye'nin gerçeği olmaya devam etmektedir. Araştırmada okuryazar olmayan kadın oranı %7.1, ilkokul mezunu kadın oranı %16.0 olup ortaokul mezunu olanların oranı %20.9'dur. Güncel olan Türkiye Nüfus Sağlık Araştırmaları 2018'de de bu araştırmadakine benzer eğitim oranları bulunmaktadır. Türkiye'de eğitimi olmayan kadınların oranı %9.0, ilkokul mezunu olan kadınların oranı %29.0 ve ortaokul mezunu olan kadınların oranıysa %20.0'dir (TNSA, 2018:30).

Bu araştırmadaki kadınların ancak %3.9'u gelirini yüksek olarak algılamaktadır. Küresel cinsiyet ayrımı raporunda kadın ve erkeklerin gelir dağılımı açısından Türkiye'nin gelir adaletsizliğinde 121. sırada olduğu belirtilmiştir. Raporda kadınların geliri 7.813\$, erkelerinki ise 26.005\$ olarak belirtilmiştir (Çalış Duman, 2017:520).

Araştırmadaki kadınların kendilerine ilişkin algılarında ilk sırayı sorumluluk sahibi tanımlamasının alması, araştırmacı olma, risk alma gibi özelliklerinin daha az olduğunu belirtmeleri önemlidir. Literatürde de kadınların özgüven eksikliğini sık yaşadıkları sorun olarak açıklanmakta bu durum kadının kendi kendine koyduğu engeller açısından önemli olarak görülmektedir. Kadınlara imkân verilse bile onların "üst pozisyona gelmeyi ev ilişkilerinde çatışma yaratan durum" algısında oldukları dolayı ve bu nedenle reddettikleri bu nedenle de çoğunlukla öğrenilmiş çaresizlik yaşadıkları belirtilmektedir (Akın Acuner, 2019:36). Öte yandan kadınlara toplum tarafından biçilen merhametli olma, insancılık, pasiflik gibi özellikler kadına biçilen rollerde stereotipliği tetiklemekte bu durum da kısır döngüye neden olmaktadır.

Araştırmadaki katılımcıların yarısından daha azının erkeklerin erkeklerle çalışırken daha rahat olacağını belirtmesi literatürde uyusmaktadır. Nitekim literatürdeki birçok araştırmada da üst pozisyonlara daha çok erkeklerin tercih edildiği belirtilmektedir (Uyar 2011, Ryan&Haslan 2005, Ashby 2007, Haslamvd 2010, Ryanvd 2011). Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2018 raporunda da istihdam oranlarındaki farklılık dikkat çekicidir. Türkiye'de çalışanların %65.6'sını erkeklerin, %28.9'unu ise kadınların oluşturduğu bildirilmektedir (TÜİK; 2019). Yönetici pozisyonunda ise durum kadınlar açısından daha da aleyhtedir. Özel bir üniversitenin yayınladığı raporda Türkiye'de yönetim kurullarında yer alan kadınların oranı %15.2 olarak açıklanmıştır (Yıldız vd, 2019:432). Araştırmanın bulgularından bir diğeri ise, çalışmayan kadınların yarısının (%50.5) kadınların işyerinde fazla zaman geçirmelerini hoş görmemeleridir. Katılımcıların %27.5'i kadının kariyer yapmasına gerek yok demiştir. Akın Acuner'de araştırmasındaki katılımcıların; kadının yeri evidir düşüncesinin toplum nazarında hala varlığını koruduğunu, kız çocukların "kadınlara uygun mesleklere" yönlendirildiğini, çalışma hayatının kadının

eş ve anne olma rolünü olumsuz etkilediğini, çalışan kadınların iş ve ailesi arasında denge kurmada zorlandığını, çalışanların kadın yöneticiyle çalışmak istemediklerini, erkek yöneticilerin hemcinslerini kayırdıklarını belirttiklerini açıklamıştır (Akın Acuner, 2019:42).

Araştırmada orta yaş grubunda olanlarda, medeni halini bekâr ya da dul olarak belirtenlerde ve çocuğu olmayanlarda “erkek erkekle daha rahat çalışır” algısının olmadığı; ancak lisans mezunu olanlarda, sosyal etkinliklere katılmayanlarda ve kişilik yapısını içe dönük olarak tanımlayanlarda bu algının olduğu görülmüştür. Kadının kariyer yapmasına gerek yok diyenlerin çoğunluğunu ise okuryazar olmayanlar ve lisans mezunu olanlar oluşturmuştur. Lisans mezunu olanların bu şekilde düşünmesi Türkiye’de son zamanlarda bu grubun bu kadar okumalarına rağmen iş bulamamalarına bağlanmıştır. Zira ortaokul ve altı düzeyde eğitim alanların kadınların kariyerine olumsuz yaklaşım oranları daha yüksektir. Günümüzde eğitim ve kariyer olanakları artmış olmakla birlikte kadının geleneksel rolleri azalmamıştır. Buda kadının kendi kendine kariyer algısına set çekmesine neden olmakta, yükselme olanakları sunulsa bile annelik ile bunun zor olacağını düşünmesine yol açmakta ve kadın kariyer hedefinden uzak kalmaya çalışabilmektedir (Gündüz, 2017:82). Kılıç ve Çakıcı tarafından yapılan bir çalışmada da bekârların cam tavan algısının daha yüksek olduğu ve yaş ilerledikçe cam tavan algısının düştüğü bildirilmiştir (Kılıç & Çakıcı 2016:298).

Demir tarafından “kendini erkek dindar olarak tanımlayan” erkek katılımcılarla yapılan araştırmada; katılımcıların kadının çocuğu yoksa ya da büyümüşse çalışmasının uygun olacağını belirtmesi toplumsal normların varlığını devam ettirmesi açısından önemlidir (Demir 2017:333). Sağlık çalışanlarıyla yapılan bir araştırmada her iki kadından biri iş yaşamından dolayı aile yaşantısının olumsuz etkilendiğini belirtmiştir (Ertaş vd, 2018:450).

Buradan hareketle kadınların da erkeklerinde çalışma hayatında kadının varlığında azalmış olsa da halen olumsuz tutum beslediklerini söylemek mümkündür.

## SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada çalışmayan kadınların bazı sosyo-demografik özelliklerinin cam tavan algıları açısından fark oluşturduğu görülmüştür. Araştırma kapsamına dâhil olan kadınların; gelir düzeylerinin çoğunlukla düşük ya da orta olması, dernek/külüp gibi sosyal gelişimlerine katkı sağlayacak ortamlardan uzak olmaları dikkate değerdir. Kadınların kendilerine ilişkin algılarının da araştırıldığı çalışmada yaratıcı olmak, araştırmacı olmak, risk almak ve sorgulayıcı olmak gibi davranışlarından uzak olduklarını bildirmeleri de önemli olarak görülmektedir. Kadınların çalışma hayatında toplumsal cinsiyet algılarının negatif yönlü olduğu belirlendi. Erkeklerin erkeklerle daha rahat çalışacağına inandıkları tespit edildi. Bu inancın yaşla birlikte arttığı ve ileri yaşta olan kadınların bu yönde düşünme eğiliminin daha fazla olduğu, eğitim düzeyi en düşük ve en yüksek olanlarda da benzer olduğu, nikahsız birliktelik yaşayanlarda, çocuk sahibi olanlarda, etkinliklere katılmayanlarda ve içe dönük kişilik yapısı olanlarda da fazla olduğu görüldü. Çalışma ortamının dostane olmadığını düşünenlerin çoğunlukla geniş aile tipinde olanlar olduğu ve gelir algısı yüksek olanların olduğu görüldü. Kadının kariyer yapmasını gerekli görmeyenlerin ise çoğunlukla; ileri yaşta olanlar olduğu, lisans eğitimi alanlar olduğu, çalışmayan ve etkinliklere katılmayan kadınlar olduğu belirlendi. Kadının işyerinde fazla zaman geçirmesini hoş görmeyenlerin düşük geliri olduğunu belirtenlerden ve etkinliklere katılmayanlardan olduğu tespit edildi.

Kadınların iyileştirilebilir ve geliştirilebilir sosyo-demografik özelliklerinin yanı sıra kendilerine ilişkin algılarının pozitif yönlü desteklenmesi ve güçlendirilmesi cam tavan engelinin aşılmasında önemlidir. Kadınların profesyonel yeteneklerini geliştirmelerinin sağlanması ve ilerlememeleri için danışmanlık yapılması, öncelikle kadınların çalışma hayatında ilerlemede kendilerinin olumsuz algılarının kırılmasına yönelik mentörlük hizmeti almalarının sağlanması, çalışan kadınlara cinse özgü rollerinin hafifletilmesi için yerel ya da ulusla yönetimlerce destek mekanizmalarının arttırılması bu yolda çözüm önerileri olarak sunulabilir.

## BİLGİLENDİRME

Araştırma verilerinin sadece iki ilden ve belli bir zaman aralığında

toplanması, veri toplama yöntemi olarak anket formunun kullanılması, katılımcılara ulaşmada kolayda örnekleme yönteminin ve belli bir zaman aralığının seçilmesi ve algıyı ölçmeye yönelik olarak herhangi bir ölçüm aracının kullanılmaması, verilerin açık uçlu sorularla elde edilmesi bu araştırmanın kısıtlılığını oluşturmuştur.

Araştırmada yazarlar arasında çıkar çatışması bulunmamaktadır ve araştırmanın giderleri araştırmacılar tarafından finanse edilmiştir.

## KAYNAKÇA

- Ak, M. & Okur Çakıcı, F. (2018). Çalışan Kadınların Toplumsal Cinsiyet Algısı: Gümüşhane’de Çalışan Kadınlar Üzerine Bir Araştırma. *GÜSBED Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9 (22), 253-276.
- Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *International Journal of Economic and Administrative Studies UIİİD-IJEAS*, (23), 35-52.
- Appold, S. J., Siengthai, S., & Kasarda, J.D. (1998). The Employment of Women Managers and Professionals in an Emerging Economy: Gender Inequality as an Organizational Practice, *Administrative Science Quarterly*, 43 (3). 555.
- Ashby, J., Ryan, M.K., & Haslam, S. A. (2007). Legal Work and the Glasscliff: Evidence That Women Are Preferentially Selected to Lead Problematic Cases. *William & Mary Journal Women and The Law*, 13 (3), 775-793.
- Çalış Duman, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 517-526.
- Demir, Z. (2019). Kendini ‘Dindar’ Olarak Tanımlayan Erkeklerin Kadının Çalışmasına Bakışı. *Eskiyeni* 39, 323-346.
- Dzanic, I. (2009). *The Role of Women in Business: The Case of Bosnia and Herzegovina*, Diploma Thesis, University of Ljubljana Faculty of Economics, Bosnia and Herzegovina.
- Ertaş, H., Çiftçi Kırac, F., & Kırac, R. (2018). Cam Tavan Sendromu (Özel Hastane Uygulaması). *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi (ASOS) Journal*, 6(85), 446-455.
- Gümüšoğlu, F. (2008). Ders Kitaplarında Toplumsal Cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), 39-50.
- Gündüz, Ş. (2017). Kariyer Basamaklarında Kadının Düşmanı Olarak Kendisi: Süper Anne Sendromu, Görünmez Kadın Sendromu ve Külkedisi Sendromu. *Karadeniz* 35, 78-88.
- Haslam, S. A., Ryan, M. K., Kulich, C., Trojanowskğ, G., & Atkins, C. (2010). Investing with Prejudice: The Relationship Between Women's Presence on Company Boards and Objective and Subjective Measures of Company Performance. *British Journal of Management (BJM)* 21(2), 484-497.
- Kılıç, T., & Çakıcı, A. B. (2016). Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 283-303

- Mulcaý, M., &Linehan, C. (2014). Females and Precarious Board Positions: Further Evidence of the Glasscliff. *British Journal of Management*, 25(3): 425-438.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneđi. *Yönetim Ve Ekonomi* 14(2), 117-135
- Özbey, F.R. (2004). *Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünyada ve Türkiye’de Cinsiyetler Arası Eşitsizlik*. Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Biga İİBF I.Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Kitapçığı, Çanakkale. 2004
- Ryan, M.K., Haslam, S.A., Hersby, M.T., & Bongiorno R. (2011). Think Crisis – Think Female: The Glasscliff and Contextual Variation in the Manager-Think Male Stereotype, *Journal of Applied Psychology*, 96 (3), 470-484.
- Ryan, M. K., &Haslam, S.A. (2005). The Glasscliff: Evidence That Women Are Over-Represented in Precarious Leadership. *British Journal of Management (BJM)*, 16(2), 81-90.
- Şiyve, O.Ç. (2004). Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan. *TÜGİAD Elegans Magazin*, 66, [www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html](http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html)
- TNSA, 2018. [http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA\\_2018\\_anarapor.pdf](http://www.hips.hacettepe.edu.tr/tnsa2018/rapor/TNSA_2018_anarapor.pdf), Erişim Tarihi:16.11.2019.
- TÜİK, 2019. Temel İstatistikler (<http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>). Erişim Tarihi: 16.11.2019.
- Uyar, E. (2011). *The Glasscliff: Differences in Perceived Suitability and Leadership Ability of Men and Women for Leadership Positions in High and Poor Performing Companies*, The Degree of Master Business of Business Administration in The Department of Business Administration, Middle East Technical University, Ankara.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glasseiling: Women in Management*. International Labour Office, Geneva.
- Yıldız, S., Sakal, Ö., Alhas, F., & Kosa, G. (2019). Cam Uçurum Algısı: Kafkas Üniversitesi Öğrencileri Arasında Bir Araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* 6 (2), 423-438.