





Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi

Araştırma Makalesi

Cam Tavan Sendromunun İncelenmesi: “Radyoloji Örneği”

 Nuran AKYURT^{a,*},  Büşra TUNCER^b

^a Tıbbi Görüntüleme Teknikleri Programı, Sağlık Hizmetleri MYO, Marmara Üniversitesi, İstanbul, TÜRKİYE

^b Radyoloji Teknikeri, İstanbul, TÜRKİYE

* Sorumlu yazarın e-posta adresi: nakyurt@hotmail.com

DOI: 10.29130/dubited.502965

ÖZET

İş hayatında çalışanların yönetsel pozisyonlara gelememelerindeki -bireysel, örgütsel ve toplumsal etmenlerin bir araya gelmesiyle oluşan- görünmez engeller “cam tavan” olarak tanımlanmıştır. Bu çalışma, Türkiye’de kamu ve özel sağlık kuruluşlarının radyoloji departmanlarında kadın radyoloji çalışanlarının yükselmelerini engelleyen faktörler ile ilgili katılımcıların -sosyo-demografik özellikleri göz önünde bulundurularak- farkındalığını, algı ve tutumlarını, cam tavan faktörleri ve cam tavan farkındalığı ölçekleri ile tespit etmeyi amaçlamıştır. Çalışma ile ilgili tüm sonuç ve değerlendirmelerin etkisi, anket uygulanan 316 kişinin algı ve tutumlarıyla sınırlıdır. Cam tavan/cam tavan sendromu üzerine çalışmalar birçok alanda yapılmış olup, radyoloji ünitelerinde, bu çalışma ile bu konuya ilk defa yer verilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, Toplumsal cinsiyet rolleri, Radyolojide kadın yöneticiler

Investigation of Glass Ceiling Syndrome: “Radiology Example”

ABSTRACT

The invisible barriers caused by the combination of individual, organizational, and social factors that prevent advancement to managerial positions are referred to as glass-ceiling syndrome. The aim of this study is, using glass ceiling factors and glass ceiling scales, to determine the participants' awareness, perceptions and attitudes, taking into account their sociodemographic characteristics, about the factors hindering the promotion of radiological staff. The impact of all results and evaluations related to the study is limited to the perception and attitudes of 316 people who are surveyed. The glass ceiling/glass ceiling syndrome studies have been conducted in many areas, with this study, in radiological units, it was the first time.

Key Words: Glass ceiling, Gender roles, Female managers in radiology

I. GİRİŞ

Cinsiyet, çalışma yaşamı içinde çok önemli belirleyici faktörlerden birisidir. Ataerkil toplumlarda erkeğin üstün olduğunu kabul eden görüş kendini iş hayatında da göstermektedir. Kadın çalışanlar, gerek mesleki gelişim gerek ise yönetsel pozisyonlara sahip olma konusunda erkek çalışanların gerisine düşmüştür.

Rekabet düzeyi giderek artan ve karmaşıklaşan global iş ortamında teknolojik değişimlere ve gelişmelere ayak uydurmanın bir zorunluluk haline gelmesi, siyasi ve sosyal gelişmelerin iş hayatına yansımaları, işletmelerde küçülme ve kademe azaltma gibi uygulamaların hızla yayılması, insanların özellerinde ve iş hayatlarında üzerlerindeki baskıyı artırmakta, psikolojik açıdan etkilenmelerini kaçınılmaz hale getirmekte; çalışanların işlerini kaybetme korkusuna, tatminsizlik, mutsuzluk, performans düşüklüğü, sadakatsizlik, iş hayatı ve özel hayat çatışması eklenmekte bu da olumsuzluklara ve verimliliğin azalmasına yol açabilmektedir [1].

İş hayatında, görünen bu engellerin yanı sıra kadınlara özgü ve sadece kadın olmalarından dolayı, kadınların iş hayatında yer almalarını ve üst kademelere gelmelerini engelleyen, adına cam tavan denilen görünmeyen bariyerler de bulunmaktadır. İş hayatında kadın yöneticilere uygulanan ve cinsiyet ayrımcılığından doğan bu engelleri aşabilen kadınlar yükselmekte, aşamayanlar ise kariyerlerinde tıkanmalar yaşamaktadır. Bu olgular ele alınarak yapılan çalışmamızda; öncelikle ülkemizde üst düzey yöneticilik için çaba gösteren kadınların karşılaştıkları engeller ve nedenleri üzerinde durulmuştur. Ardından, ülkemizde farklı sektörlerde çalışan kadınların bu açıdan durumunu ortaya koymak amacıyla daha önce yapılmış bazı araştırmalar ele alınmıştır. Son olarak, 2016 yılında yayımlanan Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Raporu'nun ülkemiz açısından kısa bir değerlendirmesi yapılarak çalışma tamamlanmıştır. Kadınların emeklerinin görülmemesinin ve statü olarak geriye düşmesinin nedenleri, toplumsal cinsiyet rolleri ve iş hayatında kadınların ikinci cins konumunda algılanmasıdır. Kadın çalışanların mesleki yetenekleri erkek çalışanlarla aynı değerlendirilmemekle beraber, yöneticilik yapmasının önünde de erkek çalışanlardan daha fazla engeli vardır. Cam tavan engeli/sendromu kadın çalışanların çalıştıkları yere yeterince katkı sağlayamamalarına, işten ayrılmalarına ya da kariyer hedeflerinden vazgeçmelerine neden olmaktadır [2].

Türkiye İstatistik Kurumu (TUIK) "İstatistiklerle Kadın, 2017" raporuna göre Türkiye genelinde kadın çalışan oranının giderek artmasına rağmen, yönetici pozisyonundaki kadın oranı %16.7'dir [3].

Literatürde cam tavan sendromu ve cam tavan sendromunun alt boyutları olan bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklı engellerle ilgili yapılmış çalışmalar bulunmaktadır [4, 5, 6, 7].

Uluslararası bir firmada yöneticilik görevinde bulunan kadınlar ile gerçekleştirilen bir çalışmada (araştırmaya katılan kadınlar 49 yaş aralığında, üniversite mezunu ve aynı iş yerinde kesintisiz olarak 24 yıl görev yapan kadınlardı), kadınlar ilerleme ve üst düzey yöneticilik görevine gelebilme şartının eğitim düzeyine ve çok çalışmalarına bağlı olduğunu düşünüyorlardı. Yapılan araştırmada çıkan diğer sonuçlara bakıldığında kadınlar, erkek üst düzey yöneticilerin çalıştıkları pozisyona daha kolay uyum sağladıklarını, çalıştıkları uluslararası firmanın çıkarları konusunda daha az endişeli olduklarını, başarılı olabilmek için iletişim ağlarını kullandıklarını ve politik taktikleri kullanmada daha becerikli olduklarını ifade etmişlerdir.

Şiyve [8], kadınların yükselmelerine engel olarak iki önemli faktöre işaret etmekte. Birincisi kadınların kendi kendilerine oluşturdukları engeller ikincisi çevresel faktörlerdir. Kadınların kendi kendine oluşturduğu engeller olarak aile hayatlarının zarar görmesinden duyulan endişe, yükseleceklerine olan inanç eksikliğinden dolayı sonuna kadar gidememe ve bu düşünce tarzının getirdiği özgüven eksikliği ile iş yaşamında kendi cinsini, öncelikle kadınları rakip görme eğilimini tanımlamaktadır. Çevresel faktör olarak kadının erkek dünyası tarafından bilinçli olarak sınırlandırılmasına işaret etmektedir. Buna örnek olarak da “Nasıl olsa kariyerinin bir noktasında ailesine daha fazla zaman ayırmayı tercih edecek” gibi erkekler tarafından geliştirilen inancı göstermektedir.

Oswald'ın [9] “Cinsiyet Klişeleri ve Kadınların Geleneksel Eril ve Kadınsı Mesleklerden Hoşlanma ve Yetenekleri Raporları” çalışmasında kadınların kariyer tercihlerini genellikle kadınsı mesleklerdeki genel başarı oranlarına göre yaptıkları belirlenmiştir.

Schmitt ve Wirth [10] çalışmalarında, kadınların cinsiyet eşitsizliğini, düşük sosyal statüyü kabullenmeleri sonucunda, cinsiyet ile ilgili bireysel stereotipler oluşturmaları işgücünün işlere göre bölünmesine de yol açtığını belirtmişlerdir.

Cotter ve ark. [6] araştırmalarında, işletmelerin iş hayatında yüksek kazanç gerektiren işlerde, yatırımlarda, yetki devri gibi durumlarda kadın çalışan yerine erkek çalışanı tercih ettiklerini ifade etmektedirler.

Jackson [7], cam tavanın öngörülemez bir engel olduğunu, kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmesini, tüm beceri ve başarılarına rağmen kariyerlerinde daha üst düzeylere gelmelerini önlediğini ifade etmiştir.

Bir hizmet işletmesi olan sağlık sektöründe ise konuyla ilgili yapılmış olan az sayıda çalışma bulunmaktadır. Oysaki istihdam edilen kadın sayısının ve feminizasyon oranının en yüksek olduğu sektörlerin başında sağlık gelmektedir.

II. VERİ ve YÖNTEM

Bu araştırma kamu ve özel sağlık kurumlarının radyoloji bölümlerinde görev yapan kadın radyoloji çalışanlarının kariyerlerinde ilerlemelerinin önündeki cam tavan faktörlerine ilişkin radyoloji çalışanlarının (kadın/erkek) görüşlerini belirlemek amacıyla yapılmış tarama modelinde bir araştırmadır. İlgili literatür taranmış ve “Radyoloji Çalışanlarının Cam Tavan Faktörleri” ve “Cam Tavan Kavramı Farkındalığı” adlı ölçme araçları geliştirilmiştir [11, 12]. Anket formunda; sosyo-demografik özellikler, kadınların çoklu rol üstlenmesi, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentörlük, mesleki ayırım, stereotipler ile ilgili tutumlar ve radyoloji departmanı çalışanlarının cam tavan kavramı farkındalığı ile ilgili ifadeler yer almaktadır.

Tablo 1. Cam tavan sendromu engellerinin sınıflaması

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan engeller	Çoklu rol üstlenme
	Kadınların kişisel tercih ve algıları
Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan engeller	Örgüt kültürü
	Mentör eksikliği
	Informal iletişim ağlarına katılmama
	Örgüt politikaları
Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan engeller	Mesleki ayırım
	Stereotipler (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar)

Kadınların kişisel tercih ve algıları; Kadın yöneticinin, çocukları ve eşi için istenen yer ve zamanda hazır olmayı benimsemiş olması kendi zamanını ve sınırlarını tanımlayamamasına yol açmaktadır. Bu nedenle zaman zaman kariyerde yükselmenin getireceği sorumlulukları göze alamamaktadır [13].

Cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği toplum, kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibarıyla onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemektedir. Kadınlar hakkında kalıplaşmış önyargılar (stereotipler) kadının çalışma hayatına ket vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de engellemektedir [14].

Mentor Eksikliği; Mentor; danışman (advisor), destekleyici (sponsor), öğretmen (teacher), avukat (advocate), koç (coach), koruyucu (protector), rol modeli (role model) ve rehber (guide) görevlerini kapsayan “akıllı ve güvenilir öğretmen veya kılavuz”dur. Mentorluk ise, koçluk, destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla örgütün deneyimli bir üyesi ile deneyimsiz üyesi arasında yaşanan, bireysel ve profesyonel gelişim sağlamayı amaçlayan birebir ilişkidir [15].

Cam tavan engellerini aşmada en önemli strateji kadınları katılımcılığa teşvik eden mentorluk hizmetleridir. Lockwood’a [16] göre katılımcılığı teşvik edecek bir rehberlik için şunlar yapılmalıdır:

- Çalışanlar ve yöneticiler için ‘yönetimde çeşitlilik ve katılımcılık’ konusunda bir program oluşturulmalı ve bu konuda rehberlik verilmelidir.
- Kurumun halkla ilişkiler, tanıtım ve marka yönetimi faaliyetlerinde kadınların katılımı sağlanmalıdır.
- Yönetime vekâlet edebilecek kadınlardan oluşan bir liste hazırlanmalıdır.
- Kadınların sahip oldukları mevkileri korumaları ve geliştirmeleri konusunda programlar oluşturulmalı ve uygulamaya konulmalıdır.

Stereotipler; Toplumda kadınlarla alakalı kalıplaşmış önyargıları konu alan stereotipler şeklindedir. Kadınların yaşadığı toplumda kendilerine hangi mesleklerin uygun olduğunu belirleyen cinsiyetçi meslek ayırımı ve kendisine yönelik toplumsal önyargılar (stereotipler) onların yöneticilik mesleğinde yükselme imkânlarının olup olmadığı ve de bu konuda kendi kararlarını verme süreçlerinde etkili olmaktadır. Kadınların çalışma yaşamını önemli derecede etkileyen mesleki ayrımcılık ve stereotipler ise *Mesleki Ayrımcılık ve Stereotiplerdir (kalıplaşmış önyargılar)* [17].

Cinsiyete ilişkin rol stereotipleri meslek seçimi sırasında da ortaya çıkmakta ve bireylerin cinsiyetlerine uygun mesleklerden etkilenmeleri beklenmektedir. Yüksek ücreti, prestiji olan rekabetçi mesleklere erkekler egemen olmakta, kadınların bu tür işleri arzu etmesi ise mevcut beklentilere aykırı bulunmaktadır. Lider ve izleyenleri karakterize eden özellikler, erkek ve kadınları karakterize eden özelliklere benzer bulunmuştur. Liderlerden atak ve etkileyici olmaları beklenirken, astlardan uyumlu olmaları beklenmiştir. Bu kültürel stereotiplerin ışığında, liderlik erkekler, ast pozisyonlar ise kadınlar için uygun görülmektedir. Bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerden biri çoklu rol üstlenme, diğeri kişisel tercih ve algılardır. Kadının hem anne, hem eş, hem birey, hem de çalışan olarak birçok role sahip olması kadının üst pozisyonlara gelmesinde engelleyici bir durumdur. Bu nedenle kadınların en çok yaşadığı problem, “iş, aile ve özel alanı dengeleme” problemidir [18].

III. BULGULAR

Anket formlarından elde edilen veriler bilgisayar ortamından SPSS 22.0 (Statistical Package For The Social Sciences) paket programı kullanılarak analiz edilmiştir. Anketteki tüm sorulara ve ölçekteki önermelere verilen cevaplara ait frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmış, bu dağılımlar tablolarla gösterilmiştir. Ayrıca ortalama, standart sapma gibi tanımlayıcı istatistiklerden de yararlanılmıştır. Hipotez testleri bölümünde verilerin dağılımı normal olmadığı için Non-Parametrik Testler kullanılmıştır. İki deneme bağımsız grup için (yaş, çocuk sayısı, eğitim durumu, görev, çalışılan birim, deneyim) Kruskal-Wallis H testi, iki bağımsız grup için (medeni durum) Mann-Whitney U testine yer verilmiştir.

Cronbach Alfa Güvenilirlik Analizi; Anketin güvenilirlik düzeyini saptamak amacıyla Alpha Modeli Cronbach Alfa güvenilirlik katsayısı kullanılmıştır. Cronbach alfa güvenilirlik analizi adından anlaşılacağı üzere Lee Cronbach tarafından 1951 yılında ortaya atılmış bir analiz türüdür. Maddelerin iç tutarlılığının bir ölçüsü olan Cronbach alfa katsayısı, ölçekte bulunan maddelerin homojen yapısını açıklamak veya sorgulamak üzere kullanılır. Cronbach alfa katsayısı yüksek olan ölçekteki maddelerin birbirleriyle tutarlı bir o kadar da aynı özelliği ölçen maddelerden meydana geldiği yorumu yapılır. Cronbach alfa likert tipi ölçeklerde sıklıkla kullanılmaktadır.

Cronbach alfa aşağıdaki gibi ifade edilmektedir:

$0 < R^2 < 0.40$ ise güvenilir değil

$0.40 < R^2 < 0.60$ ise düşük güvenilirlikte

$0.60 < R^2 < 0.80$ ise oldukça güvenilir

$0.80 < R^2 < 1.00$ ise yüksek güvenilirlikte şeklinde yorumlanır [19].

Cam tavan faktörleri ve cam tavan farkındalığı ölçeği sorularına ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu uygulamada güvenilirlik katsayısı 0,82 olarak bulunmuştur ve anket güvenilir olarak kabul edilmiştir. Güvenilirlik analizlerinde (Tablo 2) ölçekler “Güvenilirlik Analizi” tablosuna göre Cronbach’s Alpha değeri 0,70’in üzerinde gözlemlendiği için ölçeklerin güvenilir olduğunu söyleyebiliriz. Cam Tavan Ölçeğine yönelik 37 maddelik ölçeğin Cronbach alpha güvenilirliği %82,4 bulunmuştur. Bu güvenilirlik değerinin oldukça yeterli olduğu görülmektedir. Yani maddelerin güvenilirliği oldukça yüksektir.

Tablo 2. Ölçekler güvenilirlik analizi

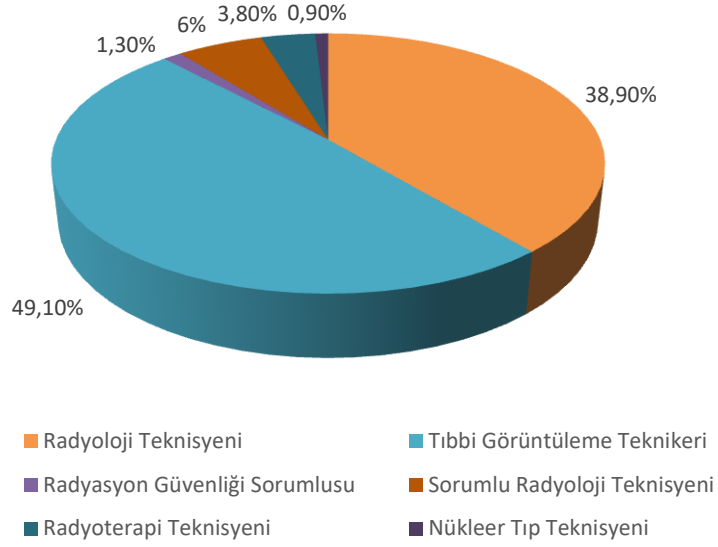
	Cronbach's Alpha	No. of Items
Cam Tavan Ölçeği Soruları	,824	37
Cam Tavan Farkındalık Ölçeği Soruları	,880	3

Araştırmanın birinci bölümüyle ilgili istatistiksel yöntem olarak frekans dağılımı gerçekleştirilmiştir. Buna göre; çalışmaya katılan 316 radyoloji çalışanın %54.1'i (n=171) kadın, %45.9'u (n=145) erkektir. Katılımcıların %38.9'u (n=123) 18-23, %29.4'ü (n=93) 24-29, %12.7'si (n=40) 30-35, %13.0'ı (n=41) 36-41, %5.4'ü (n=17) 42-47, %6'sı (n=2) 48 ve üzeri yaş grubundadır. Katılanların %44.9'u (n=142) evli, %55.1'i (n=174) bekâr; %33.2'si (n=105) çocuk sahibi, %66.8'i de (n=211) çocuk sahibi değildir. Mesleki tecrübelerine bakıldığında çalışanların %53.8'i (n=170) 0-5 yıl, %17.4'ü (n=55) 6-9 yıl, %7.3'ü (n=23) 10-14 yıl, %15.2'si (n=48) 15-20 yıl, %4.7'si (n=15) 21-25 yıl, %1.6'sı (n=5) 25 yıl ve üzeri tecrübeye sahiptir. %22.5'i (n=71) Sağlık Meslek Lisesi, %58.5'i (n=185) önlisans, %17.7'si (n=56) lisans, %1.3'ü (n=4) yüksek lisans ve üzeri mezundur. Meslek dağılımlarına göre; %38.9'u (n=123) radyoloji teknisyeni, %49.1'i (n=155) tıbbi görüntüleme teknikeri, %1.3'ü (n=4) radyasyon güvenliği sorumlusu, %6.0'ı (n=19) sorumlu radyoloji teknisyeni, %3.8'i (n=12) radyoterapi teknisyeni, %0.9'u (n=3) nükleer tıp teknisyenidir. Katılımcıların aylık gelirleri; %10.8'inin (n=34) 0-1300 TL arası, %19.9'unun (n=63) 1301-2000 TL arası, %45.9'unun (n=145) 2001-3000 TL arası, %23.4'ünün (n=74) 3000 TL ve üzeridir. Yönetim görevi olanlar %19.0 (n=60) iken yönetim görevi olmayanlar %81.0'dır (n=256). Katılımcılara daha önce yöneticilik görevi olup olmadığı sorulduğunda %32.9'u (n=104) evet, %67.1'i (n=212) hayır demiştir. Yönetici olarak çalışanların ya da daha önce çalışmış olanların mesleki tecrübeleri sorulduğunda 118 kişi bu soruyu cevaplamıştır. Buna göre; 118 kişinin %88.1'i (n=104) 0-5 yıl, %4.2'si (n=5) 6-9 yıl, %7.6'sı (n=9) 10-14 yıl aralığında tecrübeye sahiptir.

Tablo 3. Sosyo-demografik özellikler

		Frekans	Oran [%]	Geçerli oran
Cinsiyet	Kadın	171	54,1	54,1
	Erkek	145	45,9	45,9
Yaş	18-23	123	38,9	38,9
	24-29	93	29,4	29,4
	30-35	40	12,7	12,7
	36-41	41	13	13
	42-47	17	5,4	5,4
	48 ve üzeri	2	0,6	0,6
	Medeni durum	Evli	142	44,9
Bekâr		174	55,1	55,1
Çocuk sahibi olma durumu	Evet	105	33,2	33,2
	Hayır	211	66,8	66,8
Mesleki tecrübe	0-5 yıl	170	53,8	53,8

	6-9 yıl	55	17,4	17,4
	10-14 yıl	23	7,3	7,3
	15-20 yıl	48	15,2	15,2
	21-25 yıl	15	4,7	4,7
	25 yıl ve üzeri	5	1,6	1,6
Eğitim durumu	S.M.L.	71	22,5	22,5
	Ön Lisans	185	58,5	58,5
	Lisans	56	17,7	17,7
	Y. Lisans ve üstü	4	1,3	1,3
Meslek	Radyoloji Teknisyeni	123	38,9	38,9
	Tıbbi Görüntüleme Teknikeri	155	49,1	49,1
	Radyasyon Güvenliği Sorumlusu	4	1,3	1,3
	Sorumlu Radyoloji Teknisyeni	19	6	6
	Radyoterapi Teknisyeni	12	3,8	3,8
	Nükleer Tıp Teknisyeni	3	0,9	0,9
Aylık gelir	0-1300	34	10,8	10,8
	1301-2000	63	19,9	19,9
	2001-3000	145	45,9	45,9
	3001 ve üzeri	74	23,4	23,4
Yönetim göreviniz var mı?	Evet	60	19	19
	Hayır	256	81	81
Daha önce yönetici pozisyonunda görev aldınız mı?	Evet	104	32,9	32,9
	Hayır	212	67,1	67,1
Yönetici olarak çalıştıysanız ya da çalışıyorsanız yöneticilik tecrübeniz?	0-5 yıl	104	32,9	88,1
	6-9 yıl	5	1,6	4,2
	10-14 yıl	9	2,8	7,6
	Kayıp değer	198	62,7	
Toplam		316	100	100



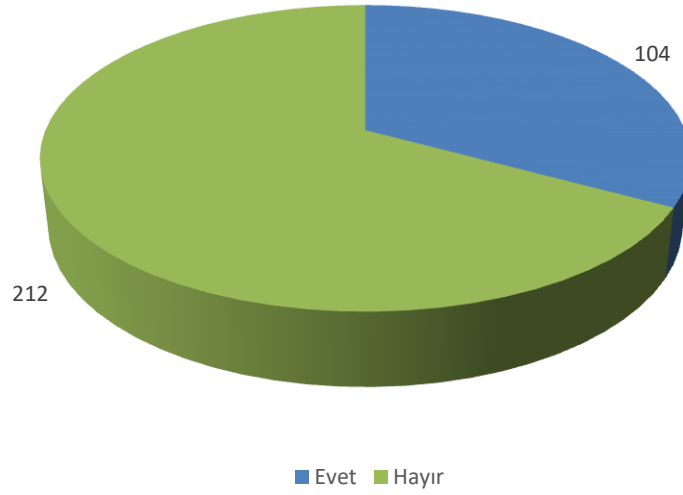
Şekil 1. Radyoloji çalışanlarının meslek dağılım oranları

Şekil 1'e göre, çalışmaya katılan 316 radyoloji çalışanının %38.9'u (n=123) radyoloji teknisyeni, %49.1'i (n=155) tıbbi görüntüleme teknikeri, %1.3'ü (n=4) radyasyon güvenliği sorumlusu, %6.0'ı (n=19) sorumlu radyoloji teknisyeni, %3.8'i (n=12) radyoterapi teknisyeni, %0.9'u (n=3) nükleer tıp teknisyenidir.

Tablo 4. Cinsiyet-yöneticilik görevi çapraz tablo

		Yönetim Göreviniz Var Mı?		Toplam
		Evet	Hayır	
Cinsiyet	Kadın	17	154	171
	Erkek	43	102	145
Toplam		60	256	316

Tablo 4'de yönetim görevi olan çalışanlar yer almaktadır. Ankete katılan 316 radyoloji çalışanından yöneticilik pozisyonunda olanların sayısı n=60 olduğu görülmektedir. Kadın katılımcı sayısının toplama oranla fazla olmasına rağmen yönetim görevi olan kadınların sayısı n=17'dir.



Şekil 2. Daha önce yöneticilik yapmış radyoloji çalışanlarının dağılımı

Şekil 2’de, 316 radyoloji çalışanından n=104’ünün (%32,9) daha önce yöneticilik görevi olduğunu görülmekte.

Tablo 5. Mann Whitney-U Cinsiyet

	Ranks				Test İstatistik						
	Cinsiyet	N	Mean Rank	Sum of Ranks	Orta.	Std. Sapma	Min.	Maks.	Mann-Whitney U	Wilcoxon W	Asymp. Sig. (2-Tailed)
Kişisel Tercih	Kadın	171	177,04	30273							
	Erkek	145	136,64	19813							
	Toplam	316			3,533	0,5208	1,9	4,7	9228	19813	,000*
Stereo-tipler	Kadın	171	108,55	18562							
	Erkek	145	217,41	31524							
	Toplam	316			2,484	1,1564	1	5	3856	18562	,000*
Farkındalık	Kadın	171	157,03	26852							
	Erkek	145	160,24	23235							
	Toplam	316			3,191	1,388	1	5	12146	26852	0,753

H₀: Kadın ve erkek katılımcıların alt boyutlarla ilgili medyanları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Kadın ve erkek katılımcıların alt boyutlarla ilgili tutumları arasında anlamlı bir fark vardır. Mean Rank değerine göre;

- Kadın radyoloji çalışanlarının kadınların kişisel tercih ve algıları ilgili tutumları engel olarak görme seviyeleri erkeklerin kadınların kişisel tercih ve algıları ile ilgili tutumları engel olarak görme seviyesinden anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir.

- Erkek radyoloji çalışanlarının stereotiplerle ilgili tutumları engel olarak görme seviyeleri kadınların stereotipler ile ilgili tutumları engel olarak görme seviyesinden anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Mann Whitney-U yönetici görevi olma durumu

		Ranks			Test Statistics ^a				
		Yönetim	N	Mean	Sum	Mann-	Wilcoxon	Z	Asymp
Kişisel Tercih	Evet		60	169,25	10155,00				
	Hayır		256	155,98	39931,00				
	Total		316			7035,000	39931,000	-1,020	,308
Stereotipler	Evet		60	166,88	10013,00				
	Hayır		256	156,54	40073,00				
	Total		316			7177,000	40073,000	-,792	,428
Farkındalık	Evet		60	189,21	11352,50				
	Hayır		256	151,30	38733,50				
	Total		316			5837,500	38733,500	-2,919	,004*

H₀: Yönetim görevi olan ve olmayan katılımcıların alt boyutlarla ilgili tutumları arasında anlamlı bir fark yoktur.

H₁: Yönetim görevi olan ve olmayan katılımcıların alt boyutlarla ilgili tutumları arasında anlamlı bir fark vardır.

Buna göre;

- Yönetim görevi olan ve olmayan katılımcıların arasında cam tavan sendromuyla ilgili farkındalıkta anlamlı bir farklılık vardır. H₀ hipotezi reddedilir.

Mean Rank değerine göre;

- Yönetim görevi olan radyoloji çalışanlarının cam tavan sendromuyla ilgili farkındalık seviyesi yönetim görevi olmayan radyoloji çalışanlarının cam tavan sendromuyla ilgili farkındalık seviyesinden anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir.

Normal dağılım göstermeyen alt boyutların üç ve üstü grup karşılaştırmasında Kruskal-Wallis testi uygulanmıştır.

IV. SONUC

Kadınların üst düzey yöneticilik yapmaları önünde açık olarak belirli bir engelin olmamasına rağmen, cam tavan algısı günümüzde halen var olmaya devam etmektedir. Bu nedenle literatürde konu ile ilgili yapılan araştırmalarda artış görülmektedir. Kadın yöneticilerin cam tavan algıları ile çalışanların kadın yöneticilere tutumunun belirlenmesi ile ilgili çalışmaların çeşitlenmesi ve derinleşmesi sorunun çözümüne dair stratejiler üretilmesinde önem arz etmektedir. Nitekim yapılan literatür araştırmalarında kadınların üst yönetim düzeylerinde erkeklerin gerisinde olduğunu, cam tavan algısı dolayısıyla iş hayatlarında çeşitli sorunlar yaşadıklarını göstermekle beraber, çalışmaların çoğunlukla

yöneticilere odaklandığı, yöneticiler ile birlikte diğer çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumlarının ölçülmediği tespit edilmiştir.

A. YARGILAR

Sağlık hizmetinin sunulduğu alanlarda cam tavan konusunu ele alan çalışmalar bulunmakla birlikte söz konusu çalışmaların oldukça sınırlı olduğu görülmektedir. Sağlık hizmetleri sunumunda görev yapan kadın çalışanların ve bu çalışanların motivasyonları çok önemlidir. İnsan sağlığı açısından oldukça hayati nitelikte olan sağlık hizmetlerinde kadın çalışanların önemine dikkat çekmek ve bu alanda bilgi birikimine katkı sağlamak bu çalışmanın önceliklerindedir.

Bu çalışma ile sağlık sektöründe bir taraftan radyoloji çalışanların kadın yöneticilere karşı tutumları, diğer taraftan ise kadın yöneticilerin cam tavan algıları ile ilgili bulgular elde edilmesine rağmen, araştırmanın önemli sınırlılıkları da mevcuttur.

Radyoloji birimlerinde kadınların yönetsel pozisyonlara gelmelerinde cinsiyete göre farklılık gösteren engellerin olduğunu görmekteyiz. Kadınların kişisel tercihleri ile ilgili algı ve tutumların engel olarak görülme durumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Kadın radyoloji çalışanları erkek radyoloji çalışanlarına göre kişisel tercih ve algıları daha fazla engel olarak görmektedir.

Mentor Eksikliği: Cam tavan engellerinin mentor eksikliği boyutunda kadın ve erkek radyoloji çalışanlarının mentorluk ile ilgili tutumları değerlerinin varyansları eşittir. Bu durumda kadınlar iş hayatında kendilerine yol gösterebilecek danışmanların eksikliğini hissetmektedir. Bu da onlara cam tavan engeli oluşturmaktadır.

Stereotipler ile ilgili algı ve tutumların engel olarak görülme durumu cinsiyete göre farklılık göstermektedir. Erkek radyoloji çalışanları kadın radyoloji çalışanlarına göre stereotipleri (cinsiyete dayalı basmakalıp yargılar) daha fazla engel olarak görmektedir.

Katılımcıların çoğunluğunu kadın radyoloji çalışanlarının oluşturmasına rağmen yönetici pozisyonunda olan veya daha önce olmuş 60 katılımcının sadece 17'sinin kadın olduğunu görmekteyiz.

Cinsiyete göre; Kişisel Tercih toplamı (316; *Orta.*: 3,533; 9228, 19813, *Asymp. Sig. (2-Tailed)* : 000*) ve Stereo-tipler toplamı (316; *Orta.*: 2,484; 1,1564; 3856, 18562, *Asymp. Sig. (2-Tailed)* 000*) bulunmuştur.

Kadın radyoloji çalışanlarının kadınların kişisel tercih ve algıları ilgili tutumları engel olarak görme seviyeleri erkeklerin kadınların kişisel tercih ve algıları ile ilgili tutumları engel olarak görme seviyesinden anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir.

- Erkek radyoloji çalışanlarının stereotiplerle ilgili tutumları engel olarak görme seviyeleri kadınların stereotipler ile ilgili tutumları engel olarak görme seviyesinden anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir.

Yönetici Görevi Olma Durumuna göre Farkındalık toplamı (316 *Orta.*: 5837,500; 38733,500 *Asymp. Sig. (2-Tailed)* ,004*) bulunmuştur.

Buna göre;

- Yönetim görevi olan ve olmayan katılımcıların arasında cam tavan sendromuyla ilgili farkındalıkta anlamlı bir farklılık vardır. H0 hipotezi reddedilir.

Mean Rank değerine göre;

Yönetim görevi olan radyoloji çalışanlarının cam tavan sendromuyla ilgili farkındalık seviyesi yönetim görevi olmayan radyoloji çalışanlarının cam tavan sendromuyla ilgili farkındalık seviyesinden anlamlı olarak fazla olduğu görülmektedir.

B. ÖNERİLER

Cinsiyete dayalı ayrımcılığın önlenmesi ve azaltılması için öncelikli öneri toplumsal eğitimidir. Ailede başlayan eğitim, kurumlarında devam ederek eğitilen birey, yaşamın her alanında toplumsal cinsiyet eşitsizliğiyle karşılaşmaktadır. Öncelikle bireylere toplumsal cinsiyet eşitliği bilinci kazandırılmalıdır. Toplumun her alanında kadınların emeklerinin görünür olması sağlanmalıdır. Evde ev işlerinin sadece kadının sorumluluğu olmadığı, çocuklar üzerinde anne-babanın eşit sorumlulukta olduğu bilinci bireylere kazandırılmalıdır.

Hastanelerde kreş ve yuva imkanları yaratılmalıdır. Böylece çocuk sahibi kadın çalışanların işe devam etme oranları olumlu etkilenecek, mesleki gelişimini devam ettirebilecek, annelik rolü nedeniyle işten uzaklaşma oranının düşmesi sağlanarak, yönetsel pozisyonlar için sorumluluk almaktaki oranları da olumlu etkilenecektir.

Sağlık kurumlarında, cinsiyete dayalı ayrımcılığı ve kadınlara yönelik kariyer engellerini besleyecek örgüt politikaları –kadın çalışanların katılımları ile- tespit edilerek, değiştirilmelidir [5, 20, 21].

Sağlık kurumları, personellerine cinsiyet eşitliği konusunda gerekli eğitimi sağlamalıdır. Çalışanlarla cam tavan engeline neden olan faktörlerin tartışılmasına yönelik zemin hazırlanmalı, kadın çalışanlara yönelik erk alguların teşhir edilmesi sağlanarak tutumlarında değişimlere gidilmesi teşvik edilmelidir.

Kadın radyoloji çalışanları kendi yaşamlarında cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler belirlemeli ve uygulamalıdır. Yöneticilik görevini üstlenen kadınlar kariyerlerinde karşılaştıkları engellerle, dolayısıyla cam tavan sendromuyla baş etmek için öncelikle kararlı, tutarlı ve hırslı bir tutum geliştirmelidirler. Ev yaşamıyla iş yaşamını birbirine karıştırmamaya özen göstermelidirler. Yöneticilik görevlerini yerine getirirken toplum baskılarından arınarak kararlarını kendileri vermelidirler. Hedefe yönelik davranmalı, yeteneklerini zorlayarak tuttuğunu koparan bir tutum sergilemelidirler. Kariyer engellerini de aşarak tepe yöneticisi konumuna gelen kadın yöneticiler kendileriyle çalışan kadınları desteklemeli onlara mentörlük yapabilmeli ve hangi cinsten olursa olsun, motivasyonu yüksek ve yetenekli kişilerin önünü açmalıdırlar.

Bir toplum olarak, kadının eğitim ve öğretimdeki yerine önem verilmelidir. Toplumda ve özellikle iş hayatında cinsiyet ayrımı yapılmamalıdır. Kadınların kariyeri hakkında farkındalık artırılmalıdır. Kadınlar yönetici pozisyonuna geldiğinde, bu arkadaş için rol model olmalıdır.

V. KAYNAKLAR

- [1] V. H. Akçay, Pozitif Psikolojik Sermayenin İş Tatmini ile İlişkisi, *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, c. 2, s. 1, ss. 123-140, 2012.
- [2] S. Karatepe ve N. A. Nazlı, “İş Hayatında Kadın Yöneticilere İlişkin Cinsiyet Ayrımcılığı: Türkiye İçin Bir Değerlendirme”, *Yasama Dergisi*, s. 31, ss. 7-23, 2015.
- [3] Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, “İstatistiklerle Kadın, 2017”, Yayın No: 27594, Mart 2018.
- [4] L. Brigitte, and M. Cecille, “The Role of Women in Work and Society in the Ancient Near East”. ISBN 978-1-61451-913-3, ss. 311-36, 2016.
- [5] N. Akyurt, “Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği”, *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*, c. 6, s. 1, ss. 85-107, 2018.
- [6] D. A. Cotter, J. M. Hermsen, S. Ovadia and R. Vanneman, The glass ceiling effect, *Social Forces*, vol. 80, no. 2, pp. 655-681, 2001.
- [7] C. J. Jackson, Women middle managers’ perception of the glass ceiling, *Women in Management Review*, vol. 6, no. 1, pp. 30–41, 2001.
- [8] <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html>. O. Ç. Şiyve, “Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan”, *Tügiad Elegans Magazin*,
- [9] D. L. Oswald, Gender stereotypes and women’s reports of liking and ability in traditionally masculine and feminine occupations, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 32, no. 2, pp. 196-203, 2008.
- [10] M. T. Schmitt, and J. H. Wirth, Evidence that gender differences in social dominance orientation result from gendered self-stereotyping and group interested responses to patriarchy, *Psychology of Women Quarterly*, vol. 33, no. 4, pp. 429-436, 2009.
- [11] M. İnel, V. Garayev, A. Bakay, “Kurum Yapısının Cam Tavana Etkisi: Türkiye’nin Ege Bölgesi Kurumları”, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İİBF Dergisi*, c. 1, s. 1, ss. 11-24, 2014.
- [12] A. Karaca, “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, T. C. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Konya, 2007.
- [13] R. Mizrahi, H. Aracı, “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, c. 2, s. 1, ss. 149-156, 2010. ISSN: 1309 -8039 (Online).
- [14] C. Deemer, N. Fredericks, Cam Tavan Üstünde Dans, İstanbul: Optimist Yayınları, 2006. Çevirmen: Sinem Özer. Yayın Tarihi 2006-01-17. ISBN 9756225467.

- [15] M. Gülbay, “Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012.
- [16] R. N. Lockwood, “The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives”, *Human Resource Magazine Research Quarterly*, vol. 49, pp. 1-49, 2004.
- [17] E. Taşkın, A. Çetin, “Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, s. 33, ss. 19-34, 2012.
- [18] M. Katkat Özçelik, Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, s. 52, ss. 49-70, 2017.
- [19] D. Yıldız, E. Uzunsakal, “Alan Araştırmalarında Güvenilirlik Testlerinin Karşılaştırılması ve Tarımsal Veriler Üzerine Bir Uygulama”, *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, c. 2, s. 1, ss. 14-28, 2018.
- [20] H. Gül, E. Oktay, “Türkiye’de ve Dünyada Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, *Sü İibf Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, c. 9, s. 18, ss. 421-436, 2009.
- [21] N. Akyurt, “İstanbul’daki Kamu Hastanelerinde Görev Yapan Sağlık Çalışanlarının Genel Profili”, *Düzce Üniversitesi Bilim ve Teknoloji Dergisi*, c. 6, s. 2, ss. 542-552, 2018.