

**T.C.  
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN  
ALGILARININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI  
İLE İLİŞKİSİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**BERNA DAĞDEVİREN**

**İSTANBUL, 2019**



**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

**SAĞLIK ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN  
ALGILARININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI  
İLE İLİŞKİSİ**

**Yüksek Lisans Tezi**

**BERNA DAĞDEVİREN**


**Tez Danışmanı: Doç. Dr. İSHAK AYDEMİR**

**İSTANBUL, 2019**

**T.C.**  
**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**  
**SAĞLIK BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ**  
**SAĞLIK YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI**

Tezin Adı: Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algılarının Toplumsal Cinsiyet Algısı ile İlişkisi  
Öğrencinin Adı Soyadı: Berna DAĞDEVİREN  
Tez Savunma Tarihi: 05/08/2019

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sağlık Bilimleri Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

  
Doç.Dr. Hasan Kerem ALPTEKİN  
Enstitü Müdürü  
İmza

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

Tez Danışmanı  
Doç.Dr. İshak AYDEMİR

Üye  
Dr. Öğr. Üyesi Seda Gökçe TURAN

Üye  
Dr. Öğr. Üyesi Nur ŞİŞMAN KİTAPÇI

İmzalar

  
-----  
  
-----  
  
-----

## TEŞEKKÜR

Araştırma boyunca beni destekleyip yönlendiren Sn.Doç. Dr.İşhak AYDEMİR'e ,  
çalışmaya katkıda bulunan çok değerli çalışma arkadaşlarıma, beni bu günlere getiren  
ve hiçbir zaman desteğini esirgemeyen aileme sonsuz teşekkür ederim.

Berna DAĞDEVİREN

10.09.2019



## ÖZET

### SAĞLIK ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN ALGILARININ TOPLUMSAL CİNSİYET ALGISI İLE İLİŞKİSİ

Berna Dağdeviren

Sağlık Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İshak Aydemir

Ağustos 2019, 59 sayfa

Toplumsal cinsiyet, biyolojik faktörlerin yanında toplumdaki cinsiyete ilişkin algılar sonucunda oluşmuş bir kavramdır. Kadınların iş yaşamına yoğun biçimde dahil olmasıyla beraber toplumsal cinsiyete dayalı problemler daha görünür hale gelmiş, bu problemler yalnızca cinsiyete dayalı olarak ortaya çıktığı için kadınları büyük bir çıkmaza itmiştir. Cam tavan, herhangi bir niteliksel eksik olmamasına karşın, görünmeyen sebeplerle kadınların işlerinde yükselmelerinin mümkün olmamasını ifade eden bir engeldir. Toplumsal cinsiyet temelli bir problem olan cam tavan engeli, bu çalışmanın temel konusunu oluşturmaktadır. Bu araştırmanın amacı, cam tavan algısı ve toplumsal cinsiyet algısı arasındaki ilişkiyi sağlık çalışanları kapsamında belirlemektir. Bu amaç çerçevesinde Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği ve Cam Tavan Engelleri Ölçeği kullanılarak Koç Üniversitesi Hastanesi'nde görevine devam eden 500 sağlık çalışanından veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS istatistik programında analiz edilmiştir. Araştırma sonuçları, sağlık çalışanlarının toplumsal cinsiyet algıları ile cam tavan engeli algıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Cam Tavan, Sağlık Çalışanları, Sağlık Sektörü, Toplumsal Cinsiyet

## ABSTRACT

### THE RELATIONSHIP BETWEEN GLASS CEILING AND GENDER PERCEPTIONS OF HEALTHCARE PROFESSIONALS

Berna Dağdeviren

Health Management Master's Degree Program

Thesis Supervisor: Doç. Dr. İshak Aydemir

August 2019, 59 pages

Gender is a concept formed as a result of perceptions about sex in society as well as biological factors. In conjunction with the intense involvement of women in the work-life, gender-based problems became more visible, and as these problems emerged only on the basis of sex, they bogged down women in a dead end. Glass ceiling is an obstacle expressing the inability of women to promote in their career due to unseen reasons even though they do not have any qualitative deficiencies. The glass ceiling barrier, which is a gender-based problem, is the main subject of this study. The aim of this study is to determine the relationship between the glass ceiling and gender perceptions within the scope of healthcare professionals. For this purpose, data were collected by using the Gender Roles Attitude Scale and the Glass Ceiling Barriers Scale from 500 healthcare professionals who were working at Koç University Hospital. The obtained data were analyzed in SPSS statistical package software. The results of the research show that there is a significant relationship between gender and glass ceiling barrier perceptions of healthcare professionals.

**Keywords:** Glass Ceiling, Healthcare Professionals, Healthcare Sector, Gender

## İÇİNDEKİLER

TABLolar	viii
KISALTMALAR	ix
1. GİRİŞ	1
2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ	3
2.1 CİNSİYET VE KİMLİK KAVRAMLARI	3
2.2 TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI	4
2.3 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİ OLUŞTURAN ETMENLER	6
2.3.1 Toplumsal Cinsiyet Rolünde Erkek	6
2.3.2 Toplumsal Cinsiyet Rolünde Kadın	7
2.4 TOPLUMSAL CİNSİYETE İLİŞKİN KURAMLAR	10
2.4.1 Psikanalitik Kuram	10
2.4.2 Sosyal Öğrenme Kuramı	10
2.4.3 Bilişsel Gelişim Kuramı	11
2.4.4 Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı	11
2.5 KADININ TOPLUMSAL SORUNLARI	11
2.5.1 Cinsel Taciz	11
2.5.2 Şiddet	12
2.5.3 Kadın Cinayetleri	13
2.5.4 Diğer Sorunlar	13
2.6 ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI ENGELLER	14
3. CAM TAVAN ALGISI	17
3.1 CAM TAVAN ENGELİNİN TANIMI	17
3.2 CAM TAVAN ENGELİ ÇEŞİTLERİ	19
3.2.1 Bireysel Engeller	19
3.2.2 Örgütsel Engeller	21
3.2.3 Toplumsal Engeller	25
3.3 CAM TAVAN ALGISININ SONUÇLARI	26
3.3.1 Bireysel Sonuçlar	27
3.3.2 Örgütsel Sonuçlar	28
3.4 CAM TAVAN KURAMLARI	30
3.4.1 Sonner ve Holton'un Kuramı	30
3.4.2 Yapısal Kuramlar	31
3.4.3 Sosyal Kuramlar	32
3.5 CAM TAVAN ENGELİNİ YOK ETME STRATEJİLERİ	33
4. GEREÇ VE YÖNTEM	37



4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI.....	37
4.2 ARAŞTIRMANIN TÜRÜ .....	37
4.3 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ.....	37
4.4 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ.....	37
4.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	38
4.6 VERİLERİN TOPLANMA ŞEKLİ .....	39
4.7 VERİLERİN ANALİZİ.....	39
5. BULGULAR.....	41
5.1 KİŞİSEL BİLGİLERE İLİŞKİN BULGULAR.....	41
5.2 ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE YÖNELİK BULGULAR.....	42
5.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	43
6. SONUÇ.....	57
KAYNAKÇA .....	60
EKLER	
EK – 1. Anket Formu.....	Error! Bookmark not defined.

## TABLULAR

Tablo 4.1 : Araştırma değişkenlerine ilişkin normallik testi.....	40
Tablo 5.2 : Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri .....	42
Tablo 5.3 : Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik Spearman Korelasyon Analizi sonuçları .....	43
Tablo 5.4 : Cinsiyet ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann- Whitney U Testi sonuçları.....	45
Tablo 5.5 : Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann- Whitney U Testi sonuçları.....	46
Tablo 5.6 : Meslek ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal- Wallis testi sonuçları .....	46
Tablo 5.7 : Meslek ile toplumsal cinsiyet rolleri engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları .....	48
Tablo 5.8 : Yaş ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları .....	49
Tablo 5.9 : Yaş ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal- Wallis Testi sonuçları.....	50
Tablo 5.9 : Medeni durum ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann-Whitney U Testi sonuçları.....	52
Tablo 5.11 : Medeni Durum ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann-Whitney U Testi sonuçları.....	53
Tablo 5.12: Mesleki tecrübe ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları.....	54
Tablo 5.13: Mesleki tecrübe ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları.....	55

## KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
C.R.	: Cinsiyet Rolü
ILO	: Uluslararası Çalışma Örgütü
KSGM	: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
s.	: Sayfa
yy.	: Yüzyıl



## 1. GİRİŞ

Toplumsal cinsiyet, günümüzde kadınların ailesel, sosyal, toplumsal ve ekonomik yaşamda karşılaştıkları sorunların büyük bir kısmının temelini oluşturan, biyolojik faktörlerden çok toplum tarafından algılanan cinsiyet rolleri çerçevesinde oluşmuş bir kavramdır. Kadınların iş yaşamına yoğun biçimde dahil olmasıyla beraber bu sorunların görünürlüğü artmış ve kadınlar, temelinde toplumsal cinsiyetin yer aldığı çok sayıda problem ile karşı karşıya kalmıştır. Bu nedenle toplumsal cinsiyet algısının akademik çalışmalarda ele alınması ve araştırılması büyük bir önem taşımaktadır.

Cam tavan, kadınların üst düzey yönetim birimlerine geçişini engelleyen, görülmeyen faktörlerden kaynaklı engeller olarak ifade edilebilir. Bu görülmeyen faktörler, kadınların eğitim, yetenek, nitelik gibi noktalardaki eksiklikleri ya da yetersizliklerinden değil; yalnızca kadın olmaktan kaynaklanmaktadır. Anlaşıldığı üzere cam tavan da toplumsal cinsiyet temelli bir engeldir.

Bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet algıları ile ilişkisini ortaya koymaktır. Bu kapsamda çalışma altı bölümde tamamlanmıştır. Birinci bölüm giriştir. İkinci bölüm, toplumsal cinsiyetin kavramsal ve kuramsal çerçevesinin ele alındığı bölümdür. Burada öncelikle cinsiyet ve kimlik kavramları açıklanarak konuya bir temel oluşturulmuştur. Ardından toplumsal cinsiyet kavramı detaylı biçimde açıklanmış; kadınların toplumda yaşadıkları problemlere değinilmiştir. Üçüncü bölüm, cam tavan algısının ele alındığı bölümdür. Burada cam tavan engelini tanımlar, çeşitleri, kuramları, sonuçları açıklanmış ve cam tavan engelini aşmaya yönelik stratejiler ele alınmıştır. Dördüncü bölüm, araştırmanın metodolojisinin açıklandığı bölümdür. Burada araştırmanın amacı, türü, evren ve örnekleme, hipotezleri gibi yönetime ilişkin tüm detaylar ele alınmıştır. Beşinci bölümde araştırma bulguları, altıncı bölümde ise sonuç ve tartışmaya yer verilmiştir.

Araştırmanın kavramsal ve kuramsal açıklamalarının yapıldığı bölümlerde, çeşitli veri tabanlarının taranması sonucunda elde edilen konu ile ilişkili akademik kaynaklardan yararlanılmıştır. Analiz için ise veri toplama yöntemi olarak anket kullanılmıştır. Elde

edilen anket verilerinin SPSS istatistik programında analiz edilmesiyle beraber bulgular oluşturulmuştur.



## 2. TOPLUMSAL CİNSİYETİN KAVRAMSAL VE KURAMSAL ÇERÇEVESİ

### 2.1 CİNSİYET VE KİMLİK KAVRAMLARI

Bireyin cinsiyetini belirleyen özellikler genetik, biyolojik ve fizyolojik özelliklerdir. Cinsiyet, toplum içerisinde bireysel kimliğin temeli olarak kabul edilmektedir (Erten, 2001, s. 3-4). Cinsiyeti belirleyen genetik, biyolojik ve fizyolojik özellikler kadın-erkek arasında herhangi bir eşitsizliğin oluşmasına neden olmamaktadır. Bireyin bu özellikleri yalnızca cinsiyet farklılığı olarak nitelendirilir.

Kişinin kendisini tanımlama ifadesi kimlik olarak adlandırılır. Cinsel kimliği ise erkeklik veya kadınlığın içsel ve kişisel anlamı, kadın veya erkek olmanın özel duyumu olarak tanımlamak mümkündür (Erten, 2001, s. 3-4). Walter Lippman kalıp yargı kavramını ilk defa kullanan kişidir. Lippman kalıp yargıyı psikolojik bağlamda değerlendirmiştir. Lippman'a göre kalıp yargı kişinin daha önce görmüş olduğu doğru veya yanlış olan imajlar aracılığıyla insanoğlunun kafasında biçimlenen resimlerdir (Erten, 2001, s. 4).

Cinsiyetlere yönelik geliştirilen kalıp yargılar, insanların cinsiyetlere bağlı olarak zihinlerinde oluşan genellemelerden ibarettir. Toplumun kadın ve erkeklerden bekledikleri davranışlar kalıp yargılar çerçevesine göre şekillenmektedir. Kişinin davranışlarını cinsiyetine göre sergilemesini düşünmesi kalıp yargıların bir sonucudur. Bireyler içerisinde yer aldıkları toplumun yargılarına göre davranışlarını şekillendirmektedirler. Toplumlar var olan kalıp yargılarda genellikle kadınlar güçsüz, erkekler ise güçlü olarak kabul edilmiştir. Toplumların kadınlardan beklentileri genel olarak ev işlerini yerine getirmesi ve çocuklarına bakmasıdır. Toplumlardaki kalıp yargılarda genellikle kadınların fedakâr ve duygusal olması gerektiği savunulmaktadır. Toplum genelinde yer alan bu gibi düşünceler kadınların zihinlerde güçsüz olarak yer edinmesine neden olurken erkeklere yönelik gelişen kalıplar ise erkekleri güçlü olarak nitelendirmektedir. Toplumların erkeklerden olan beklentileri evine maddi gelir sağlaması, her anlamda güçlü olması ve duygusal anlamda kendisini boşluğa bırakmamasıdır (Erten, 2001, s. 4).

Kadınların zayıf ve güçsüz olarak kabul edilmesine neden olan kalıp yargılar erkekleri her ne kadar güçlü kabul etse de erkeklere yönelik birtakım sınırlılıkları da bünyesinde barındırmaktadır. Erkeklerin güçlü olması gerektiğinin savunan kalıp yargılar, erkeklerin ağlamaması gerektiği düşüncesinin yaygınlaşmasına neden olmuştur. Kadınların karakterlerini silikleştiren bu yargılar, erkeklerin duygularını dışa yansıtılmaları konusunda ise bir engel rolündedir. Toplumlar tarafından oluşturulan kalıp yargılar yalnızca geleneksel erkek ve kadın imajına göre şekillenmemiştir. Günümüzde işgücünde yer almaya başlayan kadınlar için de birçok kalıp yargıya rastlamak mümkündür. Çalışan kadınlara yönelik geliştirilen kalıplar arasında en yaygın olanları çalışan kadının alışveriş bağımlısı olması, sanatla iç içe olması ve eğlenmek için çalışıyor olmasıdır. Modern anlamda çalışan erkeğe yönelik oluşan yargılar ise erkeklerin sporla ilgili olmasını ve sanatla ilgilenmesini beklemektedir. Modern kalıp yargılara göre erkekler, geleneksel yargılara göre eşlerini daha az sahiplenen bir yapıya bürünmüşlerdir (Erten, 2001, s. 4).

## **2.2 TOPLUMSAL CİNSİYET KAVRAMI**

Literatürde “toplumsal cinsiyet” kavramının ilk kez Yunan Sofistler tarafından kullanıldığı bilgisine rastlanmaktadır. Yunan Sofistler X. yüzyılda dişilik, erillik ve orta olarak bir üçlü sınıflandırma yapmışlardır. “Orta” kavramı Latinceye “hiçbiri (neither)” olarak geçmiştir (Archer & Lloyd, 2002, s. 17).

Cinsiyet kavramı biyolojik özelliklere bağlı olarak oluşmuştur fakat toplumsal cinsiyet kavramı toplum tarafından türetilmiştir. Temelinde eşitsizlik ifadesini barındıran toplumsal cinayet kavramı, kadın-erkek ilişkilerini içermektedir (Ökten, 2009, s. 303).

Toplumsal cinsiyet kavramı yalnızca biyolojik özelliklere değil toplumun cinsiyetlere yönelik olan algılarına göre oluşmuştur. Günümüzde kadınların karşılaştıkları birçok sorunun temelinde toplumsal cinsiyet kavramı yer almaktadır. Toplumsal cinsiyetin başlıca sonucu kadınların ikinci planda yer almasıdır (Zeybekoğlu, 2012, s. 124).

Toplumsal cinsiyet kavramı ne tam olarak bireyin “ne olduğunu” ne de “nelere sahip olduğunu” belirtmektedir. Toplumsal cinsiyet, kadınsılık ve erkeksiliğin biyolojik ve edimsel formlarla üretildiği ve doğallaştırıldığı bir mekanizma olarak

değerlendirilmektedir (Butler, 2004, s. 42). Dolayısıyla toplumsal cinsiyet kavramını tamamen biyolojik cinsiyetle bağdaştırmak doğru değildir.

Toplumsal cinsiyet teorileri genellikle toplum ve insan ilişkileri üzerine yoğunlaşmaktadır. İnsanoğlu günlük hayatında başka bireylerle sürekli iletişim halindedir. Fakat günlük rutinler arasında iletişim haricinde ev işleri, çalışmak ve okulda bulunmak gibi birçok eylem bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyet görüşlerini değiştiren araştırmalar otorite olarak kabul edilmektedir ve bu araştırmaların büyük bir kısmı okullar ve iş yerlerinde gerçekleştirilmiştir (Connell, 1998, s. 165). Doğanın yapısı gereği cinsiyetler arasında biyolojik farklar bulunmaktadır. Fakat cinsiyetlere karşı geliştirilen düşüncelerin büyük kısmında toplumların yaşam tarzları, değerleri ve inançları gibi faktörler rol oynamaktadır. Kültürel anlamda ortaya çıkan cinsiyet farklılıkları ise fonksiyonel yapıya sahiptir. Toplumlarda cinsiyetlere karşı oluşan düşüncelerde biyolojik ve kültürel farklılıkların etkisi büyüktür. Birbirleriyle sürekli etkileşim halinde olan bu farklılıklar, kadın ve erkeklerin sergiledikleri davranışlara farklı anlamlar yüklemektedir. Bu anlamlar neticesinde toplumsal statülere biçilen yargılar ve değerler alanı meydana gelmiş olur. İki alanın kesişim noktaları ise toplumsal cinsiyet kavramının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Buradan toplumsal cinsiyetin toplumsal ilişkiler karşısında edilgen bir rolde olduğu sonucuna varmak mümkündür (Bhasin, 2003).

Toplumların kişinin davranışlarını erkeksi veya kadınsı olarak adlandırması cinsiyet rolleri kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Cinsiyet rolleri nesilden nesle aktarılırken aynı zamanda toplumun değer ve beklentilerine göre şekillenmektedir. Cinsiyet rolleri, bireyin cinsi ve kültürüne uygun olarak sergiledikleri davranışları özümsemeyerek bir sonuca ulaşmasını kapsamaktadır. Bu süreç insanoğlunun dünyaya geldiği andan itibaren başlar. Bireyler toplumun isteklerine göre hareket ettiklerinde çevresindekilerin takdirini kazanırken istenmeyen davranış sergilediklerinde ise bir tepki veya cezayla karşılaşılırlar. Bireyler bu şekilde cinsiyet rol davranışlarını öğrenmiş olurlar. İnsanların içinde buldukları toplumun değerlerine göre hareket etmesi adaptasyonun sonucu olarak değerlendirilmektedir fakat toplumun düşüncelerine adapte olamayan bireylerin davranışları ise kişinin topluma tam olarak uyum sağlamadığını göstermektedir (Dökmen, 2006, s. 120).



## 2.3 TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİNİ OLUŞTURAN ETMENLER

### 2.3.1 Toplumsal Cinsiyet Rolünde Erkek

Erkekler toplumun kendilerine biçtikleri kalıp yargıları kadınlara nazaran daha hızlı benimsemektedir. Kadın-erkek arasındaki cinsiyet özellikleri hakkındaki kalıp yargıların tanınma dereceleri arasında ciddi farklar bulunmaktadır. Bu yargıya erkek çocukların aileleri ve toplum tarafından küçük yaşlarda cinsiyetlerine uygun aktivite ve oyun seçmeye yönlendirilmeleri örnek olarak verilebilir. Bu durumun oluşmasına erkek çocuklarının cinsiyetlerine uygun görülen davranışları kızlara göre daha çabuk benimseyip sergileme isteği içerisinde bulunmaları neden olmaktadır. Günümüzde dahi birçok toplumda kadınların erkeksi davranışlar sergilemesi bir sorun olarak değerlendirilmemekle birlikte erkeklerin kadınsı özellikler barındırması aile ve çevreleri tarafından kabul edilememektedir. Bu baskı nedeniyle erkek çocuklar, cinsiyetlerine özgü hareketlerini daha erken yaşlarda sergilemeye başlarlar (Ersoy, 2009, s. 227).

Toplum tarafından oluşan bu olgu, erkekler arası ilişkilerin de temelinde yer almaktadır. Farklı özelliklere sahip erkekler arasındaki iletişimin yapısı, ataerkil düzenin özellikleri hakkında ipucu vermektedir. Bu konu kadınlar üzerinde incelendiğinde ise kadınlar arasındaki bilgi alışverişi düzeyinin erkeklere oranla daha zayıf olduğu sonucuna varılmaktadır. Bu konu hakkında sosyolog ViOLE Klein, farklı otoritelerin kadınların özelliklerini tanımladığını fakat bu tanımların birbirleriyle benzerlik taşımadığını belirtmektedir (Connell, 1998, s. 245).

Foucault, söylemlerin bireyin üzerinde disiplin baskısı kurabildiğini savunmaktadır. Bu baskı bireylerin davranışlarını belirli kalıplara göre sürdürmesine neden olmaktadır. Kadın ve erkeklerin sergiledikleri davranışlar, toplumun belirlediği modelleri referans olarak şekillenmektedir. Bu durum hem kadınları hem de erkekleri zor durumda bırakabilmektedir. Fakat kadınların toplumun belirlediği kalıplar sonucunda ikinci plana atıldığı tartışılmaz bir gerçektir. Toplumların erkeğe biçtikleri rol onu ideal insan haline getirmeye çalışırken, toplumun erkekten olan beklentileri de kadınlara göre daha üst düzeydedir. Kadın ise ikinci plana atılmıştır ve edilgen bir yapıya bürünmeye mecbur bırakılmıştır. Toplumsal kalıplara göre eş ve annelik gibi sorumlulukları üstlenen kadın;

cefakâr, hoşgörölü ve Őefkatli olmalıdır. Bu özelliklere sahip olmayan kadınların toplum tarafından ötekileŐtirildiđi bilinmektedir. Toplum tarafından kadınlara biçilen kalıplar kadınları pasifleŐtirirken kadını erkeğe hizmet etmeye mecbur bırakmaktadır. Kùltürleri ile dñnyada ün salan Eski Tùrklerde ise kadın-erkek ilişkileri yazılı olmayan ama en az kanun kadar saygı gøsterilen tøreler tarafından belirlenmiŐtir. Tøreler ile karşı cinslerin birbirlerine olan hakları saklı tutulmuŐtur. Eski Tùrklerde erkeklerin kadınlar üzerinde hakları olduğu gibi kadınların da erkekler üzerinde hakları bulunmaktadır. Tùrk aile yapısındaki geleneksel düzende ise kararlar baba tarafından verilmekte, babalar otorite olarak kabul edilmektedir (Saran, 1975, s. 34). Aile içinde otoritenin babada olması kadını sosyal hayatın dışına itmemiŐtir. Özellikle göçebe yaşamı benimseyen Tùrklerde kadınlar çoğu zaman erkeklerin rolleri üstlenmiş, sosyal hayatta aktif bir Şekilde yer almıştır. Eski Tùrklerde kadınlar da tıpkı erkekler gibi ata binmiŐ, tarlada çalıŐmıŐ ve alınan kararlara katkıda bulunmuŐlardır (Doğramacı, 1992, s. 3).

Fransız etnolog Grenard'ın çalıŐmalarından yararlanan Güler ve Eröz (1999, s. 4-5) Tùrk kadınına ait rollerin yalnızca ev içiyle sınırlı kalmadığını belirterek, tarlada ve tarladan elde edilen ürünlerin ticaretinde kadınların eŐinin yanında olduğunu ailesine önemli maddi katkılarda bulunduğunu belirtmektedir. Bu sayede Tùrk kadını aynı zamanda ekonomik özgürlüğüne de kavuŐmuŐ olur. Buradan olası bir boŐanma halinde kadının evlilik boyunca kazanılan mallardan talepte bulunma durumu da ortaya çıkmaktadır.

### **2.3.2 Toplumsal Cinsiyet Rolünde Kadın**

İlkel toplumlarda kadınlar taşıdıkları benzerlikler nedeniyle toprağa benzetilmiŐtir. İlkel insanlar topraktan ürün elde etmeleriyle kadınların dñnyaya çocuk getirmesi gibi özellikleri bađdaŐtırmıŐ, bu Şekilde kadınlar toprakla bir olarak anılmaya başlamıştır (Şenel, 1990, s. 20). Simgesel anlamda toprak kadınlar aynı Şekilde değerlendirmektedir. Hem toprak hem de kadın üretken bir yapıya sahiptir. Üretimde aktif olarak yer alan kadınlar çoğu zaman ikinci planda yer alsalar da bu durum onları deđerersizleŐtirmemiŐ, kadınlar toplum içerisinde söz sahibi olmuştur. Fakat üretim araçlarının erkekler tarafından kullanılması ve kadınların iktisadi yapılanmanın dışında yer alması erkeği güçlü bir birey haline getirirken kadını pasifleŐtirmiŐtir. Ek olarak toplumda bulunan kalıp yargılar biyolojik farklılıklarla temellendirilmiŐ, bu yargılar kadınların pasif yapıya

bürünmesine ve yaşamını erkeğe bağlı sürdürmesine neden olmuştur. Mead, Üç Yeni Gine toplumu üzerinde yaptığı araştırmada cinsel kimliğin kazanılmasını ve bu kimliğin cinsiyetlerle bağdaştırılmasını toplumsal olarak değerlendirmiştir. Kadın ve erkek kimliklerinin farklılığı cinsiyete değil kültürel şartlanmaya bağlı bir durumdur. Birçok kültür ve toplumda yer alan yaygın düşünce kadının pasif erkeğin ise aktif olduğu yönündedir. Cinsiyetlere yönelik oluşturulan kalıp yargılar yüzyıllara dayanan geleneklere bağlı olarak oluşmaktadır. Kalıp yargıların oluşmasında dinler, özellikle tek tanrılı inanca sahip dinlerin önemli etkisi vardır ve bu durum kalıp yargıları kutsal hale getirmiştir (Berkday, 1994, s. 16-17).

İslamiyet'e göre, tıpkı Yahudilik ve Hıristiyanlıkta olduğu gibi kadın bedeni denetlenmelidir (Berkday, 1994, s. 111). Kalıp yargılar, dünyaya kadın olarak gelmeyi erkeğe bağlı olarak yaşamaya mecbur kılmaktadır. Kadınların yaşamları toplumun yargılarınca olabildiğince sınırlandırılmıştır. Bu kısıtlamalar altında kadınların hayatlarını devam ettirmeleri büyük bir takdir konusudur. Kalıp yargılar kadınların kendisinden tavizler vermesine neden olmuştur. Her hareketini titizlikle yapan kadın, toplumun düşüncelerine göre hareket etmek zorunda kalmıştır. Kadın yaşamının her anında cinsel varlığını da yanında taşımaktadır. Herhangi bir davranış sergilerken veya bir ortamda bulunduğu kadının sergilediği mimik ve jestler kadının o eylemin içerisinde yer almasını sağlar. Kadınlara özellikle çocuk yaşlardan itibaren kendisine hâkim olması öğretilmiş, toplumun değerlerine göre hareket edilmesi kadından istenmiştir (Berger, 2002, s. 46).

Topluma ait değerler ve kalıtsal düşünceler gün geçtikçe sorgulanmaya başlamıştır. Fakat yine de kadınların toplum içerisindeki yerleri erkeklere göre belirgin düzeyde farklıdır. Birçok toplumda otorite ve söz sahipliği hakları erkeklere koşulsuz biçimde verilmiştir. Erkekler bu durumu bir olayın sonucunda elde ettikleri kazanım olarak kabul ederek benimsemektedirler. Erkeklere verilen söz sahipliği ve otoritenin zamanla kadınlara geçmesi olabilecek bir durumdur fakat bu durumu şimdiden kestirmek mümkün değildir. Bu haklar bedensel ve yaradılışa göre değişebildiği gibi kimi zaman toplumsal bir umut olarak görülebilir. Bu durumun sonucunda oluşabilecek umut dolu ortam yalnızca erkekleri değil kadınları da kapsayabilecektir (Berger, 2002, s. 45). Pierre Bourdieu, Eril Tahakküm (Masculine Domination) adlı çalışmasında kadın bedeni üzerindeki tahakküm

ilişkilerini ele almıştır. Bourdieu bu çalışmasında bedeni, toplumsal düzenin meşrulaştırılmasını sağlayan bir araç olarak değerlendirmiştir. Cinsiyetler arasındaki biyolojik farklılıkların kadın-erkek rollerinde farklılıklara yol açmasının temelinde toplumun bedeni cinselleştirmesi yer almaktadır. Bourdieu; yürüyüş, giyim tarzı, yaşam biçimi, konuşma ve cinsel pratiklerde erkeklerin aktif kadınların ise pasif olduğu belirlerken bu sınıflandırmanın kadınlarını itaatkârlığını, erkeklerin ise sahip olma duygusuna yön verdiğini dile getirmiştir. Bu düşünce kadının sürekli erkekle kıyaslanmasını ve biyolojik özellikleri nedeniyle kadının ikinci planda yer alacağı düşüncesinin oluşmasına neden olmuştur. Dolayısıyla kadınlar toplumlarda erkeklerden eksik olarak kabul edilecektir. Tarihi çok eskilere dayanan bu düşünceler geçerliliğini günümüzde de sürdürmektedir. Bu düşünceler kadınları baskı altında bırakmış hatta ezilme durumuyla karşı karşıya getirmiştir (Berktaş, 1994, s. 3).

Ataerkil düşünce yapısının hakim olduğu toplumlarda yer alan kadınlar gözle görülür biçimde ikinci planda yer almaktadır. Buna ek olarak kadınlara çoğu zaman zincirlerini kırma imkânı tanınmamakta, kadınlar kişilik değerlerini besleyecek özelliklere muhtaç kalmaktadır. Eğitim-öğretim imkânlarından mahrum bırakılan ve dolayısıyla ekonomik bağımsızlığına sahip olamayan kadınlar toplum içerisinde bir süs objesi olarak görülmüş hatta ticari bir nesne olarak değerlendirilmiştir. Cinsiyetlere sergilenen davranış ve alınan tavırlardaki farklılıklar toplumun o cinsiyetten beklentilerini de ortaya koymaktadır. Kadın veya erkeklerin sergiledikleri davranışlar toplumun beklentilerine uymadığı takdirde farklı boyutlarda tepkilerle karşılaşılabilir. Bu nedenle bireyler sergiledikleri davranışlarda cinsiyetlerine yönelik oluşan değerlerin sınırlandırıcı ve denetleyici etkisiyle karşılaşmış olur. Toplum tarafından oluşturulan bu yargılara bireylerin kayıtsız kalması beklenemez. Bu nedenle sergilenen davranışların büyük kısmı toplumun beklentilerine göre şekillenir. Günlük yaşamın hemen hemen her alanında yaşanan ilişkilerde bu değerlerin etkisi bulunmaktadır. Ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmeyen baba, çocuklarına şefkatle yaklaşmayan anne, gününün büyük kısmını dışarıda geçiren genç kız ve genelde kızların giydiği kıyafetleri giyinen erkek çocuğu toplumun beklentilerine göre hareket etmedikleri için toplum tarafından tepki görür. Bu davranışlara karşı oluşan onaylama ve tepkilere bağlı olarak oluşan cinsiyet kalıpları, o toplumun cinsiyet kültürünü oluşturmaktadır. Kültürlerin cinsiyetlere olan yaklaşımları

ve yargıları da cinsiyet kültürünün oluşmasına katkıda bulunur. Cinsiyet kültüründe yaşanan değişimler sosyal ilişkilere de etki ederken bireylerin yeni davranışlar sergilemesine de neden olabilmektedir. Cinsiyetlere yönelik geliştirilen geleneksel değer ve kalıplarda değişiklik yaşanması toplum içerisindeki sıkıntılı bir sürecin belirtisi niteliğindedir. Geleneksel cinsiyet kalıp yargılarına alışık şekilde yaşamlarını sürdüren bireyler oluşan yeni cinsiyet değerleri karşısında olumsuz davranışlarda bulunabilirler. Bu davranışlar arasında sıkça rastlanılanları reddetme, kınama ve eleştirmedir. Cinsiyetlere karşı gelişen değerlere yönelik aile içi yorumlar arası uyum yalnızca aile içini değil toplumsal düzeni de etkilemektedir. Bu nedenle karşı cinslerin birbirlerinden farklı görüşlere sahip olmaları kaçınılmaz bir durumdur (Ersoy, 2009, s. 227).

## **2.4 TOPLUMSAL CİNSİYETE İLİŞKİN KURAMLAR**

### **2.4.1 Psikanalitik Kuram**

Bireylerin kadınsılığa ve erkeksiliğe nasıl yöneldiklerini inceleyen ilk psikolog Sigmund Freud'dur. Freud bu çalışmasında biyolojik ve toplumsal etmenleri de göz önünde bulundurmuştur. Freud çalışması sonucunda insanların doğuştan biseksüel olduğu sonucuna vararak özdeşleşme süreci ile birlikte toplumsal cinsiyet kimliğinin ortaya çıktığını gözlemlemiştir (Kavuran, 2011).

### **2.4.2 Sosyal Öğrenme Kuramı**

Sosyal öğrenme kuramı toplumsal cinsiyet oluşumuna yönelik geliştirilen bir başka kuramdır. Sosyal öğrenme kuramına göre öğrenme süreci iki yolla gerçekleşir. Bunlardan ilki edimsel koşullanma ile öğrenmedir. Edimsel koşullanmaya göre birey cinsiyetiyle uyumlu olan davranışlar sergilediğinde toplum tarafından takdir edilir, bu nedenle davranışlar sürekli olarak tekrarlanır. Aynı şekilde birey cinsiyetine uymayan davranışlar sergilediğinde cezalandırılmaktadır. Bu durum da edimsel öğrenme sürecinin bir parçası olarak değerlendirilir (Korkmaz, 2015). Kız çocuklarının annelerini erkek çocuklarının ise babalarının davranışlarını kendilerine örnek almaları model alma ve taklit ederek öğrenme içerisinde yer almaktadır. Model alma ve taklit ederek öğrenme sayesinde biyolojik cinsiyet toplumsal cinsiyet ile uyum sağlamış olur (Kavuran, 2011, s. 8).

### **2.4.3 Bilişsel Gelişim Kuramı**

Toplumsal cinsiyet rolünün kazanma sürecini çocuğun bilişsel süreçleriyle açıklayan kuram, bilişsel gelişim kuramıdır. Çocuk cinsiyet rolünü kazanırken sosyalleşmede aktif olarak yer alır. Bu şekilde çocuk cinsiyet rolünü edinme konusunda kendisinden sorumlu olmuş olur. Bilişsel gelişim kuramından bu süreç “kendini sosyalleştirme” olarak adlandırılmaktadır (Kavuran, 2011, s. 8).

### **2.4.4 Toplumsal Cinsiyet Şeması Kuramı**

Toplumsal cinsiyet şeması kuramı Sandra Lipsitz Bem tarafından ileri sürülmüştür. Bu kuram çocuğun toplumsal cinsiyet rolü sürecindeki davranışların “kadınsı” ve “erkeksi” olarak kategorize edildiğini savunmaktadır. Şematik öğrenme biçiminin vurgulandığı bu kurama göre, çocuk süreç içerisinde cinsiyetleri ayırt edebilmekte ve bir cinsel kimlik kazanmaktadır (Güldü & Ersoy-Kart, 2014, s. 106).

## **2.5 KADININ TOPLUMSAL SORUNLARI**

### **2.5.1 Cinsel Taciz**

Cinsel taciz kavramının tanımlanması ve bu kavramın sınırlarının çizilmesi kolay bir durum değildir. “Bireyi küçük düşürecek veya utandıracak her türlü davranış, söz, temas ve cinsel amaçlı talep cinsel taciz kapsamındadır (Durmuş, 2004).” Cinsel taciz özelliklerini aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür (Durmuş, 2004):

1. Cinsel nitelikli davranışların bir kısmı taciz sınıfında yer alabilirken bazı davranışlar ise davranışa maruz kalan kişiye göre çeşitli biçimde değerlendirilebilir. Bu sebeple istenmeyen davranışlar cinsel taciz içerisinde yer alır.
2. Cinsel tacizlerin yalnızca cinseli nitelikte olması gerekli değildir. Bireye karşı sergilenen rahatsız edici davranışlar da cinsel taciz kapsamındadır.
3. İşyerlerinde cinsel taciz istihdam içerisinde cinsiyet ayrımcılığı olarak kabul edilir. Bu nedenle cinsel tacizin cinsiyet ayrımcılığı temelli olabilmesi için sergilenen davranışın çalışma koşulu haline gelmesi gereklidir.

Türkiye genelinde cinsel tacize verilen tepkiler günden güne artmaktadır. 2015 yılında tecavüz girişiminin ardından öldürülen üniversite öğrencisi Özgecan Aslan, cinsel taciz konusunun uzun süre gündemde kalmasına neden olmuştur. Ülke genelinde en çok kullanılan web sitelerden biri olan Ekşi Sözlük'te “Bir Türk Kadınının Taciz Günlüğü” adında bir başlık açılmış, kadınlar karşılaştıkları taciz olaylarından burada sıkça bahsetmişlerdir (ekşisözlük, 2015). Taciz olaylarına verilen tepkilere bir diğer örnek ise Türkiye genelinde binlerce kullanıcısı olan Twitter'da açılan “#sendeanlat” etiketidir. Kadın kullanıcıların büyük kısmı karşılaştıkları tacizleri burada dile getirerek konuyu gündeme getirmeyi başarmışlardır.

Türkiye genelinde cinsel tacize maruz kalan taraf genellikle kadınlardır. 2003 yılından günümüze kadar olan süreç incelendiğinde cinsel taciz olaylarının giderek arttığı görülmektedir. 2011 yılı verilerine göre; sadece Adana'da açılan tecavüz davası sayısı 461, istismar davası 656 ve taciz davası sayısı ise 291'dir. Antalya'da açılan taciz davası 473, Gaziantep'te açılan taciz davası sayısı 558 ve Bursa'da açılan taciz davası sayısı 545'tir (Şener, 2013). Güncel verilere bakıldığında ise 2017 sonunda

### **2.5.2 Şiddet**

Türkiye'den kadınların karşılaştıkları sorunların başında şiddet gelmektedir. Aşağıda Türkiye genelinde şiddete maruz kalan kadınlarla ilgili bazı istatistiklerden söz edilmiştir.

1. “Kadın Dayanışma Vakfı tarafından 1995 yılında yaşamlarını Ankara'da devam ettiren kadınlara yönelik araştırma yapılmıştır. Bu araştırma kadınların yüzde 97'sinin kocalarından şiddet gördüğünü ortaya çıkarmaktadır.
2. Bir diğer araştırma ise kadınların yüzde 58'inin eşlerinin akrabalarından şiddet gördüklerini gözler önüne sermiştir. Katılımcılar şiddeti yalnızca erkeklerin değil eşlerinin kadın akrabalarının da sürdürdüklerini belirtmişlerdir.
3. Ülke genelinde yapılan bir araştırmada 695 kadınla görüşülmüştür. Bu kadınların yüzde 54'ü ailelerinde şiddet gördüğünü belirtmiştir. Şiddet gören kadınların yüzde 35,2'si 4 yıldan daha fazla bu duruma maruz kaldıklarını belirtmişlerdir. Kadınların karşılaştıkları şiddet türleri sırasıyla dayak, tehdit ve küfür, yaralama, cinsel taciz ve

tecavüz, eve kapatma ve öldürülme tehdididir. Yapılan araştırma kapsamında şiddet gören kadınların yüzde 40,4'ünün çocukları da şiddete maruz kalmıştır.

4. Bir diğer araştırma kapsamında 112 kadınla görüşülmüştür. Bu kadınların yüzde 91,1'i eşlerinden şiddet gördüğünü belirtirken yüzde 8,9'u ise babalarından şiddet gördüğünü söylemiştir. Şiddete maruz kalan kadınların yüzde 44,3'ü ağır yaralanmaya maruz kalırken yüzde 43,4'ü ise morarma ve çürük şikâyetiyle karşı karşıya kalmıştır. Şiddete uğrayan kadınların yüzde 13'ü düşük yaptıklarını belirtmiştir.
5. Aile Araştırma Kurumu ve Mor Çatı Kadın Sığınağı Vakfına ait bir araştırmada kadınların yüzde 45,8'inin balayı dönemi sonunda, yüzde 1,3'ünün ise ilk hamileliklerinde şiddete maruz kaldıkları sonucu elde edilmiştir (Hürriyet.com.tr, 2018).”

### **2.5.3 Kadın Cinayetleri**

Türkiye'nin en büyük sorunlarından birisi hiç şüphesiz kadın cinayetleridir. Bu sorunla gün geçtikçe daha sık karşılaşılmaktadır. Kadının eşine su getirmemesi bile cinayete sonuflanabilmektedir.

Anıt Savaş'ın verileri, 2009'da 105, 2010'da 165, 2011'de 121, 2012'de 139 ve 2013'te 228 kadının cinayete kurban gittiğini ortaya koymaktadır. Bu veriler 2014 yılında 281'e ulaşmıştır (haber7.com, 2015). 2015'in ilk 6 ayında ise işlenen kadın cinayeti 100'ü aşmıştır (Ozgunhaber.org, 2015).

Kadınları katledenlere yapılan iyi hal indirimleri toplum tarafından tepkiyle karşılanmaktadır. Bu kapsamda birçok kadın özellikle sosyal medyada kampanya başlatmıştır. Özellikle Özgecan Aslan'ın vefatından sonra kadın cinayetlerine verilen tepkiler daha yüksek sesle dile getirilmiştir.

### **2.5.4 Diğer Sorunlar**

Türkiye genelinde cinsel taciz ve cinayete ek olarak kadınların karşılaştıkları birçok sorun bulunmaktadır. Bu sorunların neredeyse tamamına toplumda bulunan kalıp yargılar neden olmuştur. Karşılaşılan sorunların başında kadınların eğitimden mahrum bırakılması yer



alır. Bu durumla batı bölgelerinde çok sık karşılaşılmasa da doğu bölgelerinde birçok kadının eğitim almadığı bilinmektedir. Bazı bölgelerde kız bebeklerin doğar doğmaz öldürülmesi bile günümüzde devam etmektedir. Topluma ait kalıp yargıları kadınların birçoğu kabullenmiş ve bu yargılara ayak uydurmaya çalışmıştır. Bu duruma örnek olarak kadınların toplum içinde kahkaha atmaktan çekinmeleri verilebilir.

Bekâret konusu da Türkiye’de devam eden sorunlardan birisidir. Kadınların hemen hemen tamamı bu tabuyu kabullenmiştir. Evlenmeden cinsel ilişkide bulunan kadınlardan bazıları evliliklerinin ilk gecesinde öldürülmüştür. Bekâret tabusu nedeniyle toplumda “eğlenilecek kadın” ve “evlenilecek kadın” olmak üzere iki kategori oluşmuştur. Türkiye’de kadınlar, giyim tarzlarına göre de sınıflara ayrılmıştır. Kıyafet seçiminde toplumun algısına uygun hareket eden kadınlar iffetli, toplum algısına uygun hareket etmeyen kadınlar ise iffetsiz olarak değerlendirilmektedir. Daha kötüsü ise bazı kesimlerin kendi algılarına uygun giyinmeyen kadınları “tecavüzü hak ediyor” şeklinde değerlendirmesidir. Bir başka sorun ise “kız, bayan, kadın” kelimelerinin kullanımına yöneliktir. Toplumda bekaretin varlığına göre “kız” ve “kadın” şekilde ayırım yapanların sayısı azımsanacak düzeyde değildir. Bu nedenle “kadın” sözcüğünü kullanmaktan çekinen bireyler de bulunmaktadır. Bu kişiler genellikle “bayan” sözcüğünü tercih etmektedir.

## **2.6 ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KARŞILAŞTIĞI ENGELLER**

Hemen hemen her alanda olduğu gibi iş yaşamında da kadınlar ayrı bir kategoride değerlendirilmektedirler. Kadının yeri çoğunlukla “ev”, “aile” şeklinde kabul edilmektedir. “Ev kadını” rolünden sıyrılmayan kadınlar, çalışma hayatında da kalıplara sokulmaktadır. yüzde 64’ü erkek olan 588 çalışanla Haefner (1977, s. 199) tarafından gerçekleştirilen çalışma, çalışma hayatındaki kişilerin yeteneksiz, yaşlı ve kadınlarla çalışmak istemediklerini göstermektedir. Ayrıca çok yetenekli kadın ve çok yetenekli erkek arasında bir tercih yapmaları istendiğin tercihleri erkekten yana kullanmaktadırlar (Wilson, 1995, s. 62-68). Değerlerin çalışanlara göre şekillendiği, cinsiyet ayrımının bulunduğu bir kültür olan ataerkil yapı, örgüt içerisinde yükselmenin en büyük engelidir. Ayrıca, üst yönetimlerde erkek egemenliğinin olması, kadın işi-erkek işi ayrımının yapılması kadınların yükselmesinin önüne geçmektedir (T.C. Basbakanlık Kadın Statüsü

ve Sorunları Genel Müdürlüğü, 2000, s. 20). Atabek'e göre, örgüt kültürünün ataerkil yapılı, üst yönetimlerdeki kadına dair bakış açısının klişelerle dolu olduğu bir yapıda olması kadınların yükselmesine engel teşkil etmektedir (Atabek, 1994, s. 76-95).

Yöneticilerin birçoğu, evli olan, aile yaşantısına bağlı, anne olan kadınlara karşı önyargılı yaklaşmakta ve onların kariyer yollarının önünü tıkamaktadırlar. İş yaşamında kadınların sayısının artmasına yönelik uygulamalar olmasına karşın, kadınların birçok görevi aynı anda yerine getiremeyeceğine ilişkin bir inanış söz konusudur. Bundan dolayı da şehir dışı işleri ve uzun mesai gerektiren işlerde erkek çalışanlar tercih nedeni olmaktadır. Yaşadığımız toplumun yapısından dolayı işe alım aşamasından başlayarak yetiştirilme aşamasına kadar kadınlar pek çok engelle karşı karşıya kalmaktadırlar (Kara, 2011, s. 62). Bazı örgütlerde kadın ve erkeklere eşit yaklaşım sergilenmemektedir. Bu tarz örgütlerde kadın çalışanların kariyer yollarının önü tıkanmaktadır (Çetin & Atan, 2012, s. 126-127).

Hem dünyada hem de ülkemizde nüfus dağılımında büyük bir yer edinen kadınlara çalışma yaşamında çok fazla rastlanmamaktadır. Toplumsal faktörlerden dolayı yöneticilik pozisyonu erkeklere daha uygun olarak görülmektedir. Kadınlar duygusal ve güçsüz olarak kabul edildiklerinden dolayı, rasyonel, analitik ve rekabetçi erkekler karşısında iş yaşamında geri planda kalmaktadırlar. Fakat İkinci Dünya Savaşı sonrasında kadınlar da çalışmak durumunda kalmaya başlamış ve zamanla koşulların iyileşmesi ve eğitim düzeyinin artmasıyla birlikte de çalışma hayatında yer edinmişlerdir. "Uluslararası Kadın Günü" nedeniyle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) yayınlamış olduğu "Kadın istihdamında Küresel Eğilimler, Özet-2007" başlıklı raporda, aktif olarak iş arayan veya fiilen çalışmakta olan kadınların sayısı en üst seviyeye ulaşmış olup; 2006'da dünya genelinde 2,9 milyar çalışanın 1,2 milyarının kadın olduğu belirtilmiştir (ILO, 2007).

Çalışan kadınların sayısı her ne kadar artsa da yönetici kadın sayısı beklentilerin altında kalmaktadır. Erkekler kadar nitelikli, eğitilmiş ve yetenekli olsalar bile hala üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınlara çok az rastlanmaktadır. Dünya liderler toplantılarında fotoğraf karesinde yer alan tek kadın Almanya Başbakanı Angela Merkel'dir (Gül & Oktay, s. 425). Dünyada en yüksek kadın istihdamının olduğu ülke ise yüzde 71 oranla Danimarka olup, İsveç yüzde 70'le ikinci, Hollanda yüzde 66 ile üçüncü,

Finlandiya yüzde 65 ile dördüncü, İngiltere ise yüzde 62 ile beşinci sırada yer almaktadır. bu oran Türkiye’de ise yüzde 24’tür ve AB ülkeleri arasındaki en düşük orandır (KSGM, 2011).



### 3. CAM TAVAN ALGISI

#### 3.1 CAM TAVAN ENGELİNİN TANIMI

İnsanların istedikleri işlerde çalışmamalarının nedenleri bazı durumlarda o iş için gerekli yeteneklere sahip olmamalarından dolayıdır (Steinmetz, 1979, s. 302). Bazı durumlarda ise söz konusu iş için gerekli niteliklere sahip olsalar dahi toplum o kişileri iş için uygun görmemektedir. Bu duruma örnek olarak kadınları göstermek mümkündür. Erkeklerle aynı eğitim, nitelik ve kabiliyete sahip olsalar dahi birçok alanda kadınlar çalışma hayatında geri plana atılmaktadırlar.

Her ne kadar kadınlara karşı olan bu tutumun önüne geçmek için düzenlemeler yapılsa da, hala üst yönetim kademelerinde kadınlara çok fazla rastlanamamaktadır. Üst düzey yönetim birimlerinde kadınların tercih edilmeme sebebi olarak ise kadınların duygusal yapıda olması, ev-iş yaşamı dengesini kuramaması, çocuk nedeniyle işe ara vermesi gibi nedenler ileri sürülmektedir. Kadınların üst düzey yönetim birimlerine geçişini engelleyen, görülmeyen faktörler cam tavan kavramıyla açıklanmaktadır (Uyargil, ve diğerleri, 2008, s. 336). Bu kurama göre kadınların orta düzey yöneticilikten üst düzey yöneticiliğe geçişleri arasında yöneticiler tarafında koyulan görülmeyen engeller mevcuttu (Schwartz, 2001, s. 117). Söz konusu engeller yetenek, eğitim, fiziksel görünüş gibi niteliklerden dolayı değil, yalnızca kadın olmaktan dolayı ortaya çıkmaktadır (Uyargil, ve diğerleri, 2008, s. 337).

Ailesel nedenlerden dolayı işi bırakabilecekleri, erkek yöneticilerin kendilerini rahat hissetmemeleri ve kadınların rekabetçi bir ortama uyum sağlayamayacağı fikri cam tavanın meydana gelmesine neden olmaktadır. Ataerkil bir yapıya sahip olan toplumumuzda da kadınlardan emir almak erkek çalışanlar için onur kırıcı bir davranıştır. Ayrıca kadın çalışanların da yönetici olarak erkekleri görmek istediği belirtilmektedir (Besler & Oruç, 2010, s. 25).

İş hayatında kadınların karşılaştıkları problemlerden biri olan “kraliçe arı sendromu” da cam tavan kuramı kapsamında değerlendirilebilmektedir. Kadınların birbirini çekmemesi olarak da ifade edilebilen kraliçe arı sendromunda üst yönetimde bir kadının

var olması ayrıcalık ve başarı göstergesidir (Örücü, Kılıç, & Kılıç, 2007, s. 119). Erkek egemen ortamda bütün engelleri aşmış tepeye çıkan kadınlar, bu başarıyı yakalayan tek kadın olmak istediklerinden dolayı diğer kadın çalışanların önünü kesmektedir. “Ataerkil toplumda kadının en büyük düşmanı diğer kadınlardır” görüşünün hakim olduğu kraliçe arı sendromunda, yönetici kadın erkek gibi hareket ederek kadın varlığını engellemek istemektedir.

Kadınların sahip olduğu nitelik, eğitim ve kabiliyetlerin bir önemi olmadan yalnızca cinsiyetinden dolayı engellerle karşılaşması kadınlara çok fazla tercih hakkı bırakmamaktadır. Görünmeyen engellerle karşı karşıya kalan kadınların çalışma hevesi yok olmakta, başarısızlığı kabullenmekte ve kariyerlerinde ilerlemekten vazgeçmektedirler (Uyargil, ve diğerleri, 2008, s. 337).

Kadınların erkeklerden doğuştan daha az nitelikli olduğuna ilişkin görüşler hakim olup, kadın çocuk doğurduktan sonra işe geri dönmek istediğinde camdan tavanla karşı karşıya kalmaktadır. Terfi edememe, erkeklere göre daha az kazanç elde etme gibi engellere cam tavan denmektedir (Tanenbaum, 2003, s. 153). Cam tavanla karşılaşmak için çocuk sahibi olmaya gerek yoktur, sadece kadın olmak yeterlidir. Ayrıca doğum izni, esnek çalışma saatleri gibi aile politikalarından yararlandıkları takdirde kadınların kariyerlerinde sorun yaşayacaklarına dair genel bir kaygıları vardır (Tanenbaum, 2003, s. 160) Kısaca kadınlar ya aile hayatını kenara koymaya ya da aile ve iş hayatını dengede tutabileceklerine inanılan orta düzey pozisyonlara razı bırakılmaktadırlar.

Genellikle hizmet ve tarım sektöründe çok düşük ücretlerle çalışan kadınlara karşın, erkekler ise sanayi ve üst yönetim kademelerde görev almaktadırlar (Eyüboğlu, İncir, Ilgaz, Fidan, & İnce, 2000, s. 13). Esas problem ise kadınların çalıştıkları şirketlerin politikaları ve tutumlarından dolayı açığa çıkmaktadır. Bu duruma örnek olarak işyerinde kreş açmaktan kaçınmak için kadın çalışan sayısını az gösteren şirketlerin varlığı gösterilebilmektedir.

## 3.2 CAM TAVAN ENGELİ ÇEŞİTLERİ

Literatürde “cam tavan” olarak ifade edilen ve kadın yöneticilerin üst düzey yönetim kademelerine yükselmesine mani olan engeller mevcuttur. Cinsiyetler özelinde vuku bulan bu engellemelerle ilgili hem Türkiye’de hem de dünyada yapılan araştırmalar sonucunda söz konusu engeller çeşitli şekillerde sınıflandırılmıştır. Bu çalışmanın bütünlüğü açısından, cam tavan olarak ifade edilen duruma sebebiyet veren engeller, bireysel, toplumsal ve örgütsel olmak üzere üç ana faktör çerçevesinde ele alınarak açıklanmaya çalışılmıştır.

### 3.2.1 Bireysel Engeller

Çoklu rol üstlenme, işgücüne katılan kadınların ev içi sorumluluklarının pek de değişmediğini ortaya koyan, değişik ülkelerde ve farklı zamanlarda yapılmış çalışmalar mevcuttur. İşgücüne katılmış bir kadın, iş hayatıyla birlikte anne rolünü ve bu rolden kaynaklanan sorumlulukları da yüklenmekte, hem iş hayatını hem de geriye kalan tüm zamanını “eş”, “anne”, “çalışan” şeklinde ifade edilebilecek üçlü bir rol ekseninde devam ettirmektedir. Buradan hareketle, evin dışına çıkan ve işgücüne katılan kadın için “eş” ve “anne” rollerine bir yenisi olarak “çalışan” rolü eklendiği halde, eklenen bu son rolün cinsiyete yönelik işbölümüne onu değiştirecek düzeyde etki etmediği görülmektedir. Tam da bu sebeple, işgücüne katılmış kadın evlendiğinde ve/veya çocuk sahibi olduğunda aynı kadının işten ayrılma eğiliminde bir artış meydana gelmekte yahut aynı kadın yarı zamanlı işleri tercih etmeye itilmektedir (KSSGM, 1995 Yılında Pekin’de Gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı, 1995). Kadının üstlenmiş olduğu üç rol (çalışan, anne, eş), yine kadın için üç farklı çatışmayı ve gerilimi beraberinde getirmektedir (Aytaç, Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, 2001):

1. Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict),
2. Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict),
3. Her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim (Behavior-based conflict).

Çalışan kadınların günümüzdeki fotoğrafına bakıldığında, iş hayatı ile aile hayatı rolleri arasındaki çatışmadan dolayı ya aile hayatındaki rollerinden bütünüyle çekilmeyi tercih ettikleri ya da her iki rolün omuzlarına yükledikleri sorumluluklarla baş etmeye çalıştıkları görülmektedir. Kadının aile hayatı içerisindeki rolünden tamamen çekilmesi aslında “evlenmeyi dışlamak” demektir, böyle bir tavı ise neredeyse hiçbir toplumda yaygın değildir. Diğer seçenek olarak kadının hem aile hayatı içerisindeki rolünün hem de iş hayatındaki rolünün gerektirdiği sorumlulukları birlikte üstlenerek yaşama çabasına bakıldığında ise “süper kadın olmak” gibi bir vizyona ulaşılmaktadır. Süper kadın olmak, ismiyle müsemma bir biçimde hem olanaklı kılınması güç bir vizyonu işaret etmekte hem de çok ciddi bir psikolojik ve fizyolojik bedeli içermektedir/gerektirmektedir (Aytaç, 1997). Roller arasındaki çatışmanın kadınları ciddi boyutlarda etkilediği yapılan araştırmalarda da göze çarpan bir veridir. Sözgelimi, konu özelinde yapılan araştırmalara göre, yüksek kariyer ufkuyla yola çıkan kadınların çoğu, zamanla değişen koşullar sonucunda ve aynı oranda artan aile hayatındaki rolüne dair taleplerin sebep olduğu baskılar karşısında iş hayatında daha düşük standartları hedefler hale gelmektedir (Aytaç, 2000). Benzer biçimde, yine aynı konu özelinde yapılan araştırmalara göre, evlilik ve çocuk faktörünün kadınların kariyerleriyle ilgili hedeflerini ve ilerlemelerini sekteye uğrattığı tespit edilmiştir (Aytaç, 2001).

Kişisel tercih ve algılar, kadınların kişisel tercihleri ve algıları, üst düzey yönetici konumuna ulaşmalarına mani olan hususlardan bir diğeridir. Bu konuda yapılan araştırmalardan birisi, Tavris’in 2000 kadın üzerinde yaptığı “Yönelimsel Davranışlar Araştırması”dır. Bu araştırmaya göre, kadınların yaşam karşısındaki başarısızlıklarının sebebini yine kendilerinde aramaları gerektiğine yönelik görüşün yüzde 48 oranında olduğu saptanmıştır. Yine aynı araştırmada, kadınların yeteneklerini ispat ederek cinsiyet ayrımını aşabileceklerine yönelik görüşün yüzde 45 oranında benimsendiği tespit edilmiştir (Zel, 2006). Benzer biçimde, cam tavan hususunda Türkiye’de yapılmış bir araştırmaya göre, kadınların kariyer yolunda karşılaştıkları engellerden birisinin yine bizzat kadınların kendileri olduklarına yönelik görüşle karşılaşmıştır. Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller söz konusu araştırmanın kapsamında şu şekilde sıralanmıştır (Aycan, 2006):

1. Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar,

2. Toplumsal değerlerin sorgulanmadan içselleştirilmesi,
3. Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek,
4. Kendini ve/veya koşullarını değiştirmeye yönelik bir isteğin ya da inancın olmaması,
5. Sistemi destekleme mecburiyeti hissetmek,
6. Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek ya da kariyer yönelimli olmamak,
7. Kariyerde yükselmeyi yaratacak olan gereklilikleri ve zorunlulukları göze almamak.

Deemer ve Fredericks ise konu bağlamında kadın yöneticilerin kariyerlerinde ilerlemelerine engel olan dört tane zihinsel davranış biçimini ileri sürmüşler ve söz konusu davranışları şöyle özetlemişlerdir: Mağduriyet duygusu, kısıtlayıcı kişisel kanılar, sabit fikirli olmak, statükoyu önemsemek (Deemer & Fredericks, 2006).

Kadınlar, kendi cinsiyetlerinin gücüne değil güçsüzlüğüne inanmak yönünde bir eğilime sergilemektedirler. Kategori olarak kendilerini duygusal varlık şeklinde kabul eden kadınlar bu çerçevedeki gücü fark etmemekte ve bir nevi “öğrenilmiş acizlik” etkisiyle birlikte özgüven eksikliğini tetikleyerek yönetmeye değil yönetilmeye talip olmaktadır (Bayrak & Yücel, 2000). İş yaşamı özelinde kadınların kapıldıkları “cinsel kişiliklerini” kaybetme ve “erkek gibi kadın” olarak anılma gibi korkular alışılmış kalıplar nedeniyle filizlenmektedir. Aynı kalıplar kadınları yöneticilik görevini kendilerine yakıştırmamaya itmektedir (Barutçugil, 2002). Kimi durumlarda ise yüksek bir başarı yakalamış kadın, başarısını sorgulayanların olumsuz niteliğe sahip bir algıya kapılacaklarına inanabilmekte ve kötü bir algı oluşmasını diye başarılı olmaktan imtina edebilmektedir (Barutçugil, 2002).

### **3.2.2 Örgütsel Engeller**

Örgüt kültürü; onu kadınların kariyer imkânları için eşit fırsat yakalamaları olduğunda örgüt kültürü önemli bir değişken olarak karşımıza çıkmaktadır. Kimi örgütlerde koşullar eşit ancak kimi örgütlerde koşullar eşit olmadığından kadınların daha fazla çaba göstermek zorunda kaldıkları görülmektedir (Akın, 2006). Daha açıklayıcı bir ifadeyle, “erkek odaklı” örgüt kültürlerinde görülen hiyerarşik otorite, otokratik liderlik ve otonom olma gibi özellikler kadınların yükselmesinde ciddi bir engel teşkil etmektedir. Örgüt kültürünün insanı merkeze oturtan, performans analizine dayanan, güç mesafesi düşük ve



cinsiyet eşitliğini önemseyen bir yapıda olmasının kadınların örgüt içinde yükselmesi konusunda çok ciddi bir değişken olduğu belirtilmektedir (Ergeneli & Akçamete, 2004). Bir iş yerinin “erkek egemen” yapısının nedenlerini Snavely şöyle açıklamaktadır (Zel, 2006):

1. Kadının tarihsel süreç içerisindeki kalıplaşmış konumu,
2. Kadınların erkek çalışma arkadaşlarıyla gayri resmî iletişim kurmakta güçlük çekmeleri,
3. Kadınların elde edebildikleri yöneticilik konumunun tüm örgütü yönetme imkânından yoksun olması
4. Kariyer ve iş tanımlarının erkek değerlerine ve erkek ihtiyaçlarına uygun olarak tanımlanması,
5. Kadınlarla çalışmaktan hoşnut olmayan erkekler.

Silvia Gherardi büyük oranda erkek egemen olan örgütlere mensup erkeklerin kadınlara yaklaşımına göre kadınların konumlarının örgüt içerisinde nasıl algılandığını kimi metaforlar üzerinden açıklayan bir model geliştirmiştir. Söz konusu modele göre, erkeklerin kadınlara yaklaşımları “dostça” ve “düşmanca” olmak üzere iki kategoriye ayrılmıştır. Kadınların konumlandırılmaları ise üç ayrı kategoriye sınıflandırılmıştır:

1. Kabul edilen,
2. Muhalefet edilen
3. Kabul ettirilen (Bacacı, 2001).

Örgüt Politikaları; adının kariyer planlama çabalarını direkt olarak etkileyen hususlardan birisi olan örgütsel politikalar, kadınlara kariyer gelişimine yönelik belli fırsatları vaat edebildiği gibi tersine kimi engelleri de yaratabilmektedir (Chao & Malik, 1988). Esas itibarıyla kadınlar, toplumsal önyargılar nedeniyle henüz seçilme ve yerleştirme aşamasında kimi engellere maruz kalmaktadır; kadınlar işe alım sürecinin başında ya hiç tercih edilmemekte ya da aynı iş için başvuran erkeklere göre daha farklı koşullarla sınanmaktadır (Ataay, 1998). Her ne kadar kadına karşı doğrudan doğruya sergilenen ayrımcılık politikalarının çoğu giderilmişse de eşitliği ihlal eden davranışların ve uygulamaların bugün de devam ettiği görülmektedir (Cortis & Cassor, 2005). Örgüt

içerisinde kadınların var olma oranı artmış olsa da ilgili örgütlerin yöneticilerinin kadınlara erkeklerden farklı koşullar ve ortamlar sunmaları söz konusudur. Sözgelimi iş seyahatleri kadınlara oranla erkeklerden daha çok beklenmektedir. Bunun sebebi, iş seyahatinin kadın için -evli ya da bekâr olması fark etmeksizin- sorunlara gebe olduğu düşüncesidir. Dolayısıyla kısa ya da uzun erimli görevlendirmelerde daha çok erkek çalışanlar tercih edilmekte, konu ile ilgili inisiyatif alma talebi erkek çalışanlara yöneltilmektedir (Aytaç, 2001). Benzer biçimde, tepe yöneticiliği için uygun olan kişilere gerekli görülen yurtdışı eğitim programları ve benzeri olanaklar söz konusu olduğunda erkeklere kadınlara oranla daha fazla yatırım yapılmaktadır. Böyle bir tercihin en önemli sebebi, uzun vadede, tepe yönetici olarak eğitilecek kadının, aile yaşantısıyla ilgili ortaya çıkabilecek bir sorunda ya da zorlamada kariyerinden değil ailesinden yana seçim yapacağı düşüncesidir (Mestçioğlu, 2006). Örgütlerin çalışan performanslarını hangi ölçütlere göre analiz ettikleri de kadınların kariyerlerine etki etmektedir. Sözgelimi geleneksel bir erkek işindeki eşit üretkenlik masaya yatırıldığında, çoğu zaman, erkeğin başarısını yeteneğine, kadınınsa şansına borçlu olduğu düşüncesi hâkimiyet kazanmaktadır. Aynı örneğin tam tersi durumunda ise başarısızlığın sebebi, çalışan erkek ise şanssızlığa, kadın ise yetenek seviyesinin yetersizliğine tahvil edilmektedir. Tam da bu nedenle, konu başarılı performans ya da bir işi başarmak olduğunda, uzun vadede, kadınların potansiyeline yönelik bir inanç yeşermemektedir (KSSGM, 1999).

Mentor eksikliği için; mentor, “akıllı ve güvenilir öğretmen veya klavuz”dur. Mentor, danışman (advisor), destekleyici (sponsor), öğretmen (teacher), avukat (advocate), koç (coach), koruyucu (protector), rol modeli (role model) ve rehber (guide) gibi görevleri bünyesinde ihtiva etmektedir. Mentorluk ise, örgütün tecrübeli çalışanı ile tecrübesiz çalışanı arasında sürdürülen, bir tarafın koç, destekleyici ve rehber olduğu, bireysel ve profesyonel gelişim sağlamayı amaç edinen birebir ilişki olarak ifade edilmektedir (Canan, 2007). Mentorluğun fonksiyonları ile ilgili belirleyici nitelikte kimi ölçekler geliştirilmiştir. Burke, mentorluk fonksiyonlarını üç boyutlu olarak şu ölçeklerle ele almıştır/sınıflandırmıştır: Kariyer geliştirme, psiko-sosyal ve rol modeli fonksiyonları. Kram ve Isabella ise iki boyutlu olarak şu ölçeklerle sınıflandırmışlardır: Kariyer ve psiko-sosyal fonksiyonlar (Canan, 2007). Görece yaşlı ve deneyimli yöneticiler ile görece genç ve kariyerine yeni başlayanlar olarak ifade edilebilecek iki grup, iş yaşamında

mentorluk ilişkisinin en sık gerçekleştiği iki prototiptir (Canan, 2007). Tecrübesiz çalışanlar mentorlerinden sosyal teknik ve yönetsel yetenekleri öğrenmekte; kariyer planlama öğütleri ve/veya iş özelinde ya da bireysel problemlerinde tavsiye almaktadırlar (Shapiro & Farrow, 1988).

Burke ve McKeen'e göre, mentorluk ilişkisi erkek çalışanlara oranla kadın yöneticiler için çok daha gerekli görülmektedir. Çünkü bilhassa kadınların kariyer gelişimleri özelinde karşılaştıkları örgütsel ve bireysel engelleri aşmalarında mentorluk ilişkisinin önemli katkısı bulunmaktadır (Cross & Margaret, 2006). Mentorluk ilişkisinin kadınlara sağladığı faydalar, daha fazla özgüven, farkındalık ve beceri kullanım düzeylerinin artması olarak karşımıza çıkmaktadır (Canan, 2007). Bu bağlamda, mentorun kadın olması kadın çalışan özelinde bir rol model örneği teşkil etmesi açısından çok daha önemli bir noktaya oturmaktadır. Kadın mentor, mentorluk ilişkisi sürdürdüğü kadın çalışanlara kariyer konusunda yardım edebileceği gibi kadın yöneticiler için de faydalar vaat etmektedir. Sonuç itibarıyla, mentorluk ilişkisi gerek kadın çalışanların yöneticilik kariyerlerine ilerlemeleri, gerekse kadın yöneticilerin daha yüksek pozisyonlara ulaşabilmeleri açısından çift yönlü/oldukça önemli bir etkisi mevcuttur (Ataay, 1998).

İnformal iletişim ağlarına katılamama; şebekeleşme (networking); Belli bir amaç veya hedef doğrultusunda kimi özel bağlantıları kullanmak olarak tanımlanmaktadır (Sitterly & Duke, 1988). İnsanların örgüt içerisindeki yönetim kademesini nelerin motive ettiğini kavrayabilmesi, ne tür projelerin üst düzey yöneticiler tarafından ilgi gördüğünü ve hangilerinin görmediğini, hangi mevkilerin örgüt hâkimiyeti açısından önemli olduğunu ve bu mevkilere aday olabilecek kişilerin potansiyelinin ne olduğunu öğrenmesi örgütlerde kurulan şebekeler (iletişim ağları) sayesinde mümkün olmaktadır. Örgüt nezdinde başarılı bir çalışan olarak değerlendirilmek, bu anlamda katkı sunabilme için, bir yöneticinin hem örgütün içindeki hem de dışındaki politik ve toplumsal yaşamın bir parçası olması gerekmektedir. Bunun tek mümkün yolu bir şebekeye dâhil olmaktır (Palmer & Hyman, 1993). Şebeke oluşturma, kariyerde ilerleme kaydetmek özelinde ana temeli teşkil etmektedir. Bu gerçeği fark eden erkekler, kariyerlerinde mesafe almak adına yoğunlukla şebekelerden faydalanmaktadırlar. Kadınlar ise şebekelerin çoğunlukla bencil olarak nitelenebilecek önceliklere ve gerçeklik içermeyen duygulara dayandığını düşünmekte ve şebekelerden faydalanmamaktadırlar (Deemer & Fredericks, 2006). Ek

olarak, kimi toplumlarda erkeklerden müteşekkil ve erkeklere özgü bir tarz üzerine kurulmuş olan iletişim ve destek ağları daha güçlü bir yapı ihtiva etmektedir. Dolayısıyla kadınlar, erkeklerin tarzında iletişim kuramadıkları için söz konusu ilişki ağlarının dışında kalmaktadırlar. Bu nedenle gerek kendilerini gerekse içerisinde buldukları şirketi ilgilendiren kritik düzeydeki bilgilerden bihaber olmaktadır (Barutçugil, 2002).

Bu durum (kadınların iletişim ağlarının dışında tutulması/kalmalarına yol açılması), örgüt literatürü çerçevesinde cam tavanla ilişkisi bulunan bir durum olarak ele alınmaktadır (Lemons, 2003). Söz konusu durumun cam tavan olarak ifade edilen problemin alanına girmesinin sebebi, kadın çalışanların organizasyonlarda fırsatlar açısından erkeklere oranla daha yoksun bırakılmaları, hem erkek çalışma arkadaşları hem de üstleri tarafından sürekli biçimde dışarıda bırakılmaları nedeniyle politik hamlelerin ve destek sağlama imkânlarının azalmasıdır. Aynı sorun sadece yönetici ya da üst düzeyde bulunan kadınlar için de geçerlidir; onlar da erkeklerin domine ettikleri ağlara katılmakta zorluk yaşamakta, bu nedenle ilişki kurma, fırsatlardan haber alma ve politikaların içeriğiyle ilgili bilgilere ulaşma gibi konularda daha az bilgi edinebilmektedirler (Ataay, 1998).

### **3.2.3 Toplumsal Engeller**

Mesleki ayırım; meslek seçimiyle ilgili kimi koşullar parantez içine alındığında belirleyici olarak sayılabilecek değişkenler yetenek, istek gibi şeyler iken, diğer koşullar da devreye girdiğinde ailevi ve toplumsal anlamda yerleşmiş kimi kurallar kadın ile erkeğin arzuları dışında kalan meslek seçimine neden olabilmektedir (Keskin, 2006). Toplumsallaşma mefhumuna etki eden cinsiyet faktörü erkeklerin eril, kadınların ise dişil yönelim taşımalarını insanlara dayatmaktadır. Böyle bir kabulden dolayı, erkeklerle bağımsızlık, özgüven, saldırganlık gibi özellikler bağdaştırılırken, kadınlarla anlayış, yumuşak başlılık gibi özellikler bağdaştırılmaktadır. Toplumun kişilere bakışında, kişilerin taşıdıkları cinsiyete göre rolleri üstlenmesini beklemesi de bu durumun bir diğer göstergesidir. Cinsiyet rolleri şeklinde formüle edilen söz konusu beklentiler, tek tek bireyler arasında yapılan görev dağılımında cinsiyetler arasındaki yaklaşımı da belirlemektedir (Eyuboğlu, 1999).

Stereotipler; belirli bir gruba ilgili varsayıma dayalı inançlar, eylemler ve özelliklerden oluşan bilgi seti stereotip olarak ifade edilmektedir ve stereotip söz konusu gruba mensup üyeleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Toplumların kültürlerinde değişik stereotipler mevcuttur ve bunlar iletişim araçları, hikâyeler gibi kanallarla nesillere aktarılır (Özmen, 2013). 1960'lı yıllardan günümüze kadar yapılmış birçok araştırmaya göre, stereotiplerin neredeyse tüm kültürlerde temel anlamda aynı kaldıkları ve dikkate değer bir değişim yaşamadıkları saptanmıştır (Bayrak & Yücel, 2000). Stereotipleme kavramının anlamı ise, tecrübeler ve/veya kültürel normlara başvurarak bir insana ait olan özellikleri, söz konusu insan hangi kategoride bulunuyorsa o kategorideki herkes için geçerli kabul etmektir. Stereotipleme cinsiyetler özelinde de gerçekleştirilmektedir (Barutçugil, 2002). Dolayısıyla kadına atfedilen ile erkeğe atfedilen stereotipler birbirlerinden farklılık arz etmektedir. Sözgelimi, genel anlamda erkeklerin rasyonel, rekabetçi, yetenekli, aktif, iddialı ve duygularının kontrolünü yitirmeme yeteneğine sahip oldukları düşünülmektedir. Kadınların ise zarif, sıcak, bağımlı ve duygusal olduklarına yönelik bir düşünce mevcuttur (Özmen, 2013).

### **3.3 CAM TAVAN ALGISININ SONUÇLARI**

Bilgi çağının yaşandığı günümüzde, çalışma anlayışında da eski dönemlere göre geleneksel yargı ve kalıplardan uzaklaşmaya başlanmıştır. Ek olarak, cinsiyet farklılığından kaynaklanan eşitsiz çalışma şartları ve terfi politikalarında iyileşmeler de sürmektedir. Ne var ki tüm bunlara rağmen kadınların çalışma hayatı ile uyum sağlamaları ve iş hayatındaki verimleri istenen/beklenen noktaya ulaşamamıştır. Birçok yeni meslek dalı ortaya çıkmış olsa da bugün bile kimi meslekler ve görevlendirmelerde kadınlara önyargıyla yaklaşmakta ve meslekler/görevler “kadın işi – erkek işi” şeklinde kategorileştirilmektedir. Gelgelelim, kadınların çalışma hayatına katılmaları, becerilerini ve zekâlarını verimli biçimde kullanabilmeleri yalnızca kendilerine değil şirketlerin, şirketler aracılığıyla da toplumların kalkınabilmesi için ciddi bir önem arz etmektedir. Dolayısıyla, böyle bir perspektiften bakıldığında, kadınların çalışma hayatına uyumlanmaları üzerinde durmayı hak eden bir konu mahiyet taşımaktadır (Olaş, 2006, s. 54).

### 3.3.1 Bireysel Sonuçlar

Cam tavan engelinden dolayı çalışma hayatıyla uyumlanma sorunu yaşayan kadın yönetici, sorumluluğunda olan görevlerde tam kapasite bir verim sergileyemeyecek ve bir ihtimal son are olarak işinden ayrılmayı tercih edebilecektir.

Motivasyon kaybı konusunda motivasyon, hem örgütün hem de bireylerin ihtiyaçlarının tatminle sonuçlanması için gerekli olan bir iş ortamını sunma, böylece kişileri harekete geçirmek adına etkileme ve isteklendirme süreci olarak ifade edilmektedir (Ünlüöner, 2007, s. 10) Terfi imkânlarından yoksun olduğunu düşünen ya da uzun vadede kariyer basamaklarını net biçimde göremeyen çalışanların bu durumu bir stres kaynağı olarak belirttikleri bilinmektedir (Sezen, 2008, s. 56). Buradan hareketle, mensubu olduğu işletmede kariyer özelinde hedeflediği noktaya ulaşamayacağını ve ümit ettiği ilerleme imkânlarının bulunmadığını gören kadın yönetici, sahip olduğu yeteneklerin tam kapasite değerlendirilemediğini ve gerekli gördüğü yetki ile sorumluluğun şahsına sunulmadığını hissettiğinde, söz konusu kadın yöneticinin çalışma şevkinde bir azalma meydana gelecektir. Bilhassa yönetim kademesinde ayrımcılık sonucu engellerle karşılaşan kadın yöneticilerin yaşadıkları motivasyon kaybı, örgütle ilgili stratejik anlamda karar verici konumda oldukları için yine örgütün kendisi açısından büyük öneme sahiptir.

Örgütsel bağlılığın azalması; örgüt çalışanlarının işlerine ve iş yerlerine yönelik olarak duydukları yüksek memnuniyetsizlik, son zamanlarda iş hayatında karşılaşılan en önemli sorunlardan birisidir. Örgütler için çalışanlarının işlerinden ve iş yerlerinden memnuniyet duymaları, mal ve hizmet üretmekle eşdeğerde bir fonksiyon ve hedeflerden birisi olarak kabul edilmektedir. Örgütsel bağlılık tam da bu noktada önem kazanmaktadır. Çalışanın işinden ve iş yerinden memnun olmasında en büyük etken örgütün hedeflerini benimsemesi ve örgüt içindeki varlığını sürdürmek istemesidir ki örgütsel bağlılığın önemi de burada ortaya çıkmaktadır (Gül H. , 2002, s. 37). Kadın alışanlar özelinde ele alındığında, kadınların örgüte bağlılığını yükseltmek ya da sürdürmek için iş hayatında karşılaştıkları kimi engellerin ortadan kaldırılması, bunun için de kariyer hedeflerinin sekteye uğratılması değil cinsiyete yönelik ayrımcılığın engellenmesi gerekmektedir (Sezen, 2008, s. 57).

İş tatmininde azalma, çalışanların işe devamlılığı, sadakati, işi çekici bulması ve verimliliği için en önemli unsurlardan birisi de iş tatminidir. İş tatmini, genel anlamıyla ve basitçe, bireyin bir iş karşısındaki pozitif duygusal tepkisi olarak tanımlanabilir (Toker, 2007, s. 94) Tam da bu noktada bir çalışanın sahip olduğu işle ilgili düşüncelerini etkileyen değişkenler önem kazanmaktadır. Bu değişkenlerin içinde, ücret, iş güvenliği, kariyer imkânları, sosyal haklar, yöneticiler, çalışma arkadaşları ve koşulları, iletişim, verimlilik, işin niteliği gibi unsurlar yer almaktadır. Sayılan unsurların hepsi iş tatminini çeşitli şekillerde etkilemektedir (Toker, 2007, s. 94). Az önce sayılan ve iş tatminini etkilediği söylenen unsurlardan birisi de kariyer imkânları, daha açık bir ifadeyle yükselme olanaklarıdır. Bu unsur, kadınların cinsiyet ayrımcılığından dolayı maruz kaldıkları cam tavan engelinden hareketle, üst kademedeki çalışan kadın yöneticileri iş tatmini özelinde olumsuz etkileyebilmektedir. Ek olarak, kadın yöneticinin kariyer hedeflerine ulaşmak konusunda karşılaştığı engellerin farkında olması da iş tatminini düşürmektedir.

İşe yabancılaşma; günümüzde varlığını sürdüren örgütlerin ihtiva ettiği stresin olumsuz sonuçlarından birisi de yabancılaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Davranış bilimciler, yabancılaşmayı şu şekilde tanımlamaktadırlar: “İşgörenlerin, çalıştıkları örgütün amaçlarına, işlerin gereği olan ilke ve kurallara, iş arkadaşlarına, hem kendilerine hem de çeşitli örgütsel ve çevresel sorunlara karşı ilgisiz ve kayıtsız kalmaları.” (Sezen, 2008, s. 60). Kadın yöneticinin işe yabancılaşma duygusu, iş hayatında kendi denetim ve sorumluluğuna sahip olmaması ile süreçteki yerinin önemsizliği ölçüsünde artmaktadır. Kadın yönetici, eğer çalıştığı örgütte şahsına yönelik olarak cam tavan engeli bulunduğunu hissederse işe yabancılaşabilecektir. Bunun sonucunda işinden de ayrılabilir.

### **3.3.2 Örgütsel Sonuçlar**

Cam tavan engeli, sonuçları itibariyle kadın yöneticinin çalışma hayatına uyumlanamamasına neden olduğu için verilen görevlerin verimli biçimde yerine getirilememesini de doğuracaktır. Bu durum çalışılan örgütte olumsuz olarak nitelenebilecek problemleri ortaya çıkartacaktır.

Yüksek işgücü devri; alışanlar, tecrübeleri arttıkça, uzun vadede sürdürebilecekleri, garantiyi vaat eden ve kariyer hedeflerine uyan işlerde çalışmayı arzulamaktadırlar. İş güvencesinin yanında sosyal güvenceyi de vaat eden işletmeler genelde güçlü sermayesi olan büyük ölçekli işletmelerdir. Tecrübeli/nitelikli çalışanlara verilen değerler, ancak iş güvencesi ve sosyal güvencenin var olduğu işletmeler söz konusu olduğunda belirgin şekilde çalışana yansımaktadır. İşgücü devri yüksek olan işletmelerin, tecrübeli çalışanları elinde tutması fazlasıyla zordur (Sezen, 2008, s. 62-63). Çalışanların iş bırakmalarının diğer olumsuz etkisi ise, henüz işi bırakmamış diğer çalışanların üzerinde kariyer hedeflerinin gerçekleşmeyeceğine yönelik bir motivasyon kaybının oluşmasıdır. İşgücü devrinin istikrarlı hale geldiği bir işletmede kariyer hedeflerine yönelik bir planlama yapmak da neredeyse imkânsız olacağından, kişisel kariyer imkânı olmayan çalışanın iş yerinde uzun erimli çalışmasına yönelik beklenti de karşılanamayacaktır. Sonuç itibariyle, belli bir kariyer hedefiyle yola çıkan ve bu konuda potansiyeli de bulunan nitelikli çalışanlar, kendilerine gereken şartlara ulaştıklarında sürdürmekte oldukları işlerinden kolayca ayrılabilirlerdir (Sezen, 2008, s. 64).

Devamsızlık; kimi çalışanların işlerinden ayrılmadan sadece belirli bir günün üzerinde geçici olarak işe gelmedikleri durumları ifade etmektedir. Devamsızlık durumunda, bir çalışanın normal şartlar altında işe gelmesi gerekirken kimi sebepler öne sürerek işe gelmemesi ve devamsızlığı bir alışkanlığa çevirme eğiliminde olması söz konusudur (Sezen, 2008, s. 65). Devamsızlığa neden olan şeyler, hastalık, isteksizlik, sorumsuzluk gibi durumlar olabilmektedir. Daha geniş ölçekte incelendiğinde, devamsızlığın nedenlerinin kapsamı, iş kazaları, meslek hastalıkları, uzun zamana yayılan çalışma saatleri, ilgisizlik ve çalışanın kendisine değer verilmediğini düşünmesi, ulaşım problemleri, kötü hava şartları, başka bir iş arayışı, eş-dost ziyaretleri, çalışma saatleri içinde yapılması gereken idari ve kanuni işlere kadar genişleyebilmektedir (Sezen, 2008, s. 66).

Az önce ifade edilen unsurlar içerisinde bulunan ilgisizlik/ilgi eksikliği ve çalışanın kendisine değer verilmediğini düşünmesi, kadın yöneticilerin işyerinde yaşadıkları cinsiyet temelli ayrımcılık türlerinden ikisidir. Çalışmanın önceki bölümlerinde söz edilen cam tavan algısına sebebiyet veren hususlar, işyerinde erkeklere kadınlara oranla daha fazla değer verildiğinin hissedilmesine neden olmaktadır. Bu durum da kadın



yöneticinin işe gitmek hususunda bir isteksizliğe kapılmasını beraberinde getirmektedir. Uzun vadede ve çift yönlü düşünüldüğünde, bilhassa mühim kararların alınacağı bir günde üst düzey yönetim kademesinde bulunan kadın yöneticinin yapacağı devamsızlık, büyük problemlerin ve işlerle ilgili aksaklıkların ortaya çıkmasını beraberinde getirebilecektir.

*Maliyet Artışı:* Bir örgütte çalışanların gönüllü yahut gönülsüz biçimde işten ayrılmaları, söz konusu örgütün beşerî sermayeye yapmış olduğu yatırımın zarar etmesi demektir. Söz konusu zararın en yüksek orana ulaşması ise yönetici kademesinde çalışan kişilerin işten ayrılması sonucunda gerçekleşmektedir (Şener & Bircan, 2007, s. 179). İşten ayrılma maliyetleri, fazlasıyla karışık işlemler aracılığıyla hesaplanmaktadır. Ek olarak, maliyetlerin miktar ve oluşum kalemleri her işletmede farklı olduğu gibi, endüstri yapısına göre de değişmektedir. Söz konusu işin nitelikleri başta olmak üzere, işe alım ve eğitim süreci de maliyetleri etkilemektedir. Belli bir eğitim seviyesine sahip, özgüveni yüksek kadın yöneticilerin işi bırakmaları da kendi nitelikleriyle doğru orantılı biçimde örgüt için maddi ve manevi maliyet kayıpları anlamına gelmektedir. Öte yandan, işten ayrılan kadın yöneticinin yerine alınacak kişinin belli seviyeye gelme süreci ciddi problemleri doğurabilecektir. Ek olarak işten ayrılan nitelikli kadın yöneticinin rakip örgütlerde işe girmesi durumunda telafisi imkânsız rekabet gücü kayıpları meydana gelebilecektir. Son olarak, nitelikli kadın yöneticinin işten ayrılması, diğer kadın yöneticilere de örnek teşkil edecektir ve bu da olumsuz durumlara sebebiyet verebilecektir.

### **3.4 CAM TAVAN KURAMLARI**

#### **3.4.1 Sonner ve Holton'un Kuramı**

Cam tavan oluşumunda etkin olan unsurlar, kadın çalışanların kariyer hedeflerindeki ilerlemeleri olumsuz etkileyen, örgüt içindeki davranış farklılığı ve yapısal engellerdir. Yapısal engeller, örgütsel politikaların ve uygulamaların; davranış farklılıkları ise örgüt kültürünün ve toplumsal geleneklerin bir izdüşümüdür (Evertson & Amy, 2004, s. 9).

Sonnert ve Holton'a göre (Sonnert & Gerald, 1996, s. 63), yapısal engeller ile davranış farklılıklarını iki model altında toplamak mümkündür. Bunlar, Eksiklik Modeli (Deficit Model) ve Farklılık Modeli'dir (Difference Model).

Eksiklik Modeli, yapısal engellerin alanına denk düşmektedir. Kadın çalışanların dışlanma nedenleriyle ilgili olarak biçimsel ya da biçimsel olmayan mekanizmaların varlığını işaret etmekte, bunları açıklamaktadır. Modele göre kadınlar, kariyer hayatları süresince gelişimleri özelinde çok az sayıda seçeneğin yahut fırsatın sunulduğu bir gruptur. Bu nedenle kariyerleri de olumsuz biçimde etkilenmektedir (Sonnert & Gerald, 1996, s. 63)

Cam tavan oluşumunda en önemli faktör Eksiklik Modeli olarak kabul edilmektedir. Bunun sebebi, örgüt içinde kadınlara yönelik eşitlikçilikten uzak uygulamaların gözlemlenebilir niteliğidir. Sözgelimi, kadınların görünürlüklerini artıracak ve ilerlemelerine fayda sağlayacak özel görevlerden mahrum bırakılmaları söz konusudur (Evertson & Amy, 2004, s. 10).

Farklılık Modeli, kadınlarla erkekler arasında derinlere kök salmış olan tutum, bakış açısı ve amaç farklılıklarını işaret etmektedir. Bu modele göre, kariyer alanındaki başarıların cinsiyetler arasında farklılık teşkil etmesinin sebebi, bireylerin özgün duyguları ya da düşünceleridir. Söz konusu farklılıklar doğuştan yahut kültürden, toplumsal cinsiyet rollerinden ileri gelmektedir. Bireysel davranışlara ek olarak sosyal kurumlar da cinsiyetler arasındaki farklılığın biçim almasında etkili olmaktadır (Sonnert & Gerald, 1996, s. 63).

### **3.4.2 Yapısal Kuramlar**

Yapısal teoriler, örgütsel istikrarı sürdürebilmek adına konulmuş olan kısıtlayıcı kuralları işaret etmektedir. Genel anlamda örgütün politikaları ve uygulamaları aracılığıyla sürdürülen istikrar, yönetim kademelerinde erkek egemenliğinin hâkim olduğu örgütlerde gücün ve baskınlığın kalıcılığı sonucu doğurarak statükoya evrilebilir ve böylece bir engel hüviyetine bürünebilir. Başka bir ifadeyle, erkek egemenliğinin sürmesi ile istikrarın sürmesinin aynı anlama geldiği örgütlerde, kadınların yüksek pozisyonlara

doğru ilerlemeleri engellenmiş olur kanaatine varılabilir (Jackson & Elizabeth, 2009, s. 463).

Yapısal teorilerde, kadınların örgütsel güç elde edememeleri, fırsatlardan faydalanamamaları ve yönetsel başarılarının bulunmayışı örgütsel bakış açısıyla açıklanmaktadır. Erkek egemen örgüt yapıları, politikaların ve uygulamaların yapısal gerçeklikten ayrı düşünülemez olacak olmasından dolayı, kadınlarla erkekler arasında bir eşitsizliği doğurmaktadır.

Erkek egemen örgüt yapısı içerisinde kadınların yaşadıkları engeller şöyle sıralanabilir: İletişim ağlarına girememek, mentor desteği alamamak, iş-yaşam dengesini tesis edememek. Bu durumun doğal sonucu olarak, kadınlar örgüt içerisindeki gelişmelerle ilgili haber alamamakta, görünür olamamaktadırlar.

### **3.4.3 Sosyal Kuramlar**

Sosyal teorilere bakıldığında, bu teorilerin liderlik ve yetki gücünün erkeksi nitelikler şeklinde ele alındığı kültürel önyargıların üzerinde durdukları görülmektedir. Eril özellikler ile yönetici pozisyonu için gereken niteliklerinin özdeşleştirilmesi, kadınların başarılı olarak kabul edilmemesine, yönetim tarzlarının da etkili bir tarz olarak nitelendirilmemesine, yani tanınmamasına yol açmaktadır (Jackson & Elizabeth, 2009, s. 463) (Jackson vd., 2009: 463).

Kadınlarla erkekler arasındaki kişilik özelliği, tutum ve sosyalleşme sürecine yönelik farklılıklar, kadınlar için dezavantajlı bir durum yaratmaktadır. Kadınların özgünlükleri, diğer bir deyişle nitelikleri ve tutumları, yönetici olarak uygun bulunmamalarına dair bir inanç yaratmaktadır.

İlk adımda kadınların yöneticilik için uygun olmadıklarına dair inançlar, ikinci adımda önyargılara, son adımda ise kalıp yargılara dönüşmektedir. Kadınlara karşı benimsenen geleneksel erkek tutumları, kadınların üst sıralara doğru hareketini olumsuz olarak etkilemekte ve erkekler üzerinde otorite sağlayabilecekleri konumlara gelmelerine engel teşkil etmektedir (Tabak, 1997, s. 95).

### 3.5 CAM TAVAN ENGELİNİ YOK ETME STRATEJİLERİ

Kadınların kariyer hedeflerinde ileriye doğru yol alabilmeleri için cam tavan engellerini ekarte etmek amacıyla faydalanabilecekleri stratejiler şöyle sıralanabilir (Erçen, 2008):

1. Pozitif ayrımcılık
2. Üniversite ve mesleki eğitim edinme stratejisi
3. Mentordan yardım alma stratejisi
4. Sosyal ilişki geliştirme stratejisi
5. Yüksek performans gösterme stratejisi

Üniversite ve mesleki eğitim; kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi ile mesleki eğitim seviyelerinin geliştirilmesi, erkek egemen iş dünyasında kendilerini ön plana çıkartmalarının, kadınlara dair önyargı ve tutumları değiştirebilmelerinin ön koşuludur. Yüksek ücret vaat eden işler, genel olarak yüksek bir eğitimi ve yeteneği gerekli kılmaktadır. Eğitim seviyesinin rolü, kadınların kariyerlerinde ilerlemesi açısından belirleyici bir niteliğe sahiptir (Taşkın & Çetin, 2012). Lockwood, 2004 yılında yaptığı çalışmada, insan kaynakları bölümlerinde cam tavan sendromunun kırılması için tavsiyeler sunmuş ve bunun önemini vurgulamıştır: Kariyer gelişimi hususunda kadınların desteklenmesi ve aynı konuda nitelikli bir eğitime tâbi tutulmaları; verilen eğitimlerle birlikte yönetici yeteneklerini artırmaları için uluslararası projelerde uygulama olanaklarının yaratılması gereklidir. Cam tavan engeli kırılmadan, işletmelerin bünyesinde bulunan kadın işgücünün uluslararası alanda rekabete uygun görülmediğini işaret etmiştir (Erçen, 2008). Mesleki eğitim programları, yönetici adaylarının yeteneklerinin gelişmesine yardımcı olacak kuramsal ve uygulamalı dersleri içerdiği oranda anlam kazanabilen programlardır. Mesleki eğitim programlarının önemi, kadının programı takiben adım attığı erkek egemen iş dünyasına uyumlanmasını kolaylaştırmasıdır. Formüle dökmek gerekirse, kadınlar daha eğitim aşamasında erkeklerle beraber iş geliştirme stratejilerini, liderlik becerilerini öğrenecekler ve böylece daha uyumlu bir çalışma hayatının nüvelerine ulaşabileceklerdir. Mesleki eğitim programlarının başka bir avantajı da erkek yönetici adaylarının kadınlara yönelik önyargılarının azalmasına veya yok olmasına vesile olabileceğidir (Taşkın & Çetin, 2012).

Sosyal ilişkilerin geliştirilmesi için; Lockwood, kadınların cinsiyet temelli engelleri kavrayabilmesi, iletişim tiplerini fark etmesi, ardından bu kavrayışların ve farkındalıkların hayat pratiğinde bir karşılık bulabilmesi için kadınların sosyal ilişkilerini geliştirmeleri gerektiğini vurgulamıştır. Lockwood'a göre, kadınların önünde engel oluşturan bir diğer faktör de kadınların erkeklerle iletişim kurmaktan imtina etmeleridir (Lockwood, 2004). İşletmelerin, gerek işletme içinde gerekse işletme dışında oluşabilecek sorunları çözmek, beklentileri karşılamak, çalışanlar arasındaki ilişkileri güçlendirmek ve işletme ile ilgili bilgileri paylaşmak amacıyla kurduğu sosyal ağlar bulunmaktadır. Bu ağları kadınların da erkekler kadar aktif kullanmaları, erkeklerle bir arada ve uyumlu biçimde çalışma deneyimi kazanmaları konusunda faydalı gözükmektedir (Jahangirov, 2012).

Yüksek performans gösterme için; Ragins ve arkadaşları kadınların yüksek performans gösterme stratejisi ile ilgili yaptıkları çalışmada, kariyerinde yukarıya doğru hareket etmek isteyen kadınların erkeklerden daha çok çalıştıklarını ve ancak bu şekilde istedikleri noktaya gelebildiklerini vurgulamışlardır. Talep edilenin ya da beklentinin üzerinde performans gösterme stratejisi sıklıkla kullanılan ve kritik derecede önemli bir stratejidir. Bu stratejiyle ilgili yönetici kadınlarla yapılan görüşmeler, konu özelinde üç ana faktörü ortaya çıkartmıştır. Bu faktörlerden ilki, diğer adaylardan daha çok çalışmaktır. İkincisi, beklenenden çok çalışmaktır. Üçüncüsü ise özel yeteneklerin geliştirilmesidir. Aynı görüşmede kadınlar, neredeyse herkesten fazla çalıştıklarını ve kendilerini özgün kılan yeteneklere sahip olduklarını, bu sayede kariyerlerinde yukarıya tırmandıklarını ifade etmişlerdir (Erçen, 2008).

Pozitif ayrımcılık için; sosyal, ekonomik ve politik anlamda doğuştan gelen kimi özellikler nedeniyle dışlanmış kişilere ya da gruplara, dışlanma sebepleri göz önünde bulundurularak öncelikler ve haklar verilmesi; böylece söz konusu kişilerin ya da grupların şartlarının iyileştirilmesinin sağlanması, son adımda ise eşitlikçi bir zemine ulaşılmasını hedefleyen kavramdır. Pozitif ayrımcılık, eşit imkânlarla ve fırsatlara sahip olamayan insanların kullanamadıkları/ortaya dökemedikleri potansiyellerini kullanılır kılmakta, böylece ayrımcılığa uğrayan kişilerin ya da grupların etkili konumlara gelebilmesinin önünü açmaktadır. Çalışma hayatı, eğitim, siyaset gibi alanlarda herkes için daha adil bir rekabet ortamını tesis edebilmektedir (Yalım, 2005). Pozitif ayrımcılık

uygulamaları, basitçe ifade edilecek olursa, fırsatların herkes için eşit uzaklıkta olduğu bir durum yaratmaktadır. Kadın erkek eşitliği politikaları özelinde pozitif ayrımcılık ise, yasal anlamda eşitliğe ek olarak eşit toplumsal sonuçları da hedeflemeli ve kadınlara fırsat önceliği tanıyan özel önemler alınmasını/politikalar uygulanmasını gerektirmektedir. Böylece kadınlarla erkekler toplumsal bağlamda eşit bir duruma gelebilecek ve gerek işgücü piyasasında gerekse diğer alanlarda adil bir şekilde rekabet edebileceklerdir. Tam da bu nedenle, fırsat eşitliğinden söz edebilmek için pozitif ayrımcılığın sağlanması gerekmektedir (Sayın, 2008). İşgücüne katılmak ve/veya yükselmek isteyen kadın sayısını artırmak için pozitif ayrımcılık uygulamaları işlevsel gözükmektedir. Pozitif ayrımcılık politikaları sayesinde, işe alım ve yükselme sürecinde sözcüğü kimi ağlara ulaşımı engellenen kadınların bu dezavantajları telafi edilebilecektir (Taşkın & Çetin, 2012). Yine konu özelinde, kadınların iş hayatına katılmasını teşvik etmek amacıyla uygulanan, çalışan kadının SGK primlerinin bir kısmının devlet tarafından ödenmesi yahut kadın işgücü maliyetlerinin düşürülerek kadın istihdamını teşvik edecek kimi uygulamalar, cam tavan engelini kırmaya yarayan pozitif ayrımcılık örnekleridir (Sayın, 2008).

Mentor desteği için; mentor olarak tanımlanan kişiler, çalışanların kariyer gelişimlerinde bir rehberlik işlevi üstlenen kişilerdir. Mentor, kişilerin kariyer hedeflerine ulaşabilmesi için, bireyin hedefleri doğrultusunda yönlendirmeler yaparak sürece katkı sağlamaktadır (Aytaç, 1997). Mentor, çalışanlarla yöneticiler arasındaki ilişkinin örgütün amaçlarına uygun biçimde sürdürülmesi adına seminerler ve birebir dersler veren, böylece söz konusu sürdürülebilirliğe katkı sunan danışmanlardır (Akoğlan, 2001). Kadın çalışanlar bağlamında başarılı bir mentorun en büyük katkısı, kadınların yeteneklerini sergileyip kendilerini gösterebilecekleri özel fırsatları yaratabilmektir/sunabilmektir. Kimi araştırmacılar, bir mentorla çalışan kişilerle, böyle bir olanağı bulunmayan çalışanlar arasındaki gelişme farkı üzerine çalışmalar yapmışlardır. Bu çalışmaları yapan araştırmacılar, mentorla çalışanların, diğerlerine oranla daha yukarıya yükseldiklerini, kariyerlerinin daha hareketli olduğunu, çok daha hızlı geliştiklerini vurgulamışlardır. Ek olarak, mentorla çalışan kişilerin, mentorla çalışmayanlara oranla memnuniyet ve başarı seviyelerinin çok daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir (Taşkın & Çetin, 2012). Öte yandan, kimi kadınlar mentor desteği aldığı halde cam tavan engeline

takılabilmektedirler. Bunun ortaya çıkış sebebi olarak, iki erkeğin iş hayatında yakaladıkları samimiyetin, kadınla erkek arasında yakalanamadığı durumları işaret etmişlerdir (Jahangirov, 2012).



## 4. GEREÇ VE YÖNTEM

### 4.1 ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, cam tavan algısının toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisini sağlık çalışanları açısından değerlendirilmesidir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının küresel anlamda ve ülkemizde de yaygın olduğu bilinen bir gerçektir. Bu durum aile içi ilişkilerden eğitim imkanlarına kadar yansıdığı gibi örgütlere de yansımaktadır. Bu çalışmanın gerekçesini ise bu durum oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyete ilişkin tutumların cam tavan algısı ile ilişkisinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

### 4.2 ARAŞTIRMANIN TÜRÜ

Bu çalışmada cam tavan algısının toplumsal cinsiyet tutumu ile ilişkisi araştırıldığından, ilişkisel tarama modeli kullanılacaktır. Tarama modeli; olaylar, olgular ve durumların oldukları gibi incelenmesi ve bulguların da bu doğrultuda sunulmasına dayalı bir araştırma modelidir. İlişkisel tarama modeli ise iki ya da daha fazla değişken arasında birlikte değişim varlığını ya da derecesini belirlemeyi amaçlar (Karaşar, 2012, s. 81).

### 4.3 ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Bu araştırmanın evrenini Koç Üniversitesi Hastanesinde çalışan sağlık çalışanları oluşturmaktadır. Hastanede 500 sağlık çalışanı bulunmaktadır. Personel; doktor, hemşire, eczacı, birim sorumluları ve idarecilerden oluşmaktadır. Araştırmada tam sayım yapılacağından örnekleme yapılmamıştır.

### 4.4 ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Araştırmada test edilecek hipotezler şu şekildedir:

H1. Cam tavan engelleri algısı sağlık çalışanlarının mesleklerine göre farklılık göstermektedir.

H2. Toplumsal cinsiyet rolleri tutumu sağlık çalışanlarının mesleklerine göre farklılık göstermektedir.



- H3. Cam tavan engelleri algısı sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- H4. Toplumsal rolleri tutumu sağlık çalışanlarının cinsiyetlerine göre farklılık göstermektedir.
- H5. Cam tavan engelleri algısı sağlık çalışanlarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H6. Toplumsal rolleri tutumu sağlık çalışanlarının yaşlarına göre farklılık göstermektedir.
- H7. Cam tavan engelleri algısı sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H8. Toplumsal rolleri tutumu sağlık çalışanlarının medeni durumlarına göre farklılık göstermektedir.
- H9. Cam tavan engelleri algısı sağlık çalışanlarının mesleki tecrübelerine göre farklılık göstermektedir.
- H10. Toplumsal rolleri tutumu sağlık çalışanlarının mesleki tecrübelerine göre farklılık göstermektedir.
- H11. Sağlık çalışanlarının toplumsal rolleri tutumu ile cam tavan engelleri algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

#### **4.5 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Araştırmanın amacı doğrultusunda anket ve ölçekler kullanılacaktır. Ankette sağlık çalışanlarını tanıttıcı bilgileri (yaş, cinsiyet, öğrenim durumu gibi) sorgulayan sorular yer almaktadır. Cam Tavan Engelleri Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği kullanılacaktır. Bu ölçekler;

Cam Tavan Engelleri Ölçeği: Karaca (2007) tarafından geliştirilen ölçekte 38 adet madde bulunmaktadır. Bu maddeler yedi alt boyutu ölçmektedir. Bunlar; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim algıları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotiplerdir. Beşli likert tipinde hazırlanan ölçeğin puanlaması her madde için 0-4 arasında hesaplanmaktadır. “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği için 5, “Katılıyorum” seçeneği için 4, “Kararsızım” seçeneği için 3, “Katılmıyorum” seçeneği için 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneği için 1 puan verilmiştir. Ölçeğin Cronbach’s Alpha testine tabi tutulması sonucunda yeterli

güvenilirliği sağladığı tespit edilmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin toplam tutum puanlarının hesaplanmasında ise olumsuz tutum ifadelerinin ters kodlanması yöntemine başvurulmuştur. Buna göre “1, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38” maddeler olumsuz bir tutumu nitelediği için, bu maddelerin puanlanması ters kodlama ile gerçekleştirilmiştir. Ölçek boyutlarından alınan düşük puanlar cam tavan engellerinin fazlalığını göstermektedir.

Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutum Ölçeği: Zeyneloğlu ve Terzioğlu (2011) tarafından geliştirilen ölçek 38 maddeden oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipinde hazırlanmıştır. Puanlama şöyledir: “kesinlikle katılıyorum” için 5 puan, “katılıyorum” için 4 puan, “kararsızım” için 3 puan, “katılmıyorum” için 2 puan, “kesinlikle katılmıyorum” için 1 puan. Ölçek beş boyutu kapsamaktadır: eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü. Geleneksel tutum içeren ifadeler ters çevrilerek analize dahil edilmiştir. Ölçek boyutlarından alınan yüksek puanlar cinsiyet rollerine karşı eşitlikçi tutumu göstermektedir. Cronbach’s Alpha hesaplaması sonucunda ölçeğin güvenilir düzeyde olduğu saptanmıştır.

#### **4.6 VERİLERİN TOPLANMA ŞEKLİ**

Araştırmanın amacı doğrultusunda anket ve ölçeklerin uygulanmasında hastane yönetimi yardımcı olacak ve ilgili hastanelerde çalışan sağlık personeli ile araştırmacılar yüz yüze görüşerek anketleri doldurmaları talep edilecektir. Anket ve ölçekler ilgili hastanelerde çalışan sağlık personeli ile görüşülerek araştırmanın amacı açıklandıktan sonra çalışmaya katılmayı kabul edenlere verilerek kendilerinden yanıtlamaları istenecek veya o anda yanıtlamak istemeyenlere sonra doldurmak üzere bırakılarak bir hafta sonra toplanacaktır. Araştırmanın yürütülmesi için Koç Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesinden gerekli kurum izni alınmış olup anketler etik kurul izni alındıktan sonra uygulanacaktır.

#### **4.7 VERİLERİN ANALİZİ**

Araştırmada elde edilen veriler IBM SPSS 24 programı ile analiz edilecektir. Araştırmada öncelikle araştırma değişkenlerine ilişkin normallik sınamaları yapılmıştır. Değişkenlerin

normallik düzeyleri, Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiştir. Tablo 1’de Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları gösterilmiştir.

**Tablo 4.1: Araştırma değişkenlerine ilişkin normallik testi**

	<b>Kolmogorov-Smirnov</b>	
	<b>İstatistik</b>	<b>p</b>
<b>Cam tavan engelleri</b>		
Çoklu rol üstlenme	,108	,000
Kadınların kişisel tercih algıları	,128	,000
Örgüt kültürü ve politikaları	,128	,000
İnformal iletişim ağları	,141	,000
Mentörlük	,224	,000
Mesleki ayırım	,158	,000
Stereotipler	,119	,000
<b>Toplumsal cinsiyet rolleri tutumları</b>		
Eşitlikçi cinsiyet rolleri	,117	,000
Kadın cinsiyet rolleri	,118	,000
Evlilikte cinsiyet rolleri	,139	,000
Geleneksel cinsiyet rolleri	,086	,000
Erkek cinsiyet rolleri	,109	,000

Tablo 1’de görülen Kolmogorov-Smirnov testi sonuçları incelendiğinde hiçbir değişkenin normallik varsayımını sağlayamadığı görülmektedir ( $p < ,05$ ). Bu değerlere göre değişkenlerin normal dağılıma uyum göstermediği söylenebilir. Bu sebeple analizlerde parametrik olmayan testler kullanılacaktır.

Analizde öncelikle katılımcıları tanıttıcı bulgulara ait sayı, yüzde, ortalama, standart sapma, min, max. değerler gösterilecektir. Bunun yanı sıra araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı bulgular gösterilecektir. Hipotezlerin test edilmesinde Mann-Whitney U testi, Kruskal-Wallis testi ve Spearman korelasyon testleri kullanılacaktır.

## 5. BULGULAR

### 5.1 KİŞİSEL BİLGİLERE İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 5.1: Kişisel bilgilere ilişkin frekans analizi sonuçları**

	<b>Frekans</b>	<b>Yüzde</b>
<b>Yaş</b>		
18-25	104	20,8
26-33	84	16,8
34-41	123	24,6
42-49	95	19,0
50 ve üzeri	94	18,8
<b>Cinsiyet</b>		
Kadın	271	54,2
Erkek	229	45,8
<b>Medeni durum</b>		
Evli	251	50,2
Bekar	249	49,8
<b>Meslek</b>		
Doktor	150	30,0
Hemşire	250	50,0
Tekniker	51	10,2
Diğer	49	9,8
<b>Mesleki tecrübe</b>		
0-1 yıl	82	16,4
1-5 yıl	145	29,0
6-10 yıl	139	27,8
11-20 yıl	66	13,2
20 yıldan fazla	68	13,6
<b>Toplumsal cinsiyet kavramını duydunuz mu?</b>		
Evet	354	70,8
Hayır	146	29,2

Tablo 2’de görülen kişisel bilgilere ilişkin frekans analizi sonuçları incelendiğinde katılımcıların yüzde 20,8’inin 18-25 yaş arasında olduğu görülürken, yüzde 16,8’i 26-33 yaş arasında, yüzde 24,6’sı 34-41 yaş arasında, yüzde 19’u 42-49 yaş arasında ve yüzde 18,8’i 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların yüzde 54,2’si kadın, yüzde 45,8’i erkektir. Katılımcıların yüzde 50,2’si evli, yüzde 49,8’i bekadır. Katılımcıların yüzde 30’u doktor, yüzde 50’si hemşire, yüzde 10,2’si tekniker, yüzde 9,8’i ise diğer meslekleri yapmaktadır. Katılımcıların yüzde 16,4’ünün 1 yıldan az mesleki tecrübesi varken, yüzde 29’unun 1-5 yıllık, yüzde 27,8’inin 6-10 yıllık, yüzde 13,2’sinin 11-20 yıllık, yüzde 13,6’sının ise 21

yıldan fazla mesleki tecrübesi vardır. Katılımcıların yüzde 70,8'i toplumsal cinsiyet kavramını duyduklarını, yüzde 29,2'si ise duymadıklarını belirtmiştir.

## 5.2 ARAŞTIRMA DEĞİŞKENLERİNE YÖNELİK BULGULAR

**Tablo 5.2: Araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistik değerleri**

	N	Min	Maks	Ort.	Std. Sapma
<b>Cam tavan engelleri</b>					
Çoklu rol üstlenme	500	1,80	5,00	3,20	,70
Kadınların kişisel tercih algıları	500	2,00	5,00	3,34	,66
Örgüt kültürü ve politikaları	500	1,25	4,50	2,76	,41
İnformal iletişim ağları	500	1,33	4,67	2,82	,68
Mentorluk	500	1,00	5,00	3,00	,70
Mesleki ayırım	500	1,67	4,17	2,79	,45
Stereotipler	500	1,86	5,00	3,33	,84
<b>Toplumsal cinsiyet rolleri tutumları</b>					
Eşitlikçi cinsiyet rolleri	500	2,00	5,00	3,59	,67
Kadın cinsiyet rolleri	500	1,13	5,00	3,13	,98
Evlilikte cinsiyet rolleri	500	1,75	5,00	3,34	,88
Geleneksel cinsiyet rolleri	500	1,50	5,00	2,98	,80
Erkek cinsiyet rolleri	500	1,50	5,00	3,21	,86

Tablo 3'te görülen araştırma değişkenlerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde katılımcıların cam tavan engelleri ölçeğinin çoklu rol üstlenme boyutundan aldıkları ortalama puan  $3,20 \pm 0,70$  olarak bulunurken, kadınların kişisel tercih algıları boyutundan aldıkları ortalama puan  $3,34 \pm 0,66$  olarak, örgüt kültürü ve politikaları boyutundan aldıkları ortalama puan  $2,76 \pm 0,41$  olarak, informal iletişim ağları boyutundan aldıkları ortalama puan  $2,82 \pm 0,68$  olarak, mentorluk boyutundan aldıkları ortalama puan  $3,00 \pm 0,70$  olarak, mesleki ayırım boyutundan aldıkları ortalama puan  $2,79 \pm 0,45$  olarak, stereotipler boyutundan aldıkları ortalama puan ise  $3,33 \pm 0,84$  olarak bulunmuştur.

Katılımcıların toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeğinin eşitlikçi cinsiyet rolleri boyutundan aldıkları ortalama puan  $3,59 \pm 0,67$  olarak bulunurken, kadın cinsiyet rolleri boyutundan aldıkları ortalama puan  $3,13 \pm 0,98$  olarak, evlilikte cinsiyet rolleri boyutundan aldıkları ortalama puan  $3,34 \pm 0,88$  olarak, geleneksel cinsiyet rolleri boyutundan aldıkları ortalama puan  $2,98 \pm 0,80$  olarak, erkek cinsiyet rolleri boyutundan aldıkları ortalama puan ise  $3,21 \pm 0,86$  olarak bulunmuştur.

### 5.3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

**Tablo 5.3: Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkilere yönelik Spearman Korelasyon Analizi sonuçları**

			Eşitlikçi C.R.	Kadın C.R.	Evlilikte C.R.	Gelenekse l C.R.	Erkek C.R.
<b>Çoklu rol üstlenme</b>	r		<b>,300</b>	<b>,682</b>	<b>,641</b>	<b>,676</b>	<b>,547</b>
	p		,000	,000	,000	,000	,000
<b>Kadınların kişisel tercih algıları</b>	r		<b>,707</b>	<b>,655</b>	<b>,670</b>	<b>,473</b>	<b>,648</b>
	p		,000	,000	,000	,000	,000
<b>Örgüt kültürü ve politikaları</b>	r		<b>-,236</b>	,075	-,015	,048	<b>-,090</b>
	p		,000	,095	,745	,289	,045
<b>İnformal iletişim ağları</b>	r		,060	<b>,399</b>	<b>,270</b>	<b>,382</b>	<b>,302</b>
	p		,182	,000	,000	,000	,000
<b>Mentorluk</b>	r		,001	<b>,098</b>	,024	,057	,016
	r		,979	,029	,586	,205	,720
<b>Mesleki ayırım</b>	p		-,028	<b>,400</b>	<b>,249</b>	<b>,488</b>	<b>,369</b>
	r		,539	,000	,000	,000	,000
<b>Stereotipler</b>	r		<b>,585</b>	<b>,788</b>	<b>,807</b>	<b>,692</b>	<b>,750</b>
	p		,000	,000	,000	,000	,000

Araştırma değişkenleri arasındaki korelasyonları tespit etmek amacıyla Spearman korelasyon analizi yapılmıştır. Bulunan sonuçlar incelendiğinde toplumsal cinsiyet rollerinin tamamı (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) ile çoklu rol üstlenme arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunmuştur, sırasıyla  $r = ,300, ,682, ,641, ,676, ,547, p < ,01$ . Buna göre toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında çoklu rol üstlenme puanları da artış göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerinin tamamı (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) ile kadınların kişisel tercih algıları arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunmuştur, sırasıyla  $r = ,707, ,655, ,670, ,473, ,648, p < ,01$ . Buna göre toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında kadınların kişisel tercih algılarına ilişkin puanlar da artış göstermektedir.

Eşitlikçi cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rolleri ile örgüt kültürü ve politikaları arasında anlamlı ve negatif yönlü korelasyonlar bulunmuştur, sırasıyla  $r = -,236, -,090, p < ,05$ .

Buna göre eşitlikçi cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında örgüt kültürü ve politikalarına ilişkin puanlarda azalma görülmektedir.

Eşitlikçi cinsiyet rolleri hariç kalan toplumsal cinsiyet rolleri (kadın, evlilik, geleneksel, erkek) ile informal iletişim ağları arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunmuştur, sırasıyla  $r = ,399, ,270, ,382, ,302, p < ,01$ . Buna göre kadın cinsiyet rolleri, evlilikte cinsiyet rolleri, geleneksel cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında kadınların informal iletişim ağlarına ilişkin puanlar da artış göstermektedir.

Kadın cinsiyet rolleri ile mentorluk arasında anlamlı ve negatif yönlü bir korelasyon bulunmuştur,  $r = ,098, p < ,05$ . Buna göre kadın cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında mentorluğa ilişkin puanlar da artış göstermektedir.

Eşitlikçi cinsiyet rolleri hariç kalan toplumsal cinsiyet rolleri (kadın, evlilik, geleneksel, erkek) ile mesleki ayırım arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunmuştur, sırasıyla  $r = ,400, ,249, ,488, ,369, p < ,01$ . Buna göre kadın cinsiyet rolleri, evlilikte cinsiyet rolleri, geleneksel cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında kadınların mesleki ayırımı ilişkin puanlar da artış göstermektedir.

Toplumsal cinsiyet rollerinin tamamı (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) ile stereotipler arasında anlamlı ve pozitif yönlü korelasyonlar bulunmuştur, sırasıyla  $r = ,585, ,788, ,807, ,692, ,750, p < ,01$ . Buna göre toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında stereotiplere ilişkin puanlar da artış göstermektedir.

**Tablo 5.4: Cinsiyet ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann-Whitney U Testi sonuçları**

	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Çoklu rol üstlenme</b>	Kadın	271	3,35	,67	22538,5	<b>,000</b>
	Erkek	229	3,03	,70		
<b>Kadınların kişisel tercih algıları</b>	Kadın	271	3,57	,67	17470	<b>,000</b>
	Erkek	229	3,07	,54		
<b>Örgüt kültürü ve politikaları</b>	Kadın	271	2,74	,42	31511,5	<b>,763</b>
	Erkek	229	2,78	,40		
<b>İnformal iletişim ağları</b>	Kadın	271	2,85	,60	29218,5	<b>,253</b>
	Erkek	229	2,78	,76		
<b>Mentorluk</b>	Kadın	271	3,02	,75	28752,5	<b>,140</b>
	Erkek	229	2,97	,64		
<b>Mesleki ayırım</b>	Kadın	271	2,86	,44	26040	<b>,002</b>
	Erkek	229	2,72	,46		
<b>Stereotipler</b>	Kadın	271	3,62	,84	17914	<b>,000</b>
	Erkek	229	2,98	,71		

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda örgüt kültürü ve politikalarının, informal iletişim ağlarının ve mentorluğun katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur, sırasıyla  $U = 31511,5, 29218,5, 28752,5, p > ,05$ . Öte yandan çoklu rol üstlenmenin, kadınların kişisel tercih algılarının, mesleki ayırımın ve stereotiplerin katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $U = 22538,5, 17470, 26040, 17914, p < ,01$ . Buna göre kadınların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, mesleki ayırım ve stereotipler puanlarının erkeklerden daha fazla olduğu görülebilir.



**Tablo 5.5: Cinsiyet ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann-Whitney U Testi sonuçları**

	Cinsiyet	N	Ort.	SS	U	p
<b>Eşitlikçi cinsiyet rolleri</b>	Kadın	271	3,79	,65	19789	<b>,000</b>
	Erkek	229	3,35	,60		
<b>Kadın cinsiyet rolleri</b>	Kadın	271	3,47	,97	18485,5	<b>,000</b>
	Erkek	229	2,74	,85		
<b>Evlilikte cinsiyet rolleri</b>	Kadın	271	3,71	,84	14972	<b>,000</b>
	Erkek	229	2,91	,71		
<b>Geleneksel cinsiyet rolleri</b>	Kadın	271	3,27	,80	43601	<b>,000</b>
	Erkek	229	2,64	,65		
<b>Erkek cinsiyet rolleri</b>	Kadın	271	3,51	,84	18115	<b>,000</b>
	Erkek	229	2,86	,75		

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinin tamamının (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $U = 19789, 18485,5, 14972, 43601, 18115$ ,  $p < ,01$ . Buna göre kadınların erkeklere göre toplumsal cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.6: Meslek ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları**

	Meslek	N	Ort.	SS	X <sup>2</sup>	p
<b>Çoklu rol üstlenme</b>	Doktor	150	3,45	,62	40,133	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,15	,74		
	Tekniker	51	2,84	,63		
	Diğer	49	3,04	,57		
<b>Kadınların kişisel tercih algıları</b>	Doktor	150	3,70	,70	68,121	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,26	,60		
	Tekniker	51	2,97	,53		
	Diğer	49	3,03	,48		
<b>Örgüt kültürü ve politikaları</b>	Doktor	150	2,73	,35	16,051	<b>,001</b>
	Hemşire	250	2,80	,42		
	Tekniker	51	2,61	,44		
	Diğer	49	2,78	,50		
<b>İnformal iletişim ağları</b>	Doktor	150	2,80	,62	4,449	,217
	Hemşire	250	2,82	,67		
	Tekniker	51	2,73	,57		
	Diğer	49	2,92	,93		

	<b>Cinsiyet</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Mentorluk</b>	Doktor	150	2,98	,69	7,669	,053
	Hemşire	250	2,94	,64		
	Tekniker	51	3,09	,76		
	Diğer	49	3,26	,90		
<b>Mesleki ayırım</b>	Doktor	150	2,82	,43	8,520	<b>,036</b>
	Hemşire	250	2,77	,43		
	Tekniker	51	2,73	,51		
	Diğer	49	2,93	,57		
<b>Stereotipler</b>	Doktor	150	3,65	,89	36,578	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,27	,81		
	Tekniker	51	2,97	,67		
	Diğer	49	3,02	,65		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda informal iletişim ağlarının ve mentorluğun katılımcıların mesleklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 4,449, 7,669, p > ,05$ . Öte yandan çoklu rol üstlenmenin, kadınların kişisel tercih algılarının, örgüt kültürü ve politikalarının, mesleki ayırımın ve stereotiplerin katılımcıların mesleklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 40,133, 68,121, 16,051, 8,520, 36,578, p < ,05$ . Bulunan anlamlı farklılıkların hangi meslek grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre doktorların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler puanlarının diğer meslek gruplarından daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, teknikerlerin çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih algıları puanlarının doktor ve hemşirelerden daha düşük olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra hemşirelerin örgüt kültürü ve politikalarına ilişkin puanlarının teknikerlerden daha fazla olduğu görülmektedir. Son olarak, diğer mesleklere sahip katılımcıların mesleki ayırım puanlarının teknikerlerden daha fazla olduğu bulunmuştur.

**Tablo 5.7: Meslek ile toplumsal cinsiyet rolleri engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis testi sonuçları**

	Meslek	N	Ort.	SS	X <sup>2</sup>	p
<b>Eşitlikçi cinsiyet rolleri</b>	Doktor	150	3,75	,76	42,923	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,59	,63		
	Tekniker	51	3,54	,56		
	Diğer	49	3,13	,32		
<b>Kadın cinsiyet rolleri</b>	Doktor	150	3,37	1,16	48,333	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,22	,89		
	Tekniker	51	2,38	,76		
	Diğer	49	2,80	,44		
<b>Evlilikte cinsiyet rolleri</b>	Doktor	150	3,68	,89	52,475	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,33	,85		
	Tekniker	51	2,74	,76		
	Diğer	49	2,99	,58		
<b>Geleneksel cinsiyet rolleri</b>	Doktor	150	3,19	,90	30,922	<b>,000</b>
	Hemşire	250	2,96	,76		
	Tekniker	51	2,49	,55		
	Diğer	49	2,92	,65		
<b>Erkek cinsiyet rolleri</b>	Doktor	150	3,56	,88	45,508	<b>,000</b>
	Hemşire	250	3,15	,86		
	Tekniker	51	2,83	,59		
	Diğer	49	2,88	,67		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinin tamamının (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) katılımcıların mesleklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 42,923, 48,333, 52,478, 30,922, 45,508$ ,  $p < ,01$ . Bulunan anlamlı farklılıkların hangi meslek grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre doktor, hemşire ve teknikerlerin, diğer mesleklere sahip katılımcılara göre eşitlikçi cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, doktor ve hemşirelerin, teknikerlere ve diğer mesleklere sahip katılımcılara göre kadın cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Doktorların, hemşire, tekniker ve diğer mesleklere sahip katılımcılara göre evlilikte ve erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca hemşirelerin, teknikerlere göre evlilikte cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Son olarak, doktor, hemşire ve diğer mesleklere sahip katılımcıların, teknikerlere göre geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.8: Yaş ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları**

	Yaş	N	Ort.	SS	X <sup>2</sup>	p
<b>Çoklu rol üstlenme</b>	18-25	104	3,54	,82	56,893	<b>,000</b>
	26-33	84	3,47	,67		
	34-41	123	3,08	,57		
	42-49	95	2,96	,58		
	50 ve üzeri	94	2,97	,63		
<b>Kadınların kişisel tercih algıları</b>	18-25	104	3,57	,79	25,034	<b>,000</b>
	26-33	84	3,43	,71		
	34-41	123	3,36	,60		
	42-49	95	3,11	,53		
	50 ve üzeri	94	3,22	,57		
<b>Örgüt kültürü ve politikaları</b>	18-25	104	2,75	,57	9,857	<b>,043</b>
	26-33	84	2,65	,32		
	34-41	123	2,80	,35		
	42-49	95	2,79	,42		
	50 ve üzeri	94	2,77	,35		
<b>İnformal iletişim ağları</b>	18-25	104	2,81	,86	16,342	<b>,003</b>
	26-33	84	2,67	,53		
	34-41	123	2,97	,59		
	42-49	95	2,84	,67		
	50 ve üzeri	94	2,74	,65		
<b>Mentorluk</b>	18-25	104	2,87	,84	2,495	<b>,645</b>
	26-33	84	3,00	,64		
	34-41	123	2,98	,75		
	42-49	95	3,01	,53		
	50 ve üzeri	94	3,14	,65		
<b>Mesleki ayırım</b>	18-25	104	2,75	,39	15,223	<b>,004</b>
	26-33	84	2,81	,49		
	34-41	123	2,88	,44		
	42-49	95	2,84	,47		
	50 ve üzeri	94	2,66	,46		
<b>Stereotipler</b>	18-25	104	3,61	,93	29,666	<b>,000</b>
	26-33	84	3,57	,91		
	34-41	123	3,25	,70		
	42-49	95	3,23	,64		
	50 ve üzeri	94	3,02	,89		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda mentorluğun katılımcıların yaşlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur,  $X^2 = 2,495$ ,  $p > ,05$ . Öte yandan çoklu rol üstlenmenin, kadınların kişisel tercih algılarının, örgüt kültürü ve politikalarının, informal iletişim ağlarının, mesleki ayırımın ve stereotiplerin katılımcıların mesleklerine

göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 56,893, 25,034, 9,857, 16,342, 15,223, 29,666, p < ,05$ . Bulunan anlamlı farklılıkların hangi yaş grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre 33 yaşından küçük katılımcıların çoklu rol üstlenme puanlarının 34 yaşından büyük katılımcılardan daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, 18-25 yaş arasındaki katılımcıların kadınların kişisel tercih algıları puanlarının 42 yaş üzeri katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra 34-41 yaş arasındaki katılımcıların örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağları puanlarının 26-33 yaş arası katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. 34-41 yaş arasındaki katılımcıların mesleki ayırım puanlarının 50 yaş üzeri katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Son olarak, 33 yaşından küçük katılımcıların stereotipler puanlarının 50 yaş üzeri katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

**Tablo 5.9: Yaş ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları**

	Yaş	N	Ort.	SS	$X^2$	p
<b>Eşitlikçi cinsiyet rolleri</b>	18-25	104	3,88	,72	40,213	<b>,000</b>
	26-33	84	3,60	,60		
	34-41	123	3,40	,71		
	42-49	95	3,35	,62		
	50 ve üzeri	94	3,74	,45		
<b>Kadın cinsiyet rolleri</b>	18-25	104	3,58	,99	35,865	<b>,000</b>
	26-33	84	3,33	1,07		
	34-41	123	2,99	,85		
	42-49	95	2,89	,81		
	50 ve üzeri	94	2,90	1,02		
<b>Evlilikte cinsiyet rolleri</b>	18-25	104	3,72	,92	52,685	<b>,000</b>
	26-33	84	3,65	,93		
	34-41	123	3,34	,79		
	42-49	95	2,94	,68		
	50 ve üzeri	94	3,05	,80		
<b>Geleneksel cinsiyet rolleri</b>	18-25	104	3,40	,93	43,390	<b>,000</b>
	26-33	84	3,08	,89		
	34-41	123	2,97	,62		
	42-49	95	2,75	,66		
	50 ve üzeri	94	2,66	,67		

	Yaş	N	Ort.	SS	X <sup>2</sup>	p
<b>Erkek cinsiyet rolleri</b>	18-25	104	3,53	,99	25,930	<b>,000</b>
	26-33	84	3,42	1,03		
	34-41	123	3,11	,66		
	42-49	95	2,97	,74		
	50 ve üzeri	94	3,06	,75		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinin tamamının (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) katılımcıların mesleklerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 40,213, 35,865, 52,685, 43,390, 25,930$ ,  $p < ,01$ . Bulunan anlamlı farklılıkların hangi meslek grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre 18-25 yaş arası ve 50 yaş üzerindeki katılımcıların, 34-49 yaş arasındaki katılımcılara göre eşitlikçi cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, 18-25 yaş arasındaki katılımcıların 34 yaş üzeri katılımcılara göre kadın ve erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. 18-41 yaş arasındaki katılımcıların 42 yaş üzerindeki katılımcılara göre evlilikte cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. 18-41 yaş arasındaki katılımcıların 50 yaş üzerindeki katılımcılara göre geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Son olarak, 18-25 yaş arasındaki katılımcıların 34 yaş üzerindeki katılımcılara göre geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

**Tablo 5.10: Medeni durum ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann-Whitney U Testi sonuçları**

	Medeni durum	N	Ort.	SS	U	p
<b>Çoklu rol üstlenme</b>	Evli	251	3,04	,66	39178,5	<b>,000</b>
	Bekar	249	3,36	,71		
<b>Kadınların kişisel tercih algıları</b>	Evli	251	3,28	,66	34485	<b>,045</b>
	Bekar	249	3,41	,66		
<b>Örgüt kültürü ve politikaları</b>	Evli	251	2,81	,39	27401,5	<b>,016</b>
	Bekar	249	2,71	,43		
<b>İnformal iletişim ağları</b>	Evli	251	2,80	,68	32324,5	,499
	Bekar	249	2,84	,68		
<b>Mentorluk</b>	Evli	251	3,06	,59	29924,5	,393
	Bekar	249	2,93	,79		
<b>Mesleki ayırım</b>	Evli	251	2,74	,41	36542	<b>,001</b>
	Bekar	249	2,85	,49		
<b>Stereotipler</b>	Evli	251	3,25	,79	33872,5	,104
	Bekar	249	3,41	,89		

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda informal iletişim ağlarının, mentorluğun ve stereotiplerin katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur, sırasıyla  $U = 32324,5$   $29924,5$ ,  $33872,5$ ,  $p > ,05$ . Öte yandan çoklu rol üstlenmenin, kadınların kişisel tercih algılarının, örgüt kültürü ve politikalarının ve mesleki ayırımın katılımcıların cinsiyetlerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $U = 39178,5$   $34485$ ,  $27401,5$ ,  $36542$ ,  $p < ,05$ . Buna göre bekar katılımcıların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve mesleki ayırım puanlarının evli katılımcılardan daha fazla olduğu görülebilir. Ayrıca evli katılımcıların örgüt kültürü ve politikaları puanlarının bekar katılımcılardan daha fazla olduğu görülebilir.

**Tablo 5.11: Medeni Durum ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Mann-Whitney U Testi sonuçları**

		<b>Medeni durum</b>	<b>N</b>	<b>Ort.</b>	<b>SS</b>	<b>U</b>	<b>p</b>
<b>Eşitlikçi rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	Evli	251	3,62	,60	28600	,100
		Bekar	249	3,56	,73		
<b>Kadın rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	Evli	251	2,99	,94	36103,5	<b>,003</b>
		Bekar	249	3,28	1,00		
<b>Evlilikte rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	Evli	251	3,20	,83	36461	<b>,001</b>
		Bekar	249	3,49	,91		
<b>Geleneksel rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	Evli	251	2,80	,70	38141,5	<b>,000</b>
		Bekar	249	3,15	,85		
<b>Erkek rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	Evli	251	3,07	,77	37254,5	<b>,000</b>
		Bekar	249	3,36	,92		

Yapılan Mann-Whitney U testi sonucunda eşitlikçi cinsiyet rollerinin katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur,  $U = 28600$ ,  $p > ,05$ . Öte yandan kadın, evlilik, geleneksel ve erkek cinsiyet rollerinin katılımcıların medeni durumlarına göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $U = 36103,5$ ,  $36461$ ,  $38141,5$ ,  $37254,5$ ,  $p < ,01$ . Buna göre bekar katılımcıların evli katılımcılara göre kadın, evlilik, geleneksel ve erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.



**Tablo 5.12: Mesleki tecrübe ile cam tavan engelleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları**

	Mesleki tecrübe	N	Ort.	SS	X <sup>2</sup>	p
<b>Çoklu rol üstlenme</b>	0-1 yıl	82	3,22	,82	28,304	<b>,000</b>
	1-5 yıl	145	3,45	,73		
	6-10 yıl	139	3,08	,61		
	11-20 yıl	66	3,08	,69		
	20 yıldan fazla	68	2,99	,53		
<b>Kadınların kişisel tercih algıları</b>	0-1 yıl	82	3,40	,72	18,742	<b>,001</b>
	1-5 yıl	145	3,51	,75		
	6-10 yıl	139	3,28	,58		
	11-20 yıl	66	3,16	,61		
	20 yıldan fazla	68	3,20	,53		
<b>Örgüt kültürü ve politikaları</b>	0-1 yıl	82	2,87	,42	20,082	<b>,000</b>
	1-5 yıl	145	2,66	,47		
	6-10 yıl	139	2,85	,39		
	11-20 yıl	66	2,63	,41		
	20 yıldan fazla	68	2,77	,26		
<b>İnformal iletişim ağları</b>	0-1 yıl	82	2,75	,84	1,681	,794
	1-5 yıl	145	2,80	,63		
	6-10 yıl	139	2,80	,60		
	11-20 yıl	66	2,88	,76		
	20 yıldan fazla	68	2,89	,62		
<b>Mentorluk</b>	0-1 yıl	82	3,09	,67	2,276	,685
	1-5 yıl	145	2,90	,79		
	6-10 yıl	139	3,01	,72		
	11-20 yıl	66	3,09	,60		
	20 yıldan fazla	68	2,96	,53		
<b>Mesleki ayırım</b>	0-1 yıl	82	2,68	,48	49,458	<b>,000</b>
	1-5 yıl	145	2,85	,47		
	6-10 yıl	139	2,91	,34		
	11-20 yıl	66	2,87	,57		
	20 yıldan fazla	68	2,51	,29		
<b>Stereotipler</b>	0-1 yıl	82	3,20	,89	20,187	<b>,000</b>
	1-5 yıl	145	3,55	,88		
	6-10 yıl	139	3,37	,67		
	11-20 yıl	66	3,19	,86		
	20 yıldan fazla	68	3,08	,91		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda informal iletişim ağlarının ve mentorluğun katılımcıların mesleki tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaşmadığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 1,681, 2,276, p > ,05$ . Öte yandan çoklu rol üstlenmenin, kadınların kişisel tercih algılarının, örgüt kültürü ve politikalarının, mesleki ayırımın ve stereotiplerin

katılımcıların mesleki tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 28,304, 18,742, 20,082, 49,458, 20,187, p < ,05$ . Bulunan anlamlı farklılıkların hangi gruplar arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların çoklu rol üstlenme puanlarının 6 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların kadınların kişisel tercih algıları puanlarının 11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra 6-10 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların örgüt kültürü ve politikalarına ilişkin puanlarının 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılardan ve 11-20 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. 20 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların mesleki ayırım puanlarının 20 yıldan fazla tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Son olarak, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların stereotipler puanlarının 1 yıldan az ve 20 yıldan fazla tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

**Tablo 5.13: Mesleki tecrübe ile toplumsal cinsiyet rolleri arasındaki ilişkiye yönelik Kruskal-Wallis Testi sonuçları**

		Mesleki tecrübe	N	Ort.	SS	$X^2$	p
<b>Eşitlikçi rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	0-1 yıl	82	3,72	,69	21,453	<b>,000</b>
		1-5 yıl	145	3,72	,65		
		6-10 yıl	139	3,43	,69		
		11-20 yıl	66	3,36	,70		
		20 yıldan fazla	68	3,70	,46		
<b>Kadın rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	0-1 yıl	82	3,08	,92	26,820	<b>,000</b>
		1-5 yıl	145	3,45	1,00		
		6-10 yıl	139	3,09	,80		
		11-20 yıl	66	2,89	1,08		
		20 yıldan fazla	68	2,85	1,08		
<b>Evlilikte rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	0-1 yıl	82	3,40	,89	36,456	<b>,000</b>
		1-5 yıl	145	3,67	,85		
		6-10 yıl	139	3,25	,81		
		11-20 yıl	66	2,99	,96		
		20 yıldan fazla	68	3,11	,76		
<b>Geleneksel rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	0-1 yıl	82	2,96	,81	32,106	<b>,000</b>
		1-5 yıl	145	3,28	,90		
		6-10 yıl	139	2,90	,65		
		11-20 yıl	66	2,90	,84		
		20 yıldan fazla	68	2,60	,55		

		Mesleki tecrübe	N	Ort.	SS	X <sup>2</sup>	p
<b>Erkek rolleri</b>	<b>cinsiyet</b>	0-1 yıl	82	3,21	,81	20,128	<b>,000</b>
		1-5 yıl	145	3,47	1,01		
		6-10 yıl	139	2,99	,69		
		11-20 yıl	66	3,26	,86		
		20 yıldan fazla	68	3,09	,75		

Yapılan Kruskal-Wallis testi sonucunda toplumsal cinsiyet rollerinin tamamının (eşitlikçi, kadın, evlilik, geleneksel, erkek) katılımcıların mesleki tecrübelerine göre anlamlı bir şekilde farklılaştığı bulunmuştur, sırasıyla  $X^2 = 21,453, 26,820, 36,456, 32,106, 20,128$ ,  $p < ,01$ . Bulunan anlamlı farklılıkların hangi meslek grupları arasında olduğunu tespit etmek amacıyla ikili karşılaştırmalara bakılmıştır. Buna göre 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların, 6-20 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılara göre eşitlikçi ve geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların 6 yıldan fazla tecrübeye sahip katılımcılara göre kadın ve evlilikte cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Son olarak, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların 6-10 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılara göre erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

## 6. SONUÇ

Bu araştırmada, cam tavan algısının toplumsal cinsiyet rolleri tutumu ile ilişkisi sağlık çalışanları açısından değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgular incelendiğinde araştırma hipotezlerinin tamamının kabul edildiği görülmektedir. Sonuçlara bakıldığında;

- i. Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında çoklu rol üstlenme puanları da artış göstermektedir.
- ii. Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında kadınların kişisel tercih algılarına ilişkin puanlar da artış göstermektedir.
- iii. Eşitlikçi cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında örgüt kültürü ve politikalarına ilişkin puanlarda azalma görülmektedir.
- iv. Kadın cinsiyet rolleri, evlilikte cinsiyet rolleri, geleneksel cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında kadınların informal iletişim ağlarına ilişkin puanlar da artış göstermektedir.
- v. Kadın cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında mentorluğa ilişkin puanlar da artış göstermektedir.
- vi. Kadın cinsiyet rolleri, evlilikte cinsiyet rolleri, geleneksel cinsiyet rolleri ve erkek cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında kadınların mesleki ayrıma ilişkin puanlar da artış göstermektedir.
- vii. Toplumsal cinsiyet rollerine yönelik eşitlikçi tutum arttığında stereotiplere ilişkin puanlar da artış göstermektedir.

Bu sonuçların yanı sıra, kadınların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları, mesleki ayırım ve stereotipler puanlarının erkeklerden daha fazla olduğu bulunmuştur. Ayrıca kadınların erkeklere göre toplumsal cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

Mesleklere ilişkin sonuçlara bakıldığında ise doktorların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve stereotipler puanlarının diğer meslek gruplarından daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, teknikerlerin çoklu rol üstlenme ve kadınların kişisel tercih algıları puanlarının doktor ve hemşirelerden daha düşük olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra hemşirelerin örgüt kültürü ve politikalarına ilişkin puanlarının teknikerlerden

daha fazla olduğu gör÷lmektedir. Son olarak, diğer mesleklere sahip katılımcıların mesleki ayırım puanlarının teknikerlerden daha fazla olduğu bulunmuştur.

Doktor, hemşire ve teknikerlerin, diğer mesleklere sahip katılımcılara göre eşitlikçi cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. Ayrıca, doktor ve hemşirelerin, teknikerlere ve diğer mesleklere sahip katılımcılara göre kadın cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. Doktorların, hemşire, tekniker ve diğer mesleklere sahip katılımcılara göre evlilikte ve erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. Ayrıca hemşirelerin, teknikerlere göre evlilikte cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. Son olarak, doktor, hemşire ve diğer mesleklere sahip katılımcıların, teknikerlere göre geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür.

Yaşlara ilişkin sonuçlara bakıldığında 33 yaşından küçük katılımcıların çoklu rol üstlenme puanlarının 34 yaşından büyük katılımcılardan daha fazla olduğu gör÷lmüştür. Ayrıca, 18-25 yaş arasındaki katılımcıların kadınların kişisel tercih algıları puanlarının 42 yaş üzeri katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra 34-41 yaş arasındaki katılımcıların örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağıları puanlarının 26-33 yaş arası katılımcılardan daha fazla olduğu gör÷lmektedir. 34-41 yaş arasındaki katılımcıların mesleki ayırım puanlarının 50 yaş üzeri katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Son olarak, 33 yaşından küçük katılımcıların stereotipler puanlarının 50 yaş üzeri katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

18-25 yaş arası ve 50 yaş üzerindeki katılımcıların, 34-49 yaş arasındaki katılımcılara göre eşitlikçi cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. Ayrıca, 18-25 yaş arasındaki katılımcıların 34 yaş üzeri katılımcılara göre kadın ve erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. 18-41 yaş arasındaki katılımcıların 42 yaş üzerindeki katılımcılara göre evlilikte cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. 18-41 yaş arasındaki katılımcıların 50 yaş üzerindeki katılımcılara göre geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür. Son olarak, 18-25 yaş arasındaki katılımcıların 34 yaş üzerindeki katılımcılara göre geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu gör÷lmüştür.

Medeni durumlara ilişkin sonuçlar incelendiğinde bekar katılımcıların çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih algıları ve mesleki ayırım puanlarının evli katılımcılardan daha fazla olduğu görülebilir. Ayrıca evli katılımcıların örgüt kültürü ve politikaları puanlarının bekar katılımcılardan daha fazla olduğu görülebilir. Bunların yanı sıra bekar katılımcıların evli katılımcılara göre kadın, evlilik, geleneksel ve erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

Son olarak mesleki tecrübeye ilişkin sonuçlara bakıldığında ise 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların çoklu rol üstlenme puanlarının 6 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu görülmüştür. Ayrıca, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların kadınların kişisel tercih algıları puanlarının 11 yıl ve üzeri tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Bunların yanı sıra 6-10 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların örgüt kültürü ve politikalarına ilişkin puanlarının 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılardan ve 11-20 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu görülmektedir. 20 yıldan az tecrübeye sahip katılımcıların mesleki ayırım puanlarının 20 yıldan fazla tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur. Son olarak, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların stereotipler puanlarının 1 yıldan az ve 20 yıldan fazla tecrübeye sahip katılımcılardan daha fazla olduğu bulunmuştur.

1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların, 6-20 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılara göre eşitlikçi ve geleneksel cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların 6 yıldan fazla tecrübeye sahip katılımcılara göre kadın ve evlilikte cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür. Son olarak, 1-5 yıl arası tecrübeye sahip katılımcıların 6-10 yıl arası tecrübeye sahip katılımcılara göre erkek cinsiyet rollerinde daha eşitlikçi bir tutuma sahip olduğu görülmüştür.

## KAYNAKÇA

### *Kitaplar*

- Archer, J., & Lloyd, B. (2002). *Sex and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Berktaş, F. (1994). *Kadın Hareketlerinin Kurumlaşması "Türkiye'de Kadın Hareketi Tarihsel Bir Deneyim"*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Bhasin, K. (2003). *Ataerkil Sistem: Erkeklerin Dünyasında Yaşamak*. İstanbul: Kadınlarla Dayanışma Vakfı.
- Connell, R. W. (1998). *Toplumsal cinsiyet ve iktidar: toplum, kişi ve cinsel politika*. (C. Soydemir, Çev.) İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Doğramacı, E. (1992). *Türkiyede Kadının Dünü ve Bugünü*. Ankara: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- Butler, J. (2004). *Undoing Gender*. New York: Routledge.
- Dökmen, Y. Z. (2006). *Toplumsal cinsiyet*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Eröz, M., & Güler, A. (1999). *Türk Ailesi*. Ankara: Atatürk Kültür Merkezi Başkanlığı Yayınları.
- Erten, H. (2001). *Konya Şer'iyye Sicilleri Işığında Ailenin Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Yapısı*. Ankara: Kültür ve Turizm Bakanlığı Yayınları.
- Eyüboğlu, D., İncir, G., Ilgaz, N. A., Fidan, E., & İnce, Y. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: Cem Web Ofset.
- Saran, N. (1975). *Üniversite Gençliği*. İstanbul: İstanbul, İstanbul Üniversitesi Ed. Fak. Yayınları.
- Schwartz, F. N. (2001). *İş ve Yaşam Dengesi*. (İ. Bingöl, Çev.) İstanbul: MESS Yayınları.
- Steinmetz, L. L. (1979). *Human Relations: People and Work*. New York: Harper and Row Publisher.
- Şenel, A. (1990). *İlkel Toplumdan Uygar Topluma Geçiş Aşamasında Ekonomik Toplumsal Düşünce Yapılarının Etkisi*. Ankara: Verso Yayıncılık.
- T.C. Basbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. (2000). *Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık*. Ankara: Cem Web Ofset.
- Tanenbaum, L. (2003). *Saç Saça Baş Başa Kadınlar Arası Rekabet*. (B. C. Yılmazyigit, Çev.) İstanbul: Versus Kitap.
- Uyargil, C., Acar, A. C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Özçelik, O., Sadullah, Ö., . . . Dündar, G. (2008). İstanbul: Beta Yayınları.
- Wilson, F. M. (1995). *Organizational Behaviour and Gender*. İngiltere: McGraw- Hill Book Company.

### *Sürekli yayınlar*

- Besler, S., & Oruç, İ. (2010). Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1).
- Çetin, M., & Atan, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin Cam Tavana İlişkin Algılarının İncelenmesi. *Marmara Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(35), 123-136.
- Durmuş, E. (2004). Cinsel Taciz: Üniversite Öğrencilerinin Algı ve Tepkileri. *XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı, 6-9 Temmuz 2004. İnönü Üniversitesi.*
- Güldü, Ö., & Ersoy-Kart, M. (2014). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Siyasal Tutumlar: Sosyal Psikolojik Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64(3), 97-116.
- Haefner, J. E. (1977). Race, Age, Sex, and Competence as Factors in Employer Selection of the Disadvantaged. *Journal of Applied Psychology*, 62(2).
- Ökten, Ş. (2009). Toplumsal Cinsiyet ve İktidar: Güneydoğu Anadolu Bölgesinin Toplumsal Cinsiyet Düzeni. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(8), 302-312.
- Örücü, E., Kılıç, T., & Kılıç, R. (2007). Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonlarına Yükselmelerindeki Engel: Balıkesir İli Örneği. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim Ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.
- Zeybekoğlu, Ö. D. (2012). Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Televizyon Reklamlarına Yansıması. *ETHOS: Felsefe ve Toplumsal Bilimlerde Diyaloglar*, 5(1), 121-136.



## ***Diğer yayınlar***

- Atabek, E. G. (1994). The Career and Role Characteristics of Turkish Female Top Managers. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: ODTÜ Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü .
- Berger, P. L. (2002). Dini ve Toplumsal Kurumların Değişimi. *Din ve Modernlik - Toplum Bilim Yazıları 1*. (A. Çiftçi, Çev.) Ankara: Ankara Okulu Yayınları.
- ekşisözlük. (2015). Nisan 22, 2018 tarihinde <https://eksisozluk.com/bir-turk-kadininin-taciz-gunlugu--4353048> adresinden alındı
- Ersoy, E. (2009). Cinsiyet kültürü içerisinde kadın ve erkek kimliği (Malatya Örneği). *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-230.
- Gül, H., & Oktay, E. (tarih yok). Türkiye ve Dünyada Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. Selçuk Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi: [http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf\\_dergi/dosyalar/51348078041.pdf](http://www.iibf.selcuk.edu.tr/iibf_dergi/dosyalar/51348078041.pdf) adresinden alındı
- Hürriyet.com.tr.* (2018, Nisan 22). <http://dosyalar.hurriyet.com.tr/aileici/aileicisiddet2.asp> adresinden alındı
- haber7.com.* (2015). Nisan 22, 2018 tarihinde <http://www.haber7.com/kadin/haber/717274-kadin-cinayeti-7-yilda-yuzde-1400-artti> adresinden alındı
- ILO. (2007). *Kadın İstihdamında Küresel Eğilimler*. Uluslararası Çalışma Ofisi: <http://www.ilo.org/> adresinden alındı
- Kara, F. M. (2011). Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri. *Yüksek Lisans Tezi*. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Kavuran, E. (2011). Hemşirelik Öğrencilerinin Cinsiyet Eşitliğine Bakışlarının Belirlenmesi. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Erzurum: T.C. Atatürk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Korkmaz, B. (2015). *Sosyal Öğrenme Kuramı – Albert Bandura*. Nisan 22, 2018 tarihinde [http://www.psikoterapistim.org/sosyal\\_ogrenme\\_kurami\\_Albert\\_Bandura.htm](http://www.psikoterapistim.org/sosyal_ogrenme_kurami_Albert_Bandura.htm) adresinden alındı
- KSGM. (2011). Mart 1, 2017 tarihinde Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü: [http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr\\_de\\_kadinin\\_durumu\\_temmuz\\_2011.pdf](http://www.ksgm.gov.tr/Pdf/tr_de_kadinin_durumu_temmuz_2011.pdf) adresinden alındı
- Ozgunhaber.org.* (2015). Nisan 22, 2018 tarihinde <http://www.ozgunhaber.org/haber/yasam/2015-yilinda-oldurulen-kadin-sayisi-100u-asti-173001.html> adresinden alındı
- Şener, N. (2013). *Utan Türkiye 40 bin kere utan....* Nisan 22, 2018 tarihinde Posta Gazetesi Köşe Yazısı: <http://www.posta.com.tr/turkiye/YazarHaberDetay/Utan-Turkiye-40-bin-kere-utan%E2%80%A6.htm?ArticleID=179096> adresinden alındı