

ÖĞRENİLMİŞ ÇARESİZLİK SARMALI: KIZ ÖĞRENCİLERİN OLASI CAM TAVAN ALGISI¹

Learned Helplessness Spiral: Possible Glass Ceiling Perception Of Female Students

Reference: Öztürk, U.C. (2020). "Öğrenilmiş Çaresizlik Sarmalı: Kız Öğrencilerin Olası Cam Tavan Algısı", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 6(32): 845-854.

Dr. Öğretim Üyesi Umud Can ÖZTÜRK

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Isparta M.Y.O., Isparta/Türkiye

ÖZET

Bu çalışmanın amacı daha önce sıklıkla üzerine araştırma yapılan cam tavanı tecrübe etmiş kişilerden ziyade henüz iş dünyasına giriş yapmamış genç kadınların potansiyel cam tavan algıları tespit edilmeye çalışmaktır. Araştırmanın örneklemini Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta .M.Y.O. iş hayatına girmemiş kadın öğrencileri oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme ile Mayıs-Haziran 2016'da elden verilen anketler uygulanmıştır. Araştırmada 157 öğrenciden veri sağlanmış fakat 126 tanesi kullanılabilir bulunmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümlü anket kullanılmıştır; birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır, ikinci bölümünde ise Karaca(2007)'nin "ben" ve "gelecek zaman" diline uyarlanan Cam Tavan Algısı ölçeği kullanılmıştır. Analizler sonucunda yaş değişkeni ile cam tavan algısı boyutları arasında herhangi anlamlı ilişki bulunmazken katılımcıların annelerinin özelliklerine ilişkin olan meslek ve eğitim gibi bağımsız değişkenlerle cam tavan algısının bazı alt boyutlarında anlamlı ilişki tespit edilmiştir. Bunlardan en öne çıkanlarından biri annenin eğitim düzeyi yükseldikçe evladi olarak katılımcının kadının çoklu rol üstlenebilme ve bunun cam tavana dönüşme riskine dair düşük ihtimalli bulma olasılığın arttığı görülmektedir. Anlamlı farklılık bulunan değişkenlerde annesi ev hanımı olan katılımcıların potansiyel cam tavan algılarının diğer gruplara göre daha şiddetli olduğudur. En belirgin farklılık cam tavanı kırabilmiş bir örneğe tanık olan katılımcılar yoğun olarak cam tavan algısında kendilerini daha güvende hissettikleri ve potansiyel cam tavanının bu katılımcılar için daha geçişken görüldüğü ifade edilerek yorumlanabilir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, Öğrenilmiş çaresizlik, Olası cam tavan algısı

ABSTRACT

The aim of this study is to try to identify potential glass ceiling perceptions of young women who have not yet entered the business world, rather than woman who have previously experienced glass ceiling in many surveys. The sample of the study consists of female students who did not enter business life in Isparta Vocational School of Suleyman Demirel University. Questionnaires given in May-June 2016 by simple random sampling method, which is one of the random sampling methods, were applied. In this study, data were obtained from 157 students but 126 were found to be usable. A two-part questionnaire was used as a data collection tool; In the first part, there are questions to determine the demographic characteristics of the students, In the second part, Karaca(2007)' glass ceiling scale which was adapted to "me" and "future time" language was used. There was no significant relationship between age variable and glass ceiling perception dimensions, but independent variables such as occupation and education related to the characteristics of mothers of the participants were found to be significant in some sub-dimensions of glass ceiling perception. One of the most prominent of these is that the higher the education level of the mother, the more likely it is that the participant finds a low probability for the woman to take on multiple roles and turn it into a glass ceiling. The variables with significant differences were that the perception of potential glass ceiling of the participants whose mother was a housewife was more severe than the other groups. The most significant difference can be interpreted by expressing that participants who witnessed an example that could break the glass ceiling felt more confident in the perception of glass ceiling and that the potential glass ceiling was seen to be more transitive for these participants.

Keywords: Glass ceiling, Learned helplessness, Possible glass ceiling perception

1. GİRİŞ

Dünya nüfusunun yarısı kadın olmasına rağmen ne yönetim ne iş dünyasında bu temsil oranına sahiptirler. Yıllar içerisinde araştırmacılar bu problemi açıklamaya çalışmışlar ve başta toplumsal cinsiyet, eril kültür kavramları üzerinden konuyu derinleştirme devam etmişlerdir. Kadın, iş dünyasında daha yoğun ve alt yapısını güçlendirerek girdikçe yeni problemler ortaya çıkmaya başlamıştır. İş dünyasına girişi kolaylaşırken yükselmesinin önünde tanımlanamaz engeller ortaya çıkmaya başlamıştır. Bu nokta ortaya çıkan kavram 1970' li yıllarda ABD'de ortaya konulan "Cam Tavan"dır. Bu kavram, "Örgütsel önyargılar-kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller(Wirth, 2001)" olarak

¹ Bu çalışma 2018 yılı 2. Uluslararası Avrasya Sosyal Bilimler Kongresi (ICOESS)'nde özet metin olarak sunulmuş alınan geridönüşler ve öneriler kapsamında geliştirilerek genişletilmiştir.

tanımlanmıştır. Başka bir ifadeyle, iş dünyasına başarılı bir biçimde giriş yapan ve eş pozisyonundaki erkek çalışanlardan daha başarılı olan kadın çalışanların belli bir noktaya geldikten sonra yükselmelerini engelleyen görünmez bir engel/bariyer olduğu düşünülmektedir. Sızdıran boru metaforunda olduğu gibi ancak çok küçük bir azınlık arzu edilen üst pozisyonlara çıkabilmektedir. Bu noktaya kadar birçok araştırmacı konu hakkında benzer yorumlar yaparak problemi desteklemiştir. Fakat sorun zamanla daha kronik hale gelmekte iş dünyasına hiç giriş yapmamış kişiler üstünde de dolaylı olarak negatif etki bırakmaktadır. Genç kadınlar yakın çevrelerinde gördüğü acı tecrübelerden olumsuz etkilene bilmekte ve bir ön yargı oluşturabilmektedir. Bu noktada cam tavan kavramının da çıkış noktası olan öğrenilmiş çaresizlik kavramı karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmanın amacı, iş hayatına girmemiş genç kadın öğrencilerin cam tavan algılarını tespit edebilmektir. Araştırma “tarama modeli” olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın evrenini Süleyman Demirel Üniversitesi Isparta .M.Y.O. iş hayatına girmemiş kadın öğrencileri oluşturmaktadır. Tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme ile Mayıs-Haziran 2016’de elden verilen anketler uygulanmıştır. Araştırmada 157 öğrenciden veri sağlanmış fakat 126 tanesi kullanılabilir bulunmuştur. Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümlü anket kullanılmıştır; birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır, ikinci bölümünde ise Karaca(2007)’nin Cam Tavan Algısı ölçeği kullanılmıştır. Elde edilen veriler IBM SPSS for Windows 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında çoklu grup olduğundan dolayı Tek yönlü (Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

2. CAM TAVAN SENDROMU VE TEORİK ALTYAPISI

Toplumsal cinsiyet algıları ve birçok iç ve dış paradigmalardan etkisiyle kadının iş dünyasına girişi, yükselmesi ve devamında tutunması zorlaşmaktadır. Kadın profesyonellerin hak ettikleri pozisyonları elde etmelerini engelleyen her türlü uygulama genel anlamda "cam tavan" olarak kabul edilmektedir(Cevher ve Öztürk, 2015). Bu bölümde sözü geçen kavram içerik bağlamında öz olarak ele alınacaktır

2.1. Cam Tavan Sendromu Kavramı

Cam tavan kavramı ilk defa yazılı bağlamda olarak Witz ve Schelhardt tarafından 1986 yılında Wall Street Journal' da yayınlanan bir makalede kullanılmıştır. Cam tavan kadınların üst düzey pozisyonlara gelmesinin önünü kesen prosedürler, güç ilişkileri, inanç ve alışkanlıkların neden olduğu engeller olarak tanımlanmıştır (Menteş, 2010: 98). Fakat sözel bağlamda Cam tavan (Glass Ceiling) ilk kez 1979 yılında Hewlett-Packard’ın iki kadın yöneticisi Katherine Lawrence ve Marianne Schreiber tarafından kadınların kariyer sürecindeki engelleri betimleyen kullanıldığı genel kabul görmektedir(Soysal ve Baynal, 2016). Tanımı kimin ilk defa söylediğinden ziyade tanımın içeriği ve gelişimi araştırmacılar için daha önemlidir. Öne çıkan tanımlardan birini Weyer(2006) “Kadınların ve azınlık gruplarının şirket veya kurum merdivenlerinde yukarı doğru ilerlemelerini önleyen görünmez örgütsel ve algısal engellerdir” şeklinde yapmıştır. Fakat tanımda bir muğlaklık bulunmaktadır çünkü Akdöl (2009: 50)’ün de ifade ettiği gibi cam tavan bir bireyin üst yönetime ulaşmada yetersizliğine dayanan basit bir engel değildir. Bunun ötesinde liyakatli ve yetkin olmaları, yükselecek kadroyu hak etmelerine rağmen sırf kadın oldukları için karşılaştıkları engelleri ifade etmektedir.

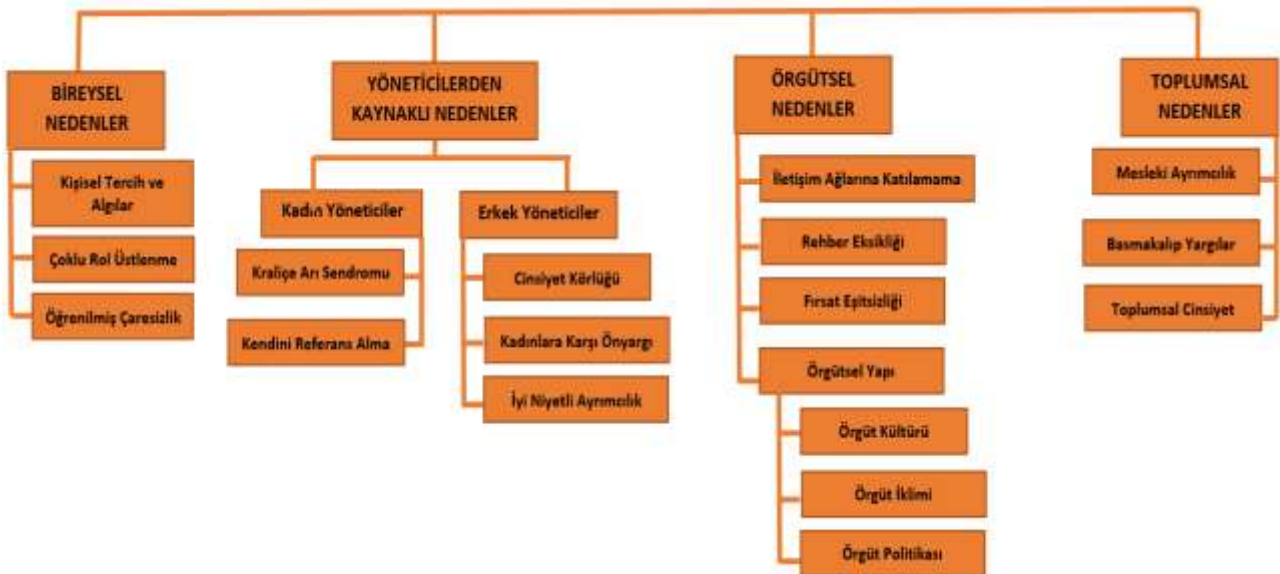
Cam tavan kavramı esas itibarıyla metaforik bir anlam içermektedir. Kavram hem ünlü pire deneyine dayanmaktadır hem de kariyer basamaklarının üstüne çıkmak isterken karşılaşılan görünmez bir bariyer olduğu için camın şeffaflığı fakat sertliğinden yola çıkılarak isimlendirilmiştir. Öztürk ve Bilkay(2016) çalışmalarında pire deneyini “*Bilim insanları birkaç pireyi 30 cm. yüksekliğinde üzerinde cam bir kapağın ve altında metal bir zeminin bulunduğu bir fanusun içine koyarlar. Metal zemin ısıtıldıktan sonra zıplayarak kaçmaya çalışan pireler cam kapağa çarparak*

düşerler. Tekrar zıplarlar ve tekrar cama çarparlar. Sürekli cama çarparak düşen pireler sonunda o zeminde 30 cm. 'den fazla zıplayamaz duruma gelirler. Pirelerin 30 cm. 'den fazla zıplamadıkları görülünce cam kapak kaldırılarak zemin tekrar ısıtılır ve yine de tüm pirelerin 30 cm. zıpladıkları görülür. Artık cam tavan engeli olmadığı için daha yükseğe zıplayabilirler ancak bu sefer o cam kapak zihinlerindedir ve 30 santimden fazla zıplanamaz düşüncesini kanıksamışlardır. Bu deney ile canlıların neyi başaramayacaklarını nasıl öğrendiklerini görülmektedir. Pirelerin yaşadıkları bu olay cam tavan sendromuna örnek teşkil etmektedir.” şeklinde açıklamıştır. Pire deneyinden de anlaşılacağı gibi cam tavan sendromunun çıkış temellerinde öğrenilmiş çaresizlik yatmaktadır. Daha sonraki araştırmalarda bu sorunun nedenlerine inilmiş toplumsal cinsiyet ve beraberinde cinsiyet ayrımcılığı gibi sosyolojik sıkıntıların sendromu beslediği düşüncesi yaygınlaşmıştır.

Örgütleri içinde buldukları toplumdan ve sosyolojik iklimden bağımsız ele almak mümkün değildir. Dolayısıyla cam tavanın temelleri de öncelikli olarak toplumsal sorunlarda yatmaktadır. Türk toplumunda kadını ayırıştıran toplumsal cinsiyetin varlığı, toplumun yüzyıllarca biriktirdiği, oluşturduğu ve temsil ettiği kimlikle birlikte okunarak anlamlı kılınabilir. Bu doğrultuda kadın, toplumsal cinsiyet ayrımına hem erkekler ve toplumun geneli tarafından maruz bırakılmakta ve hem de aynı toplumdan müstakil olarak yaşamakta gibidir (Bingöl, 2014). Bu konuya bağlı olarak cinsiyet ayrımcılığı ön plana çıkmaktadır. Toplumda görülen bu değişimlerin doğal olarak toplumun bir parçası olan örgütlere yansır. Cinsiyet ayrımcılığı, örgüt içi yatay ve dikey hareketliliklerin liyakat ilkesi veya ihtiyaçlar doğrultusunda değil, işlevsel olmayan, sabit, dışsal bir etken doğrultusunda belirler; örgütü katılaştırır. Cinsiyet ayrımcılığı yüzünden birçok nitelikli personel değerlendirilemez (Aytaç, 1997:27). Bu nedenle cam tavanı örgütsel bir hastalık olarak kabul etmeli öncelikli olarak nedenleri analiz edilip mücadele edilmelidir.

2.2. Cam Tavan Sendromunun Nedenleri

1962, 1977 ve 1985 yıllarında ABD’de kadın hareketi; açık ayrımcılığı ortadan kaldırabilmek için yasal eylemlere başvurmuşlardır. Ancak bugün varlığını sürdüren engellerin görünmez olması, bir devrimin onları bulup yıkmasını imkansız hale getirmektedir. Cinsiyet ayrımcılığı örgütsel yaşamın farkedemeyeceği kadar derinlerde bulunmaktadır. Etkisini hisseden kadınlar bile çoğu zaman ne olduğunu farkında değildirler (Jahangirov, 2012: 32). Açık ve somut olarak tespit edilir kanıtların olmayınca Cam tavanın nedenleri üzerine yapılan çalışmalar genel olarak dağınık bir yapıdadır. Aşağıdaki kavram haritasında yerli ve yabancı literatürde yer alan nedenler derlenmiş ve içerik bağlamında ilişkilendirilmiştir;



Şekil 1: Cam Tavanın Nedenlerinin Kavram Haritası
Kaynak: Öztürk ve Cevher(2015)'den genişletilmiştir

Karaca(2007) çalışmasında genel itibariyle can tavanın nedenlerini üç ana başlıkta "Bireysel, örgütsel ve toplumsal" nedenler şeklinde toplamıştır. Daha sonrasında yapılan çalışmalarda araştırmacılar çeşitli başlıklar eklemişlerdir. Bu bağlamda esas itibariyle şekil 1'de de gösterildiği üzere boyutlandırmak nedenlerin anlaşılabilirliği adına daha doğru olacağı düşünülmektedir. Kısaca başlıca nedenler özetlenecek olursa aşağıdaki gibi bir tablo karşımıza çıkmaktadır;

2.2.1. Bireysel Nedenler

Genel anlamda kişinin kendinden kaynaklanan birçoğu durumu kabulleniş ve toplumsal baskıya boyun eğmekten kaynaklanmaktadır. Alt başlıkları ise;

- ✓ Kişisel Tercih ve Algılar: Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar, Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek, Kendini geliştirme ve koşullarını değiştirme isteği/inancı olmamak, istemi destekleme zorunluluğu hissetmek, Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek/kariyer yönelimli olmamak, Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze almamak (Aycan, 2005).
- ✓ Çoklu Rol Üstlenme: Çalışan kadınlar kendilerine biçilmiş olan annelik, eşlik, ev kadınlığı ve iş kadınlığı rollerini yetiştirebilmek için büyük zaman problemi yaşamaktadırlar. Bu sıkıntılar sebebiyle bazen önlerine çıkan fırsatları değerlendirememektedirler (Aytaç, 2001:51).
- ✓ Öğrenilmiş Çaresizlik: Kadınlar kendilerinin ve çevresindeki kadınların yaşamış oldukları kötü deneyimler üzerine çok sayıda başarısızlığa uğrayarak, çaba harcansa bile sonucun değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolünde olmadığını, o konuda bir daha asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp denemekten vazgeçmesi ve durumu kabul etmesidir.

2.2.2. Yöneticilerden Kaynaklanan Nedenler

Örgüt içerisinde dikey hiyerarşide karşılaşılan sorunları içermektedir. Yükselme sürecinde birincil temasta bulunan kişiler yöneticilerdir. Bu bağlamda cam tavan üzerindeki etkileri es geçilemez.

- ✓ Kadın Yöneticilerden Kaynaklı Nedenler: Beklenenin aksine yapılan araştırmalar ışığında örgüt içerisinde kadın dayanışması sıklıkla karşılaşılmadığını söylemek yanlış olmayacaktır(Öztürk ve Cevher, 2015; Cevher ve Öztürk, 2015; Karakuş, 2014). Cam tavan konusunda da benzer konumdadır. Tepe yönetimde görülen "tek kadın" olmanın bir başarı ve ayrıcalık göstergesi olduğu inancını ifade eden "Kraliçe arı sendromu"(Öztürk ve Cevher, 2015) bunun en belirgin göstergelerinden biridir. Üst pozisyona ulaşmayı başaran ve bu sendroma yakalanan kadın yöneticiler çevresinde kendinden başka kadın istememektedir. Bir diğer başlık ise "kendini referans görme" algısıdır. Kadın yöneticilerin bilinçaltındaki "Ben bu noktaya nasıl geldiysem, herkes aynı şekilde gelebilir. Özel bir çabaya gerek yok mantığıdır"(Öztürk ve Cevher, 2015).
- ✓ Erkek Yöneticilerden Kaynaklanan Nedenler: Toplumda kadın algısı üzerinde çeşitli ön yargıların bulunduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bazen erkek yöneticiler bu ön yargılarının etkisinde çok kalarak kadın çalışanlara karşı mesafeli durmaktadır. Bununla beraber ataerkil toplum yapısında erkekler koruma (kollama) içgüdüleriyle hareket ederek kadınların önünde kariyer engeli teşkil etmektedirler. Koruma, kadının birtakım mazeretlerle (ailesi daha önemli, bu kadar işi yapamaz çok iş vermeyelim vb.) kolanması şeklinde olur (Sezen, 2008: 25). Cinsiyet körlüğünde ise kadın erkek farkı olmadığı herkesin çalışan/insan olduğu algısı vardır. İlk başta bu eşitlikmiş gibi görünse de kadın erkeğin farklılıklarını göz ardı ederek kadının üzerine sınırlarının ötesinde yük yükleyebilmektedir.

2.2.3. Örgütsel Nedenler

Bu nedenler ise yöneticilerde olduğu gibi kişi bazlı değil örgütün sosyolojik ve idari yapısından kaynaklanmaktadır.

- ✓ **İletişim Ağlarına(Network) Katılmama:** Kadınlar genellikle erkeklere göre iletişim ağlarının dışında kalmaktadırlar. Bu durum da kadınların kariyerlerinde engeller oluşturmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014:7). İşyerinde ve dışarıda erkekler kendi aralarında “Erkekler Kulübü” mantığında hareket edebilirler ve kadınlar isteseler bile çoğu zaman bu oluşumun dışında kalmaktadır.
- ✓ **Rehber/Mentor Eksikliği:** Kadınlar arası işbirliği ağları, koçluk, örgütlenme eksikliği, kadın lider rol modellerinin azlığı kadınların yöneticilik pozisyonlarında daha az yer almasının nedenleri arasındadır (Keçeci, 2012: 8). Kadınlar işyerinde rahatlıkla bilgi alabileceği birini bulmakta zorluk çekebilirler. Bunun altında danışılan kişinin erkek olması durumunda yanlış anlaşılma, kadın olması durumunda ise samimiyet kurabilme sürecinin uzun sürebilmesi yatmaktadır. Örgütte benzer nedenlerle ya da kadın yöneticinin bulunmaması durumunda kendini geri çekmektedir.
- ✓ **Fırsat Eşitsizliği:** Örgüt içerisinde kadın ve erkeğe eşit imkanların tanınmamasından kaynaklanan bir sorundur. Örneğin iş gezilerine ve eğitimlere erkeklerin gönderilmesi, erkeklere araç teslim edilmesi... vb.
- ✓ **Örgüt Yapısından Kaynaklı Sorunlar:** Kadınların örgüt içinde yükselmeleri, örgüt kültüründeki insan odaklı, performans değerlendirilmesine dayanan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla ilişkilidir(Ergeneli ve Akçamete, 2004). Örgütün kadını özel durumlarından ötürü devamlılığı yüksek görevlerden uzak tutması, doğum-çocuk izni gibi nedenlerin işi aksatacağı düşüncesi, ataerkil yönetim planlaması... vb.

2.2.4. Toplumsal Nedenler

Örgütleri toplumdan ayrı tutmamız mümkün değildir. Bu nedenle toplumun yapısı kadın ve cam tavan sendromu ile tamamen ilişkili olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

- ✓ **Mesleki Ayrımcılık:** Cinsiyet ayrımcılığı ve önyargıları nedeniyle bazı meslekler kadın mesleği bazı meslekler erkek mesleği olarak sınıflandırılmıştır ve pek çok üst düzey pozisyonun ve işin erkek işi olarak belirlenmesi kadın çalışanların cam tavan engellerinden biridir (Tunç, 2016).
- ✓ **Basmakalıp Yargılar:** erkeklere ve kadınlara ait önyargılar birbirinden ayrılmaktadır. Mesela; erkeklerin iddialı, rasyonel, kabiliyetli, objektif, yarışmacı, bağımsız, aktif ve duygularını kontrol edebilme konusunda başarılı oldukları öngörülmektedir. Kadınlar ise narin, bağımlı, duygusal ve sıcak olarak değerlendirilmektedir. Önyargıların oluşması ve toplum içinde kullanılması esasında normal bir durumdur. Fakat kişi hakkında önyargılı davranmaya veya yanlış fikir sahibi olmaya neden teşkil ettiği zaman tehlikeli olmaktadır (Arbak ve ark., 1998; Bodur, 2017: 23).
- ✓ **Toplumsal Cinsiyet Algısı:** Toplumsal cinsiyet bağlamında yapılan çalışmalar, toplumlarda süregelen toplumsal cinsiyete ilişkin kalıpların, özellikle kadını olumsuz yönde etkilediğinin; kadının ikincil konumunu pekiştirdiğinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yeniden ürettiğinin altını çizmektedir(Saraç, 2013:23).

2.3. Cam Tavan Sendromu ve Öğrenilmiş Çaresizlik

Tüm kişisel gelişim kitaplarında altı ısrarla çizildiği gibi kişinin en büyük düşmanı ve engeli aslında kişinin yine kendisi olduğudur. Akademik alanda da bu durumun teyit edildiğini ifade etmek yanlış olmayacaktır. Cam tavan kavramının ortaya çıkışının temellerinde yatan “öğrenilmiş çaresizlik kavramı” çoğunlukla es geçilmeye başlanmış çoğunlukla dışsal faktörler üzerinde durulmuştur. Öğrenilmiş çaresizliği temel bağlamda davranış bilimi bağlamında, edinilen negatif sonuçlu tecrübeler ve gözlemler sonucunda yapılan hiçbir şeyin önemli olmadığı ve bireyin içinde bulunduğu durumu değiştiremeyeceği düşüncesiyle bireyde pes etme ve vazgeçme davranışı ortaya çıkması(Karapınar vd.: 2014) olarak tanımlamak mümkündür. Bireyin kontrolsüzlüğüne bağlı olarak ortaya çıkan bir durumdur. Bireyin olumsuz olaylara maruz kalması durumunda ortaya çıkan bu durum, oluşturduğu olumsuz etki ile daha sonraki koşullarda öğrenmeyi geciktirmektedir (Güler, 2006: 26).

Her kadın bir noktada belli kalınlıklarda cam tavanla mücadele etmektedir. Fakat cam tavan kalınlaştıkça ya da hiyerarşik basamaklar aşılmaya başlandıkça sendrom kendini açık şekilde hissettirmeye başlamaktadır. Bu süreçte edinilen üzücü tecrübeler ve tekrarlanan başarısızlıklar sonucunda kadın zamanla suçu kendisinde bulmaya başlamakta harcayacağı hiçbir çabanın yeterli olmayacağını, işe yaramayacağını düşünerek pes etme eğilimi gösterebilmektedirler.

3. ARAŞTIRMANIN ÇERÇEVESİ

3.1. Araştırmanın Temel Yapısı

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın amacı, önemi, kısıtları ve veri toplama araçlarına yönelik bilgiler paylaşılacaktır.

3.1.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı henüz iş hayatına katılmamış ama katılma evresinde olan muhtemel kadın işgörenlerin cam tavan üzerine algılarını öğrenilmiş çaresizlik bağlamında çözümleyebilmektir. Destekleyici olarak kadın rol model, annenin demografik özellikleriyle ilişki incelenmiştir.

3.1.2. Araştırmanın Kapsamı ve Önemi

Yerli literatürdeki çalışmalar incelendiğinde cam tavan üzerine yapılan çalışmalar genellikle iş hayatına katılmış bireyler üzerine yapıldığını ve sonuçların bu bağlamda değerlendirildiği görülmektedir. Birey iş hayatına katıldığında gerçek ve dokunulabilir olarak örgütsel ortamdaki iklimi algılamakta ve yaşadıklarına yönelik fikir geliştirmektedir. Oluşturduğu algı ve ön yargılar tecrübeler dayanmaktadır, pes edişleri varsa bile tekrarlanan başarısızlıklara dayandırılabilir. Çalışmanın önemi tam da bu noktada ortaya çıkmaktadır; bireyin henüz iş hayatına yönelik kişisel hiçbir deneyimi olmadan cam tavana yönelik algıları merak konusudur. Çıkacak sonuç cam tavan probleminin çözümünde sorunun temeline inebilmek adına gelecek çalışmalara altyapı hazırlayabileceği düşünülmektedir.

Araştırmanın evrenini Henüz işe hayatına katılmamış kadın üniversite öğrencileri oluşturmaktadır. Örneklemi ise geçerli nitelikleri taşıyan Süleyman Demirel Üniversitesi I.M.Y.O. öğrencilerinden meydana gelmektedir. Tesadüfi örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfi örnekleme ile Mayıs-Haziran 2016'de elden verilen anketler uygulanmıştır. Araştırmada 157 öğrenciden veri sağlanmış fakat 126 tanesi kullanılabilir bulunmuştur. Anketlerin geri dönüş oranı %82,16 olmuştur.

3.1.3. Araştırmanın Kısıtları

Tüm anket çalışmalarında olduğu gibi en büyük kısıt katılımcıların anketi bilinçli ve gerçek duygularını aktardığını varsayımıdır. İkinci kısıt ise öğrencilerin okuduklarını net olarak anlayamamalarıdır. Bu nedenle ön çalışmayla algılanmayan cümleler yeniden düzenlenmiş ve ters içerik kullanılmamıştır. Üçüncü önemli kısıt ise örneklemin ülkedeki aynı nitelikteki tüm kadın öğrencileri temsil edebilecek çoklukta olmamasıdır.

3.1.4. Veri Toplama Araçları ve Analizi

Araştırmada veri toplama aracı olarak iki bölümlü anket kullanılmıştır; birinci bölümde öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik sorular bulunmaktadır, ikinci bölümünde ise Karaca(2007)'nin Cam Tavan Algısı ölçeği kullanılmıştır. Ölçek, "Tamamen Katılıyorum (5), Katılıyorum (4), Ne katılıyorum ne katılmıyorum (3), Katılmıyorum (2), Tamamen Katılmıyorum(1)" olarak beş seçenekten oluşmaktadır. Ölçek ben diline çevrilip gelecek zamana atıfta bulunularak yeniden uyarlanmıştır.

Elde edilen veriler IBM SPSS for Windows 24.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotları (Sayı, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) kullanılmıştır. Araştırma değişkenleri normal dağılım gösterdiğinden dolayı parametrik yöntemler kullanılmıştır. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında çoklu grup olduğundan dolayı Tek yönlü

(Oneway) Anova testi ve farklılığa neden olan grubun tespitinde Tukey Post Hoc testi kullanılmıştır.

3.2. Bulgular

Bu bölümde, araştırma probleminin çözümü için, araştırmaya katılan öğrencilerinden ölçekler yoluyla toplanan verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgular yer almaktadır. Elde edilen bulgulara dayalı olarak açıklama ve yorumlar paylaşılmıştır. Öncelikli olarak ölçeğe güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Bu araştırmada ölçeğin genel güvenilirliği 0,927 olarak bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutlarının güvenilirlikleri incelendiğinde,

Tablo 1: Güvenilirlik Boyutu

Faktör İsmi	Faktör Kodu	Soru Sayısı	Cronbach's Alpha Katsayısı
Çoklu Rol Üstlenme	CRU	5	0,782
Kişisel Tercih Algıları	KTA	7	0,835
Örgüt Kültürü ve Politikaları	OKP	8	0,873
İnformal İletişim Ağları	İIA	3	0,509
Mentorluk	MTR	2	0,620
Mesleki Ayrım	MA	6	0,844
Basmakalıp Yargılar	BY	7	0,856
Genel	Genel	38	0,927

Cronbach's Alpha Katsayısının değerlendirilmesinde değer 0,60'ın üzerindeyse ölçek oldukça güvenilir kabul edilmektedir(Özdamar, 2004). Tablo 1 incelendiğinde bu bağlamda ölçeğin veri işleyip yorumlamak için uygun olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır.

Tablo 2: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Özellik	Kategori	Frekans(f)	Yüzde(%)
Katılımcının Yaşı	18'den Küçük	8	6,3
	18-21	94	74,6
	21'den Büyük	24	19,0
Annesinin Mesleği	Ev hanımı	44	34,9
	Memur	8	6,3
	İşçi	63	50,0
	Serbest Meslek	11	8,7
Annesinin Eğitimi	İlk Okul	29	23,0
	Orta Okul	35	27,8
	Lise	32	25,4
	Üniversite	30	23,8
Ailede 1. Ve 2. Derecede Yakınlıkta Kadın Yönetici Varlığı	Evet	9	7,1
	Hayır	117	92,9

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların %74,6'lık çoğunluğunun 18-21 yaş aralığında olduğu, 18 yaş altının 8 kişiyle en az orana sahip olduğu görülmektedir. Katılımcıların annelerinin %34,6'sı ev hanımıyken geriye kalan %65,4'lik oran iş hayatındadır. Çalışan kesimdeki katılımcıların annelerinden 63 tanesi işçi statüsünde görevini sürdürürken 8 kişisi memur ve 11 kişisi serbest meslek grubundadır. Katılımcıların annelerin eğitim durumuna ait veriler incelendiğinde dengeli bir dağılımın olduğu görülmektedir. %50,8'lik bir kısmı ilk ve ortaokul mezunuyken %49,2'lik bir bölümü lise ve üniversite mezunlarından oluşmaktadır. Öğrencilerin sadece 9 tanesinin ailesinde 1. ve 2. Derece yakınlığında kadın yönetici bulunmaktadır.

Katılımcıların demografik değişkenleri ve ölçekte yer alan içeriğe göre cam tavan algıları alt boyutlarının karşılaştırmaları yaş, anne mesleği ve anne eğitimi değişkenlerine tek yönlü anova testi, ailede kadın yönetici varlığı kapsamındaki değişken üzerinden t-testi uygulanmıştır. Yaş bağımsız değişkeniyle hiçbir boyut arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir.

Anne mesleğinde varyansların homojenliğine bakıldığında Kadınların Kişisel Tercih Algıları, İnformal İletişim Ağları ve Mentorluk'un homojen dağıldığını tespit edilmiştir, $p < 0,05$ olduğundan analiz anlamlı sonuçlar vermektedir. Kadınların Kişisel Tercih Algıları 'de %95 anlamlılık düzeyinde ev hanımları memurlara karşı 1,68, serbest mesleğe karşı 1,17, işçilere karşı 1,10

ortalama farkı ile daha Kişisel Tercih Algıları daha yoğun olduğu söylenebilir. Başka bir deyişle anneleri ev hanımı olan katılımcılar en yoğun şekilde çoklu rol üstlenme davranışından kaçınılmaktadırlar. Benzer olarak yine annesi ev hanımı olan katılımcıların kadınlar informal iletişim ağlarında etkin olamadıkları için cam tavana maruz kalabilir algısını en güçlü olarak savunan grup olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Grup farkları incelendiğinde annesi işçi olanlar 1,17, serbest meslek çalışanları 1,18 ve 1,54 ortalama farkıyla memurlar takip etmektedir. Yine hayatta yön bulması için bir mentor bulamama ve bulamayacağına inanma algısı kapsamında annesi ev hanımı olan katılımcılar en yoğun algıyı geliştirdikleri görülmektedir. Annesi ev hanımı olanları 1,47 ortalama farkıyla annesi işçi olanlar, 1,51 fark ile serbest meslekle uğraşanlar ve 1,82 ile memur çocukları takip etmektedir.

Annenin almış olduğu eğitim düzeyi değişkeni bağlamında cam tavan algısının alt boyutları incelendiğinde sonuçların homojen dağıldığını tespit edilmiştir, $p < 0,05$ olduğundan analiz anlamlı sonuçlar vermektedir. sadece çoklu rol üstlenme boyutunda istatistiki anlamda geçerli bir farklılık bulunduğu tespit edilmiştir. %95 anlamlılık düzeyinde annenin eğitim düzeyi arttıkça kız evlatlarının çoklu rol üstlenme algılarının daha çok arttığı gözlemlenmiştir.

Ailede yönetici bir kadın örneği olmasının katılımcıların cam tavan algıları ile ilgisi çerçevesinde yapılan t-testi sonucunda tüm alt boyutlarda $p < 0,05$ olduğundan anlamlı farklılık tespit edilmiştir. Başka bir ifadeyle ortada cam tavanı kırabilmiş bir örneğe tanık olan katılımcılar yoğun olarak cam tavan algısında kendilerini daha güvende hissettikleri ve potansiyel cam tavanının bu katılımcılar için daha geçişken görüldüğü ifade edilerek yorumlanabilir.

Tablo 3: Araştırmaya Katılan Öğrencilerinin Potansiyel Cam Tavan Algılarının Ortalamaları

	Min.	Max.	Ortalama	s.s.
Çoklu Rol Üstlenme	1,00	3,40	1,9095	,65756
Kişisel Tercih Algıları	1,00	3,17	1,9841	,70567
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1,00	3,00	1,9415	,67076
İnformel İletişim Ağları	1,00	4,33	1,9127	,66957
Mentorluk	1,00	4,00	2,0278	,79575
Mesleki Ayrım	1,00	3,00	1,9034	,66712
Basmakalıp Yargılar	1,00	2,86	1,8912	,63231

Tablo 3'teki değerler ışığında sadece ortalamalar üzerinden yorum yapmak sakıncalı olsa da genel bağlamda yorum yapabilmek mümkündür. En büyük sıkıntının mentorluk alt faktöründe (2,027 ortalama 0,795 s.s.) yer aldığı görülmektedir. Ortalamanın üstünde bir değer karşımıza çıksa da potansiyel cam tavan algısında kadın öğrencilerin rol model bulmakta, ileride danışacakları birini bulamama endişelerinin olduğu söz etmek yanlış olmayacaktır. En yüksek maksimum değer ise 4,33'lük oranla "informel İletişim Ağları" faktörüne ait olarak bir öğrenciye aittir. Bu durumun nedeni kişisel olarak çekingenlik ve kendini geri çekme olabileceği gibi "Erkekler Klubünde" bulunmak istememe gibi bir durumda olabileceği tahmin edilmektedir. Yine maksimum değer ve ortalamalardan yola çıkılırsa grupta en az katılınan değer "Basmakalıp Yargılar" faktörüne aittir. Bir başka ifadeyle genç kadınlar toplumun geliştirdiği ataerkil kadın algısındaki ön yargılara katılmamaktadır.

4. SONUÇ

Kadın olmak ataerkil toplum yapısında ve toplumsal cinsiyet baskısında olan kültürlerde oldukça zorken iş hayatında var olabilmek ve devam edebilmek çok daha zor görünmektedir. Fakat geçen zaman için görülmektedir ki kadınlar iş hayatında varlıklarını sağlamlaştırabilmek adına çeşitli strateji ve direnç noktaları geliştirmektedirler. Her sosyolojik olguda olduğu gibi cam tavan sendromu içinde de önemli olan öncelikle kişinin kendi içindeki engelleri kaldırabilmesidir. Kişi kendi yardım almak istemezse ne örgüt ne de sosyal çevre onun için bir şey yapabilir. Cam tavan sendromunun içinde belki de metaforik bağlamda çekirdeğinde yatan öğrenilmiş çaresizlik özellikle genç kadınlar için büyük bir engeldir. Yükselme sürecinin ötesinde iş hayatına katılma isteğinde bile endişeler ve tereddütler yaratabilmektedir.

Araştırmanın sonuçları incelendiğinde iş hayatına henüz atılmamış genç kadınların potansiyel cam tavan algılarının endişe verici düzeyden uzak olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Fakat bireysel boyutta değerlendirildiğinde belli kesim genç kadınlarda cam tavan sendromunun başlamadan genç kadınların üstüne bir bulut gibi çöktüğü görülmektedir. Umut verici olan kısım genç kadınların kadınlar hakkında oluşturulan basmakalıp yargılara fazla itibar etmeyişi olmuştur. Toplumsal rol içerisinde annelik fikrinin kariyerden önde geldiği ise aşıkardır. Annelerin eğitim düzeylerinin genç kadınların cam tavan algısında doğru yönde bir korelasyona sahip olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Esas kırılma noktası ise ailesinde üst düzey yönetici bir kadın olan katılımcıların cam tavan algısından en az endişe ettiklerini söylemek gerekmektedir. Bu iki bağlam göz önünde tutulduğunda rol modelin ve başarılı bir örneğin genç kadınlar üzerinde çok önem arz ettiğini söylenilebilir.

Çalışmanın sonunda yapılabilecek önerinin başında genç kadınlara rol model oluşturabilecek kadınlarla aktif ilişki kurabilecekleri ortamlar düzenleyebilme, anneleri basmakalıp düşünceler konusunda aydınlatma ve bilinçlendirme örgütsel dönüşümlere altyapı oluşturacaktır. Bugün başarılı örgütlerde yapılan dönüşümler sadece orada çalışan kadınların hayatını kolaylaştırmaktadır. Kolektif bir bilinç oluşturmak çekirdekten başlayacak, zamanla dönüşüm isteği cesur kadınlardan gelecektir.

KAYNAKÇA

Akdöl, Buket (2009), Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık; İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Arbak, Y., Kabasakal, H., Katrinli A.E., Timurcanday, O. ve Zeytinoğlu, I.U. (1998) Women managers in Turkey: the impact of leadership styles and personality, The Journal of Management Systems, 10(1), 53–60.

Aytaç, S., (1997), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, Epsilon Yayıncılık, İstanbul.

Aytaç, S.(2001), Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.

Bingöl, O. (2014), Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye’de Kadınlık, KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 16 (Özel Sayı I): 108-114

Bodur, E. (2017), İlköğretimde Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşılaştıkları Cam Tavan Engeller İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Van.

Cevher, E. ve Öztürk, U.C. (2015), Pembe Topuklu Şövalyeler: Cam Tavanı Kırabilmiş Türk Kadın Yöneticilerin Ortak Özellikleri Ve Stratejileri, 23.Ulusal Yönetim Ve Organizasyon Kongresi, 14-16 Mayıs, Muğla.

Cevher, E. ve Öztürk, U.C.(2015), İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma, İnsan Ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi Cilt: 4(4): 860-876.

Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004), Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları, Hacettepe Ü. İİBF Dergisi, 22(2): 88-90.

Güler, B.,K. (2006), Çalışma Hayatında Öğrenilmiş Çaresizlik, 1. Baskı. Liberte Yayınları, Ankara.

Karaca, A. (2007), Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma, Selçuk Üniversitesi S.B.E., Yüksek lisans Tezi, Konya.

Karakuş, H. (2014), Kraliçe Arı Sendromu: Pembe Taciz, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(1): 334-356.

Karciođlu, F. ve Lelebici, Y. (2014), Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama, Atatürk Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4): 2-20.

Keçeci, A. (2014), Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Çalıştayı, Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme & Güçlendirme Eğitim Ve Mentorluk Programı Proje Raporu, Türkiye Üniversite Liderlik İyileştirme Programı, Düzce.

Menteş, A.(2010), Cam Tavan Sorununun Tespitinde Nitel Unsurların Önemi: Imkb 100 Endeksi Şirketleri Üzerine Bir Çalışma. İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, 43: 97-108.

Öztürk, U. C. ve Cevher, E. (2015), İşyerinde Tacizin Pembe Hali: Kadınların Kadınlara Uyguladığı Mobbing, Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 34(1): 151-174.