



## Çoklu Rol Model Üstlenme ile Cam Tavan Sendromu İlişkisi

*Relationship with Multi-Role Model Assembling and Glass Ceiling Syndrome*

### ÖZET

Sağlık kurumları kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlardır. Fakat kadınların iş hayatında aktif çalışıyor olmasına karşın günümüzde de devam eden cam tavan kavramı söz konusudur. Bu bağlamda; araştırmanın amacı sağlık kurumlarında çalışan kadınlarda çoklu rol model üstlenme ile cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmış olup bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapmakta olan kadınlar araştırma evrenini oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 250 kadın çalışan örnekleme oluşturmaktadır. Araştırmanın anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler yer almaktadır. İkinci kısımda çoklu rol model üstlenme ifadelerine yer verilmiş olup, ilgili maddeler Karaca (2007)'nin çalışmasından faydalanılarak oluşturulmuştur. Son kısım ise Saroğlu (2018)'nin ölçek uyarlama çalışmasında kullandığı "Cam Tavan Sendromu" ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırma sonucunda, kadınların cam tavan sendromu ve çoklu rol model üstlenme eğilimleri düşük çıkmıştır. Çoklu rol model üstlenme eğilimi cam tavan sendromunu etkilemektedir. Çoklu rol model üstlenme eğilimi cam tavan sendromunun toplam varyansının %0,21'ini açıklamaktadır ve cam tavan sendromunu 0,465 kat artırmaktadır. Çoklu rol model üstlenme eğilimi yüksek olan kadınların cam tavanı kabullenme oranları da yüksektir, buna karşın cam tavanı kabullenmeyen, direnen kadınlar çoklu rol model üstlenirse de mücadeleye devam etmektedir. Araştırma sonuçları ışığında; sağlık hizmetleri alanında cam tavan etkisinin azaldığı, cam tavan sendromunun kadınların bakış açısından etkilendiği söylenebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Çoklu Rol Model, Cam Tavan, Yönetim, Sağlık Çalışanları.

### ABSTRACT

Health institutions are areas where women work intensively. However, despite the fact that women are actively working in business life, the concept of glass ceiling continues today. In this context; The aim of the study is to determine the relationship between assuming multiple role models and glass ceiling syndrome in women working in health institutions. The face-to-face survey method was used in the research and the women working in a training and research hospital constitute the research population. Convenience sampling method was preferred as the sampling method. The sample consists of 250 female employees who agreed to participate in the research. The survey questions of the research consist of three parts. The first part includes demographic characteristics. In the second part, the statements of assuming multiple role models are included, and the related items are created by benefiting from the study of Karaca (2007). The last part consists of the "Glass Ceiling Syndrome" scale used by Saroğlu (2018) in the scale adaptation study. As a result of the research, the tendency of women to assume glass ceiling syndrome and multiple role models was low. The tendency to assume multiple role models affects the glass ceiling syndrome. Multiple role modeling explains 0.21% of the total variance of glass ceiling syndrome and increases glass ceiling syndrome by 0.465 times. Women who have a high tendency to assume multiple role models also have a high rate of acceptance of the glass ceiling. In the light of the research results; It can be said that the effect of the glass ceiling has decreased in the field of health services, and the glass ceiling syndrome has been affected from the point of view of women.

**Keywords:** Multiple Role Models, Glass Ceiling, Management, Healthcare Workers.

### GİRİŞ

Sağlık kurumları verdikleri hizmet niteliği ile hayati öneme sahip olan, aynı zamanda yönetimi oldukça karmaşık olan hizmet işletmeleridir. Bununla birlikte sağlık hizmet sunumunun hataya karşı toleransı olmamaktadır. Hatanın en aza indirilebilmesi için ise eşitlik ve adaletin olduğu, motivasyon ve performansın yüksek olduğu, çalışma koşullarının uygun olduğu kaliteli bir iş yaşamına ihtiyaç vardır. Tüm bunların yanında sağlık kurumları kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlardır. Fakat kadınların iş hayatında aktif çalışıyor olmasına karşın günümüzde de devam eden cam tavan kavramı söz konusudur. Kavram, kadınların iş hayatında karşılaştıkları önemli bir sorundur. Bu sorunu çözmek için hem bireysel hem de kurumsal düzeyde çaba göstermek gerekmektedir. Cam Tavan Sendromu, kadınların iş hayatında karşılaştıkları bir engel olarak tanımlanmaktadır. Bu engel, kadınların yükselmelerini, terfi almalarını veya liderlik pozisyonlarına

Ebrar İlman Yaltagil<sup>1</sup>

### How to Cite This Article

İlman Yaltagil, E. (2024). "Çoklu Rol Model Üstlenme ile Cam Tavan Sendromu İlişkisi", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 10(1): 17-23. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10620557>

Arrival: 12 September 2023  
Published: 31 January 2024

Social Mentality And Researcher Thinkers is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Sosyal Bilimler MYO, Sağlık Turizmi İşletmeciliği, Sivas, Türkiye. ROR ID: <https://ror.org/04f81fm77>



gelmelerini zorlaştıran veya engelleyen görünmez bir bariyerdir (Korkmaz, 2016). Cam tavan sendromu, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu olarak ortaya çıkmakta ve kadınların kariyer gelişimlerini sınırlamaktadır. Bu durum ise bahsedilen etkin hizmet ortamına engel olmaktadır. Araştırmalar, sağlık çalışanlarının cam tavan algısının, çalışanların motivasyon ve performanslarını olumsuz olarak etkileyebileceğini göstermiştir (Demir ve Kartal, 2018).

Alan yazında, cam tavan sendromunun nedenleri genel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üç grupta incelenmektedir (İpçioğlu vd. 2018). Bu engellerin arasında, işverenlerin ve yöneticilerin kadınlara karşı önyargılı olması, örgüt kültürü ve iklimi, fırsat eşitliğinin olmayışı, iletişim ağlarına katılamama, kadınların iş ve aile arasında denge kurmakta zorlanması, kadınların kendilerine güven eksikliği yaşaması, kadınların yeterli eğitim, deneyim veya mentorluk desteği almaması sayılmaktadır (Jackson, 2001; Mattis 2004; Hoşgör vd. 2016, Soysal ve Baynar 2016; Utma, 2019). Bu nedenler, kadınların iş hayatında erkeklerle eşit fırsatlar elde etmelerini engellemekte ve onları dezavantajlı bir konuma getirmektedir.

Cam Tavan Sendromu ile mücadele etmek için, hem bireysel hem de kurumsal düzeyde önlemler alınması gerekmektedir. Cam tavan sendromunu aşmanın yolları, bireysel düzeyde; kadınların kendi yetkinliklerine güvenmeleri, kariyer planlaması yapmaları, mentorluk ve koçluk desteği almaları, iş-aile çatışmasını yönetmeye çalışmaları ve sosyal destek ağlarını genişletmeleri olarak sıralanabilir. Kurumsal düzeyde ise; kadınların eğitim ve gelişim fırsatlarına erişimini sağlamak, cinsiyet eşitliği politikaları uygulamak, esnek çalışma saatleri sunmak, kreş ve bakım hizmetleri vermek gibi uygulamalar (Cherian,1993: 31; Soysal ve Baynar 2016; Utma, 2019) olarak sıralanabilir. Bu yollar, kadınların cam tavanı kırarak kariyerlerinde ilerlemelerine ve liderlik pozisyonlarına ulaşmalarına yardımcı olabilmektedir.

Cam tavan sendromunun bir bileşeni de çoklu rol model üstlenmedir. Günümüzde, pek çok insan farklı alanlarda başarılı olmak ve kendini geliştirmek için çoklu rol model üstlenmeye çalışmaktadır. Çoklu rol model üstlenmek, bir kişinin birden fazla alanda örnek alınabilecek bir konuma gelmesi, birden fazla sosyal rolü yerine getirmesi anlamına gelmektedir (Soysal ve Baynal, 2016: 228; Akyüz, 2021). Örneğin, bir kadın hem çalışan hem de anne, eş, kız kardeş, arkadaş olabilmektedir. Bu rollerin her biri farklı beklenti, sorumluluk ve zorluklar içermektedir.

Çoklu rol model üstlenmenin hem avantajları hem de dezavantajları vardır. Avantajları arasında; daha fazla sosyal destek, özgüven, yaşam doyumu, daha geniş bir vizyon, daha fazla saygı-takdir, daha güçlü ve esnek bir karakter ile kişisel gelişim sayılmaktadır (Sumra and Schillaci, 2015). Dezavantajları arasında ise; zaman ve enerji kısıtlılığı, stres, çatışma, suçluluk duygusu ve tükenmişlik yer almaktadır (Thoits, 1992: 237; Leblebici ve Karcioğlu, 2014: 5; Sumra ve Schillaci, 2015; İşçi, 2020).

Çoklu rol model üstlenmenin olumsuz yönlerinden biri de, kişinin kendini tanımlama ve ifade etme sürecinde zorluk yaşaması anlamına gelen kimlik karmaşasıdır. Kişi, farklı rol modellerine uyum sağlamak için kendini sürekli değiştirmek zorunda kalmaktadır. Bu da, kişinin kendine ait bir kimlik geliştirememesine ve kendini yeterli hissetmemesine yol açmaktadır. Kimlik karmaşası, kişinin özgüvenini, özsaygısını ve özgünlüğünü olumsuz etkilemektedir (Özgüngör, 2009).

Kişinin farklı rol modellerinin beklentileri arasında sıkışması anlamına gelen rol çatışması da bu kavramın olumsuz yönlerindenidir. Kişi, farklı rol modellerine göre davranmak isterken, bunların birbiriyle çeliştiği durumlarla karşılaşabilmektedir. Bu durum kişinin stresini, kaygısını ve bunalımını arttırmaktadır. Rol çatışması, kişinin performansını, verimliliğini ve mutluluğunu da olumsuz etkilemektedir. (Çoşkun, 2021).

Çoklu rol model üstlenmenin olumsuz yönlerinden bir başkası, sosyal izolasyondur. Sosyal izolasyon, kişinin kendini topluma ait hissetmemesi ve sosyal ilişkiler kuramamasıdır. Kişi, farklı rol modellerine bağlı kalmak için kendini diğer insanlardan uzaklaştırabilmektedir. Bu da, kişinin yalnızlık duygusunu, depresyon riskini ve sosyal beceri eksikliğini arttırmaktadır. Sosyal izolasyon, kişinin sağlığını, refahını ve yaşam kalitesini olumsuz etkilemektedir (Erbaşı and Zaganjori, 2017: 41).

Sonuç olarak, çoklu rol model üstlenmek, kişisel gelişim ve sosyal uyum için faydalı olabilmektedir. Ancak, çoklu rol model üstlenmenin olumsuz yönleri de göz ardı edilmemelidir. Kimlik karmaşası, rol çatışması ve sosyal izolasyon gibi sorunlarla karşılaşmamak için, kişi kendini tanımalı, kabul etmeli, kendine öncelik vermeli, zaman ayırmalı ve kendini sosyalleştirmelidir. Böylece kişi, çoklu rol model üstlenmenin avantajlarından yararlanırken, dezavantajlarından korunabilmektedir.

Çoklu rol model üstlenmenin cam tavan sendromu ile ilişkisi, kadınların iş ve aile hayatı arasında denge kurmaya çalışırken karşılaştıkları zorluklardan kaynaklanmaktadır. Kadınlar, iş hayatında başarılı olmak için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalırken, aile hayatında da geleneksel rolleri yerine getirmek için baskı hissetmektedirler. Bu durum, kadınların kariyer hedeflerini ertelemelerine veya vazgeçmelerine neden

olabilmektedir. Ayrıca, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmeleri için gerekli olan sosyal ağlara katılmalarını da engelleyebilmektedir.

Sonuç olarak, çoklu rol model üstlenme ile cam tavan sendromu arasında önemli bir ilişki vardır. Kadınların hem iş hem de aile hayatında başarılı olabilmeleri için, hem kendilerinin hem de çalıştıkları kurumların bu konuda duyarlı olması gerekmektedir. Buna karşın alan yazında sağlık çalışanlarında cam tavan sendromu üzerine sınırlı sayıda araştırma olduğu belirlenmiş olup (Kafes, 2019), cam tavan ile çoklu rol model üstlenme ilişkisini inceleyen araştırma sadece faktörler boyutunda olmuştur. Bu tür araştırmalar, sağlık sektöründe cinsiyet eşitsizliğinin üstesinden gelmek için gereken politikaların ve stratejilerin belirlenmesine yardımcı olabilmektedir. Bu bağlamda farkındalığın artırılması, sorunların ortaya konulması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi için bu araştırmalara ihtiyaç duyulmaktadır. Tüm bunlar araştırmayı önemli ve özgün kılmaktadır.

### Araştırmanın Amacı

Bu araştırmanın amacı sağlık kurumlarında çalışan kadınlarda çoklu rol model üstlenme ile cam tavan sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaç ışığında geliştirilen hipotezler şöyledir:

H<sub>1</sub>: Kadınların çoklu rol model üstlenme eğilimi yüksektir.

H<sub>2</sub>: Kadınlarda cam tavan sendromu yüksektir.

H<sub>3</sub>: Kadınlarda çoklu rol model üstlenme eğilimi ile cam tavan sendromu arasında ilişki vardır.

### Araştırma Yöntemi

Araştırmada yüz yüze anket yöntemi kullanılmış olup bir eğitim araştırma hastanesinde görev yapmakta olan kadınlar araştırma evrenini oluşturmaktadır. Örneklem yöntemi olarak kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiş olup, yargı ifadelerinin on katı örneklem için yeterli olmaktadır (Tezbaşaran, 1997; DeVellis, 2003) kaynakları referans alınarak minimum örneklem sayısı 230 olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılmayı kabul eden 250 kadın çalışan örnekleme oluşturmaktadır. Araştırmaya başlamadan önce gerekli izinler alınmış ve etik ilkelere riayet edilmiştir. Araştırmanın anket soruları üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde demografik özellikler yer almaktadır. İkinci kısımda çoklu rol model üstlenme ifadelerine yer verilmiş olup, ilgili maddeler Karaca (2007)'nin çalışmasından faydalanılarak oluşturulmuştur. Son kısım ise Saroğlu (2018)'nin ölçek uyarlama çalışmasında kullandığı "Cam Tavan Sendromu" ölçeğinden oluşmaktadır. Cam tavan sendromu ölçeği 18 madde 4 faktörden oluşmaktadır. Birinci faktör "İnkâr Etme" faktörüdür. İkinci faktör "Dayanıklılık", üçüncü faktör "Vazgeçme" ve dördüncü faktör "Kabullenme" faktörüdür.

### BULGULAR

Araştırmanın amacına uygun olarak elde edilen bulgular sırası ile sunulmuştur.

**Tablo 1:** Tanımlayıcı Veriler

Yaş	n	%	Eğitim Düzeyi	n	%
18-25	39	15,6	Lise	62	24,8
26-35	147	58,8	Ön Lisans	33	13,2
36-45	58	23,2	Lisans	104	41,6
46-55	6	2,4	Lisans Üstü	51	20,4
Medeni Durum	n	%	Çocuk Durumu	n	%
Bekar	116	46,4	Çocuk Yok	163	65,2
Evli	134	53,6	1	59	23,6
Unvan	n	%	2	28	11,2
Hekim	11	4,4	Mesleki Deneyim	n	%
Sağlık Lisansiyeri	33	13,2	1-5 yıl	143	57,2
Sağlık Teknikeri	86	34,4	6-10 yıl	59	23,6
Yönetici	10	4,0	11-15 yıl	22	8,8
İdari Personel	110	44,0	16-20 yıl	20	8,0
<b>Toplam</b>	<b>250</b>	<b>100</b>	21 ve Üzeri	6	2,4

Araştırmaya katılan 250 kadın çalışanın yaşları ağırlıklı olarak 26-35 aralığındadır. Katılımcıların eğitim düzeyi en fazla lisans mezunlarından oluşmaktadır. Katılımcıların unvanları incelendiğinde, idari personelin yoğunlukta olduğu, onu sağlık teknikerlerinin ve sağlık lisansiyerlerinin takip ettiği görülmektedir. Yine çoğunluğu 1-5 yıl aralığında çalıştıklarını belirtmiştir.

## Çoklu Rol Model Ölçeğine Ait İstatistiksel Analizler

Burada “Çoklu Rol Model” ölçeğine (ÇRM) ait istatistiksel analizler sırası ile verilmiştir. Ölçek araştırmacı tarafından yeniden şekillendirildiği için öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmış, sonrasında ortalamaları incelenmiştir.

**Tablo 2.** Çoklu Rol Model Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi

Kodlar	YARGI İFADELERİ	Ortalama	Varyans	Korelasyon	Cronbach's Alpha
ÇRM 1	Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir eş olmasını önler.	4,75	3,93	,609	,614
ÇRM 2	Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne olmasını önler.	4,52	3,43	,722	,470
ÇRM 3	Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.	4,63	4,20	,406	,852

Ölçek maddelerine ait varyans, korelasyon ve güvenilirlik sonuçlarına göre beş madde olarak uygulanan ölçekte yer alan iki maddenin korelasyon değerleri 0,400 altında olduğu için analizlerden çıkarılmış, analizlere Tablo 2’de yer alan üç madde üzerinden devam edilmiş ve ölçek üç maddeden oluşmuştur.

**Tablo 3.** Çoklu Rol Model Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Yargı İfadesi	Faktör Yükleri	Faktör Açıklayıcılığı	(C $\alpha$ )
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir eş olmasını önler.	,865		
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne olmasını önler.	,915	67,405	,743
Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.	,660		

\* TVA: 67,40; KMO Testi: 0,577; Bartlett Testi ( $\chi^2$ : 252,691; sd: 3; p: 0,000)

Çoklu rol model ölçeğine ilişkin Açıklayıcı Faktör Analizi incelendiğinde, ölçek tek faktör üç maddeden oluşmaktadır ve faktör açıklayıcılığı 67,405’ tir. Ölçeğin güvenilirliği ise 0,743 ile yüksek bulunmuştur. Bu bağlamda; ölçek güvenilirliği ve geçerliliği test edilmiştir.

**Tablo 4.** Çoklu Rol Model Yaklaşımı Ortalamaları

	n	Minimum	Maximum	Ort $\pm$ Ss
<b>Çoklu Rol Model Ölçeği Genel Ortalama</b>	<b>250</b>	<b>1,00</b>	<b>4,67</b>	<b>2,31<math>\pm</math>,92</b>
1.Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir eş olmasını önler.	250	1,00	5,00	2,20 $\pm$ 1,07
2.Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne olmasını önler.	250	1,00	5,00	2,42 $\pm$ 1,12
3.Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.	250	1,00	5,00	2,32 $\pm$ 1,21

Katılımcıların çoklu rol model üstlenme eğilimleri Tablo 4’te görülmektedir. Buna göre kadınların çoklu rol model üstlenme eğilimi genel ortalaması düşüktür (2,31 $\pm$ ,92). Buna göre; H<sub>1</sub>: “Kadınların çoklu rol model üstlenme eğilimi yüksektir” hipotezi reddedilmiştir. Kadınlar tüm rollerine rağmen iş hayatında başarılı olacaklarını düşünmektedir.

## Cam Tavan Sendromuna Ait İstatistiksel Analizler

Cam tavan sendromuna ait ortalamalar Tablo 5’ de verilmiştir.

**Tablo 5.** Cam Tavan Sendromu Ortalamaları

	n	Minimum	Maximum	Ort $\pm$ Ss
Cam Tavan Sendromu	250	1,33	4,00	2,66 $\pm$ ,50
İnkâr Etme	250	1,00	5,00	3,04 $\pm$ ,81
Dayanıklılık	250	1,00	4,20	2,61 $\pm$ ,67
Vazgeçme	250	1,00	5,00	2,08 $\pm$ ,79
Kabullenme	250	1,00	4,50	2,84 $\pm$ ,65

Katılımcıların cam tavan sendromu ortalamaları incelendiğinde cam tavan sendromlarının düşük olduğu (2,66  $\pm$  ,50) görülmektedir. Buna göre H<sub>2</sub>: “Kadınlarda cam tavan sendromu yüksektir” hipotezi reddedilmiştir. Faktörler boyutunda incelendiğinde iş yerinde kadınlara yönelik haksız uygulamaların olduğuna yönelik ifadelerin yer aldığı inkâr etme faktörünün diğerlerine göre yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum ise cam tavan sendromunda çevrenin etkisini göstermektedir.

**Tablo 6.** Çoklu Rol Model Üstlenme ile Cam Tavan Sendromu İlişkisi

		Cam Tavan	İnkar Etme	Dayanıklılık	Vazgeçme	Kabullenme	Çoklu Rol Model
Cam Tavan	r	1	,749**	,834**	,569**	,534**	,503**
	p		,000	,000	,000	,000	,000
İnkar Etme	r		1	,680**	,040	,119	,274**
	p			,000	,528	,061	,000
Dayanıklılık	r			1	,284**	,205**	,368**
	p				,000	,001	,000
Vazgeçme	r				1	,327**	,371**
	p					,000	,000
Kabullenme	r					1	,393**
	p						,000
Çoklu Rol Model	r						1
	p						

Çoklu rol model üstlenme eğilimi ile cam tavan sendromu arasındaki ilişkinin düzeyi  $r=0,503$  olduğundan, pozitif yönlü orta düzey bir korelasyon olduğu görülmekte olup; korelasyon düzeyi anlamlıdır ( $p<0,005$ ). Buna göre  $H_3$ : “Kadınlarda çoklu rol model üstlenme eğilimi ile cam tavan sendromu arasında ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir. Bu bağlamda; çoklu rol model üstlenme eğilimi arttıkça cam tavan sendromu düzeyi de artmaktadır.

**Tablo 7.** Çoklu Rol Model Üstlenmenin Cam Tavan Sendromuna Etkisi

		B	Ss	Beta	T	p
Çoklu Rol Model	Cam Tavan Sendromu	-1,111	,394		-2,822	,005*
	İnkar Etme	,278	,118	,186	2,354	,019*
	Dayanıklılık	,154	,150	,085	1,026	,306
	Vazgeçme	,239	,096	,156	2,477	,014*
	Kabullenme	,494	,112	,266	4,411	,000*

$R=0,465$ ,  $R^2=0,216$ ,  $F=16,922$ ,  $p=0,000$ \*

Lineer Regresyon Analizi uygulanmıştır. \* $p<0,005$

Tablo 7’de çoklu rol model üstlenmenin cam tavan sendromuna etkisini belirlemeye yönelik Lineer Regresyon Analizi sonuçları verilmiştir.

Tablo incelendiğinde; çoklu rol model üstlenmenin cam tavan sendromuna anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir ( $R=0,465$ ,  $R^2=0,216$ ,  $F=16,922$ ,  $p=0,000$ ). Buna göre çoklu rol model üstlenme cam tavan sendromunun toplam varyansının %0,21’ini açıklamaktadır. Çoklu rol model üstlenme eğilimi cam tavan sendromunu 0,465 kat artırmaktadır ( $p<0,005$ ). Alt faktörlerle ilişkisi incelendiğinde ise en yüksek etkisinin kabullenme faktöründe olduğu ( $B=0,495$ ,  $p=0,000$ ), dayanıklılık faktöründe ise anlamlı etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu bağlamda; çoklu rol model üstlenme eğilimi yüksek olan kadınların cam tavanı kabullenme oranları da yüksektir, buna karşın cam tavanı kabullenmeyen direnen kadınlar çoklu rol model üstlenme de mücadeleye devam etmektedir.

## SONUÇ VE TARTIŞMA

Cam Tavan Sendromu, kadınların iş hayatında erkeklerle eşit haklara sahip olmalarına rağmen, üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin engellenmesi olarak tanımlanmaktadır (Torun, 2023: 70). Bu sendromun nedenleri arasında toplumsal cinsiyet rolleri, ayrımcılık, önyargı, kurumsal kültür ve politikalar sayılabilmektedir. Kadınlar, hem iş hem de aile hayatında çoklu rol model üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu roller arasında denge kurmak, kadınların kariyer gelişimlerini olumsuz etkileyebilmektedir. Sağlık kurumları ise iş yükü, verilen hizmet olarak özel bir yere sahiptir ve kadın yoğun çalışma ortamı söz konusudur. Bu bağlamda; cam tavan sendromu sağlık kurumlarının etkin hizmet sunumuna engel olabilecek bir kavramdır. Bu kapsamda araştırma, kadınlarda çoklu rol model üstlenmenin cam tavan sendromu ile ilişkisini incelemek amacıyla yapılmıştır.

Araştırma sonucunda, kadınların cam tavan sendromu ve çoklu rol model üstlenme eğilimleri düşük çıkmıştır. Alan yazın incelendiğinde ise; Kılıç ve Çakıcı (2016), sağlık alanında çalışan kadınlarda orta düzeyde cam tavan algısı olduğunu bulmuştur. Demir ve Kartal (2018) da İzmir ilinde bir devlet hastanesinde yaptıkları çalışmada, sağlık çalışanlarının cam tavan algısının orta düzeyde olduğunu belirlemişlerdir. Yine Akyurt (2018), radoloji biriminde çalışan kadınların cam tavan algısının olduğunu bulmuştur. Aydemir (2020)’ e göre sağlık sektöründe çalışan kadınlar, erkeklere göre daha özgürlükçü bir toplumsal cinsiyet tutumuna sahiptir ve erkeklerden daha fazla cam tavan engelleri ile karşılaşmaktadır. Akça vd. (2022) de sağlık çalışanlarında cam tavan algısını orta düzeyde bulmuştur.

Yine araştırma sonucuna göre çoklu rol model üstlenme eğilimi cam tavan sendromunu etkilemektedir. Buna göre çoklu rol model üstlenme eğilimi yüksek olan kadınların cam tavanı kabullenme oranları da yüksektir, buna karşın cam tavanı kabullenmeyen, direnen kadınlar çoklu rol model üstlenirse de mücadeleye devam etmektedir. İpçioğlu vd. (2018) de araştırmalarında, cam tavanda toplumsal faktörlerin etkisi olsa dahi daha çok kişinin kendisinden kaynaklı bir engel olduğunu tespit etmişlerdir. Hoşgör vd. (2016) cam tavan sendromunun nedenleri içinde çoklu rol üstlenmenin yüksek puana sahip olduğunu belirlemişlerdir. Araştırmada, kadınlar çoklu rol model üstlenmenin değil kişilerin ve iş kültürünün cam tavan sendromuna neden olduğunu ifade etmektedir. Soysal ve Baynar (2016) da sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışma sonucunda yapılan çalışmaların genelinde kadınların cam tavan engelini evliliğin değil; iş hayatında evli kadınlara karşı olan tutumların meydana getirdiğini düşünmektedirler. Katılımcılar evliliğin kariyerlerini doğrudan etkilemediğini fakat evlilik ile ortaya çıkan sebepler ve artan sorumluluklar nedeniyle cam tavan engelleri ile karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Öztürk ve Bilkay (2016) da çalışmaları sonucunda; sağlık alanında çalışan kadınlarda cam tavan algısının olduğunu, fakat kadınların çoklu rol model üstlenmelerinin kariyerlerine engel olarak görmediklerini belirlemişlerdir.

Bu bağlamda cam tavan sendromu ile mücadele etmek için çoklu rol model üstlenme noktasında başarılı olmak önemlidir. Çoklu rol model üstlenmek, hem kişisel hem de toplumsal açıdan önemli bir konudur. Bu konuda başarılı olmak için azimli, sabırlı ve disiplinli olmak gerekmektedir. Bu elbette kolay bir iş değildir. Bu yolda başarılı olmak için bazı ipuçları şunlardır:

- ✓ Çoklu rol model üstlenmek istenen alanlar iyi belirlenmelidir. Kişiler kendisine uygun, ilgi duyduğu ve yetenekli olduğu alanları seçmelidir. Bunun için ise kendini tanımalı, kabul etmeli ve kendine öncelik vermelidir.
- ✓ Çoklu rol model üstlenmek istenilen alanlarda örnek alınabilecek kişiler bulunmalıdır.
- ✓ Kişiler rol aldıkları alanlarda plan yapmalı, somut, ölçülebilir ve ulaşılabilir hedefler koymaya dikkat etmelidir. Aynı zamanda kendini sürekli geliştirmeli, hata ve eksiklerinden ders çıkarmalıdır.

Araştırma sonuçları ışığında; sağlık hizmetleri alanında cam tavan etkisinin azaldığı, cam tavan sendromunun kadınların bakış açısından etkilendiği söylenebilir. Bundan sonra çalışma yapacak araştırmacılara örnekleme genişleterek ve farklı değişkenleri de ekleyerek çalışma yapmaları önerilmektedir. Farklı sağlık kurumlarından yöneticiler ile çalışmalar yapılarak sağlık hizmetlerinde çalışan kadınlara yönelik genelleme yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Akca, N., Çakmak, A. & Şahin, H. (2022). "Cam Tavan Sendromu ve Mobbing: Kadın Sağlık Çalışanları Üzerine Bir Araştırma", Akademik Hassasiyetler, 9 (20): 89-106.
- Akyurt, N. (2018). "Kadın Çalışanlarda Kariyer Engelleri: Radyoloji Çalışanları Örneği", İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi, 6 (1): 85-107.
- Aydemir, İ. (2020). "Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algılarının Toplumsal Cinsiyet Algısı İle İlişkisi", Batı Karadeniz Tıp Dergisi, 4 (3): 167-180.
- Cherian, J. (1993). "Asian Americans: An Emerging Force to Break the Glass Ceiling", Journal of Library and Information Science, 24-31.
- Coşkun, Ö. F. (2021). "Kadınların Kariyer Yolculuklarındaki Engellere Metaforik Bir Bakış", Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi, 11 (4): 2048-2062.
- Demir, H., & Kartal, N. (2018). "Sağlık Çalışanlarının Cam Tavan Algısı", Genel Tıp Dergisi, 28(2): 48-56.
- Erbasi, A., & Zaganjori, O. (2017). "Sosyal İzolasyonun Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisi", Yönetim ve Ekonomi Dergisi, 24 (1): 39-52.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G., & Memiş, K. (2016). "Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği", Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 13(35): 5-27.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. & Şen, H. (2018). "Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma", Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 10 (25): 686-709.
- İşçi N. (2020). "Nedensel Yükleme Kuramı Doğrultusunda Verilen Eğitimin Hemşirelerin Kariyer Engelleri Ve Nedensel Yükleme Üzerine Etkisi", Doktora tezi, İnönü Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

- Jackson, J. C. (2001). "Women Middle Managers' Perception of the Glass Ceiling", *Women In Management Review*, 16 (1): 30-41.
- Kafes, M. (2019). "Türkiye'de Kadınların Maruz Kaldığı Cam Tavan Davranışı Üzerine Sağlık Kurumlarında Yapılmış Çalışmaların Bir İncelemesi", *Necmettin Erbakan Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 2(1): 25-30.
- Karaca, A. (2007). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma", Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kılıç, T., & Çakıcı, A.B. (2016). "Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi", *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3): 24-38.
- Korkmaz, H. (2016). "Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu". *Alternatif Politika*, 8 (Special): 95-112.
- Leblebici, Y. & Karcıoğlu, F. (2014). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama". *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4): 12-27.
- Mattis, M. C. (2004). "Women Entrepreneurs: Out From Under the Glass Ceiling", *Women in Management Review*, 19 (3): 54-163.
- Özgüngör, S. (2009). "Postmodern Değerler, Kimlik Oluşumu ve Yaşam Doyumu", *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*.
- Öztürk, Z. & Bilkay, T.A. (2016). "Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları", *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3 (6): 89-102.
- Saroğlu, Z. B. (2018). "Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz" Yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Soysal, A. & Baynal, T. (2016). "Sağlık Kurumlarında Cam Tavan Sendromu: Kayseri Özel Sağlık Kurumlarında Bir Araştırma", *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13 (2): 12-27.
- Sumra, M.K. & Schillaci, M.A. (2015). "Stress and the Multiple-Role Woman: Taking a Closer Look at the "Superwoman"" *Plos One*, 10 (3), <https://doi.org/10.1371/journal.pone.01209522>
- Thoits, P. A. (1992). "Identity Structures and Psychological Well-Being: Gender and Marital Status Comparisons", *Social Psychology Quarterly*, 55 (3): 236-256. <http://dx.doi.org/10.2307/2786794>
- Torun, B. T. (2023). "Cam Tavan Sendromu". (Ed. Erdoğan Kaygın, Ethem Topçuoğlu, Burcu Turan Torun) *Yönetim ve Organizasyon Sendromları* ss. 2, 69-78. Eğitim Yayınevi, Konya.
- Utma, S. (2019). "Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1): 44-58.