



SAĞLIK BİLİMLERİ FAKÜLTESİ ÖĞRENCİLERİNİN CAM TAVAN SENDROMU HAKKINDAKİ GÖRÜŞLERİ

FACULTY OF HEALTH SCIENCES STUDENTS OF OPINION ABOUT GLASS CEILING SYNDROME

Seda KURT*
Melahat AKGÜN KOSTAK**

Öz

Bu çalışma, Sağlık Bilimleri Fakültesi Öğrencilerinin “Cam Tavan Sendromu” ile ilgili görüşlerini belirlemek amacıyla yapıldı. Tanımlayıcı tipteki araştırma Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencileri (n=550) ile gerçekleştirildi. Veriler; literatür doğrultusunda geliştirilen “Anket Formu” ile toplandı. Öğrencilerin %83,6’sı kadın, %16,4’ü erkek, yaş ortalaması 20,2±1,5 idi. Öğrencilerin %60’ı Hemşirelik, %26,2’si Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon ve %13,8’i Beslenme ve Diyetetik bölümü öğrencisiydi. Öğrencilerin sadece %21,9’unun “Cam Tavan Sendromu” kavramını bilmediği saptandı. Çalışmada öğrencilerin cinsiyet, bölüm ve sınıfların “cam tavan sendromu algılarını” etkilediği belirlendi. Kız öğrenciler ve hemşirelik bölümü öğrencileri çalışma yaşamının iyi bir anne ve eş olmayı etkilemeyeceğini (p<0,001; =0,017), kadınların liderlik ve yöneticilik yapabileceğini (p<0,001; p<0,001), çocuk sahibi olmanın kariyer için engel olmayacağını (p<0,001; p=005) belirttiler. 1. sınıf öğrencileri de çalışma yaşamının iyi bir anne ve eş olmayı etkilemeyeceğini (p=0,048) belirtti. Bu sonuçlar doğrultusunda tüm öğrencilere üniversite eğitim sırasında cinsiyet eşitliği, katılımcı yönetim, liderlik ile ilgili eğitim ve seminerler düzenlenmesi önerilebilir.

Anahtar Kelimeler: Öğrenci, Cam Tavan Sendromu, Hemşirelik, Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik.

Abstract

This study was conducted to determine the opinions of the students of the Faculty of Health Sciences on “Glass Ceiling Syndrome”. The descriptive study was conducted with the students of the Faculty of Health Sciences (n = 550). The data were collected with the “Questionnaire Form” developed in accordance with the literature. The average age of students were 20.2±1.5 years, 83.6% were women and 16.4% were men. The students of 60% were Nursing Department, 26.2% Physical Therapy and Rehabilitation Department and 13.8% Nutrition and Dietetics Department. Only 21.9% of the students stated that know the concept of “Glass Ceiling Syndrome”. In the study, it was determined that gender, department and grade affected the perception of “Glass Ceiling Syndrome”. Female students and nursing students stated that working life does not affect a good mother and spouse (p <0.001; =0.017), women can do leadership and management (p<0.001; p<0.001), having children does not prevent women’s career (p<0.001; p=005). 1st grade students also stated that working life does not affect a good mother and spouse (p = 0.048). According to these results it can be suggested that organizing seminars and education related to gender equality, participatory management, leadership for all students during university.

Keywords: Student, Glass Ceiling Syndrome, Nursing, Physical therapy and Rehabilitation, Nutrition and Dietetics.

1. Giriş

Son yirmi yılda iş dünyasının yaşadığı en önemli devrim niteliğindeki gelişmelerden biri kadınların yoğun biçimde iş yaşamına girmesidir (Karaca, 2007). Kadının çalışma yaşamına girmesi; ona kimlik kazandırması ve sosyal hayatta yer edinmesini sağlayan önemli bir konudur (Güner, 2011). Kadınlar iş yaşamında ve sosyal yaşamlarında söz sahibi olmak için yükselmek istemektedirler. Ancak kadınların çalışma hayatında “çalışan işçi” pozisyonundan “yönetici” kademesine gelmeleri kolay olmamaktadır (Türkkahraman Şahin, 2010; Nergiz Yemen, 2011). Sayıları her geçen gün artan kadın yöneticiler de buldukları konumlarda engellerle karşılaşmaktadırlar (Öğüt, 2006).

Cinsiyet çalışma yaşamının önemli bir belirleyicisidir. Ataerkil düzende kabul edilen erkeğin üstün olduğu görüşü iş yaşamında da kendini göstermektedir Gül ve Oktay, 2009). Kadından toplumun ona değer biçtiği role uygun hareket etmesi beklenmektedir. Çalışma yaşamında kadınlar toplumun kadınlara yüklediği rol ve sorumluluklar nedeniyle olumsuz tutum ve davranışlarla karşı karşıyadırlar. Kadınların cinsiyetlerinden dolayı yönetim kademelerine yükselmelerini engelleyen bu engeller “cam tavan” olarak adlandırılmaktadır (Dolmacı ve Şalvarlı Türeli, 2012; Taşkın ve Çetin, 2012).

* Dr. Öğr. Üyesi, Trakya Üniversitesi, İç Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, sedakurt81@gmail.com

**Doç. Dr., Trakya Üniversitesi, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği Anabilim Dalı, melahatakunkostak@trakya.edu.tr



“Cam Tavan Sendromu” 1970’li yıllarda Amerika Birleşik Devletleri’nde psikoloji alanında yapılan bir deney sonucu ortaya çıkmıştır. Bu deneyde, pirelerin farklı yüksekliklerde zıplayabildiklerinden yola çıkılarak, pireler 30 cm. yükseklikte bir cam fanus içine konmuş ve fanusun altına konan metal zemin ısıtılmıştır. Sıcaklığın etkisiyle pireler kaçmaya çalışmış fakat başlarını cama çarparak düşmüşlerdir. Zemin sıcak olduğundan pireler tekrar zıplamış ve başlarını yine cama vurmuşlardır. Pireler camı görmediklerinden kendilerini neyin engellediğini anlayamamış ancak tekrar tekrar başlarını cama vuran pireler 30 santimetreden fazla zıplamamayı öğrenmişlerdir. Tüm pirelerin artık sadece 30 santimetre zıpladığı gözlemlenince, fanusun üzerindeki cam kaldırılır, zemin ısıtılır. Sıcağa rağmen tüm pirelerin 30 santimetre zıpladıkları görülür. Artık engel yoktur, ama pireler kaçamazlar, buna cesaret edemezler. Engel artık zihindedir; dış engel yoktur ancak iç engel vardır. Psikoloji alanındaki bu deneyden yola çıkarak, örgütsel önyargıların neden olduğu, kadınların özellikle üst düzey yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen yapay engeller “Cam Tavan Sendromu” olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2011).

“Cam tavan” kavramı, ilk olarak 1986 yılında Wall Street Journal’da “iş yaşamında kadın” adlı haberde kullanılmış ve “Kadınların işletmelerde bir üst pozisyona geçerken karşılaştığı her türlü engel ve haksızlıktır” şeklinde tanımlanmıştır (Yoğun Erçen, 2008). Cam tavanla anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir. Kadınların belirli bir düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerinden sonra terfi bekledikleri sırada bilinmeyen nedenlerden dolayı istedikleri terfiyi alamama durumu olarak açıklanmaktadır Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007).

Yönetici kadınlar toplumda var olan genelleme ve önyargılardan etkilenir. Kadınlara atfedilen duygusallık, insancılık, pasiflik, akılcı olamama, çok yönlü düşünememe gibi özelliklerin yöneticilikte olumsuz sonuçlar doğurabileceği şeklinde yanlış ve yaygın bir inanış vardır. Sözü edilen bu önyargılar kadının üst düzey yönetici olması önünde engel teşkil edebilmektedir Tükeltürk Aydın ve Şahin Perçin, 2008).

Diğer ülkelerde de cam tavan olarak adlandırılan görünmez engeller tanımlanmakta ve kadınlar gerekli deneyim ve eğitime sahip olsalar da çalışan kadın için ev ve ailedeki rol ve sorumluluklarının değişmediği görülmektedir (Hoobler, Wayne ve Lemmon, 2009; Baxter ve Wright, 2000; Albrecht, Björklund ve Vroman, 2003). Bu durumda iş yaşamına katılan kadın, toplumsal ve kültürel olarak ona yüklenen eş ve annelik rolünü ve beraberinde getirdiği sorumlulukları da birlikte yüklenmektedir. Bu durumda kadın bu rollerin (çalışan kadın, eş, anne) çerçevesinde hem çalışma yaşamını hem de sosyal yaşamını sürdürmektedir (Karaca, 2007). Kadın, eş ve anne olarak ailedeki işleri yaparken aynı zamanda günümüzde dayanılmaz boyutlara varan iş yaşamının getirdiği rekabet ortamında başarılı olmak zorundadır (Taşkın ve Çetin, 2012).

Kadınların iş yaşamındaki çalışma koşullarına bakıldığında; daha çok aile içindeki rollerine yakın iş ve meslekleri tercih ettikleri, erkeklerin ise karar vermeyi gerektiren, yüksek statüsü olan iş ve meslekleri tercih ettikleri görülmektedir. Bu bağlamda değerlendirildiğinde yakın geçmişe kadar sadece kadın mesleği olan hemşirelik mesleğinin üyesi olan hemşireler ve çalışanlarının çoğunun kadınlardan oluştuğu fizyoterapist ve diyetisyenler toplumun cinsiyetle ilgili kalıp yargılarından yoğun etkilenmiştir ve etkilenmektedir (Öğüt, 2006; Terzioğlu ve Taşkın, 2008).

Çalışmanın amacı hemşire, fizyoterapist ve diyetisyen adaylarının cam tavan sendromunu ve çalışma yaşamına etkilerini bilmesi, kariyerleri genellikle engellenen bu meslek üyesi kadınların karşılaştıkları engellerle ilgili farkındalığın artırılmasını sağlamaktır.

Bu çalışma; Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin “Cam Tavan Sendromu” ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapıldı.

2. Yöntem

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Tanımlayıcı tipte gerçekleştirilen çalışmanın evrenini Trakya Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Hemşirelik (N=361), Fizyoterapi ve Rehabilitasyon (N=234) ve Beslenme ve Diyetetik (N=156) bölümü öğrencileri toplam (N=751), örneklemini ise 15 - 22 Şubat 2013 tarihleri arasında derslere devam eden Hemşirelik (n=330), Fizyoterapi ve Rehabilitasyon (n=144) ve Beslenme ve Diyetetik (n=76) bölümü öğrencileri oluşturdu (n=550, %73).

2.2. Veri Toplama Aracı

Veriler literatür doğrultusunda oluşturulan “Anket Formu” ile elde edildi Karaca, 2007; Nergiz ve Yemen, 2011; Örucü, Kılıç ve Kılıç, 2007; Tükeltürk Aydın ve Şahin Perçin, 2008). Üç bölümden oluşan form; öğrencilerin sosyo-demografik özelliklerini (sınıf, yaş, cinsiyet) içeren 3 soru, kariyer konusundaki düşünceleri (Kariyer yapmayı düşünüyor musunuz?, Hedeflediğiniz kariyer basamağı hangisidir?) içeren 7 soru ve “Cam Tavan Sendromu” ile ilgili görüşlerini (“Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur”, “Evlilik kadının kariyeri için engeldir”, “Çalışma yaşamı bir kadının iyi anne ve eş



olmasını engeller”, “Bekar kadınlar yöneticilikte daha başarılı olurlar” vb.) şeklindeki maddeleri içeren, “katılıyorum”, “katılmıyorum” ve “kararsızım” seçenekleri olan 20 soru olmak üzere 30 sorudan oluştu.

2.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Verilerin analizi için SPSS 20.0 programı kullanıldı. Öğrencilerin sosyo-demografik özellikleri, kariyer konusundaki düşünceleri ve cam tavan sendromuyla ilgili görüşleri yüzdelik, ortalama-standart sapma, öğrencilerin cinsiyet, sınıf, bölüm vb. özellikleri ile cam tavan sendromu ile ilgili görüşlerinin karşılaştırılmasında ki-kare testi kullanıldı. İstatistiksel anlamlılık düzeyi $p < 0,05$ olarak kabul edildi.

2.4. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırma için Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığı’ndan yazılı izin alındı. Çalışmaya katılan öğrencilere araştırmanın amacı açıklandı. Öğrencilere; anketlere isim yazılmayacağı, araştırma verilerinin sadece bilimsel amaçla kullanılacağı ve gizlilik ilkesine uyulacağı söylendi. Öğrencilerin sözel onamları alındı. Formlar öğrencilere dersliklerde dağıtıldı, anketlerin yanıtlanması 8-10 dakika sürdü. Araştırma süresince bireysel hakların korunması gerektiğinden insan hakları Helsinki Deklarasyonu’na sadık kalındı.

3. Bulgular

Öğrencilerin %83,6’sı kadın, %16,4’ü erkek, yaş ortalaması $20,2 \pm 1,5$ (min:17- max:28) bulundu. Öğrencilerin %60’ı Hemşirelik, %26,2’si Fizik Tedavi ve Rehabilitasyon, %13,8’i Beslenme ve Diyetetik bölümü öğrencisi, çoğu (%41,1) 1.sınıf öğrencisi idi (Tablo 1).

Tablo 1: Öğrencilerin Bazı Özelliklerinin Dağılımı

Özellik	Sayı	%
Cinsiyet		
Kadın	460	83,6
Erkek	90	16,4
Bölüm		
Hemşirelik	330	60,0
FTR	144	26,2
Beslenme ve Diyetetik	76	13,8
Sınıf		
1.sınıf	226	41,1
2.sınıf	138	25,1
3.sınıf	100	18,2
4.sınıf	86	15,6

Öğrencilerin çoğunun (%88,4) kariyer yapmayı düşündüğü, yarıdan fazlasının (%54,7) hedeflediği kariyer basamağının yüksek lisans olduğu belirlendi. Ayrıca öğrencilerin %75,1’i sertifika programlarına katılmayı, %75,6’sı yabancı dil eğitimi almayı, %45,6’sı yurt dışı programlarına katılmayı, %44’ü yöneticilikle ilgili sertifika programlarına katılmayı düşündüğünü belirtti. Öğrencilerin %52,4’ünün mezuniyet sonrası hastane/klinikte, %29,6’sının akademisyen olarak, %18’inin de sağlık kuruluşunda yönetici olarak çalışmak istedikleri belirlendi (Tablo 2).

Tablo 2: Öğrencilerin Kariyer Konusundaki Düşünceleri

ÖZELLİKLER	Sayı	%
Kariyer yapmayı düşünme durumları		
Evet	486	88,4
Hayır	64	11,6
Hedeflenen kariyer için eğitim basamağı		
Yüksek lisans	301	54,7
Doktora	91	16,5
Doçent	25	4,5
Profesör	69	12,5
Mesleki kariyer için diğer planlar		
Sertifika programları	413	75,1
Yabancı dil eğitimi	416	75,6
Yurt dışı programları	251	45,6
Yöneticilikle ilgili sertifika programları	242	44,0
Mezun olduktan sonra mesleğini yapmayı düşünme		
Evet	511	92,9
Hayır	39	7,1
Çalışmayı planladığı alan		



Hastane/klinik	288	52,4
Üniversite/akademisyen	163	29,6
Sağlık kuruluşunda/yönetici olarak	99	18,0
“Cam Tavan Sendromu” kavramını bilme		
Evet	115	20,9
Hayır	435	79,1
Nereden öğrendiği (n=115)*		
Okuldan	46	40,0
Tv, internet	33	28,7
Seminer, konferans	18	15,6
Gazete, dergi	15	13,1
Arkadaşlarından	38	33,0

*Birden fazla seçenek işaretlenmiştir.

Öğrencilerin %79,1’i “Cam Tavan Sendromu” kavramını bilmediği, bilenlerin %40’ının bu kavramı okulda öğrendiği belirlendi (Tablo 2). Öğrencilerin “Cam Tavan Sendromu” ile ilgili görüşlerini belirleyen ifadeler Tablo 3’de verilmiştir. Bu çalışmada öğrencilerin %42,2’sinin “Yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları cinsiyete göre farklılık gösterir”, %43,6’sının “Kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememesinde erkeklerin etkisi vardır” ifadelerine katıldığı belirlendi (Tablo 3).

Öğrencilerin çoğunluğunun “Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur”, “Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir”, “Kadınların liderlik ve yöneticilik yönleri sınırlıdır”, “Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir” ifadelerine katılmadıkları belirlendi (Tablo 3).

Tablo 3: Öğrencilerin “Cam Tavan Sendromu” İle İlgili Görüşleri

İFADELER	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum	
	n	%	n	%	n	%
Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur	81	14,7	73	13,3	396	72,0
Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir	84	15,3	103	18,7	363	66,0
Evli olmak kadının kariyeri için engeldir	53	9,6	73	13,3	424	77,1
Yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları cinsiyete göre farklılık gösterir	232	42,2	157	28,5	161	29,3
Kadınların iş yaşamında yükselebilmesi için erkeklerden daha fazla çalışması gerekir	163	29,6	94	17,1	293	53,3
Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır	78	14,2	73	13,3	399	72,5
Kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememesinde erkeklerin etkisi vardır	240	43,6	154	28	156	28,4
Kadınların birbirlerini çekememeleri iş yaşamında üst düzey görevlere gelmelerini engeller	289	52,5	139	25,3	122	22,2
Kadınların ailevi sorumluluklarının olması yönetici pozisyonlarına yükselmesine engeldir	211	38,4	159	28,9	180	32,7
Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir	83	15,1	83	15,1	384	69,8
Kadınların duygusal olmaları yöneticilikte başarılı olmalarını engeller	148	26,9	158	28,7	244	44,4
Kadınlar iş yaşamında yöneticilik pozisyonlarına gelme konusunda isteksizdirler	51	9,3	106	19,3	393	71,5
Kadınlar iş yaşamında maaş, prim, statü konularında ayrımcılığa maruz kalırlar	203	36,9	156	28,4	191	34,7
Kadınların rol model alabileceği yeterli sayıda kadın yönetici yoktur	294	53,5	134	24,4	122	22,2
Kadınların çocuk sahibi olmaları işlerini aksatır	150	27,3	148	26,9	252	45,8
Kadınların kariyer gelişimleri için sosyal hayattan fedakarlıkta bulunmaları gerekir	297	54,0	131	23,8	122	22,2
Ev işlerinde eşler arasında eşit paylaşım gereklidir	458	83,3	39	7,1	53	9,6
Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve eş olmasını engeller	79	14,4	120	21,8	351	63,8
Kadınlar iş dünyasının zorluklarına erkekler kadar direnç gösteremezler	141	25,6	147	26,7	262	47,6
Bekar kadınlar yöneticilikte daha başarılı olurlar	195	35,5	153	27,8	202	36,7



Tablo 4: Öğrencilerin Cinsiyet ve Bölümlerine Göre “Cam Tavan Semdromu” İle İlgili Görüşlerinin Karşılaştırılması
“Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur”

ÖZELLİKLER	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		χ^2 p
	n	%	n	%	n	%	
Cinsiyet							
Kadın	47	58,0	46	63,0	367	92,7	85,156
Erkek	34	42,0	27	37,0	29	7,3	<0,001
Bölüm							
Hemşirelik	41	50,6	34	46,6	255	64,4	19,104
FTR	32	39,5	28	38,4	84	21,2	<0,001
Beslenme	8	9,9	11	15,1	57	14,4	
“Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir”							
Cinsiyet							
Kadın	61	72,6	87	84,5	312	86,0	17,768
Erkek	23	27,4	16	15,5	51	14,0	<0,001
Bölüm							
Hemşirelik	41	48,8	71	68,9	218	60,1	9,996
FTR	30	35,7	24	23,3	90	24,8	0,041
Beslenme	13	15,5	8	7,8	55	15,2	
“Evli olmak kadının kariyeri için engeldir”							
Cinsiyet							
Kadın	34	64,2	59	80,8	367	86,6	17,768
Erkek	19	35,8	14	19,2	57	13,4	<0,001
Bölüm							
Hemşirelik	26	49,1	50	68,5	254	59,9	9,490
FTR	21	39,6	18	24,7	105	24,8	0,050
Beslenme	6	11,3	5	6,8	65	15,3	

Öğrencilerin cinsiyetleri ve bölümleri ile “Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur” ifadesine katılma durumları arasında anlamlı fark vardı ($\chi^2=85,156$, $p<0,001$; $\chi^2=19,104$, $p=0,001$). Kız öğrenciler erkek öğrencilere, Hemşirelik bölümü öğrencileri Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ve Beslenme ve Diyetetik bölümü öğrencilerine göre “Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur” ifadesine daha fazla katılmadıkları bulundu. Bu çalışmada öğrencilerin cinsiyetleri ve bölümlerine göre “Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir” ifadesine katılmaları arasında istatistiksel fark bulundu ($\chi^2=17,768$, $p<0,001$; $\chi^2=9,96$, $p=0,041$) (Tablo 4). “Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir” ifadesine kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha fazla katılmadıkları, hemşirelik bölümü öğrencilerinin Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik öğrencilerine göre daha fazla “kararsızım” ve “katılmıyorum” yanıtını verdikleri belirlendi.

Tablo 5: Öğrencilerin Cinsiyet, Bölüm ve Sınıflarına Göre “Cam Tavan Semdromu” İle İlgili Görüşlerinin Karşılaştırılması

ÖZELLİKLER	Katılıyorum		Kararsızım		Katılmıyorum		χ^2 p
	n	%	n	%	n	%	
“Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır”							
Cinsiyet							
Kadın	45	57,7	47	64,4	368	92,2	79,666
Erkek	33	42,3	26	35,6	31	7,8	<0,001
Bölüm							
Hemşirelik	38	48,7	44	60,3	248	62,2	21,552
FTR	33	42,3	25	34,2	86	21,6	<0,001
Beslenme ve Diyetetik	7	9,0	4	5,5	65	16,3	
Sınıf							
1. sınıf	35	44,9	17	23,3	174	43,6	
2. sınıf	18	23,1	27	37,0	93	23,3	16,106
3. sınıf	14	17,9	20	27,4	66	16,5	0,013
4. sınıf	11	14,1	9	12,3	66	16,5	
“Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve eş olmasını engeller”							
Cinsiyet							
Kadın	53	67,1	97	80,8	310	88,3	22,119
Erkek	26	32,9	23	19,2	41	11,7	<0,001
Bölüm							
Hemşirelik	40	50,6	79	65,8	211	60,1	12,055
FTR	31	39,2	30	25,0	83	23,6	0,017



Beslenme Sınıf	8	10,1	11	9,2	57	16,2	
1. sınıf	21	26,6	46	38,3	159	45,3	
2.sınıf	24	30,4	26	21,7	88	25,1	12,676
3.sınıf	17	21,5	26	21,7	57	16,2	0,048
4.sınıf	17	21,5	22	18,3	47	13,4	

Öğrencilerin cinsiyetleri, bölüm ve sınıflarına göre “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine verdikleri yanıtlar arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulundu ($\chi^2=79,666$, $p<0,001$; $\chi^2=21,552$, $p<0,001$; $\chi^2=16,106$, $p=0,013$). (Tablo 5). “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine kız öğrenciler ve hemşirelik bölümü öğrencilerinin daha çok katılmadıkları; 1. sınıf öğrencilerinin ise daha çok katıldıkları belirlendi. Hemşirelik ve Beslenme ve Diyetetik bölümü öğrencilerinin “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine katılmadıkları, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon öğrencilerinin ise katıldıkları belirlendi. 1. sınıf öğrencilerinin “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine daha çok katıldıkları, 2. ve 3. sınıf öğrencilerinin bu konuda “kararsız” oldukları, 4. sınıf öğrencilerinin ise katılmadıkları bulundu.

Öğrencilerin cinsiyet, bölüm ve sınıfları ile “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve eş olmasını engeller” ifadesine yanıtları arasında istatistiksel fark bulundu ($\chi^2=22,119$, $p<0,001$; $\chi^2=12,055$, $p=0,017$; $\chi^2=12,676$, $p=0,048$) (Tablo 5). Kız öğrenciler, hemşirelik öğrencileri ve 1. sınıf öğrencileri “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve eş olmasını engeller” ifadesine katılmadıklarını ifade ettiler.

4. Tartışma

Sağlık Bilimleri Fakültesi öğrencilerinin “Cam Tavan Sendromu” ile ilgili görüşlerinin belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada öğrencilerin çoğunun (%88,4) kariyer yapmayı düşündüğü, yarıdan fazlasının (%54,7) hedeflediği kariyer basamağının yüksek lisans olduğu belirlendi. Ayrıca öğrencilerin %75,1’i sertifika programlarına katılmayı, %75,6’sı yabancı dil eğitimi almayı, %45,6’sı yurt dışı programlarına katılmayı, %44’ü yöneticilikle ilgili sertifika programlarına katılmayı düşündüğünü belirtti. Öğrencilerin %52,4’ünün mezuniyet sonrası hastane/klinikte, %29,6’sının akademisyen olarak, %18’inin de sağlık kuruluşunda yönetici olarak çalışmak istedikleri belirlendi. Akgün Kostak, Akarsu ve Ergül (2012) çalışmasında öğrencilerin %33’nün kariyer yapmayı düşündüğü ve %59’nun mezuniyet sonrası mesleğini yapmak istediği, Ünsal, Karakurt ve Tanrıverdi (2014) çalışmasında lisans öğrencilerinin %53,5’inin öğrenimleri sırasında araştırma faaliyetlerine ve bilimsel toplantılara katıldığı, Şirin, Öztürk, Bezci, Çakar ve Çoban (2008) çalışmasında ise öğrencilerin sadece %26,3’ünün klinikte hemşire olarak çalışmak istediği bulunmuştur. 17-19 Yapılan çalışmalarda kariyer yapmayı, yüksek lisans eğitimi almayı isteyen öğrenci sayısında farklılıklar olduğu ancak kariyer yapmayı isteyen öğrenci sayısında artış olduğu görülmektedir. Çalışmaya katılan öğrencilerinin yarıdan fazlasının (%60) hemşirelik bölümü öğrencilerinden oluştuğu ve bu nedenle son yıllardaki bu artışın 2007 yılında Hemşirelik Kanununda yapılan değişiklikle “Hemşirelerin lisansüstü eğitim olarak uzman hemşire unvanını alması” ile ilişki olduğu düşünülmüştür (Güner, 2011).

Bu çalışmada öğrencilerin %42,2’sinin “Yöneticilerin çalışanlarına yönelik tutumları cinsiyete göre farklılık gösterir”, %43,6’sının “Kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememesinde erkeklerin etkisi vardır” ifadelerine katıldığı belirlendi. Cömert (2014) turizm eğitimi alan öğrencilerle yaptıkları çalışmada erkek öğrencilerin “İşe alımlarda cinsiyet farklılığı belirleyici bir unsurdur” ve “Organizasyon içerisinde görev dağılımı kadın ve erkek çalışanlar için farklılık göstermektedir” ifadelerine istatistiksel olarak daha fazla katıldıklarını bulmuştur. Oakley de (2000) örgütsel kültürün erkek egemen bir özellik taşıdığını, bu durumun kadınlar için önemli bir kariyer engeli oluşturduğunu belirtmektedir. Yapılan başka bir çalışmada da, kadın öğretmenlerin iş doyumlarını en fazla etkileyen faktörlerden birinin cinsiyetle ilgili toplumdaki kalıp yargılar olduğu saptanmıştır. İnandı ve Tunç, (2012). Öğrencilerin çoğunluğunun “Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur”, “Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir”, “Kadınların liderlik ve yöneticilik yönleri sınırlıdır”, “Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir” ifadelerine katılmadıkları belirlendi.

Bu çalışmada; kız öğrenciler erkek öğrencilere, Hemşirelik bölümü öğrencileri Fizyoterapi ve Rehabilitasyon ve Beslenme ve Diyetetik bölümü öğrencilerine göre “Kadınların yöneticilik pozisyonları için yeterli zaman ve enerjileri yoktur” ifadesine daha fazla katılmadıkları bulundu. Aynı zamanda çalışmada “Çalışan bir kadının çocuk doğurması kariyer için engeldir” ifadesine kız öğrenciler erkek öğrencilere göre daha fazla katılmadıkları, hemşirelik bölümü öğrencilerinin Fizyoterapi ve Rehabilitasyon, Beslenme ve Diyetetik öğrencilerine göre daha fazla “kararsızım” ve “ katılmıyorum” yanıtını verdikleri belirlendi. Cömert (2014) turizm eğitimi alan öğrencilerle yaptıkları çalışmada erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre “Kadınların evli ve çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz etkilemektedir” ve “Kadın



çalışanların hamile olması işe alım sırasında işverenin tercihini olumsuz etkilemektedir” ifadelerine istatistiksel olarak daha fazla katıldıklarını bulmuştur. Bu bulgu ise kız ve hemşirelik bölümü öğrencilerinin çalışma ve kariyer konusunda farklı düşündüğünü, erkek egemen kültürün kadınlar açısından kariyer engeli olabileceğini göstermektedir. İnandı ve Tunç (2012) çalışmasında kadın öğretmenlerin iş doyumlarını en fazla “ailevi durumlar ve kadınların kendi bakış açıları” kaynaklı engellerden etkilediğini saptamıştır. Kadın işgücünü değerlendiren başka bir çalışmada da kadının asıl görevini, ev ve aile sorumluluğu olarak tanımlayan ataerkil anlayışın iş yaşamında da kabul gördüğü belirtilmiştir (Işık, 2009). Bu çalışmanın bulgusunu destekler şekilde Özkan, Koçyiğit ve Şen (2013) hemşirelerle yaptıkları çalışmada da hemşirelerin %55,9’unun “Doğum öncesi/sonrası süt izinlerini kullanmak zor” ifadesine katılmadıkları bulunmuştu. Hoşgör, Gündüz Hoşgör ve Memiş (2016) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmada ise çalışanların medeni durumunun cam tavan sendromu algılarını etkilemediğini saptamışlardır.

Çalışmada; “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine kız öğrenciler ve hemşirelik bölümü öğrencilerinin daha çok katılmadıkları; 1. sınıf öğrencilerinin ise daha çok katıldıkları belirlendi. Şener, Erdilek Karabay ve Arıkan Tezergil (2018) yaptıkları çalışmada; Kadın yöneticilere karşı tutumun çalışanların cinsiyetlerine göre farklılık gösterdiğini saptamışlardır. Özyer ve Azizoglu (2014) iş yaşamında kadınların “cam tavan engelleri” ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada; erkeklerin kadınlardan daha fazla “cam tavan uygulamasına” izin verdikleri saptanmıştır. Kadınların toplumsal kimliği nedeniyle geleneksel rolleri iş yaşamına yansımakta ve kadının yöneticilik ve liderlik davranışı göstermesini olumsuz etkilemektedir. Bu nedenle kadınlar iş yaşamında da daha çok geleneksel rollerine uyumlu iş ve mesleklerde yoğunlaşırken, erkekler ise karar vermeyi gerektiren yüksek statülü iş ve mesleklere yönelmektedirler (Terzioğlu ve Taşkın, 2008).

Örücü, Kılıç ve Kılıç’ın (2007) ve Mızrahi ve Aracı (2010) yaptıkları çalışmada da bu çalışma bulguları ile benzer şekilde “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine erkeklerin kadınlara göre daha fazla katıldıkları bulunmuştu. Öğrencilerle yapılan bir diğer çalışmada da erkek öğrencilerin kadın öğrencilere göre “Kadın olmaları sebebiyle yönetim seviyesinde az yer alıyorlar” ifadesine istatistiksel olarak daha fazla katıldıkları bulunmuştur (Cömert, 2014). Bu çalışmada Hemşirelik ve Beslenme ve Diyetetik bölümü öğrencilerinin “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine katılmadıkları, Fizyoterapi ve Rehabilitasyon öğrencilerinin ise katıldıkları belirlendi. Bu sonuç cinsiyete göre farklılığı da açıklamaktadır. Bu sonuç Hemşirelik ve Beslenme ve Diyetetik mesleği üyelerinin kadınlardan oluşmasına bağlı olduğu ile açıklanabilir. Bu çalışmada 1. sınıf öğrencilerinin “Kadınların liderlik ve yöneticilik özellikleri sınırlıdır” ifadesine daha çok katıldıkları, 2. ve 3. sınıf öğrencilerinin bu konuda “kararsız” oldukları, 4. sınıf öğrencilerinin ise katılmadıkları bulundu. Öğrencilerin üniversite eğitim yıllarının artmasına paralel olarak deneyimlerinin artmasıyla cinsiyet ayrımı ile görüşleri değişmekte, kadınların yöneticilik ve liderlik yapabileceği yeteneği ile ilgili görüşleri olumlu yönde etkilenmektedir. Kız öğrenciler, hemşirelik öğrencileri ve 1. sınıf öğrencileri “Çalışma yaşamı kadının iyi bir anne ve eş olmasını engeller” ifadesine katılmadıklarını ifade ettiler. Kız ve hemşirelik bölümü öğrencilerinin evli ve çocuk sahibi olmayı bir kariyer engeli olarak görmemeleri, çoğunluğunu kadınların oluşturduğu hemşirelik mesleğinin gelişimi için sevindiricidir. Hoşgör, Gündüz Hoşgör ve Memiş (2016) sağlık çalışanları ile yaptıkları çalışmalarında yüksek lisans mezunu olan kadınların lise mezunu olanlara göre “çoklu rol üstlenmenin (en iyi eş, en iyi anne, en iyi evlat, en iyi gelin, en iyi sağlık çalışan olma gibi)” yüksek olduğunu saptamışlardır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu araştırmanın sonucunda; öğrencilerin cam tavan sendromu algılarını cinsiyet, bölüm ve sınıfların etkilediği belirlendi. Kız öğrenciler ve hemşirelik bölümü öğrencileri çalışma yaşamının iyi bir anne ve eş olmayı etkilemeyeceği, kadınların liderlik ve yöneticilik yapabileceğini, çocuk sahibi olmanın kariyer için engel olmayacağını belirttiler. 1. sınıf öğrencileri de çalışma yaşamının iyi bir anne ve eş olmayı etkilemeyeceğini belirttiler. Bu sonuçlar doğrultusunda öğrencilerin meslek yaşamında karşılaştıkları kariyer engellerinin aşılmasında üniversite eğitim sırasında özellikle erkek öğrenciler ve erkek öğrencilerin daha yoğun bulunduğu bölümlerde cinsiyet eşitliği, katılımcı yönetim, liderlik ile ilgili eğitim ve seminerler düzenlenmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Akgün Kostak, M., Akarsu, Ö., ve Ergül, GD. (2012). Edirne Sağlık Yüksekokulu Öğrencilerinin Profili. *Fırat Sağlık Hizmetleri Dergisi*, 7(19), 39-59.
- Albrecht, J., Björklund, A. ve Vroman, S. (2003). Is There a Glass Ceiling in Sweden?. *Journal of Labor Economics*, 21(1), 145-177.
- Baxter, J. ve Wright, E. O. (2000). The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study of The United States, Sweden, and Australia. *Gender and Society*, 14(2), 275-294.



- Cömert, M. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1, 50-62.
- Dolmacı, N. ve Şalvarlı Türel, N. (2012). Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar. *Akademik Bakış Dergisi*, 33. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 1-15.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *SÜ İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 9(18), 421-436.
- Güner, E. (2011). Tükenmişlik Sendromunda Cam Tavan Olgusunun Rolü. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İzmir.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J. and Lemmon, G. (2009). Bosses' Perceptions of Family-Work Conflict and Women's Promotability: Glass Ceiling Effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.
- Hoşgör, H., Gündüz Hoşgör, D. ve Memiş, K., (2016). Sosyo-demografik Özellikler İle Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.
- Işık, V. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücüne Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Uygulamaları. *Kamu'da Sosyal Politika- Grevli Toplu Sözleşmeli Kamu Sendikacılığı ve Çalışma Hayatı*, 11(4), 67-72.
- İnanlı, Y. ve Tunç, B. (2012). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engelleri İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203-222.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Mızrahu, R. ve Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Nergiz, N. ve Yemen, A. (2011). Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici Ve Kadın Açısından Yönetimde Kadın Sorunları. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24, 197.
- Oakley, J.G. (2000). Gender-based Barriers to Senior Management Positions: Understanding the Scarcity of Female CEOs. *Journal of Business Ethics*, 27, 321-334.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de Kadın Girişimciliğin ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1 (1), 56-78.
- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerdeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14 (2), 119-121.
- Özkan, Ö., Koçyiğit, Z. ve Şen, Ü. (2013). Özel Hastanelerde Çalışan Hemşirelerin Algılanan İş ve Gelir Güvencesizliği İle Çalışma Koşulları. *Cumhuriyet Hemşirelik Dergisi*, 2(1), 15-25.
- Özyer, K. ve Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10 (1), 95-106.
- Şener, İ. Erdilek Karabay, M. ve Arıkan Tezergil, S. (2018). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algıları ve Kadın Yöneticilere Karşı Tutum: Finansal Hizmetler Sektöründe Bir Uygulama. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 78-98.
- Şirin, A., Öztürk, R., Bezci, G., Çakar, G. ve Çoban, A. (2008). Hemşirelik Öğrencilerinin Meslek Seçimi ve Mesleği Uygulamaya Yönelik Görüşleri. *Dirim Tıp Gazetesi* 83, 69-75.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Terzioğlu, F. ve Taşkın, L. (2008). Kadının Toplumsal Cinsiyet Rolünün Liderlik Davranışlarına ve Hemşirelik Mesleğine Yansımaları. *Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 12(2), 62-67.
- Tükeltürk Aydın, Ş. ve Şahin Perçin, N. (2008). Turizm Sektöründe Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu: Cam Tavan Kırmaya Yönelik Stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 115-118.
- Türk Hemşireler Derneği, Yasa ve Yönetmelikler, "Hemşirelik kanunu". Erişim Adresi: <http://www.turkhemsirelerderneği.org.tr/tr/yasa-ve-yonetmelikler/yasa/hemsirelik-kanunu.aspx>. Erişim Tarihi: 12.10.2018.
- Türkkahraman, M. ve Şahin, K. (2010). Kadın ve kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1), 75-88.
- Ünsal, A., Karakurt, P. ve Tanrıverdi, D. (2014). Farklı Okullarda Eğitim Gören Hemşirelik Öğrencilerinin Araştırmaya, Gelişmelere Farkındalığı ve Tutumunun Belirlenmesi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 3(2), 87-93.
- Wirth, L. (2011). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva, International Labour Office, USA, 1.
- Yoğun Erçen, A.E. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Doktora Tezi, Adana.