

**T.C.
ONDOKUZ MAYIS ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
KADIN VE AİLE ARAŞTIRMALARI ANA BİLİM DALI**



**KADIN ÇALIŞANLARIN CAM TAVAN SENDROMUNA
İLİŞKİN ALGILARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ
DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ**

Yüksek Lisans Tezi

Sezen Necla MUTLU

Danışman
Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ

SAMSUN
2021

TEZ KABUL VE ONAYI

Sezen Necla MUTLU tarafından, **Prof.Dr.Hatice KUMCAĞIZ** danışmanlığında hazırlanan “**Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki** ” başlıklı bu çalışma, jürimiz tarafından 22.06.2021 tarihinde yapılan sınav sonucunda oy birliği ile başarılı bulunarak Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

	Unvanı Adı Soyadı Üniversitesi Ana Bilim/Ana Sanat Dalı	İmza	Sonuç
Başkan	Dr. Öğr. Üyesi Ayça EMİNOĞLU Karadeniz Teknik Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Anabilim Dalı		☒ Kabul
			☐ Ret
Üye (Danışman)	Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı		☒ Kabul
			☐ Ret
Üye	Prof. Dr. Gülsüm ÇAMUR Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Hizmet Anabilim Dalı		☒ Kabul
			☐ Ret

Bu tez, Enstitü Yönetim Kurulunca belirlenen ve yukarıda adları yazılı jüri üyeleri tarafından uygun görülmüştür.

ONAY

... / ... / ...

Prof. Dr. Ali BOLAT
Enstitü Müdürü

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK BEYANI

Hazırladığım Dönem Projesi tezinin bütün aşamalarında bilimsel etiğe ve akademik kurallara riayet ettiğimi, çalışmada doğrudan veya dolaylı olarak kullandığım her alıntıya kaynak gösterdiğimi ve yararlandığım eserlerin Kaynaklar'da gösterilenlerden oluştuğunu, her unsurun enstitü yazım kılavuzuna uygun yazıldığını ve TÜBİTAK Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu Yönetmeliği'nin 3. bölüm 9. maddesinde belirtilen durumlara aykırı davranılmadığını taahhüt ve beyan ederim.

İmza

21 /06/ 2021

Sezen Necla MUTLU

TEZ ÇALIŞMASI ÖZGÜNLÜK RAPORU BEYANI

Tez Başlığı : Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algıları İle Psikolojik İyi Oluş Düzeyleri Arasındaki İlişki

Yukarıda başlığı belirtilen tez çalışması için şahsım tarafından 03.05.2021 tarihinde intihal tespit programından alınmış olan özgünlük raporu sonucunda;

Benzerlik oranı : % 21

Tek kaynak oranı : % 2 çıkmıştır.

İmza

... /... / 2021

Prof.Dr.Hatice KUMCAĞIZ

ÖZET

KADIN ÇALIŞANLARIN CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN ALGILARI İLE PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ DÜZEYLERİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Sezen Necla MUTLU

Ondokuz Mayıs Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

Kadın ve Aile Araştırmaları Ana Bilim Dalı

Yüksek Lisans, Haziran/2021

Danışman: Prof.Dr.Hatice KUMCAĞIZ

Cam tavan, kadınların çalıştıkları örgütlerde bir üst düzey pozisyona yükselmesini engelleyen, görünmeyen ve aşılamayan engeller olarak tanımlanmaktadır. Zaman içerisinde cam tavan ile karşılaşan kadınlar, iş hayatında yükselmekte güçlük çekmekte, ağır iş şartlarında çalışmakta, cinsiyetçi yaklaşıma maruz kalmaktadır. Bu tip durumların kadınlarda farklı ruhsal durumlara ve davranışlara yol açabildiği gözlemlenmiştir. Bu durumun çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeylerini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

Bu araştırmanın amacı Samsun ili merkez ve ilçelerinde çalışmakta olan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli faktörlere(eğitim düzeyi, çalışma süresi, eş durumu, medeni hali, eşin çalışma durumu, aylık gelir düzeyi vb.) göre incelemektir. Araştırmada genel tarama modellerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Araştırmanın verileri Samsun ili merkez ve ilçelerinde çalışan toplam 626 kadın katılımcıdan elde edilmiştir. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, Karaca’ nın 2007 yılında geliştirdiği “Cam Tavan Sendromu Ölçeği” ile Diener ve arkadaşları (2010) tarafından geliştirilmiş olan “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın verileri SPSS 22.0 programı kullanılarak analiz edilmiştir. Araştırma verilerinin normallik varsayımını karşılayıp karşılamadığını belirlemek amacıyla yapılan tek örnek Kolmogorov-Smirnov sınaması ile test edilmiş olup verilerin normal dağılışa uygun olmadığı ($p<0.05$) tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılışa uygun olmaması parametrik testlerin uygulanamayacağını göstermiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanı sıra, ikili veriler Mann Whitney – U testi ile değerlendirilirken, ikiden fazla olan gruplar Kruskal Wallis H testi ile yapılmıştır. Ölçekler arası ilişki spearman korelasyonu ile değerlendirilmiştir. Cam Tavan Sendromu Ölçeği alt boyutları ile Psikolojik İyi Oluş Ölçeği arasındaki ilişki Spearman korelasyonu ile araştırılmıştır. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ile Cam Tavan Sendromu Ölçeği Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, Stereotipler alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı ilişki bulunmuştur.

Anahtar Sözcükler: çalışan kadın, cam tavan, psikolojik iyi oluş.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN THE PERCEPTIONS OF FEMALE EMPLOYEES ABOUT GLASS CEILING SYNDROME AND THEIR PSYCHOLOGICAL WELL-BEING LEVELS

Sezen Necla MUTLU
Ondokuz Mayıs University
Institute of Graduate Studies
Department of Women's and Family Studies
Master, June/2021
Supervisor: Prof.Dr. Hatice KUMCAĞIZ

Glass ceilings are defined as invisible and insurmountable obstacles that prevent women from advancing to a higher level position in the organizations they work for. Over time, facing with a glass ceiling, women have difficulty rising in their business lives, work under heavy working conditions, and are exposed to a sexist approach. It has been observed that such situations can lead to different mental states and behaviors in women. It is thought that this situation negatively affects the psychological well-being levels of working women negatively.

The purpose of this study is to examine the relationship between perceptions of women working in the city center and districts of Samsun province regarding glass ceiling syndrome and their psychological well-being according to various factors (education level, working time, spouse status, marital status, spouse's employment status, monthly income level, etc.). . Descriptive survey model, one of the general survey models, was used in this research. The data of the study were obtained from a total of 626 female participants working in Samsun city center and its districts. In the research, "Personal Information Form" prepared by the researcher, "Glass Ceiling Syndrome Scale" developed by Karaca in 2007 and "Psychological Well-being Scale" developed by Diener et al. (2010) were used as data collection tools.

The data of the research were analyzed by using the SPSS 22.0 program. The only sample made in order to determine whether the research data met the assumption of normality was tested with the Kolmogorov-Smirnov test, and it was determined that the data were not suitable for normal distribution ($p < 0.05$). The fact that the data was not suitable for normal distribution showed that parametric tests could not be applied.

In the analysis of the data, in addition to descriptive statistics, binary data were evaluated with the Mann Whitney - U test, while groups with more than two were made with the Kruskal Wallis H test. The relationship between scales was evaluated with Spearman correlation. The relationship between Glass Ceiling Syndrome Scale sub-dimensions and Psychological Well-being Scale was investigated with Spearman correlation as well. A very significant positive correlation ($p < 0.01$) was found between Psychological Well-Being Scale and Glass Ceiling Syndrome Scale Multiple Role Perceptions, Women's Personal Choice Perceptions, Organizational Culture and Policies, Stereotypes sub-dimensions.

Keywords: working woman, glass ceiling, psychological well-being.

ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Yüksek lisans öğrenim sürecim ve araştırma sürecim boyunca bilimsel araştırma ve etik süreci bakımından hayatıma ışık kaynağı olan, alanına olan hakimiyeti ve uzmanlığıyla bana destek olan saygıdeğer hocam ve tez danışmanım Prof. Dr. Hatice KUMCAĞIZ' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Araştırma sürecim boyunca motivasyon kaynağımı güçlendiren, sancılı sürecimde empatik yaklaşımla beni dinleyen, duygusal desteğini özel anlamda hissettiğim ve karanlığın içinde ışık kaynağıma erişmeme destek olan sevgi dolu Uzm. Psk. Hanife Elif TURFAN AL' a sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Çalışmama katılıp bilime destek veren Varol KESKİN ve bütün katılımcılara teşekkür ederim. Güçlü analitik düşünme becerileri ile geniş çerçeveye yayılan planlama üzerine desteklerini algıladığım ablalarım Neslihan MUTLU KESKİN ve Ayçin MUTLU KOÇ' a ve bu süreçte maddi manevi desteğini benden esirgemeyen değerli annem Zeynep MUTLU ve değerli babam Cevdet MUTLU' ya içten teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak da varlığıyla hayatımı güzelleştiren müstakbel eşim Eren GÜVENDİ'ye çok teşekkür ederim.

Sezen Necla MUTLU

SAMSUN-21.06.2021

İÇİNDEKİLER

TEZ KABUL VE ONAYI	I
BİLİMSEL ETİK BİLDİRİMİ	II
TEZ ÇALIŞMASINA ÖZGÜNLÜK BEYANI.....	II
ÖZET.....	III
ABSTRACT.....	IV
ÖN SÖZ VE TEŞEKKÜR	V
İÇİNDEKİLER.....	VI
KISALTMALAR.....	IX
TABLO DİZİNİ.....	X
GİRİŞ.....	1
1.Araştırmanın Problemi.....	1
2.Araştırmanın Amacı.....	4
3.Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi.....	4
4.Alt Problemler.....	4
5.Denenceler	6
6.Sayıtlılar	7
7.Sınırlılıklar	7
8.Tanımlar	7
BİRİNCİ BÖLÜM.....	9
KURAMSAL BİLGİLER.....	9
1.1.KADININ ÇALIŞMA HAYATINDAKİ YERİ.....	9
1.1.1.Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci.....	9
1.1.2 Dünya ve Türkiye de Kadın Yöneticilerin Yeri ve Önemi	10
1.2.CAM TAVAN SENDROMU.....	11
1.2.1.Cam Tavan Kavramı ve Kapsamı.....	11
1.2.2.Cam Tavan Engelleri.....	13
1.2.2.1. Birey Kaynaklı Engeller.....	13
1.2.2.2.Örgütsel Faktörlerden Kaynaklı Engeller.....	17
1.2.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklı Engeller.....	20
1.2.3. Cam Tavanı Kırma Stratejileri.....	22
1.2.3.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Alma Stratejisi.....	23
1.2.3.2. Mentörden Yardım Alma Stratejisi.....	23
1.2.3.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi.....	24

1.2.3.4. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi.....	24
1.2.3.5. Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi.....	25
1.2.4. Cam Tavanın Neden Olduğu Sonuçlar.....	25
1.2.5. Cam Tavan Sendromu ile İlgili Yapılan Çalışmalar	26
1.2.5.1. Cam Tavan Sendromu ile İlgili Yurtiçinde Yapılan Araştırmalar.....	26
1.2.5.2. Cam Tavan Sendromu ile İlgili Yurtdışında Yapılan Araştırmalar.....	27
1.3. PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ.....	28
1.3.1. Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tarihçesi.....	28
1.3.2. Psikolojik İyi Oluşa Kuramsal Bakış Açıları.....	32
1.3.2.1. Psikanalitik Kuram ve İyi Oluş.....	32
1.3.2.2. Analitik Kuram ve İyi Oluş.....	33
1.3.2.3. Bireysel Psikoloji ve İyi Oluş.....	33
1.3.2.4. Psikososyal Gelişim Kuramı ve İyi Oluş.....	34
1.3.2.5. Kişiler Arası İlişki ve İyi Oluş.....	34
1.3.2.6. Varoluşçu Yaklaşım ve İyi Oluş.....	35
1.3.2.7. Hümanistik Yaklaşım ve İyi Oluş.....	35
1.3.3. Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri.....	36
1.3.4. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar	37
1.3.4.2. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar	37
1.3.4.2. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar	38
İKİNCİ BÖLÜM.....	39
YÖNTEM.....	39
2.1. ARAŞTIRMANIN AMACI.....	39
2.2. ÇALIŞMA GRUBU.....	39
2.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI.....	39
2.3.1. Kişisel Bilgi Formu.....	40
2.3.2. Cam Tavan Sendromu Ölçeği.....	40
2.3.3. Psikolojik İyi Oluş Ölçeği.....	41
2.4. İŞLEM VE ETİK İLKELER.....	41
2.5. VERİLERİN ANALİZİ.....	41
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM.....	43
3.1.BULGULAR.....	43

3.1.1.Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri.....	43
3.1.2.Cam Tavan Sendromu Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Genel Ortalama ve Sapma Değerine İlişkin Bulgular.....	44
3.1.3.Çalışan Kadınların Yaş Aralığına Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	45
3.1.4.Çalışan Kadınların Eğitim Düzeylerine Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	46
3.1.5.Çalışan Kadınların Çalışma Sürelerine Göre Cam Tavan Sendromu Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	46
3.1.6.Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	47
3.1.7.Çalışan Kadınların Kurumdaki Görevlerine Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	48
3.1.8.Çalışan Kadınların Çocuk Sayılarına Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	48
3.1.9.Çalışan Kadınların Eşlerinin Çalışma Durumlarına Göre Cam tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	49
3.1.10.Çalışan Kadınların Aylık Gelir Durumlarına Göre Cam tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	50
3.1.11.Çalışan Kadınların Hayatlarının Büyük Kısımlarını Yaşadıkları Yerlere Göre Cam tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeylerine İlişkin Bulgular.....	50
3.1.12. Kadınların Cam Tavan Sendromu ile Psikolojik İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular.....	51
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....	52
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	52
4.1.TARTIŞMA.....	52
4.2.SONUÇ.....	58
4.3.ÖNERİLER.....	59
KAYNAKÇA.....	61
EKLER.....	69
ÖZ GEÇMİŞ.....	76

SİMGELER VE KISALTMALAR

PSÖ : Psikolojik İyi Oluş Ölçeği

CTSÖ : Cam Tavan Sendromu Ölçeği

ÇRÜ :Çoklu Rol Üstlenme

KKTA: Kadınların Kişisel Tercih Algıları

ÖKP : Örgüt kültürü ve Politikaları

İİA :İnformal İletişim Ağları

M :Mentorlük

MA :Mesleki Ayrım

S :Setreotipler

SPSS : Statistical Package for the Social Sciences

TABLÖLER DİZİNİ

Tablo 2.1. Cam tavan boyutları ve soru listesi.....	38
Tablo 2.2. Çalışan kadınların cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin genel ortalama ve standart sapma değerleri.....	40
Tablo 3.1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikler.....	41
Tablo 3.2. Çalışan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algılarının psikolojik iyi oluş puanlarının ortalama ve standart sapma Değerleri.....	42
Tablo 3.3. Çalışan kadınların yaş aralığına göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	43
Tablo 3.4. Çalışan kadınların eğitim durumlarına göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	44
Tablo 3.5. Çalışan kadınların çalışma sürelerine göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	45
Tablo 3.6. Çalışan kadınların medeni durumlarına göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	46
Tablo 3.7. Çalışan kadınların kurumdaki görevlerine göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	46
Tablo 3.8. Çalışan kadınların çocuk sayılarına göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	47
Tablo 3.9. Çalışan kadınların eşlerinin çalışma durumlarına göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	48
Tablo 3.10. Çalışan kadınların aylık gelir durumlarına göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	48
Tablo 3.11. Çalışan kadınların hayatlarının büyük kısmını yaşadıkları yere göre cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki anlamlılığına ilişkin analiz sonuçları.....	48
Tablo 3.12. Katılımcıların cam tavan ölçeği alt boyutları ile psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasındaki ilişkiye ilişkin analiz sonuçları.....	50

GİRİŞ

1. Araştırmanın Problemi

Tarihsel sürece bakıldığında kadınlar çeşitli çalışma biçimleri ile üretim faaliyetleri içerisinde her dönem ve toplumda yer almıştır. Geleneksel görüş çerçevesinde dizayn edilen işgücü pazarları kadını değersizleştirerek işverenler tarafından kolaylıkla işten çıkarılabileceği ve ucuz istihdam edebileceği işgücünü oluşturmuşlardır. Ayrıca kadınların üretkenliği ev içinde kullanım değeri olduğu halde söz konusu işgücü pazarında değeri ve parasal karşılığı olmayan (çocuk ve ailenin diğer üyelerine bakım, yemek pişirmek, temizlik yapmak gibi) iş ve eylemlerin üretimden sayılmayarak değersizleştirilmektedir. Çalışma yaşamına katılan kadınların geleneksel görüşte ev işlerindeki sorumlulukları devam etmekte bu nedenle iş hayatında daha az yer almaktadırlar. Kadınların geleneksel görüşten kaynaklı aile yükümlülüğünün daha fazla olması, iş ve aile hayatındaki arasındaki sorumluluklarında çalışan kadının sömürülmesine yol açmaktadır. Erkek hegemonyasına göre tasarlanan çalışma hayatına kadınlar geri plana itilen, ikinci sınıf, değersiz ve ucuz bir iş gücü olmaktadır (Çelik, 2018).

Modern çağ ile beraber çalışma alanlarındaki çeşitlilik ve yeni iş imkânlarının oluşması, iş yaşamında kadına ihtiyaç duyulmasını beraberinde getirmiştir. Böylelikle kadınların iş gücüne aktif olarak katılımları büyük oranda artış göstermiştir. Erkek egemenliğine göre tasarlanan çalışma hayatında kadınların iş gücü piyasasında rolleri arttıkça birçok sorunun ortaya çıktığı görülmüştür. Ancak kadınlar, iş yaşamlarında yeterliliklerine bakılmadan sadece cinsiyetleri “kadın” olduğu için bir takım (istihdam ediliş şekilleri, pozisyonları, mesai saatleri, cinsiyetçi yaklaşıma maruz kalmaları gibi) problemlerle karşılaşmış olup üst yönetim pozisyonlarında yer almalarının güçleştiği görülmeye başlamıştır. Bu nedenle yönetici pozisyonlarını hak eden ve yükselmek isteyen kadınlar, iş hayatında erkek egemenliğinin olması sebebiyle diğer erkek çalışanlar tarafından çeşitli engellere maruz kalmakta ve iş dünyasında kendine yer edinme hususunda güçlük çekmektedir. Kadınların, iş yaşamındaki sayılarının artması ve bu tip örneklerin çok olması bilimsel çalışmaları beraberinde getirmiştir. Kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı tüm bu engeller literatüre “*cam tavan sendromu*” olarak girmiştir (Çelik, 2018; Telli, 2020; Yıldız, 2020;).

Cam tavan, kadınların çalıştıkları örgütlerde bir üst düzey pozisyona yükselmesini engelleyen, görünmeyen ve aşılamayan engeller olarak

tanımlanmaktadır (Öğüt, 2006). Cam tavan kavramı kadınların üst düzey pozisyonlarına gelmesini engelleyen, işten ayrılmasına sebep olabilen, bundan dolayı hem bireysel hem de örgütsel olarak olumsuz çıktılara ve dezavantaja neden olan bir kavramdır (Broughton & Miller, 2009). Bununla birlikte cam tavan kırılması güç ve yapay bir algıdır. Çoğunlukla iş hayatında erkek egemen oluşumların varlığı, kadınlara atfedilen roller, iş yerindeki statülerini belirleyen faktörler, cam tavan kavramını ortaya çıkarmıştır. Zaman içerisinde camdan tavan ile karşılaşan kadınlar, iş hayatında yükselmekte güçlük çekmekte, ağır iş şartlarında çalışmakta, cinsiyetçi yaklaşıma maruz kalmaktadır. Bu tip durumların kadınlarda farklı ruhsal durumlara ve davranışlara yol açabildiği gözlemlenmiştir. Bu da zamanla kadınları psiko-sosyal açıdan olumsuzluklar yaşamasına neden olmaktadır. Bununla baş edebilen kadınlar bir şekilde iş hayatına devam ederken, zamanla kadınların iş yaşamlarından uzaklaşmalarına sebep olabilmekte, çoğu kadın iş hayatını bırakmak durumunda kalmaktadır (Doğan, 2020).

Son yıllarda uluslararası duyarlılığın artması, bilinçlendirme ve destek programları ile kadın çalışanların iş dünyasındaki pozisyon düzeylerinde ve ücretlerinde önemli iyileşmeler yaşanmaktadır. Ancak tüm bunlara rağmen örgütlerin üst düzey pozisyonlarında halen cinsiyet ayrımı devam etmektedir. Kadın yöneticilerin özellikle özel sektörde genellikle orta kademeye kadar ilerledikleri ancak ilerlemelerinin o seviyede çok durağanlaşıp azaldığı gözlemlenebilir (Doğan, 2020). Fortune' nun 500 şirketin en yüksek ücret alanları listesinin sadece %6 ve CEO'ların sadece %2'si kadınlardan oluşmakta iken bu oran Avrupa Birliği'nin birçok kuruluşunda %11 ve %4 olarak saptanmıştır (Carli & Eagly, 2007). Türkiye'de ise kamu kuruluşları dikkate alındığında milletvekili, dekan, banka genel müdürü ve banka üst yönetim üyeleri seviyesinde kadın oranı %10' dur (Yıldız, 2018). Özel sektör de duruma dahil edilince oranın %4 civarında olduğu tahmin edilmektedir (Aycan, 2004). Kadınların, iş yaşamındaki sayılarının artması ve bu tip örneklerin çok olması bilimsel çalışmaları beraberinde getirmiştir.

Pozitif psikolojideki en popüler kavramlardan biri psikolojik iyi oluş kavramıdır. (Yavuz, 2017). Psikolojik iyi oluş bireylerin kendilerini nasıl değerlendirdikleri ve yaşam kalitesi hakkında bilgi ileten mikro düzeyde olan bir yapıdır (Ryff, et al., 1999). Diener (1984), kişinin hayatındaki olumlu ve olumsuz duyguların miktarı kişinin psikolojik iyi oluş kalitesini belirlediğini vurgulamıştır. Eğer birinin hayatında olumlu duygular olumsuz duygulara oranla daha çok yaşanılıyorsa o kişinin

psikolojik iyi oluşu da yüksek bir düzeyde olmaktadır. Psikolojik iyi oluş düzeyi yüksek olan bireylerin hayatlarının da daha işlevsel olduğu söylenebilmektedir (Diener, 1984)

Araştırmanın konusu ile ilgili bakıldığında yurtiçi ve yurtdışında yapılmış farklı çalışmalar bulunmuş olup başlıcaları; ABD’de 1964 Sivil Hakları uygulamasına kadar kadınlar hep en alt pozisyonlarda, çok düşük ücretlerle erkeklerin yaptığı işlerde çalışmışlardır. Bunun önüne geçmek için birçok kanuni düzenleme yapılmış, kadınların yönetici olmaları yolundaki engeller kaldırılmaya çalışılsa da halen bu engellemelerin sürdüğü de bilinmektedir (Morrison ve Von-Glinow, 1990). Doğru’nun 2010 yılındaki Afyon Kocatepe Hastanesinde çalışan sağlık çalışanı kadınları örneklem aldığı tez araştırmasına göre, kadınların iş hayatında cinsiyet ayrımcılığına maruz kaldıkları, kadınların aile içinde çok fazla sorumluluk üstlendikleri, bu yüzden de terfi edebilmek için eşlerinin ve ailelerinin desteğine ihtiyaç duyduğu, kadın ve erkek çalışanların kadın yönetici ile çalışmak istemedikleri şeklinde sonuçlar çıkmıştır. Bununla beraber erkeklerin, kadınların iyi bir yönetici olacaklarına inanmadığı, çalışan kadınların ev-iş arasında sorumluluklarının fazlaca olacağından iş hayatında başarısız olacaklarını, doğum ve çocuk faktörleri sebebiyle işe ara verdikleri için iş performanslarının düşük olacağını düşündükleri sonucu çıkmıştır (Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Kadınların aile yaşamında, erkeklere oranla sorumluluklarının fazla olduğu, ancak iyi bir anne ve eş olmalarının; iyi bir çalışan, başarılı bir kadın yönetici olmalarına engel olacağına düşünmedikleri sonucuna varmıştır. Uçar (2004)’ in kadın yöneticiler üzerine yaptığı çalışmaya göre, çalışma süreleri arttıkça, stres altında çalışan kadın yöneticilerin zamanla enerjilerinde azalma, duygusal bitkinlik meydana geldiği sonucu çıkmıştır. Eşinden ayrılan çalışanların, diğerlerine göre duyarsızlaşma düzeylerinin yüksek olduğu görülmüştür. Bununla beraber kendi kişiliklerini problem çözen, planlı çalışan olarak niteleyen kişilerin tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Yapılan tüm bu araştırmalar kadınlara çalışma hayatının açık, ancak labirent tarzı görülmeyen birçok virajlarla ve zorluklarla dolu olduğunu göstermektedir. Bu labirenti aşması için kadının ısrarcı, gelişiminin farkında ve koşulları iyi analiz edebilen özelliklere sahip olması gerekmektedir (Carli & Eagly, 2007). Tüm bu araştırma sonuçları günümüz değişim ve gelişim şartlarına rağmen özellikle kadın çalışanların, çalışma hayatında algıladıkları cam tavan engellerinin ciddi boyutlarda olduğunu ve bundan dolayı araştırılması gerektirdiğini göstermektedir.

2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu araştırmanın amacı Samsun ili merkez ve ilçelerinde kamu sektöründe hali hazırda çalışmakta olan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli faktörlere (eğitim düzeyi, çalışma süresi, medeni hali, eşin çalışma durumu, çalışılan pozisyon, aylık gelir, eşin çalışma durumu, çocuğunun olma durumu, yaşamını geçirdiği yer) göre incelemektir.

Literatürde, çalışan kadınların cam tavan sendromuna maruz kaldığına dair sınırlı sayıda araştırma yapıldığı görülmüştür (Çelik, 2018; Telli, 2020; Yıldız, 2020;). Bu araştırmalar ise genellikle psikolojik sermaye düzeyleri, tükenmişlik, iş tatminine etkisi, örgütsel bağlılık gibi çeşitli konular üzerine yapılmıştır. Modern döneme geçiş ile kadınların çalışma hayatında görünürlüğü artmış ancak geleneksel yapı bakış açısı ile kurgulanmış olan çalışma hayatında cinsiyetçi yaklaşıma maruz kalmaktadır. Bu durum kadınların psiko-sosyal açıdan örselenmesine sebep olmuştur. Ancak incelenmiş alanyazında cam tavan sendromu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi konu alan bir araştırmaya rastlanılmamıştır. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkıda bulunacağı ve faydalı olacağı düşünülmüştür. Ayrıca kadınların iş gücü piyasasında karşılaştığı tüm engeller sonucunda çalışma hayatında eşitlikçi bir şekilde var olmalarını sağlayabilmek adına; işverenlerin farkındalık kazanarak cinsiyetçi bakış açısı ile tasarlanmış olan çalışma koşullarını her iki cins içinde yapılandırılmasını sağlamak, literatürde eksikliğin giderilerek ve örnek teşkil etmesi açısından bu çalışma yadsınamaz derecede önemlidir.

3. Araştırmanın Kapsamı ve Yöntemi

Bu araştırma kapsamında Samsun ilinde kamu sektöründe halihazırda çalışan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluşları arasındaki bağlantıyı incelemek amaçlanmıştır. Araştırmada genel tarama modellerinden betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmanın temel problemi kadın çalışanların cam tavan sendromu ile psikolojik iyi oluş arasındaki ilişki nedir? Bu temel probleme göre aşağıdaki alt problemler belirlenmiştir:

4. Alt Problemler

1. *Kadınların yaş grubuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?*

2. Kadınların yaş grubuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
3. Kadınların eğitim durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
4. Kadınların eğitim durumuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
5. Kadınların çalışma yıllarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
6. Kadınların çalışma yıllarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
7. Kadınların medeni durumlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
8. Kadınların medeni durumlarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
9. Kadınların kurumdaki görevlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
10. Kadınların kurumdaki görevlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
11. Kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyutu puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
12. Kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
13. Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
14. Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
15. Kadınların aylık gelirlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
16. Kadınların aylık gelirlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
17. Kadınların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?
18. Kadınların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

19. *Kadınların cam tavan ölçeği alt boyut puanları ile psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir ilişki var mıdır?*

5.Denenceler

1. *Kadınların yaş grubuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

2. *Kadınların yaş grubuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

3. *Kadınların eğitim durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

4. *Kadınların eğitim durumuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

5. *Kadınların çalışma yıllarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

6. *Kadınların çalışma yıllarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

7. *Kadınların medeni durumlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

8. *Kadınların medeni durumlarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

9. *Kadınların kurumdaki görevlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

10. *Kadınların kurumdaki görevlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

11. *Kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

12. *Kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

13. *Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

14. *Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

15. *Kadınların aylık gelirlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

16. Kadınların aylık gelirlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

17. Kadınların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

18. Kadınların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

19. Kadınların cam tavan ölçeği alt boyut puanları ile psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

6. Sayıtlar

Araştırmanın temel sayıtları aşağıda verilmiştir:

1. Veri kaynağı olan kadınların görüşmelerde geçerli ve güvenilir yanıtlar verdiklerine inanılmaktadır

2. Araştırmaya katılan kişiler veri toplama araçlarını şeffaf ve nesnel olarak cevaplandırarak kendileri hakkında doğru bilgileri aktarmışlardır.

3. Araştırmada kullanılan Psikolojik İyi Oluş Ölçeği ve Cam Tavan Sendromu Ölçeğinin geçerli ve güvenilir ölçme yaptığı varsayılmaktadır.

7. Sınırlılıklar

Araştırmanın sınırlılıklarına aşağıda yer verilmiştir.

1. Araştırma 2020-2021 yılları ile sınırlıdır.

2. Araştırmanın bulguları belirlenen örneklemin temsil ettiği çalışma grubu ile sınırlıdır.

3. Araştırma Samsun İl ve İlçelerinde kamu sektöründe halihazırda çalışan kadınlar ile sınırlıdır.

4. Araştırmada elde edilen sonuçlar, Kişisel Bilgi Formu, Cam Tavan Sendromu Ölçeği, Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' nin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

8. Tanımlar

Cinsiyet (Sex): Cinsiyet, türlerde var olan anatomik, fizyolojik, genetik ve hormonal çeşitliliği içine alan biyolojik bir yapıdır. Biyolojik anlamda kadınların XX kromozomuna, erkeklerin de XY kromozomuna sahip olması cinsiyetlerini belirlemektedir (Johnson and Repta, 2012).

Cam Tavan: Azınlıkları ve özellikle kadınları kabiliyetlerini ve başarısını görmezden gelerek örgütlerin üst kademelerine çıkmasını sekteye uğratan kırılmaz, görülmez, yapay engellerdir (Cotte, et al., 2001).

Psikolojik İyi Oluş: Bireyin kendi benliğinin olumlu biçimde algılaması diğer kişilerle kaliteli ilişkiler geliştirmesi, özerk olabilmesi, yaşamda amacın olması, kendi kapasitesinin farkında olması şeklinde tanımlanabilir (Keyes, et al., 2002).

Çalışan Kadın : Bir devlet organında ücret karşılığında görev yapan dışı personel.



BİRİNCİ BÖLÜM

1.KURAMSAL BİLGİLER

1.1. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

1.1.1.Kadın İstihdamının Tarihsel Süreci

Toplumsal kalıp yargılar nedeniyle kadınların çalışma yaşamı denildiğinde ilk olarak akıllara, kadınların ananevi görevleri olarak kabul gören annelik rolleri ve-veya ev işleri gelmektedir. Esasen yerleşik hayata geçişle kadın, ev işlerinin yanı sıra dışarıda ekonomik hayata katkıda bulunmasına rağmen görünmez kalmıştır (Ayan, 2000). Kadınların çalışma hayatına görünür kılınması, 18. yüzyıl sonuna doğru Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Kadınlar ataerkil aile yapısının etkisi ile ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken Sanayi devrimi ile üretimde yer alarak emek piyasasında ücret karşılığında çalışmaya başlamıştır (Yılmaz ve Zoğal,2015). Sanayi devriminin etkisi ile iş gücü ihtiyacının yanı sıra, o dönemde egemen olan katı liberal iktisat görüşünün etkisiyle oluşan düşük ücret insan onuruna uygun asgari düzeyde yaşayabilmek için kadınların da çalışma yaşamına girmesini hızlandırmıştır. Ayrıca kadın emeğinin erkek emeğinden ucuz olması o dönemde de yakın zamanda da kadın iş gücüne olan isteği artırdığı düşünülmektedir (Açıkalın, 2000).

19. yüzyılın ortasında hakim olan sosyal devlet anlayışı kadınların çalışma koşullarının düzeltilmesi ile ilgili ilk çalışmalar yapılmış ve kadınlara yönelik koruyucu yasalar ortaya çıkmıştır. Bu sürecin ardı sıra Birinci ve İkinci Dünya Savaşı yıllarında silahlı altında bulunan erkek iş gücünün ikamesi olarak kadınlar yer alarak ekonominin her alanında kadın iş gücü yayılmaya başlamıştır. Bahsedilen sürecin ardından milletlerarası sosyal politikaların çoğalması ile kanunlarda kadınları savunucu düzenlemeler yapılmıştır. Kadın iş gücünün işkollarında yavaş yavaş var olması, tüm Dünya ile aynı zamanda Türkiye için de varlığını korumaktadır. Kadınlar gün geçtikçe hızla kamu görevlerinde yer almaktadır (Açıkalın, 2000). Yakın zamanda ise endüstrileşme ve hızlı teknolojik gelişmeler sonucunda çalışma hayatına aktif olarak rol alan kadınların sayısı hızla artmakta olduğu söylenilebilmektedir (Bedük, 2005; Anafarta, vd., 2010).

1.2.Dünyada ve Türkiye de Kadın Yöneticilerin Yeri ve Önemi

Kadınlar tüm dünyada hem de Türkiye’de nüfusun yaklaşık olarak yarısını oluşturmalarına rağmen kadınlar ekonomik etkinliklerde kendilerini eşit payda gösterme imkanı bulamamışlardır. Bunun sebebi çoğunlukla toplumların kadınlara atfettiği rollerden dair çizdiği kalıplardan kaynaklandığını söylemek yerinde olacaktır. Kadınının iş dünyasında ötekileştirilmesinin sebebi olarak toplumun işin tanımlarını, ortamını ve koşullarını genellikle erkek odaklı dizayn etmiş olmasıdır. Yapılan incelemeler yönetici kadın sayısının hem Türkiye’ de hem Dünya’da oldukça az olduğunu gösterir. Kadınların yöneticilik pozisyonuna gelmelerinde Türkiye gibi geleneksel anlayışın baskın olduğu toplumlarda birçok engelle karşılaştıkları açıktır (Negiz ve Yemen, 2011). Yöneticilik, kadınların erkek meslektaşları karşısında girmekte ve yükselmekte zorluk çektikleri meslek gruplarının başında gelir. Kadının toplumsal yaşamda ve ekonomik yaşamda ileri düzeyde katılım sağladığı ülkelerde bile “Kadın Yönetici” kavramının yerleştirilmesi yetersiz kalmaktadır. Kadınların üst düzey pozisyonlarında adetçe az olmaları ile ilgili birden çok görüş vardır. Bu görüşlerin ilki “Geçimsel Görüş” tür. Bu görüşe göre kadınların yönetici pozisyonuna gelmelerindeki sorun, kadınların az temsil edilmeleri değil, aslında kadının iş hayatında alt düzeyde yer almalarının nedenleri ve iş karşısında aldıkları düşük ödemelerdir. Diğer yaklaşım ise “İnsan Kaynağı Yaklaşımı” dır. Buna göre bireyler yeteneklerine göre iş seçimi yaparak kendilerini bu alanda geliştirir ve statülerini arttırırlar. Kadınların eğitim ve deneyim konusunda yetersiz olmaları kaynakların azlığına dayanak gösterilir. Bir başka görüş “Ayrımlaşmış İş Gücü” yaklaşımıdır. Bu görüşe göre işgücü pazarı birincil ve ikincil piyasalar olarak ayrımlaşmıştır. Birincil piyasa kalifiye eleman ve yüksek ücret gerektirmektedir. İkincil piyasada ise durum bunun tersidir ve kadınlar daha çok ikincil piyasada yer almaktadır. Bu konuda dördüncü görüş “Ekinsel Görüş” tür. Bu görüş kadınların iş hayatını irdelemesinin ötesinde, ev içi sorumlulukların ortaya çıkardığı sorunları da kapsamakla birlikte kadınların iş yaşamında az sayıda var olmalarının nedenini istemli olduğunu savunur. Bu durum işlevsel ve geleneksel görüşün sonucu olarak değerlendirilebilir. Erkekler gerçekleştirici görevleri üstlenerek kamusal alanda uzmanlaşırken, kadınlar çocuk doğurma, çocukların bakımı ve beslenmeleri gibi aktarıcı görevleri üstlenir. Bu yaklaşım kadının yönetici pozisyona erişmemesi ve özel bir alanda profesyonelleşmesi ailevi sorunları azaltması konusunda fayda sağlayacağı sonucunu doğuracağını belirtir (Berberoğlu, 1989). Türkiye’de kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne

katılım oranı artış göstermiş ancak iş hayatında yüksek statüye sahip kadın sayısında pozitif yönde olumlu bir artış gözlenmemiştir. TÜİK' in 2015 yılında kadınların eğitim durumlarına göre iş piyasasına katılım oranları; okur-yazar olmayan kadınların oranı % 16, lise mezunu kadınların oranı % 31,9, yükseköğretim mezunu kadınların oranı % 71,3 olarak tespit edilmiştir. Ancak Türkiye'de 2014 yılında iş piyasasında yüksek statüde kadın yönetici oranı 2013 yılına nazaran büyük bir farklılık göstermeyerek % 9,4 olduğu tespit edilmiştir. (www.kssgm.gov.tr).

1.2. Cam Tavan Sendromu

1.2.1.Cam Tavan Kavramı ve Kapsamı

Değişen ve dönüşen sosyal yapının tesiriyle iş gücünde ve çalışma hayatında meydana gelen değişikliklerle birlikte, kadınların iş gücüne katılım fazlalaşırken kariyer yapma şansları da artmıştır. Ancak kadınlar üst düzey yönetici pozisyonlarına geçmek için erkeklerden daha deneyimsel ve eğitimsel olarak daha fazla nitelikli olsalar dahi erkeklerin epey gerisinde kalmaktadır. Bu duruma sebep olan birden fazla etmen bulunduğu söylenebilir. Bu etmenlerden biri de cam tavan olarak literatürde yerini almıştır (Doğan,2020). 1986 yılında Wall Street Journal' da yayımlanan bir rapor ile cam tavan kavramının literatüre girdiği bilinmektedir. Hymowitz ve Schellhardt tarafından bu raporda cam tavan, işletmelerde çalışan kadınların üst düzey pozisyonlarda var olmayı hedeflediklerinde karşı karşıya geldikleri görünmez engeller olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2004; Jackson, 2001). Yazılı ortam dışında ise ilk olarak Temmuz 1979 yılında Hewlett Packard Katherine Lawrence tarafından Ulusal Basın Kulübü'nde düzenlenen Basın Özgürlüğü Kadın Enstitüsü Konferansı'nda tanıtılmıştır (Bilkay ve Öztürk, 2016).

1991 senesinde cam tavan kavramı ABD Kongresi'nin de gündemine gelerek yürürlüğe konulan "Cam Tavan Yasası" ile Cam Tavan Komisyonu kurulmuştur (Johns, 2013). Komisyon 1995 senesinde cam tavanı; kadınları ve azınlıkları, nitelik ve başarılarına bakılmaksızın, kariyer merdivenini tırmanmaktan alıkoyan, görünmeyen ve ulaşılamayan bir ket olarak tanımlamıştır (Glass Ceiling Commission, 1995). Bu tanım azınlıkların beraberinde kadınları da kapamakla birlikte kavrama kuramsal bir bakış açısı da getirmiştir. Cam tavan kadınların ve azınlıkların donanımlarını göz ardı ederek üst yönetime erişmelerinin önündeki setleri (Özkan ve Özkan, 2010), yani kariyer sürecindeki yükselmelerde cinsiyet ve ırksal bir ayrımı ifade etmektedir. Cam tavan kavramı kadınların ve azınlık gruplarının iş piyasasında

terfilerini önleyen, görünmeyen örgütten kaynaklanan ve algısal engeller olarak tanımlamak yerindedir (Baynal ve Soysal, 2016). Bu problem nedeniyle insanlar, kariyer merdivenlerini tırmanmaya çabalarken, örgüt içerisinde var olan cam tavanlar sebebiyle kariyer hedeflerine erişememekte ya da üst pozisyonlara sıçrayamamaktadırlar. Cam tavan engelleri örgütün iş piyasasında rekabet üstünlüğü sağlayacak eğitimli ve tecrübeli bireylerden yoksun kalmasına neden olmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Cam tavan kavramı; kadınların çalışma hayatında üst yönetim kademelerine terfiini engellemekte ve kadının beceriksizliğinde dolayı değil sadece kadın olmaları sebebiyle üst düzey yönetim pozisyonuna erişmesine ket vurması nedeniyle cinsiyet ayrımcılığının bir boyutudur. Cam tavan kavramının yaratmış olduğu engellerin başat özelliği ise bireyin kendi algısından kaynaklanabildiği için görünmez olmasıdır (Ayranıcı ve Gürbüz, 2012).

Cam tavan, kadınların işletmelerde üst düzey yönetim kademelerine yükselirken karşılaştıkları engellerin görünmezliğini yani saydamlığını yansıtan bir metafordur. Tavan kelimesi üst kademelerin önündeki engelleri, cam ise somut olarak görünmeyen ve-veya olmayan ancak varlığını hissettiren bir durumu ifade etmektedir (Gül ve Oktay, 2009). Farklı bir söylem ile cam tavan fiziksel bir engel değil, büyük oranda yanlış sanılardan ve bilinçsiz kalıp yargılardan meydana gelen tutumsal bir settir (Harlander, 2014). Cam tavan metaforunun temeli; kadınların yukarı doğru hareketliliğinin önündeki tıkanma (Yamagata, et al., 1997), bir kadın yönetici olarak daha üst terfi beklerken sebebi tam olarak belli olmayan nedenlerden dolayı terfi beklentisinin karşılanmaması ekinde tanımlanmaktadır (Şiyve, 2004). Cam tavan, çalışma hayatında, üst yönetim ile kadınlar arasında var olduğu varsayılan, kadınların niteliklerine donanımlarına ve başarılarına bakılmaksızın yükselmelerine set vuran, görünmez ve anlaşılmasız olan, resmi olmayan terfi kısıtlamaları olarak da tanımlanabilmektedir (Okutan ve Yılmaz, 2017).

Cam tavan ile ilgili yapılmış bir deneyde, yüksekliği 30 cm olan cam fanus içine bir miktar pire konmuştur. Cam fanusun metal olan zemini ısıtıldığında pirelerin kaçma eğiliminde bulundukları görülmüştür. Pireler kaçmaya çalışırken her zıplayışta başlarını cama vurmıştır. Camın saydam olmasından ötürü göremedikleri için kaçmalarını neyin ket vurduğunu idrak edemeyen pireler, biraz zaman sonra 30 cm'den daha uzun zıplayamadıklarını öğrenmişlerdir. Pirelerin 30 cm'den daha uzun zıplamadıkları izlendiğinde deneyin ikinci aşamasına geçilmiştir. İkinci aşamada

zemin ıslatılarak fanus ortadan kaldırılmış olup ıslak zemine aynı pireler konulduğunda pirelerin üstlerinde cam tavan engelli olmamasına rağmen 30 cm den fazla zıplayabilecek yetiye sahip oldukları halde 30 cm den fazla zıplamadıkları gözlemlenmiştir. Pireler engel olmadığı halde, deneyin ilk aşamasında öğrendiklerini eyleme geçirerek daha uzağa zıplamaya çalışmamışlardır. Artık cam tavan engeli yoktur ve kaçma şansları vardır fakat girişimde bulunmamışlardır. Çünkü engel artık sadece zihinlerinde yer almaktadır. Bu deney, cam tavanı idrak etmek açısından örnek olarak değerlendirilebilir (Wirth, 2001).

Türkiye ve Dünyada cam tavan ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyet odaklı cam tavan engelleri ayrı şekillerde gruplandırılmaktadır. Örgütlerde bütüncü bakış açısıyla cam tavan oluşumunun nedenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler etrafında toplanabilmektedir (Aracı ve Mızrahi, 2010).

1.2.2.Cam Tavan Engelleri

Kadın çalışanlar iş yaşamlarında cinsiyetlerinin ‘kadın’ olmasından kaynaklı olarak birden fazla engelle karşılaşmıştır. Bunlar görünmez engeller olup iş hayatındaki kariyerlerini etkilemiştir. Karaca (2017), bu engelleri bütüncül bakış açısıyla şu şekilde sınıflandırmıştır;

1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
 - Çoklu Rol Üstlenme
 - Kadınların Kişisel Tercih ve Algılar
2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
 - Örgüt Kültürü
 - Örgüt Politikaları
 - Mentor Eksikliği
 - İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama
3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
 - Mesleki Ayrım
 - Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

1.2.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller kadının birden çok rol üstlenmesi ve önceliklerinden dolayı kişisel tercih ve algıları şeklinde iki grupta değerlendirilebilir (Karaca, 2007).

1.2.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Çoklu rol üstlenme kadınların iş dışında gerek toplum gerekse aile içerisinde yüklendikleri görevleri ifade etmektedir (Ece,2020). Dünya genelindeki araştırmalar, çalışan kadının ev-aile mesuliyetlerinin farklılaşmadığını, kadınlar çalışsa dahi kadın ve anne olma rolünü, bununla birlikte gelen mesuliyetleri yüklenmeye devam etmekte ve bu üçlü rol (çalışan kadın, eş, anne) sarmal döngü içerisinde çalışma/yaşam temposunu devam ettirmektedir. Yani kadın için geleneksel anlayışın atfettiği eş ve anne rolüne üçüncü bir rol olarak, çalışan kadın rolünü eklemekte, ancak bu üçüncü role rağmen cinsiyete dayalı işbölümünde değişim gözlenmemektedir (Karaca,2007). Kadınlara atfedilen ev içi sorumluluğun çalışmaları halinde de devam ediyor olması yani aile yaşantısında erkeklerden daha fazla sorumluluk sahibi olmaları, iş yaşamının yanında bir de kadın eve geldiğinde bekleyen ev işleri, yemek, temizlik, çocuk bakımı gibi sorumluluklarla karşı karşıya kalmaktadır. Tüm bu nedenlerden dolayı evlenen ve-veya çocuk sahibi olan kadının iş performansı düşmekte, daha az zamanlı işleri tercih etmekte veya işten ayrılma eğilimi artar hale gelmektedir (Doğan,2014).

Korkmaz (2014)' a göre cam tavan sendromu mağduru kadınların en çok karşılaştığı engellerden biri de çoklu rol üstlenmesidir. Çalışan kadının işinde ilerlemesi ve yöneticilik mevkilerine gelebilmesi için, ya evlenmemiş, ya evli ve çocuksuz ya da evlenip boşanmış olup ekonomik gereksinimlerinin de güdülenmesi ile başarıyı hedef almış bir kişi halinde olması gerekmektedir (Günden,2011). Aşık (2014)'a göre kadınlar, iş yerinde yükselme konusunda isteksiz olmaktadır. Çünkü daha üst düzey bir konumun getireceği fazla sorumluluklar nedeniyle aile yaşamında sorunlarla karşılaşabilecekleri ve aile ilişkilerinin zarar göreceği düşüncesi kadının önünde bir cam tavan yaratmaktadır. Kadınların, toplum tarafından kendilerine verilen rolleri aşp, iş yaşamına aktif bir şekilde katılma yolunu seçmemeleri kendi önlerine koydukları bir engeldir (Tahtaloğlu,2016).

Alanyazın incelendiğinde kadınların; toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle (çalışan kadın, anne ve eş olmak üzere) çoklu rol üstlenmesinin kadın için, zaman baskısı ve rol çatışmasının sebep olduğu gerilim ile her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim olarak üç tür gerilim ve çatışmaya neden olduğu ifade edilebilir (Aytaç,2001).

Zaman baskısına dayalı gerilime baktığımızda çalışan kadın iyi eş, iyi anne, iyi iş kadını olabilmek adına bütün işlerin üstesinden gelebilmek için büyük bir baskı yaşadığı aşıkardır. Zaman baskısına dayalı oluşan gerilim çoğunlukla kadının iş piyasasında yükselme vesilesini kaçırmaya ya da geciktirmesine neden olmaktadır (Aytaç,2001).

Günümüze bakıldığında çalışan kadınların kendilerine atfedilen çoklu rollerin arasındaki kısır döngüde çatışma yaşamakta bu nedenle ya aile rollerini bırakmakta ya da kendisine yüklenen aşırı mesuliyeti taşımaya çalışmaktadırlar. Aile rollerinden feragat etme durumu kadınların evlenme niyetinde dahi olmaması durumunu ortaya çıkarmakta ancak bu durum hiçbir toplumda yaygın olarak benimsenmemektedir. Çalışan kadının omuzlarına yüklenen aşırı sorumluluğu taşıma durumu ise sadece gerçekleştirilmesi zor bir seçenek olmakla birlikte, aynı anda kadınlar tarafından ödenen ciddi bir fiziki ve psikolojik örselenmeye sebep olmaktadır (Karaca,2007).

Antalya’ da yapılan bir araştırmada kadın yöneticilerin rol çatışması arttığında cam tavan algılarının da yükseldiği saptanmıştır (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008). İstanbul’da görev yapan çalışanlar ile yapılan araştırmada kadınların yaş aldıkça çoklu rol üstlenme baskısını hissettiklerinden bu durumun onları yöneticilik görevlerinden uzaklaştırdığı belirlenmiştir (Hoşgör ve Memiş, 2016). Yapılan çalışmalara bakıldığında rol çatışmasının kadınların kariyerlerini de ciddi olarak etkilediği yadsınamaz bir gerçektir. Yakın zamanda kadınların çoğunun, çalışma alanlarında aile yaşamını dikkate alan esnek çalışma yoksunluğundan dolayı üst düzey yöneticilik pozisyonlarıyla ilgilenmedikleri söylenilebilir. Bahsi geçen durumu aşarak üst düzey yönetici pozisyonuna çıkabilen kadının çok az olduğu bilinmektedir (Almer ve Single 2007).

Barutçugil (2002)’ e göre anne, eş ve çalışan kadın rollerinin eş güdümlü baskısı, yönetici kadının kariyeri ve ailesi arasında çatışma yaşamasına neden olmaktadır. Çalışan kadınların çoğu, gün içerisinde zaman planlama konusunda sıkıntılar yaşamaktadır. Bu nedenle çoklu rol üstlenme kadınların yükselmelerinin önüne set vurmakta ve bireysel faktörlerden kaynaklanan bir cam tavan engeli oluşturmaktadır (Barutçugil, 2002). Ancak yakın zamanda aile yapısındaki geniş aileden çekirdek aile yapısına doğru değişim, okul öncesi eğitim veren kurumların sayısının artması gibi gelişmeler, kadınların aile içerisindeki sorumluluklarını azalttığından evli kadınların iş yaşamına girme konusunda daha cesaretli davrandığı söylenilebilir. (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

1.2.2.1.2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algı

Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller de cam tavanın bir nedenidir. Kadınların yöneticilik pozisyonlarına yükselebilmesi için aşmaları gereken asıl engellerden bir tanesi kadının kendisidir, kendi kendine koyduğu engellerdir (Güldal, 2006). Ayrıca kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar karşısında kendilerini çaresiz hissetmeleri ve artık mücadele etmeyi bırakmaları kadınların en önemli cam tavan engellerindendir (Gül ve Oktay 2009). Toplum tarafından yapılan cinsiyet ayrımcılığını sorgulamadan özümseyen, kadınlara yönelik ileri sürülen önyargı ürünü düşünceleri kabullenen ya da kadınlar tarafından söz konusu konuları kabul etmemekle birlikte bu sistemin değiştirilemeyeceğine dair duyulan inanç kadınların iş gücüne katılmasını ya da yükselmesini engellemektedir (Kılıç, Şen ve Örücü, 2018). Çünkü kadın çalışanların, iş yerinde daha üst düzeylere yükselmek için içsel motivasyona sahip olmadıklarından bunun için çaba sarf etmeyecekleri ve yerinde sayacakları beklenebilir (Ece, 2020). Aycan (2004)' ın cam tavan üzerine yapmış olduğu araştırmasında kadınların kariyerlerine set olan nedenlerden birisi de kadınların bizzat kendileri olduğu tespit edilmiştir. Kadınlar bazen kariyer hayatlarında yükselmenin gerekliliklerini ve zorluklarını göze alamadıkları için yükselmeyi tercih etmeye bilmektedirler. Kendi gücünün, potansiyelinin ve başarısının farkına varamayan ya da bunu göremeyen kadınlar, alt düzey yöneticilik pozisyonunu veya yönetilmeyi tercih etmektedirler (Karaca 2007).

Bilecik'te yapılan bir araştırmada yönetici pozisyonunda çalışan katılımcıların %42'sinin cam tavan sendromunun bireyin özgüven eksikliğinden kaynaklandığı ifade edilmiştir (Eğilmez, İpçioğlu ve Şen, 2008). Kadınlar kendilerini duygusal varlık olarak tanımlayarak “öğrenilmiş çaresizlik” nedeniyle cinsiyetlerinin güçsüzlüğüne inanmakta, kendine güven ve inanılabilirlik seviyelerinin düşük olması nedeniyle yönetmeye değil yönetilmeye eğilim göstermektedir (Bayrak ve Yücel, 2000).

Toplumsal yargı ve kalıplar sebebiyle yöneticiliği kendilerine uygun bulmayan kadınlar, iş yaşamında cinsel kimliklerini kaybedip “erkek gibi kadın” olarak nitelendirilmekten kaygı duydukları için de yöneticilik pozisyonlarından uzak durabilmektedirler (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Bazı durumlarda ise kadınlar kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını (iş seyahatlerine çıkmama, mesai dışı çalışmama, evini ihmal edememe) göze alamamakta bu nedenle kariyerlerini engellemektedirler (Karcıoğlu ve Leblebici 2014). Yöneticilik pozisyonları için tüm kriterleri sağlayan kadın çalışanlar, risk almaktan çekindikleri için yüksek riskli

görevlerden kaçınmakta ve aşırı sorumluluk duygusuna kapılmakta, bu durum ise fazla çalışmaya, kötü yönetim yeteneklerine ve yükselmeye hazırlıklı olmamaya sebep olmaktadır. Tüm bu nedenlerle duygusal yaklaşabilecekleri için üst düzey pozisyonlardan çekinmektedirler (Öğüt, 2006).

1.2.2.2.Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgüt, bir amaç için birleşmiş insan topluluğu olarak ifade edilebilir. Örgüt içerisinde cinsiyetçi yaklaşımların olması, çalışanlara eşit fırsatların tanınmaması, özellikle kadın çalışanlara karşı ön yargılı bir yaklaşımın izlenmesi beraberinde cam tavan engelini de doğurmaktadır (Güner, 2018). Örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller dört başlık altında incelenebilir (Karaca, 2007).

1.2.2.2.1.Örgüt Kültürü

Örgüt kültürünü bir topluluk üyeleri için ortak olan inanç, değer, norm, semboller, algı sistemi olarak tanımlayabiliriz (İşcan ve Timuroğlu, 2007). Başka bir ifade ile örgüt kültürü işletmenin iklimidir ve örgütü oluşturan bireylerin çalışma şekli bu iklime göre şekillenir denilebilmektedir. Bugüne kadar yönetici nüfuzunun erkek olmasından kaynaklı, örgüt kimliğinde erkeklere has tavır ve davranışların kalıplamasına neden olmuştur. Bu durum yönetici kadınların yükselmesinin önüne set vurmaktadır (Güldal, 2006). Örgütün eril ve dişil özelliklerden ötürü örgütsel cinsiyet açısından farklılıkların meydana geldiği, örgüt içinde her iki cinse de aynı şartların sunulmadığı görülmekle birlikte bazı örgütlerde kadınlar kendilerini kabul ettirmek ve başarılı olabilmek için daha çok efor sarf etmek zorunda kalabilmektedirler (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014). Ataerkil anlayışına sahip toplumlardaki kurumlar, kadınları, yerleri kolaylıkla doldurulabilecek bölümlerde istihdam etmekte ve karar verici mekanizmalarda kadın çalışanlardan ziyade erkek çalışanları tercih etmektedirler ayrıca bu kültürlerde kadın çalışanlar hak ettiklerinin altında değer görmekte ve kendilerini ispatlamalarına bile olanak verilmemektedir. Tüm bunlar çalışan kadınların yükselmelerini engelleyen cam tavanların oluşumunu arttırmaktadır (Arat, 1994; Ecevit, 1995).

Snavey (1993)'e göre bir iş yerinin erkek egemen düşüncesinin egemen olmasının başlıca nedenleri şunlardır; kadının klişeleşmiş konumu, karşı cins meslektaşlarıyla gayri-resmi iletişime geçmekte zorlanmaları, kariyer ve iş tanımlarının erkek değer ve ihtiyaçlarına göre tanımlanması, erkeklerin kadınlarla

çalışmaktan memnun olmamaları (Snavey, 1993). Sonuç olarak, üst yönetici erkeklerin sayılarının fazla olması nedeni ile üst yönetimde erkek egemen bir düşünce kültürünün oluşabileceği düşüncesi, üst yönetime kadınların ulaşmasına ket vurmaktadır. Bu durum sonucunda da kadınların kariyer hedeflerine erişmede örgüt kültüründen doğan bir cam tavan oluşmaktadır (Sezen, 2008).

1.2.2.2.2. Örgüt Politikaları

Örgütlerin kültür haline getirdiği politikalar bulunmaktadır. Bunlar kadının kariyer gelişimi için avantajlar sağladığı gibi dezavantajlara da sebep olabilmektedir. Performans sistemleri, işe alımlar, kariyeri geliştirme uygulamaları ve yararlanma şekli gibi konular örgüt politikalarını oluşturmaktadır.

Erkek egemen toplumlarda kadınlar önyargılar nedeniyle henüz tercih edilme ve yerleştirilme aşamasında birden çok engelle karşılaşmaktadır. İşe alım esnasında kadınlar ya hiç seçilmemekte ya da erkekler ile farklı şartlara maruz kalmaktadır. Örneğin; görevlendirmelerde, iş seyahatlerinde, yurt dışı eğitimlerde erkek çalışan tercih edilmektedir. Pratikte kadınların karşılaştığı öznel ve eşitliksiz örgüt politikaları yükselmelerinin önüne set vurmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

1.2.2.2.3. Mentor Eksikliği

Mentorluk, bir kurumda deneyimli bir çalışanın, deneyimsiz bir çalışanla onun kurum içerisinde mesleki ve bireysel gelişimi desteklemek için düzenli ve planlı bir iletişim kurmasıdır (Özçelik, 2017). Mentorlar, ‘Akıl Hocası’ olarak da ifade edilebilir, çalışanlara kariyer konusunda önemli önerilerde bulunmak, kişisel ağlara kapıları açmak gibi çeşitli görevleri vardır. Mentorlar, örgütün içinden ve ya dışından olan bir erkek veya kadın, yönetici ya da ast olabilir. Hedeflenen çoklu mentor ile çalışmaktır (Catalyst, 2002).

1970 ve 1980 li yıllara bakıldığında iş yerlerinde düşük performanslara neden olan problemlerin çözülmesi ve çalışanların iyileştirilmesi için mentorluk uygulamalarına rastlanılmaktadır. Günümüze gelindiğinde ise daha uzun vadeli amaçlar için mentorluk uygulamaları yapıldığı görülmektedir. Uzun vadeli amaçlardan kasıt liderlik yeteneği geliştirme, kariyer yönetimi ve ekip kurma olarak mentorluk faaliyeti olarak karşımıza çıkmaktadır (Ceylan, 2004). Yapıcı’ya (2008) göre kadın çalışanların alt veya üst fark etmeksizin, kurum içerisinde kendilerine yol gösterecek

bir mentor olduğunda kurum içerisindeki iletişim ağlarına dahil olmaları ve özellikle üst düzey erkek yöneticilerle ilişki geliştirmelerinin kolaylaşacaktır.

Kadın yöneticiler kadın astlara yol gösterdiği gibi astlar da kadın yöneticiler için faydalar sağlamaktadır. Bu yönüyle kadın mentorlar ve kadın astlar arasındaki ilişki çift yönlü yarar sağlamaktadır. Kadınların üst yönetim basamaklarında kısmi temsili burada da sorun teşkil etmektedir. Kadın astları yetiştirmek için yeterli sayıda kadın mentor bulunmamaktadır. Bu nedenle kurumların çoğunda kadın çalışanlara mentorluk yapacak kadın yönetici olmaması erkek yöneticilerinde, üst düzey statüde erkek egemenliğini korumak ve-veya dedikodudan çekinmek gibi nedenlerden dolayı kadın çalışanlara akıl hocalığı yapmak istememeleri sebepleri ile kadın çalışanlar mentor bulmakta zorlanmaktadır (Aşık, 2014). Sonuçta kadınlar, bu nedenlerle mentor desteğinden faydalanamamakta ve yönetici olma fırsatlarını değerlendiremeyerek bir cam tavan engeliyle karşı karşıya kalabilmektedir (Akdöl, 2009).

1.2.2.2.4.İnformal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama

Resmi örgüt yapısı her zaman gayri resmi oluşum içermektedir. Gayri-resmi örgüt; resmi değerlere bakılmaksızın, oluşumdakilerin psikolojik ve sosyal ihtiyaçlarından, etkileşimlerinden, grup üyelerinin davranış kalıplarının gelişiminden meydana gelmektedir (Öztürk, 2011). Özçelik (2017)' e göre kadın çalışanlar erkek çalışan ve-veya yöneticiler tarafından resmi kanalların değil, resmi olmayan kanalların da dışında bırakılması nedeniyle kurum içi iletişim ağlarına katılamamakta, bu durum kadın çalışanların yükselmelerini engellemektedir. Çünkü genellikle yeni fikirlerin tartışıldığı, önemli kararlar alındığı gayri resmi toplantılar bu açıdan örgüt içerisinde başat bir yere sahiptir.

Erkek egemen anlayışı içerisinde dizayn edilmiş işletmelerde kadın çalışanlar, erkek çalışanların şirketteki iş ilişkilerini geliştirmek için kullandıkları gayri resmi ağlara tam erişememekte ve genellikle faaliyetlerin doğası ya da bunların futbol gibi erkek faaliyetleri olarak algılanması nedeniyle kadınlar bu ağların dışında kalmakta, bu durum da kadınların kariyerlerinde engeller oluşturmaktadır. Dolayısıyla bu ağlar, iş yerlerinde mevcut olan cinsiyet engellerine katkıda bulunmaktadır (Lockwood, 2004). Fortune 1000 şirketin en üst düzey pozisyonlarında çalışan kadınlar arasında yapılan çalışmaya göre; kadın yöneticilerin % 47'si, biçimsel olmayan iletişimden yoksun olmalarını yükselmenin önünde en büyük engel olarak görmektedirler

(Anafarta vd. 2008). Yapılan alışmalar da resmi olmayan ağların dışında kalmak kadınların kariyerlerinin önüne set vurduğunu desteklemiştir.

Sonuç olarak, çalışanların cinsiyet ayrımı gözetmeksizin örgüt içerisinde aktif olarak katılabileceği iletişim ağlarının olması önemlidir. İletişim ağlarından katılamayan çalışan kendisini ötekileştirilmiş hissederek örgüte olan bağlılığının örselemesine sebep olacaktır. İletişim ağının dışında kalmak çalışanı psikolojik olarak yıpratan örgüt içinde görünmez engellerin varlığını doğurmaktadır. İletişim ağlarının dışında kalan çalışan cam tavana maruz kalması yadsınamaz bir hal almaktadır (şen,2017).

1.2.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Bireylerin kariyerleriyle ilgili engeller; bireysel ve örgütsel faktörler dışında bireyin yaşadığı toplum içerisinde toplumsal önyargılar (stereotipler) ve mesleki ayrım yapılması da cam tavan sebebidir.

1.2.2.3.1 Mesleki Ayrım

Bazı mesleklerin kadın bazı mesleklerin ise erkek mesleği olarak gruplandırılmasının nedeni cinsiyete dayalı iş bölümüdür. Mesleklerin ‘kadın işi’ ya da ‘erkek işi’ olarak gruplandırılması yatay tabakalaşmayı (mühendislik, yöneticilik, genel müdürlük gibi işler erkek işleri olarak sınıflandırılırken, hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi işlerin kadınlar için uygun işler olarak kabul edilmesi şeklinde olabileceği gibi kadınların insan kaynakları, halkla ilişkiler ve pazarlama gibi tepe yönetim kademeleri için ilerleme fırsatı olmayan pozisyonlarda çalıştırılması şeklinde gözlenebilir); aynı meslek içinde kadın ve erkeklerin farklı pozisyonlarda görev almaları dikey tabakalaşmayı oluşturmaktadır (Parlaktuna, 2010). Türkiye’ de geleneksel görüşün şekillendirdiği toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün kadına hangi işi yapıp, hangi mesleği seçip, nerelerde çalışabileceği konusunda roller atfetmiştir (Parlaktuna, 2010).

Meslekler arasında bulunan katmanlar ve mesleklere yüklenmiş algılar kişinin meslek seçiminde belirleyici rol oynamaktadır. Pek çok üst düzey pozisyonun ve işin erkek işi olarak belirlenmesi kadın çalışanların cam tavan engellerinden biridir. Kadınların erkekler kadar yönetim pozisyonlarında temsil edilememelerinde cinsiyete dayalı mesleki ayrım önemli rol oynamaktadır. Geleneksel erkek mesleği olarak görülen meslek ve pozisyonlarda kadınların yer alması çok güç olmaktadır. Kadınlar

böyle meslekleri ya hiç tercih etmemekte ya da mesleği yaparken çok fazla engelle karşılaşmaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

Toplumun yarattığı peşin hükümlerin kadın ve erkek işi mefhumları cam tavana sebep olan mesleki ayrımı beraberinde getirmiştir. Yapılan araştırmalar cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın kadınları dezavantajlı hale getirdiğini göstermektedir. Bu durum, kadının işgücü piyasasındaki konumunu ve eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz olarak etkilemektedir. Ayrıca, bu olumsuz etkiler gelecek nesillere aktarılarak cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkmasına neden olmaktadır (Parlaktuna, 2010).

Cinsiyetçi meslek ayrımı bir toplumda kültür haline geldiğinde, kadın ve erkeklerin bir işi yapabilme becerisine bakılmaksızın öncelikli olarak cinsiyetlerine göre işin onlar için uygun olup olmadığına bakılmakta, bu durum da mesleksel kimlikler ile cinsiyet kimliklerinin birbirine girmesine sebep olup erkeksi ileri icra eden kadınların güçlü, “erkek gibi” hatta biraz kadınlığını kaybetmiş bireyler olması beklenmektedir (Akdöl, 2009).

1.2.2.3.2. Toplumsal Önyargılar (Stereotipler)

Stereotip kavramı, bireyin inanç, etnik, cinsiyet gibi özelliğine göre basmakalıp önyargıda bulunmak olarak tanımlanabilmektedir. Toplum kadın ve erkeklere cinsiyetlerine göre bazı roller dayatır. Bundan dolayı kadınlar, düşük konumlu, düşük ücretli, statü olarak en altta olan görevlerde var olmaya devam etmektedir. Sürekli cinsiyete dayalı rol stereotiplerin, kadınların iş ve bilim dünyasıyla bütünleşmelerinin önüne set vurmaktadır (Ece, 2020). Araştırmacılara göre bahsedilen stereotiplerin olduğu toplumlarda erkelerin kadınlara göre daha bağımsız, daha objektif ve daha rekabetçi görüldüğünden erkeklerin iş ve bilim dünyasındaki sorumlulukları kadınlara göre daha iyi yerine getireceği düşüncesi hakimdir. Kadınlar ise daha naif, daha pasif ve daha duygusal olduğu için erkeklere göre iş dünyasındaki sorumluluğu yerine getirmekte geride kaldığı savunulmaktadır. Başka bir deyişle üst statüde ve-veya yönetici durumunda olmak için sahip olunması gerektiği düşünülen özelliklerin kadınlarda olmadığı düşünülmektedir (Ece, 2020). Ayrıca toplum tarafından kadınlara atfedilen ev içi sorumlulukları yerine getirmesi gerektiği bu nedenle iş yerindeki üst yöneticilik gibi ağır sorumluluk gerektiren görevleri yerine getiremeyeceği düşüncesinin kadınların daha çok sorumluluk alma ve yükselmelerine set vurmaktadır. (Akdöl ve Menteşe, 2017).

Bazı durumlarda kadın yöneticilerinde kadın çalışanların iş yerlerinde yükselmesinin önüne set vurdukları durumlarla karşılaşabilmek olasıdır. Bu duruma kraliçe arı sendromu denmektedir. Kraliçe arı sendromu ataerkil anlayışın hakim olduğu erkek egemen iş yerlerinde kadın yöneticilerin kadınların yükselmelerinin önüne set vurmaları olarak ifade edilmektedir. Başka bir deyişle erkek egemen iş yerlerinde bir şekilde yönetici olmuş kadınların cinsiyete göre yapılan hiyerarşiye başkaldırıp mücadele etmek yerine var olan durumu kabul edip desteklemesidir.(Akdöl ve Menteşe, 2017). Tüm engellere rağmen üst kademelere yükselmiş olan yönetici kadın, tüm alt statüdeki kadın çalışanlarından hizmet ve saygı görür bu durumu korumak için ise ne gerekirse (tehlikeli gördükleri kadınların yükselmemesi ve kendi yerini almaması için elinden geleni) yapar. Bu durum kadın astları bilinçli olarak desteklememek şeklinde olabileceği gibi özellikle kadın astlarının yaşamını zorlaştırmak şeklinde de ortaya çıkabilmektedir (Cevher ve Öztürk, 2015). Ayrıca üst kademedeki yer alan tek kadın olma fikrini güzel bulduklarından kadın astlarına yeterince destek vermeme ya da ilerlemesini önleme yoluna gidebilmektedirler. Kraliçe arı sendromu olarak adlandırılan bu durum, iktidarlık gücünü korumayı ifade eden bir olgudur. (Akman, 2016).

Stereotip ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında; İstanbul ve Ankara'daki banka çalışanlarıyla yapılan araştırma sonucuna göre, erkek katılımcıların, kadın çalışanlara ve kadınların yönetici olma durumuna yönelik tutumları kadınlara göre daha olumlu olduğu tespit edilmiştir (Akçamete ve Ergenli, 2004). Zel' n 2002 yılında yapmış olduğu çalışmada ise kadınların %69'u, kadınların üst düzey yönetici kademelerine erişebilmelerinin erkeklere oranla oldukça güç olduğunu belirtirken, %90'ı bir üst düzey yönetici kademesine erkek yöneticilerin stereotip düşüncelerinden dolayı erişemediklerini göstermektedir.

1.2.3.Cam Tavanı Kırma Stratejileri

Alanyazın incelendiğinde, kadınların cam tavanı kırmalarında bazı stratejilerin önerildiği görülmektedir. Bu stratejiler aşağıdaki gibi sınıflandırılmaktadır (Yaşar, 2019).

- Üniversite ve Mesleki Eğitim Alma Stratejisi
- Mentordan Yardım Alma Stratejisi
- Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi
- Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

- Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi.

1.2.3.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Alma Stratejisi

Yakın zamanda iş yaşamında kadınların üst düzey yönetici kademelerinde var olmasında başat rol oynayan faktörlerin başında sahip oldukları eğitim düzeyi gelmektedir (Bilkay, 2017). İş yaşamında statü yukarıya doğru çıkıldıkça eğitim ihtiyacı artmaktadır Kadınların mesleki ilerlemelerinde, daha kaliteli ve yüksek bir eğitim düzeyi kariyer gelişiminde ve kariyerlerini daha ileriye taşıma noktasında anahtar bir rol üstlenmektedir. Kadınların, erkeklerin yoğun olarak bulunduğu iş dünyasında onlarla rekabet edebilmeleri, daha iyi bir yer edinebilmeleri ve kariyer basamaklarında yükselebilmeleri için yükseköğrenim ve mesleki eğitimler önemli bir etmendir (Korkmaz, 2014). Yapılan çalışmalarda kadınların üst düzey yönetimde yer alabilmeleri için gerekli eğitimi alamadıkları yadsınamaz gerçektir (Bilkay, 2017). Bu durumda kadınların cam tavan sendromunu aşmalarını güç haline gelmektedir. Ancak iş mesleki bilgi, beceri ve eğitim konusunda önde olan kadınların diğer kadınlara göre cam tavan sendromunu aşmaları daha kolaydır (Köksal, 2016). İş yaşamında kadınların ev içi sorumlulukları, ailevi sorumlulukları ve çalışma süresinin kısa vadede olma inanışları kadınların mesleki eğitimi konusunda yatırım yapılmamasının başat nedenidir. Ancak tüm çalışanlara cinsiyet farkı gözetilmeksizin eşit olarak eğitim fırsatını sunmanın iş yerlerinin geleceği açısından olumlu gelişmelere sebep olacaktır (Yaşar, 2019).

1.2.3.2. Mentördan Yardım Alma Stratejisi

Mentörlük süreci; başlama, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama olmak üzere 4(dört) aşamadan oluşmaktadır. Başlama aşamasında çalışmaya görevine henüz başlamış olan yönetici kadın ile kendisine mentörlük hizmeti verecek olan yönetici ile birbirlerini tanıma ihtiyacı nedeniyle sık ilişki kurulur. Bu aşama yaklaşık olarak altı ay sürmektedir. Bu aşamada mentörlük hizmeti sunan yönetici yeni başlayan kadın yöneticinin beklentileri doğrultusunda koçluk hizmeti sunarak kadın yöneticiyi zorlu çalışma koşullarına hazırlar bu süreçte kadın yöneticide kendisine mentörlük hizmeti sunan yöneticiye saygı ve teknik destek sunar.

Yetiştirme aşamasının yaklaşık iki ile beş yıl arasında sürmesi beklenmektedir. Bu aşamada mentör ve mentörlük hizmeti alan yönetici kadın arasında anlamlı bir ilişki kurulmaktadır. Mentör tarafından mentörlük hizmeti alan kadın yönetici zorlu

çalışma şartlarıyla baş edebilme yetisi kazandırmanın yanı sıra psiko-sosyal açıdan güçlendirilmektedir.

Ayrılma aşaması ise mentörlüğün üçüncü aşamasıdır. Bu aşamada mentörlük hizmeti alan kadın yöneticinin zorlu çalışma şartlarına karşı önceki mentörlük aşamaları ışığında daha özgüvenli ve güçlü olma yetisi kazandığı için özerk çalışmayı tercih eder ve daha az rehber ihtiyacı duymaktadır. Bu aşama altı aydan iki yıla kadar sürebilir. Zaman zaman farklı sebeplerden dolayı mentör ile mentörlük hizmeti almakta olan kadın yönetici arasında anlaşmazlıklar ve kırgınlıklar meydana gelebilir.

Yeniden tanımlama aşamasında ise mentör ile mentörlük hizmeti almakta olan kadın yönetici arasında arkadaşlık ilişkisi başlayarak aralarındaki ilişki yeni bir boyut kazanmış olur. Her iki bireyde birbirlerini artık dost olarak tanımlarlar. Bahsedilen başlama, yetiştirme, ayrılma ve yeniden tanımlama aşamalarından çalışmaya yeni başlayan kadın yöneticinin tamamen faydalanabilirse cam tavan sendromu yaşama olasılıkları azalır, almış oldukları mentorluk hizmeti ile cam tavan sendromunu kırabilecek gücü elde ederler. Yapılan araştırmalarda mentorluk hizmetinin, kadın çalışanlara karşı ön yargılı olan şirket görüşlerine karşı koyma ve benlik saygı oluşturmada vasıta olduğu görülmüştür (Ece, 2020).

1.2.3.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi

Çalışma hayatının içinde ya da dışında meydana gelen sosyal ilişki ağları çalışanların özellikle de kadınların çalışma yaşamına uyumunu kolaylaştıran bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır (Korkmaz, 2014). Kadın çalışanlar sosyal ilişki ağları ışığında örgütün beklentisi, istekleri ve eylemlerini gözlemleme fırsatı elde eder ve o minvalde durum ve davranışlarına yön vererek kariyer hedeflerine ulaşmada başarıları artmaktadır. Erkek egemen iş dünyasında kadınların sosyal ilişkilerde çekimser kalması ile iş bağlantılarından uzak kalarak kariyer hedeflerine başarı elde etmesine engel oluşturabilmektedir (Doğan, 2020).

1.2.3.4. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

Erkek egemen iş dünyasında kadınlar özellikle erkek rakiplerinden daha çok ön plana çıkabilmek için daha çok performans ve çaba sarf etmesi gerekebilir. Yüksek efor ve performans göstererek cam tavan engellerini daha kolay açma açısından önemli stratejidir. Kadınlar daha çok efor ve çaba sarf ederek iş dünyasında kendilerini daha çok geliştirmelerini ve farklı bakış açıları kazanmalarını sağlamaktadır. Bu strateji ile yeni deneyimler yaşayıp içlerindeki var olan gücün, bilgi ve becerilerinin farkına

vararak iş dünyasında yüksek kariyerlere gelmelerinin önündeki engelleri aşarlar. Tüm bunlarla birlikte yüksek performans ve efor gösteren ancak iş dünyasında gerekli karşılığı alamayan ve bilgi ve becerisini kullanamayan kadınlar bu duruma daha fazla maruz kalmayı red ederek işten ayrılma eğilimine girebilmektedir (Korkmaz, 2014).

1.2.3.5.Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi

Çalışan kadınların iş dünyasındaki bilgi ve becerilerini artırmak ve içlerindeki var olan gücün farkına vararak potansiyellerini açığa çıkarmak için seminerler, mesleki eğitimler ve kariyer geliştirme programlarına aktif olarak katılım sağlamaları gerekmektedir. Bu eğitim ve- veya programa kadınların aktif olarak katılımları onların yüksek statüye ulaşmasını sağlayacak olan performans, çaba ve efor sarf etmeleri konusunda motive olmasını ve liderlik, yönetici gibi becerilerini geliştirilerek üst düzey pozisyonlara uyumunu kolaylaştırmaktadır (Barutçu ve Kaçar, 2017).

1.2.4.Cam Tavanın Neden Olduğu Sonuçları

Cam tavan sendromu iş piyasasında kadın çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurduğu yadsınamaz gerçektir. Bu sonuçların başında; Ücretlerde ve terfi imkânlarında eşitsizlik, İş tatminsizliği ve iş motivasyon kaybı, İş ve aile dengesizliği gelmektedir.

1.2.4.1.Ücretlerde ve Terfi İmkânlarında Eşitsizlik

İş piyasasında çalışan kadınların toplumsal normlar ve yüklenen rollerden toplumsal kalıplar nedeniyle hem terfi hem de ücret olanakları açısından karşı cinsleri olan erkeklere göre dezavantajlı durumda oldukları yadsınamaz gerçektir. OECD 2017 yılı raporunda Türkiye %6.9, OECD ülkeleri arasında kadın erkek ücret eşitsizliği ortalaması %13.4 olarak tespit edilmiştir. Yapılan yasal düzenlemelere ve birçok değişikliğe rağmen hem dünyada hem de ülkemizde kadın çalışanların ücretleri erkek çalışanlara oranla daha düşüktür (Candaş, 2010). TÜİK' in 2016 yılında yapmış olduğu araştırmalar sonucunda elde etmiş olduğu verileri ise sektör ayrımı yapılmaksızın, erkeklerin kadınlara oranla çok daha yüksek ücret aldıkları yönünde olup bu durumu ispatlar niteliktedir (TÜİK, 2016).

1.2.4.2.İş Tatminsizliği ve İş Motivasyon Kaybı

Kadınların çalışma hayatındaki motivasyonu etkileyen durumların başında toplumsal cinsiyet rolleri ve cinsiyete bağlı davranış normları gelebilmektedir. Çalışan kadınlar kariyer basamaklarında cam tavan engelleri ile karşı karşıya gelerek fırsat

beklentileri engellenmesiyle hayal kırıklığı yaşamakta bu durumda stres, işten kaçış, iş yaşamında tatminsizlik, işe kayıtsızlık, depresyon, örgütsel bağlılıkta azalma, terfiden vazgeçme ve işten ayrılma gibi birden fazla olumsuz sonuca neden olmaktadır (Zel, 2002).

1.2.4.3.İş ve Aile Dengesizliği

Toplumsal normlar nedeniyle kadın çalışanların ev içindeki yüklendiği iş ve iş piyasasındaki yüklendiği iş arasında denge kurmakta zorlanmasına sebep olmaktadır. Böylelikle sahip olunan iş-aile iki rol arasında çatışma ve uyumsuzluğun ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir. İş- aile çatışması çalışan kadında mutsuzluk, isteksizlik, iş tatminsizliğine neden olarak çalışan kadının psikolojik iyi oluşunu ve yaşam doyumunun düşmesine neden olmaktadır (Çakınberk, 2011).

Bal Turan (2018)'ın erkek sporcularda sporcu kimliğinin çelişik duygulu cinsiyetçilik ile ilişkisini araştırdığı çalışmasında; futbol branşındaki erkek sporcuların çelişik duygulu cinsiyetçilik puanlarının güreş ve kick boks branşındaki erkek sporculara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Aynı araştırma bulgularında sporcuların annelerinin eğitim durumları açısından çelişik duygulu cinsiyetçilikleri karşılaştırıldığında, lise mezunu annesi olan sporcuların, annesi ilköğretim ve ortaokul mezunu olan sporculara göre daha yüksek çelişik duygulu cinsiyetçilik puanlarına sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Başar (2019)'un cinsiyetçi ve namusu onaylayan bir kültürün etkisiyle birlikte, çeşitli ısrarlı takip türlerine ilişkin tutumları anlamak ve ısrarlı takip ile çelişik duygulu cinsiyetçilik, cinsiyet temelli şiddet tutumları ve namusu onaylama arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla öğrenciler üzerinde yapılan araştırmada, namusu onaylama ve çelişik duygulu cinsiyetçilik arasında ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik namus inancını güçlendirmektedir. Ayrıca şiddeti onaylama ve cinsiyet temelli şiddete ilişkin tutumlarda çelişik duygulu cinsiyetçilikle ilgili olduğu saptanmıştır.

1.2.5.Cam Tavan Sendromu ile İlgili Yapılan Çalışmalar

1.2.5.1 Cam Tavan Sendromu ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Çalışmalar

Doğan (2020) kadın yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile cam tavan algıları arasındaki ilişkide liderlik tarzlarının aracı düzenleyici rolünün olup olmadığını incelemek amacıyla öğretmenler üzerinde yapılan araştırma sonucuna

göre; evli olan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan düzeylerinin bekar ve boşanmış/ayrı olan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan düzeylerinden anlamlı şekilde yüksek olduğu ayrıca çocuk sahibi olan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan düzeyleri çocuk sahibi olmayanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulunmuştur.

Yazıcı (2012)'nin yerel medyada çalışan kadın gazetecilerin karşılaştıkları zorlukları incelemek amacıyla medyada çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmada; kadınların çalışma şartlarının güçlüğünden kaynaklı iş yaşamları ile aile hayatlarını dengelerken birçok zorlukla karşı karşıya kaldıklarını belirtmiştir. Ayrıca yönetim kademelerinde önceliğin erkeklere verildiğini pek çok kadının işe alınmasında ya da terfi etmesinde cinsiyet ayrımcılığının rolünün büyüklüğünü vurgulamıştır.

Akçamete ve Ergeneli (2004)'nin bankacılıkta kadın ve erkeklerin, kadın çalışanlara ve kadınların üst yönetime yükseltilmelerine yönelik tutumlarını incelemek amacıyla bankacı kadınlar üzerinde yapılan araştırma sonucuna göre; kadınlara yönelik tutumun cinsiyete göre anlamlı derecede farklılaştığı görülürken, erkeklerin kadın çalışanlara ve kadınların üst düzey yönetici olmalarına ilişkin tutumları kadınlarınkinden daha olumlu olduğu vurgulanmıştır.

Öztürk (2011)'ün kadın öğretim elemanlarının yaşadıkları cam tavan sendromu üzerine yaptığı araştırma sonucunda; katılımcıların görev türlerine göre cam tavan sendromu algıları farklılık gösterdiğini belirtmiştir.

1.2.5.2 Cam Tavan Sendromu ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Çalışmalar

Britt (2002)'in, örgütsel bağlılık ve cam tavan arasındaki ilişkiyi belirlemek adına yüksek öğrenim kurumunda çalışan kadınlar üzerine yaptığı çalışmada, İngiltere'de yönetici olarak yükseköğrenim kurumunda çalışmakta olan kadınların yüksek pozisyonlara geçişte cesaretlerinin kırıldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Imam (2014)'nin Pakistan'da yapmış olduğu çalışma sonucunda cam tavan ile stres arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla çalışan kadınlar üzerinde yaptığı çalışmada, Cam tavan ile stres arasında pozitif yönde bir ilişki olduğunu, stresin şiddetini arttıkça cam tavan algısını kuvvetlendirdiğini belirtmişlerdir.

Sabharwal (2013), "Cam Tavandan Cam Uçuruma: Üst Düzey Kadın Yönetici Hizmeti" adlı yazınında çalışan kadınların üst düzey statüde pozisyonlara erişebilmek için yaşadıkları zorlukları cam tavan yerine cam uçurum metaforuyla incelemektedir. Çalışan kadınları cam tavan kavramı ile yöneticilikte yükselemedikleri ifade edilirken

cam uçurum kavramında ise yöneticiliği bırakmak zorunda kalabilecekleri anlatılmaya ęalıřılmaktadır. ęalıřma sonucunda kadınlarının genellikle cam uğurumlarla karşı karşıya olduğu, güvencesiz liderlik pozisyonlarına genellikle kadınların yükseltildiği, cam uğurumdan düşme ihtimalinin kadının yönetim politikasını etkilediği tespit edilmiştir.

Caputi, Crittenden & Smith, (2012) ‘in kadınların cam tavan inanęları ile kariyer başarısı arasındaki ilişkiyi incelemek üzere ęalıřan kadınlar üzerinde yapmış oldukları ęalıřmada; kadınların cam tavan algılarının psikolojik dayanaklılıkla ters yönlü bir ilişkiye sahip olduğu ortaya konmuştur.

1.3.Psikolojik İyi Oluş

Psikolojik iyi oluş literatüre ilk Bradburn tarafından kazandırılmış olmasına rağmen Bradburn’ un ifade ettiği şekliyle psikolojik iyi oluş mevcut durumda daha çok öznел iyi oluş kavramına yakın kullanıldığı görölmektedir. Bradburn’ e göre olumlu duygulanımda olumluluklar olumsuzluklardan fazla ortaya çıktığında kişinin psikolojik iyi oluşu da yüksek olacak, duygulanımda olumsuzluklar arttığında ise kişinin iyi oluşu azalacaktır (akt: Timur, 2008).Psikolojik İyi Oluş kavramını ilk Bradburn tarafından ortaya atmış olsa da sistematik temeli Ryff’ in (1989) ok Boyutlu Psikolojik İyi Olma Modeli' nden gelmektedir.

Psikolojik iyi oluşu etkileyen birden fazla unsur vardır. Bunlar; diğerleriyle olan ilişkiler, özerklik, sosyal ilişkiler, bireysel gelişim, yaşamdaki amaçlarımız, öz kabul, geçmiş yaşamlar, biyolojik sağlık, sosyo-ekonomik durum, toplumsal destek, duygulanımda olumluluk, duygulanımda olumsuzluk ve yaşam doyumunu gibi etmenlerdir (Ryff & Singer, 2008). Psikolojik iyi oluşu kişinin kendisi değil, standart sağlıklı davranış normları belirlemektedir. Bu durum iki perspektif arasındaki temel farklılıktır (Ryff, 1995). Psikolojik ve öznел iyi oluş birbiri ile ilintili olsa bile her biri genel iyi oluşun ayrı bir yüzü olduğunda; öznел iyi oluş öznел yüzü, psikolojik iyi oluş ise nesnel yüzü olarak tanımlanabilmektedir (Diener, Sapyta & Sulh, 1998).

1.3.1.Psikolojik İyi Oluş Kavramının Tarihçesi

Psikolojinin modern bir bilim olarak sosyal bilimler alanında var olduğu günden bugüne genellikle hastalık, depresyon, kayęı, işlevsel bozukluklar, mutsuzluk, acı, patoloji ve ruhsal bozukluklar gibi sorunlarla ilgilenmiştir. Psikoloji insanın sağlıklı davranış, duygu ve düşüncelerinden ziyade sağlıksız duygu, düşünce ve davranışlarını

incelemiştir (Akın, 2015; Doğan, 2014). Linley’ e göre İkinci Dünya Savaşı’ndan önce genel psikolojinin ruhsal hastalıkları sağıaltmak, insanların yaşam kalitelerini iyileştirmek ve zekayı araştırmak olmak üzere üç ana amacı vardı. Fakat İkinci Dünya Savaşı diğier tüm alanlarda olduğı gibi psikoloji üzerinde de ciddi değışikliklere neden olmuştur. Bu değışiklik psikologların acı, depresyon ve hastalıklara yoğunlaşmasından kaynaklanarak diğier iki amacı ihmal edip ilk amaca odaklanmasıdır (akt. Hefferon & Boniwell, 2018). Böylece ‘mağdur bilimi’ haline gelen psikolojinin ana konusu olan insan, pasif bir varlığa dönüştürülmüş, onun hayattan gördüğü zararlara ve bu zararların tedavilerine odaklanmıştır. Tüm bu ihmellere rağmen psikolojinin hastalık odaklı bu çalışmaları sayesinde yakın zamanda birçok hastalığın tanısı konulmuş ve birçokğunun tedavisi sağılanabilmiştir. Patoloji merkezli psikoloji çalışmalarına bu açıdan minnettar olunması gerektiğini belirten Csikszentmihayli & Seligman (2000) eleştirilerinin merkezine en az tüm bunlar kadar önemi olan bireyin pozitif yönlerinin ihmal edilmesi konusunu almış, konunun önemini gündelik hayattan bakış açısıyla göstererek akıllara bir takım sorular getirmişlerdir. Tüm o kargaşanın, savaşın içinde, her şeylerini kaybetmiş perişan haldeki bir savaşzede “nasıl olur da umudunu, yaşam anlamını kaybetmez? Nedir insanların güçlerinin nedeni olan kaynak? İnsanı hasta, sağıksız veya umutsuz değıl de onu en zor zamanlarda bile güçlü kılan şey nedir?” (Csikszentmihayli & Seligman, 2000). Psikolojik sağılık, patoloji yokluğu olarak algılanınca pozitif işlevler bile negatif işlevlerin yokluğu ölçülerek ortaya konmaya çalışılmıştır. Dünya Sağılık Örgütü 1946 yılında Uluslararası Sağılık Konferansında, sağılığın yalnızca patoloji ve güçsüzlük değıl, aynı zamanda bütün bir şekilde fiziksel, ussal ve sosyal iyi oluş hali olduğunu kabul etmiştir. Bu tanım 1948 yılında uygulamaya girerek kesinlik kazanmıştır (World Health Organization, 1946). Dünya Sağılık Örgütü’ nün sağılık tanımıyla literatüre kazandırılan iyi oluş kavramı daha sonra birçok çalışmanın merkezi haline gelmiştir (Göcen, 2012). Bu tanımla birlikte kökü eskilere dayanan ama psikolojinin hastalık temelli dönemlerinde silik kalan pozitif ve sağılık merkezli yaklaşımlar öne çıkmaya başlamıştır. İyi olma kavramı sağılık modelini merkeze alan yaklaşımlarda en çok ele alınan kavramlardan biri haline gelmiştir. Kavramın İngilizce karşılığı literatürde ‘wellbeing’ olarak geçmektedir. Kavram sözlükte ‘genel sağılık ve mutluluk, duygusal, fiziksel ve psikolojik iyi oluş’ şeklinde tanımlanır (Hornby, 2015). İyi olma kavramını karşılayan bir diğier kavram da ‘wellness’ kavramıdır. Bu kavramda sözlükte ‘iyi oluş durumu’ olarak geçmektedir (Hornby, 2015). İki kavramında anlamlarına ve literatürdeki kullanımlarına

bakıldığında ‘well-being ‘ kavramının bireyi psikolojik ve sosyolojik açıdan pozitif kuşatan bir kavram olduğu ve ölçülebilen bir kavram olarak literatürde yer aldığı görülebilir (Göcen, 2014). “İyi olma” kavramı kullanıldığı dönemlere göre farklı şekillerde açıklanmıştır. Bunun sebebi dönemin zeitgeistinin kavramı algılayış üzerine etkisi olarak düşünülebilir. İlk iyi oluş hali tanımlamalarının hastalık, problem ve acı odaklı yaşamın etkisiyle varoluşsal sorunlar üzerine kurulduğu görülebilir. Daha sonraki dönemlere bakıldığında ise tanımların psikolojide pozitif bakış açısının gelişmesiyle, bireysel gelişim, bireyin potansiyeli ve bireyin güçlü yönlerine odaklanan tanımlara evrilmiştir (Göcen, 2014). İyi olma kavramının açıklanmasında etkili olan diğer bir nokta da kavramın hedonik ve eudomanik olmak üzere iki ayrı modelle açıklanmasıdır. Bu iki model ışığında iyi oluş tanımlaması da değişiklik göstermiştir. İki farklı model iki farklı kavramın doğmasına sebep olmuş ve iyi oluş literatürünün iki önemli kavramı olan öznel iyi oluş ve psikolojik iyi oluş kavramlarını doğurmuştur. İyi oluşa ilişkin çalışmalar farklı kökenlerden ve felsefelerden ortaya çıkan hedonik (öznel/duygusal) ve eudomanik (psikolojik ve sosyal) modeller olarak literatürde alternatif olarak sunulsa bile, yeni çalışmalar bu bileşenlerin birbirini tamamladığı ve gelişmekte olan zihinsel sağlık modellerine nasıl bütünleştirileceğine odaklanmıştır (Gallagher, 2009).

İyi oluş kavramının tarihsel gelişimi ele alınırken değinilmesi gereken önemli bir nokta da pozitif psikoloji ekolüdür. Psikolojinin merkezini pozitif işlevlere yönlendirme girişimi pozitif psikoloji akımının ortaya çıkışı ile kendini sistematik bir biçimde ortaya koymuştur. Psikolojideki bu yeni ekolle birlikte ciddi değişiklikler meydana gelmiştir. Merkezdeki kavramlar depresyon, ruhsal bozukluklar, stres, kaygı gibi olumsuz kavramlar iyilik hali, psikolojik iyi oluş, öznel iyi oluş, yaşam kalitesi, yaşam doyumu gibi olumlu kavramlarla yer değiştirmeye başlamıştır. Pozitif psikoloji bireyin olumlu özelliklerine, güçlü yanlarına ve erdemlerine odaklanmıştır. ‘Sağlık modelini’ temel alan bu tavrıyla ‘hastalık modelini’ temel alan geleneksel psikolojinin karşısında durmuştur. Bireyin olumlu özelliklerini merkeze alma girişimleri bu yeni akımla birlikte bilimin konusu haline gelmiştir. Pozitif psikolojinin eski dönemlerden itibaren insanların olumlu özelliklerinin vurgulandığı çalışmalardan temel farkı kullandığı bilimsel yöntemler olmuştur. Pozitif psikolojinin sistematik bir yaklaşım olarak psikoloji sahasına çıkışı 1998 yılında Martin Seligman’ın APA (American Psychology Association) başkanlığı yaptığı döneme dayanmaktadır (Bonniwell & Hefferon, 2018). Son 20 yılın popüler akımlarından olan pozitif psikoloji, Martin

Seligman' ın psikolojinin sürekli psikopatolojiye odaklanmasının eleştirisi üzerine kuruludur. Bireyin negatif fonksiyonlarının gölgesinde kalan pozitif fonksiyonlar, bu akımla vurgulanarak merkeze çekilmeye başlamıştır. Bu yeni pozitif yaklaşım hastalıkların varlığı veya yokluğu ile değil bireyin olumlu özellikleriyle ilgilenmiştir (Akın, 2015). Pozitif psikolojiyi bu vurgusundan dolayı salt olumlu duygular üzerine odaklanan bir alan olarak görmek de doğru olmaz. Pozitif psikolojinin hedefi hiçbir zaman narsistik yaklaşımı destekleyici bireysel mutluluk olmamıştır. O bu mutluluğun grup düzeyinde olması gerektiğini ve bireyi bu mutluluk düzeyine nelerin ulaştırabileceğini ele alır (Boniwell & Hefferon, 2018). Psikolojik iyi oluşun bu tarz tek boyutlu ve net bir kavram olmadığını ispatı bazı psikolojik rahatsızlığı olan bireylerin, hastalıklarını, kişisel gelişimlerinde nasıl bir gelişim basamağına çevirdikleri konusudur. Bunun bir başka örneği de aynı sorunu yaşadığı halde bireylerin birinin depresif tutum sergilerken diğerinin yaşam doyumuna sahip olabilmesidir. Daha önce söz edilen Csikszentmihayli & Seligman' nin (2000) çalışmasında da bu önemli nokta üzerinde durulmuştur. Seligman(2000)' a göre 48 psikolog bireylerin hayatla nasıl mücadele ettiğini ve yaşamı nasıl anlamlandırdıklarını ve ne için yaşadıklarını göz ardı etmişlerdir. Bu akımın felsefi temelleri incelendiğinde eski dönemlerden itibaren birçok düşünür tarafından ele alınan iyi yaşam nedir sorusu ile karşılaşılır. Aristoteles'ten beri birçok düşünür bu soruyu ele almıştır. Bu soruya geçmişten günümüze kadar verilen cevaplar temel iki yaklaşım perspektifinde kategorize edilebilir. Mutluluğu haz olarak ele alan düşünürler hedonik yaklaşımı oluşturmuş ve iyi yaşam nedir sorusunu bu şekilde açıklamışlardır. Mutluluğu bireyin kendi potansiyellerini ve değerini keşfetmesi ve bunlara uygun eylemlerde bulunması olarak değerlendiren düşünürler de eudomanik yaklaşımı oluşturmuşlardır. Bu iki yaklaşım zemininde düşünüldüğünde hedonik yaklaşımın güncel karşılığı olarak öznel iyi oluş, eudomanik yaklaşımın güncel karşılığı olarak ise psikolojik iyi oluş düşünülebilir (Carr, 2016). Hümanistik psikoloji ile yakın noktaları bulunmakla beraber pozitif psikoloji, öznel vaka öyküleri kullanmak yerine titiz deneysel araştırmalara dayanmasıyla ondan ayrılmaktadır (Schultz & Schultz, 2007).

Tarihsel açıdan bakıldığında ruh sağlığı araştırmaları psikolojik rahatsızlıklara ağırlık vermekteydi. Bu nedenle olumlu psikolojik işlevsellik çalışmaları psikolojik rahatsızlıklarla ilgili araştırmalarla karşılaştırıldığında daha az sayıdaydı. Bu durum akıl sağlığının bir şekilde iyilik halinin varlığından çok hastalığın yokluğu olarak

tanımlanmasına neden olmaktadır. Böyle bir açıklama iyi oluşla ilgili önleyici özellikler kadar bireyin kapasitesini ve gelişme gereksinimini göz ardı etmekteydi (Ryff, Singer, 2008). Jahoda 1958 yılında (akt. Ryff,1989) akıl sağlığı kavramının sadece hastalığın yokluğu olarak tanımlanmasının uygun olmadığı, ayrıca hastalık yokluğunun akıl sağlığı için bir ölçüt olduğu, ancak akıl sağlığının bu şekilde tanımlanmasının yetersiz kaldığını iddia etmiştir. Dünya Sağlık Örgütü' nün 1964'deki sağlık tanımı ise şu şekildedir: Sağlık yalnızca bir hastalık veya rahatsızlığın yokluğu değil aynı zamanda tamamen fiziksel, akli ve sosyal olarak iyi olma halidir (Greenspoon & Saklofske, 2001). Pozitif psikoloji akımıyla birlikte iyi oluş, doyum, memnuniyet, mutluluk, iyimserlik, umut gibi pozitif öznel deneyimler ve sevebilme yeteneği, estetik duyarlılık, cesaret, affedicilik ve akıl gibi pozitif kişilik özellikleri önem kazanmaya başlamıştır. Pozitif psikoloji sadece kötü şeyleri tamir etmeyi değil aynı zamanda yaşamda iyi nitelikleri inşa etmeyi de amaçlamıştır (Seligman, 2007). Pozitif psikoloji akımının başlamasıyla birlikte iyilik hali, mutluluk, yaşam kalitesi, yaşam doyumu, olumlu ve olumsuz duygulanım, öznel iyi oluş, psikolojik iyi oluş gibi pozitif kavramlar ortaya çıkmıştır. Bu kavramların açıklanması ve psikolojik iyi oluştan ayrılan yönleri üzerinde durulması, psikolojik iyi oluş kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlayacaktır (Akdağ, 2014) . İnsanın iyi oluşu ile ilgili farklı görüş ise insan potansiyeli ile ilintili olan Eudaimonik (psikolojik işlevsellik) bakış açısıdır. Bu bakış açısı 1980'li yıllarda bireylerin potansiyeli ve kendini kabulünü vurgulayan klinik psikoloji çalışmaları ile başlamış ve yapılan deneysel çalışmalarda Psikolojik iyi Oluş (PİO) kavramı ortaya çıkmıştır (Keyes, Shmotkin & Ryff, 2002).

1.3.2. Psikolojik İyi Oluşa Kuramsal Bakış Açıları

1.3.2.1.Psikanalitik Kuram ve İyi Oluş

Psikoanalitik kuramın temel ilkesi zihnin yapısının çocuklukta şekillenmesidir. Bu sebeple zihin önceden verili bir şey değildir, ancak bir süreçte gelişmektedir (Poster, 1989). Freud'a göre davranışlarımız geleceğe ilişkin amaçlarımızla değil geçmiş nedenlerle şekillenir. İnsanlar kendi belirledikleri bir amaca doğru hareket etmekten ziyade çaresizce yaşam ve ölüm içgüdüleri arasındaki çatışmanın içine sıkışıp kalmışlardır. Yaşam içgüdüleri (life instincts-eros) açlık, susuzluk, cinsellik gibi kendini korumaya ve soyun devamlılığına yönelik eylemleri kapsamaktadır. Bunlar libido yoluyla ortaya konan hayatın sürmesini sağlayacak yaratıcı güçler ve enerji şekilleridir. Ölüm içgüdüleri (death instinct-thanatos) ise yıkıcı bir güçtür. Bu içgüdü,

mazoşizmde veya intiharda olduğu gibi içe yönelik ya da saldırganlık veya nefrette olduğu gibi dışa yönelik olabilir (Schultz & Schultz, 2007).

Başarır (2005) Freud'un kişinin dürtülerini doyuma ulaştırdığı ölçüde haz ve mutluluğu yakaladığı ve bu sayede kendini iyi hissettiği düşüncesi üzerinde durmuştur. Çocuklar psikoseksüel dönemlerden geçerken gelişimsel krizler ile mücadelede ekonomik davranarak ve çok az libido kullanır. Çocuklar dönemlerden herhangi birinde, travmatik bir tecrübe yaşarsa fazla libido saplanır ve benlik saplandığı o döneme ait bir takım özellikleri gösterir (Burger, 2006). Bu gelişim dönemlerinde zorlanmadan ve takılmadan yaşanması sağlıklı ruhsal yapının işareti olarak değerlendirilebilir; bu durum dolayısıyla aynı zamanda bir psikolojik iyi oluş kaynağı olarak da yordanabilir (Uslu,2016).

1.3.2.2.Analitik Kuram ve İyi Oluş

Jung'a (1968) göre, kişinin eylemleri geçmişinden etkilenir; eylemler ileriye yönelik gerçekleştirilir. Böylece birey gelecekte olmak istediği biçimde hareket eder. Bu durumda, birey kendi geleceğini tayin edecek kişiliğe sahiptir.

Jung (1976) kişisel bilinçaltından ayrı olarak, kolektif bilinçaltına da sahip olduğunu ileri sürer. Tüm insanlar bu bilinçaltı malzemeyle doğar ve bu malzeme temelde herkeste aynı özellikleri gösterir. Jung kötülüğünde de iyi/kötü karşıtlığında olduğu gibi bütün kültürlerde en çok tekrarlanan ortak tema olduğunu belirtmiştir. Jung iyi uyum gösterme durumunu insanların iyi ve kötü yönlerini kendi içlerinde birleştirmesiyle ilişkilendirmiştir (Burger, 2006). Bu uyumun bireyin mutluluğuna ve psikolojik iyi oluşuna katkı sağlayacağı belirtilebilir (Uslu,2016).

1.3.2.3.Bireysel Psikoloji ve İyi oluş

Bireysel psikolojinin kurucusu Alfred Adler'dir. O, bireye toplumsal bir varlık olarak yaklaşmaktadır. Toplumsal varlık olan insanın en temel ihtiyaçlarından biri insanlarla iletişim kurmasıdır. İnsan diğer kişilerle iletişimde olunca, yaşam biçimlerini algılayarak örnek alır ve kendisine uygun bir yaşam biçimi geliştirir. Adler sonraki çalışmalarında yaşam biçimi kelimesinin yerine "yaratıcı benlik" kavramını geliştirmiştir. Bu kavram kişinin kendi kişiliğini yaratmada kendi rolünün önemli olduğu fikrini savunmaktadır (Karahan ve Sardoğan, 2004). Kişi doğduğu andan itibaren aile üyeleri arasında büyüdüğü için onun ilk sosyalleştiği yer ailesidir. Çocuğun anne babası onun için önemli modeldir. Çocuk ilk yaşlarından itibaren artık

insanlara değer verme, yardım etme, paylaşımcı olma kimi özellikleri ebeveyn desteği ile öğrenmektedir (Yıldız, 2018). Ebeveyninden örnek alarak büyüyen çocuğun hayat ait hedefleri, amaçları, fikirleri de anne babasının fonunda şekillenir. Bireysel psikolojiye göre, psikolojik iyi oluşu iyi olan bireyler yalnız kendi çıkarlarını değil diğerlerinin de menfaatini düşünmektedirler. Bu bireyler etrafına sevgi, saygı ve samimiyet göstermektedirler. Adler'e göre etrafında arkadaşlık bulamayan, ailesinde yer edinemeyen, benliğine güvenemeyen kişilerin psikolojik iyi oluşları yetersizdir. Psikolojisi iyi olan bireylerin ise bu sorunları olmamaktadır (Demir, 2018)

Bireysel psikolojinin altında, mutluluğun ve başarının büyük ölçüde sahip olunan sosyal bağlantılarla ilişkili olduğu inancı yatar. Adler anormal davranışın temelinde toplumsal duygu yetersizliği ya da hiçliği olduğunu savunur. İnsanlar kendilerini güvende, kabul edilmiş ve değerli hissetmek gibi temel ihtiyaçlarını gidermek için aile ve toplum içinde var olmanın yollarını ararlar (Corey, 2005).

1.3.2.4.Psikososyal Gelişim Kuramı ve İyi Oluş

Erikson psikososyal gelişimi çözümlenmesi gereken krizlerle şekillenen sekiz gelişim evresi olarak tanımlar ve bu gelişimin hayat boyu sürdüğünü belirtir. Erikson' a göre kriz ise üstesinden gelme veya geri çekilme potansiyeli olan hayatın dönüm noktalarıdır. Bu kritik noktada kişinin önünde iki yol vardır; ya içinde bulunduğu gelişim döneminin gelişim görevlerini yerine getirir ve yaşadığı gelişimsel çatışmaları sağlıklı bir biçimde çözüme kavuşturur ya da bu çatışmaları çözemez ve tüm yaşamı bu durumdan olumsuz etkilenir (Corey, 2005).

1.3.2.5.Kişilerarası İlişki ve İyi Oluş

Sullivan' ın kişiler arası ilişkiler kuramına göre, insan toplumsal bir varlıktır ve bu süreç, doğum anında ya da doğumdan kısa bir süre sonra başlar. Kişilerarası ilişkiler kuramına göre bebeğin davranışları kendi ihtiyaçlarına sağlayabilecek kadar gelişmediğinden, ihtiyaçlarının giderilmesi için bir diğer insana bağımlıdır. Böylece, doyum sağlama, insanlar arası etkileşimle sonuçlanır. Fizyolojik ihtiyaçlar kolayca kişiler arası ihtiyaçlara dönüşür ve bebek, tepkilerini diğer insanlardan gelecek davranışlara göre ayarlamayı öğrenir. Sullivan bu görüşten hareket ederek, sevgi ihtiyacı, güvenlik ihtiyacı, yakınlık ihtiyacı, eşit ilişki ihtiyacı gibi bazı örüntülerin tanımını yapmıştır. Başkalarıyla ilişkiye geçme eğilimi insanın yapısında var olduğundan, bu örüntüler kolay oluşur ve evrensel niteliktedirler (Geçtan, 2002). Bu

kurama göre normal dışı davranışlar, gelişim aşaması süresinde yer alan bozuk yaşantılar sonucu, kişinin kendisiyle ve diğer insanlarla yetersiz ilişki ve yanlış kişilik özellikleri geliştirmiş olmasından kaynaklanır (Altıntaş ve Gültekin, 2005).

1.3.2.6.Varoluşçu Yaklaşım ve İyi Oluş

Varoluşçu psikolojinin odak noktası insanın özgür olduğu ve varoluşundan sadece kendinin sorumlu olduğu (Geçtan, 2002) ve insanın kendisini bilmesinin ve kendisi olmasının, mutluluğunun anahtarı olduğudur (Burger, 2006). Varoluşsal boşluk varoluşçuluğun merkezindedir. Viktor Frankl (1997), varoluşsal boşluğu bireyin yaşamak için bir neden bulamamasının ve bundan ötürü yaşamı sorgulamasının, bireyin ruhunda yarattığı boşluk duygusu olarak tanımlar. Frankl' e (1997) göre, yaşamda anlam bulmanın üç yolu vardır. Birincisi bir eser yaratmak ya da bir iş yapmak, ikincisi bir şey yaşamak ya da bir insanla etkileşmek (insanı sevmek) ve üçüncü yolu ise kaçınılmaz olan acıya karşı bir tavır geliştirmektir. İnsan umutsuz bir durumla karşılaştığında ya da değiştirilemez bir kaderle karşı karşıya kaldığında bile yaşamda bir anlam bulabilir. Birey ancak böyle bir durumda, kişisel bir trajediyi yine kişisel bir zafere dönüştürebilir, bu sadece insana özgü bir durumdur. Birey bu durumu değiştiremeyecek bir noktaya geldiğinde, kendini değiştirme yoluna gidebilir ve acıyı göğüsleyebilir.

1.3.2.7.Hümanistik Yaklaşım ve İyi Oluş

Carl Rogers tarafından her insanın doğuştan mutluluğu aradığı, potansiyellerini gerçekleştirmek için çabaladığı, insanın yaşamındaki doyum noktasına ulaşmak için doğal bir çaba gösterdiği ve bu hedefe ulaşan insanın da potansiyelini tam kullanan kişi olarak tanımlandığı belirtilmiştir (Burger, 2006). Hümanistik kurama göre tam işlev yapan insanlar yeni yaşantılara açık, her anı dolu dolu yaşama eğiliminde, başkalarının düşünceleri yerine kendi içgüdüleriyle davranabilme yeteneğine sahip, düşünce ve davranışta özgürlük duygusuna sahip ve yüksek düzeyde yaratıcı olan kişilerdir (Schultz & Schultz, 2007). İnsancıl yaklaşıma göre terapide yatan amaç, bireyin tam olarak fonksiyonda bulunan birey olmasına yardımcı olan bir ortamın sağlanmasıdır (Corey, 2005).

Maslow psikolojik olarak sağlıklı bireyin kendini gerçekleştirmekte olan birey olduğunu söylemektedir. Sağlıklı olarak değerlendirilebilecek kişinin özelliklerini ise kendini olduğu gibi kabul eden, algıları kuvvetli, içinden geldiği gibi davranan,

yaratıcı, mizah anlayışı olan, kendine yeterliği olan, doğru, dürüst, adaletlidir şeklinde açıklamıştır (Burger, 2006).

1.3.3. Psikolojik İyi Oluşun Bileşenleri

Ryff psikolojik iyi oluşun temellerini altı temel boyut ile tanımlamıştır ve bu boyutların her biri bireyin psikolojik iyi oluş düzeyinin nasıl olduğu hakkında bilgi vermektedir (Ryff, 2014).

Kendini Kabul: Kendini olduğu gibi kabul etmek, insanın kendisini olumlu ve olumsuz yanları ile birlikte kabul etmesidir. Kendini olduğu gibi kabul edemeyen insanlar ise daha düşük özgüveni, kendileri hakkında daha olumsuz fikirleri olduğu sahiptir, her zaman oldukları halden, konumdan memnun rahatsızlık duymaktadırlar ve bu durumu değiştirmeyi arzulamaktadırlar (Özbek, 2016; Ryff & Singer, 1996).

Diğerleriyle Olumlu İlişkiler: Etrafındaki insanlarla ilişki kurabilen, onlarla belli konuları konuşarak fikir yürütebilen kişiler olumlu ilişkiler kurabilen kişilerdir. Diğerleriyle olumlu ilişkiler kurmakta zorluk yaşayan bireylerin ilişkilerinde başarısızlık yaşadığını, tercih etmedikleri halde yalnızlıkları yaşadıkları, az sayıda kişiyle iletişim kurabilecekleri bilinmektedir (Uyar, 2019).

Özerklik: “Özerklik bireyin kendini bireyin bağımsız ve öz-belirleyici olabilme derecesidir”. Özerk kişiler kendi kararlarını kendileri alabilirler ve başkasından onay beklemezler (Göçen, 2018). Kişilerin özerklik derecesine göre sosyal normlara yaklaşımları farklılık göstermektedir. Yüksek düzeyde özerkliğe sahip olanlar sosyal normları dikkate almadan davranmakla birlikte diğer insanların kendileri için ne düşündüğünü önemsememektedir (Uyar, 2019).

Çevresel Hakimiyet: Bireyin yaşamında kendisi için uygun yer ve ortamları kendisinin seçmesi, dış fırsatları olumlu yönde değerlendirmesi, çevresinde kendine faydalı olan şeylerden yararlanmaya çalışması kişinin çevresel hakimiyetinin göstergisidir. Çevresel hakimiyet doğru gerçekleştiğinde bireyin hayatını, fiziksel ve psikolojik sağlığını olumlu yönde etkilemektedir (Ayer, 2016). Kişi bu özellik sayesinde iyi ve kötü çevreleri birbirinden ayırabilmektedir (Demir, 2018).

Yaşam Amacı: Yaşam amacı olan bireylerin hayatta ulaşmak istedikleri hedefleri, yapacak planları vardır; bunları gerçekleştirmek için çalışır, emek ve zaman harcarlar (Özbek, 2016). Bu amaçlar kişinin zorluklarla mücadele etmesinde ana motivasyon kaynağıdır ve kişiyi hayata bağlar.

Bireysel Gelişim: Ryff (1995) göre bireysel gelişim kişinin mevcut potansiyelini kullanarak kendisini geliştirmeye çalışmasıdır. İnsan hayatı boyunca yeni şeyler öğrenmeye, gelişmeye devam eder.

Zaman içerisinde bu altı faktör modeli değiştirildi, Ryff & Keyes (1995) modeli tekrar ziyaret ettiler ve ötonomik (insani gelişen) refahı açıklayabilen tek bir faktör modeli buldular. Ötonomik refah, kendini kabul etme ve özerklik içinde çevreye uyumlu olma kavramlarından oluşmaktadır (Yavuz, 2017).

1.3.4. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yapılan Araştırmalar

1.3.4.1. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Arıcı' nın 2011 yılında yaptığı çalışmada, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarının ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin incelendiği araştırmada örneklem 690 üniversite öğrencisidir oluşturmuştur. Araştırmada öğrencilerin toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılarını belirlemek amacıyla, 'Toplumsal Cinsiyet Oluşumu Ölçeği' uyarlanarak kullanılmıştır. Öğrencilerin psikolojik iyi oluş düzeylerini belirlemek amacıyla 'Psikolojik İyi Oluş Ölçeği' uygulanmıştır. Araştırma sonucunda, üniversite öğrencilerinin toplumsal cinsiyet rollerini geleneksel algılama düzeyi düşük olanların yüksek olanlara göre kişisel gelişim boyutu dışında psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu; söz konusu rolleri eşitlikçi algılama düzeyi yüksek olanların ise düşük olanlara göre tüm boyutlarıyla psikolojik iyi oluş düzeylerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Tütüncü (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı, yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri arasında ilişkileri çeşitli değişkenler açısından incelemektir. Araştırmaya katılan bireylerin sayısı, 149'u çalışan, 150'si yönetici olmak üzere toplam 299'dur. Psikolojik iyi oluşu ölçmek için 'Psikolojik İyi Olma Ölçekleri', stres düzeyini ölçmek için 'Depresyon Anksiyete Stres Ölçeği' kullanılmıştır. Bulgulara göre yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri arasında negatif ve anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Ayrıca cinsiyet, medeni durum ve yaş açısından yönetici ve çalışanların psikolojik iyi olma ve stres düzeyleri arasında göre anlamlı farklılıklar olmadığı görülmüştür. Ancak çalışanların bireysel gelişim, yaşam amaçları, öz-kabul ve toplam psikolojik iyi olma puanları açısından medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık sergiledikleri görülmüştür.

Kılıç 2020 yılında yaptığı çalışmada romantik ilişkisi olan bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin ilişki boyutları üzerinde anlamlı bir etki oluşturup

oluşturmadığını incelemiştir. 104 katılımcıyla gerçekleştirilen çalışmada romantik ilişkide olan bireylerde psikolojik iyi oluşun ilişki doyumu, ilişkide kendine güven ve ilişki girişkenliği üzerinde pozitif yönde; ilişki korkusu/kaygısı ve ilişki izlenimi ayarlama üzerinde ise negatif yönde anlamlı bir etkisinin olduğunu görmüştür.

Kocaman 2019 yılında yaptığı çalışmada bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyerek bütünleyici umut ölçeğinin alt boyutları ile psikolojik iyi oluş ölçeğinin alt boyutları arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit etmiştir.

1.3.4.2. Psikolojik İyi Oluş ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Keyes, Shmotkin & Ryff (2002), öznel ve psikolojik iyi oluşu bir arada değerlendirdikleri araştırmalarında, yaşları 25-74 arasında değişen ve aralarında üniversite öğrencilerinin de bulunduğu 3032 kişi üzerinde sosyo-demografik özellikler ve kişilik değişkenlerinin öznel ve psikolojik iyi oluşu açıklamadaki rollerini incelemişlerdir. Yapılan faktör analizi, öznel ve psikolojik iyi oluşun birbiriyle ilişkili, fakat farklı kavramlar oldukları görüşünü desteklemiştir; araştırma sonucunda ise, öznel ve psikolojik iyi oluş düzeyleri yüksek bireylerin yaş, eğitim düzeyi, dışadönüklük ve sorumluluk boyutlarından da yüksek, nevrotizm boyutundan ise düşük puanlar aldığı görülmüştür. Öznel iyi oluşu psikolojik iyi oluşundan daha yüksek olanlar ile psikolojik iyi oluşu öznel iyi oluşundan daha yüksek olanların daha genç, daha yüksek eğitim düzeyine sahip ve yaşantılara daha fazla açık oldukları sonucuna da ulaşılmıştır.

Segrin ve Taylor (2007), pozitif insanlar arası ilişkiler, sosyal beceriler ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Örneklemi 703 yetişkinin oluşturduğu bu araştırmanın yaş aralığı 18-87 arasındadır. Bulgular, sosyal becerilerin, psikolojik iyi oluşun, yaşamın bütün göstergeleriyle (yaşam memnuniyeti, çevresel idare, kendinden etkililik, umut, mutluluk ve yaşam kalitesi) tutarlı bir şekilde ve pozitif olarak ilgili olduğunu göstermiştir.

Yoshinaga, Ohshima ve diğerleri (2013), 15 yetişkin bireyle BDT ile şekillendirilmiş ve kapsamında dikkat odağına, güvenlik davranışlarına, geçmişteki olumsuz yaşantılara, benlik imajlarına ve inançlara yönelik müdahaleler barındıran 14 oturum gerçekleştirmiştir. Yapılan çalışmanın sonucunda, sunulan psikolojik danışma hizmetinin, danışanların sosyal kaygıyla başa çıkmalarında etkili olduğu ve kişilerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde yükselme saptamıştır.

İKİNCİ BÖLÜM

YÖNTEM

Bu bölümde, araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve yapılan istatistiksel analizler hakkında bilgi verilecektir.

2.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırma Samsun ili merkez ve ilçelerinde kamu sektöründe hali hazırda çalışmakta olan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli faktörlere (eğitim düzeyi, çalışma süresi, eş durumu, medeni hali, eşin çalışma durumu, çalışılan pozisyon, aylık gelir vb.) göre incelemeyi amaçlayan nicel bir çalışmadır. Bu yönü ile araştırmada; Örneklemde yer alan çalışanların demografik özellikleri frekans, yüzde ve yığılmalı yüzde istatistikleri kullanılarak araştırmanın evren ve örneklem özellikleri genel tarama modellerinden betimsel istatistiklerle belirlenmiş olup araştırmadaki hipotezleri test etmek için ilişkiyel istatistik kullanılmıştır.

2.2. Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini Samsun ili merkez ve ilçelerinde kamu sektöründe halihazırda çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Araştırmada gönüllü katılım esas alınmıştır. Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’deki COVID-19 salgını nedeniyle araştırmanın verileri Google-Forms aracılığıyla toplanmıştır. Bu amaçla araştırmacı tarafından hazırlanan formlar katılımcıların telefon numaralarına ve elektronik posta adreslerine gönüllülük ilkesi dikkate alınarak gönderilmiştir. Gönderilen 650 formdan 626’sından geri dönüş olmuş ve araştırmanın çalışma grubu 626 olarak kabul edilmiştir.

2.3. Araştırmada Kullanılan Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu”, Karacan(2007) tarafından geliştirilen “Cam Tavan Sendromu Ölçeği” ve Diener ve arkadaşları (2009) tarafından geliştirilen “Psikolojik İyi Oluş Ölçeği” kullanılmıştır.

2.3.1.Kişisel Bilgi Formu

Literatür bilgileri doğrultusunda araştırmacı tarafından hazırlanan “Kişisel Bilgi Formu” katılımcıların yaş, medeni durum, eğitim durumu, çocuk sahibi olma durumu, eşin çalışma durumu, gelir durumu, hayatını en uzun süre geçirdiği yer, çalıştığı yıl, çalıştığı pozisyonu sorgulayacak 9 sorudan oluşmaktadır.

2.3.2.Cam Tavan Sendromu Ölçeği

Karaca (2007) tarafından hazırlanan, yedi alt boyut ve 38 sorudan oluşan Cam Tavan Sendromu Ölçeği ile kadın yöneticilerin üst düzey yönetici konumuna yükselmelerine engel olan faktörlerin neler olduğu saptanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde kadın ve erkek yöneticilerin, kadınların çalışması ve üst yönetsel pozisyonlara yükselmelerine dair tutumlarının tespitine ve bu tutumlar arasında bir fark olup olmadığının belirlenmesine de çalışılmıştır. Bu doğrultuda hazırlanan 38 tutum ifadesi, beşli Likert tipi dereceleme ölçeğiyle hazırlanmış, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği için 4, “Katılıyorum” seçeneği için 3, “Kararsızım” seçeneği için 2, “Katılmıyorum” seçeneği için 1, “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneği için 0 puan verilmiştir. Kadın ve erkek yöneticilerin toplam tutum puanlarının hesaplanmasında ise olumsuz tutum ifadelerinin ters kodlanması yöntemine başvurulmuştur. Buna göre “1, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38” maddeler olumsuz bir tutumu nitelediği için, bu maddelerin puanlanması ters kodlama ile gerçekleştirilmiş ve bu şekilde katılımcıların tepkileri ölçülmeye çalışılmıştır. Toplam 38 ifadeden oluşan tutum ölçeği teori kısmına paralel bir şekilde yedi alt boyut açısından analiz edilmiştir. Bu boyutların oluşturulmasında faktör analizi yapılmamış olup, teorik kısımda edinilen bilgilerden yararlanılmıştır. Söz konusu yedi alt boyut ve içerdikleri sorular aşağıda görüldüğü gibidir.

Tablo 2.1. Cam Tavan Sendromu Ölçeği Alt Boyutları

Cam Tavan Boyutları	Maddeler
1. Çoklu Rol Üstlenme	1-2-3-4-5
2. Kadınların Kişisel Tercih Algıları	6-7-8-9-10-11-12
3. Örgüt Kültürü ve Politikaları	13-14-15-16-17-18-19-20
4. İnfomal İletişim Ağları (Networklar)	21-22-23
5. Mentorluk	24-25
6. Mesleki Ayrım	26-27-28-29-30-31

7. Stereotipler	32-33-34-35-36-37-38
-----------------	----------------------

Bu araştırmada çalışan kadınlara uygulanan ölçeğin verilerinde Cronbach-Alpha değeri .619 olarak hesaplanmış olup verilerin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

2.3.3.Psikolojik İyi Oluş leği

Sekiz maddeden oluşan Psikolojik İyi Oluş leği olumlu ilişkilerden yeterlik hislerine, anlamlı ve amaçlı bir yaşama sahip olmaya kadar insan fonksiyonunun önemli öğelerini tanımlamaktadır. Diener ve arkadaşları (2009) leğin ismini önce Psikolojik İyi Oluş leği (Psychological Well-Being Scale) olarak adlandırmışlardır. Fakat daha sonra ölçeğin ismini iyi oluşun içeriğini daha doğru bir şekilde yansıtacağı düşünülen “Flourishing Scale” şeklinde değiştirmişlerdir. Bu araştırmada “Flourishing” kelimesinin tam olarak Türkçe karşılığı bulunamadığından dolayı ölçeğin ismi “Psikolojik İyi Oluş leği” olarak kullanılmıştır. Ölçeğin Türkçeye uyarlaması Telef (2013) tarafından gerçekleştirilmiştir. Psikolojik İyi Oluş leği’nin maddeleri kesinlikle katılmıyorum (1) ile kesinlikle katılıyorum (7) şeklinde 1–7 arasında cevaplanmaktadır. Bütün maddeler olumlu şekilde ifade edilmektedir. Puanlar 8 (tüm maddelere kesinlikle katılmıyorum cevabı verilirse) ile 56 (tüm maddelere kesinlikle katılıyorum cevabı verilirse) arasında değişmektedir. Yüksek puan kişinin birçok psikolojik kaynak ve güce sahip olduğunu gösterir (Telef, 2013). Bu araştırmada çalışan kadınlara uygulanan ölçeğin verilerinde Cronbach-alpha değeri .826 olarak hesaplanmış olup verilerin geçerli ve güvenilir olduğu kabul edilmiştir.

2.4.İşlem ve Etik İlkeler

Araştırmaya başlamadan önce, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu’ndan(2020-284) gerekli izin alınmıştır. Uygulama yapılacak çalışan kadınlar Valilik Makamının bilgisi dahilinde kolay ulaşılabilirlik örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Ulaşılan kadınlar araştırma hakkında bilgilendirildikten sonra gönüllü olanlara lme araçları uygulanmıştır.

2.5. Verilerin Analizi

Araştırma verilerin analizi SPSS (Statistical Package for Social Sciences) 22.0 istatistik analiz programı ile analiz edilmiştir. Araştırma analizleri Verilerin normal dağılıma uygunluğu tek rnek Kolmogorov-Smirnov testi ile test edilmiş olup verilerin

normal dağılışa uygun olmadığı ($p<0.05$) tespit edilmiştir. Verilerin normal dağılışa uygun olmaması parametrik testlerin uygulanamayacağını göstermiştir. Verilerin analizinde betimsel istatistiklerin yanısıra, ikili veriler Mann Whitney – U testi ile değerlendirilirken, ikiden fazla olan gruplar Kruskal Wallis H testi ile yapılmıştır. Ölçekler arası ilişki spearman korelasyonu ile değerlendirilmiştir.

Tablo 2.2. Çalışan kadınların cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin genel ortalama ve standart sapma değerleri

	Cronbach α
Cam Tavan Boyutları	0,619
Çoklu Rol Üstlenme	-0,677
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	0,634
Örgüt Kültürü ve Politikaları	0,771
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	0,567
Mentorluk	0,203
Mesleki Ayrım	0,379
Stereotipler	0,835
Psikolojik İyi Oluş	0,826

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırmanın amaçları sırasına uygun şekilde analizleri yapılmış ve elde edilen bulgular sunulmuştur. Araştırmanın kapsamını Samsun ili merkez ve ilçelerinde çalışan 626 kadın oluşturmaktadır. Tablolarda çalışan kadınların farklı değişkenlere göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği puanlarını belirlemek amacıyla non-parametrik testler uygulanmıştır.

3.1.Katılımcıların Sosyodemografik Özellikleri

Tablo 3.1. Katılımcıların sosyo-demografik özellikler (N=626)

Kişisel Bilgiler	N	%
Yaş Grubu	18-25	9.3
	26-35	40.3
	36-45	28.6
	46-55	18.5
	56 ve üzeri	3.4
Eğitim	İlköğretim	0.2
	Lise	6.2
	Önlisans	6.2
	Lisans	58.9
	Yüksek Öğrenim	28.4
Çalışma süresi	0-5 yıl	28.6
	5-10 yıl	23.8
	11-15 yıl	12.5
	16-20 yıl	9.7
	20 yıl ve üzeri	25.4
Medeni durum	Bekar	31.9
	Evli	60.2
	Dul veya boşanmış	7.8
Kurumdaki görevi	Memur	59.3
	Birim sorumlusu	4.5
	Yönetici	10.1
	Diğer	26.2
Sahip olduğu çocuk sayısı	Çocuğum yok	42.3
	1	22.7
	2	30
	3 ve üzeri	5
Eşin çalışma durumu	Çalışıyor	89.2
	Çalışmıyor	10.8
Aylık Gelir	0-3000	6.7
	3001-6000	27.6
	6001-9000	25.1
	9001-12000	21.6
	12001 ve üstü	19
Yaşamını geçirdiği yer	İl merkezi	62.9
	İlçe merkezi	33.4
	Köy	3.7

Tablo 3’de katılımcıların yaş grubunun %9.3’ü 18-25 yaş aralığında, %40.3’ü 26-35 yaş aralığında, %28.6’sının 36-45 yaş aralığında, %18.5’inin 46-55 yaş aralığında, %3.4’ünün 56 ve üzeri yaş aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim düzeyinin %0.2 ‘si ilköğretim mezunu, %6.2’si lise mezunu, %6.2’si önlisans mezunu, %58.9’u lisans mezunu, %28,4’ü yüksek lisans mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çalışma sürelerinin, %28,6’ sının 0-5 yıl aralığında, %23.8’inin 6-10 yıl aralığında, %12.5’inin 11-15 yıl aralığında, %9.7’sinin 16-20 ve üzeri yıl aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların medeni durumlarının %31.9’unun bekar, %60.2’sinin evli, %7.8’inin dul veya boşanmış olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki görev değişkeninin %59.3’ ünün memur olduğu, %4.5’inin birim sorumlusu olduğu, %10.1’inin yönetici olduğu, %26.2’sinin diğer olduğu görülmektedir. Katılımcıların çocuk durumunun %42.5’ inin çocuğu olmadığı, %22.7’sinin 1 tane, %30’unun 2 tane, %5 inin 3 ve üzeri çocuk sahibi olduğu görülmektedir. Katılımcıların eş çalışma değişkeninin %89.2’ sinin eşinin çalıştığı, %10.8’inin eşinin çalışmadığı görülmektedir. Katılımcıların aylık gelir grubunun %6.7 ‘si 0-3.000TL gelir aralığında, 27.6’sı 3.001TL-6.000TL gelir aralığında, %21.6’sı 9.001TL-12.000TL gelir aralığında, % 19’u 12.001TL ve üzeri gelir aralığında olduğu görülmektedir. Katılımcıların yaşamlarının büyük kısmını idame ettirdikleri yer değişkenleri %62.9’ unun il merkezinde, %33.4’ü ilçe merkezinde, %3.7’sinin köyde yaşamlarını idame ettirdikleri görülmektedir.

3.2.Cam Tavan Sendromu Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeğinin Genel Ortalama ve Sapma Değerine İlişkin Bulgular

Tablo 3.2. Çalışan kadınların Cam Tavan Sendromuna İlişkin Algılarının Psikolojik İyi Oluş Puanlarının Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	Ortalama±Std. sapma	Min	Max.
Cam Tavan Sendromu			
Çoklu Rol Üstlenme	3.04±0.39	1	5
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.03±0.50	1	5
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.95±0.69	1	5
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	2.96±0.72	1	5
Mentorluk	2.74±0.71	1	5
Mesleki Ayrım	3.17±0.49	1	5
Stereotipler	4.17±0.64	1	5
Psikolojik İyi Oluş	5.78±0.78	1	7

Cam Tavan Sendromu ölçeği alt boyutları farklı madde sayılarından oluşmaktadır. Farklı madde sayılarında oluşan alt boyutların toplam değerleri aşırı farklılık göstereceğinden dolayı ortalamaları alınmıştır. Psikolojik İyi Oluş ölçeğinden elde edilebilecek en düşük değer 1 olurken en yüksek değer 7 olmaktadır. Ölçeğin doğru bir biçimde değerlendirilebilmesi için Cam Tavan Sendromu ölçeğine benzer olarak toplam değer yerine ortalama değer kullanılmıştır.

3.3.Çalışan Kadınların Yaş Grubuna Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 1: Kadınların yaş grubuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 2: Kadınların yaş grubuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.3. Katılımcıların yaş aralığına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Yaş aralığı					P
	18-25	26-35	36-45	46-55	56 ve üstü	
Çoklu Rol Üstlenme	3.04±0.35	3.04±0.37	2.99±0.44	3.05±0.35	3.2±0.32	0.310
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.27±0.49 ^a	4.06±0.5 ^b	3.93±0.51 ^c	3.96±0.48 ^{bc}	4.13±0.23 ^{ab}	<0.001
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.73±0.7 ^b	2.95±0.68 ^{bc}	3.08±0.72 ^a	2.85±0.65 ^{bc}	3.01±0.62 ^{bc}	0.009
İnformel İletişim Ağları	2.89±0.77	2.94±0.7	2.96±0.8	2.98±0.65	3.14±0.57	0.530
Mentorluk	2.83±0.75	2.71±0.72	2.72±0.69	2.77±0.69	2.88±0.72	0.616
Mesleki Ayrım	3.23±0.51	3.15±0.45	3.18±0.54	3.15±0.48	3.25±0.52	0.676
Stereotipler	4.46±0.53 ^a	4.17±0.69 ^b	4.04±0.64 ^b	4.2±0.58 ^b	4.27±0.37 ^{ab}	<0.001
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.83±0.73 ^{ab}	5.68±0.82 ^b	5.9±0.73 ^a	5.75±0.78 ^{ab}	5.91±0.71 ^{ab}	0.021

Tablo 5’de kadın çalışanların yaş aralıklarının, Cam Tavan Sendromu alt boyutları ve Psikolojik İyi Oluş düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda çalışan kadınların yaş aralıklarının, CTS ölçeği alt boyutları olan KKTA, ÖKP, ST üzerine ve PİÖÖ üzerine etkisinin önemli ($p<0,01$) olduğu belirlenmiştir. 18-25 yaş grubunda bulunan kadınların 26-55 yaş aralığındaki kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir. 36-45 yaş aralığındaki kadınların ise diğer tüm yaş aralıklarındaki kadınlardan daha fazla ÖKP davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Çalışan kadınların PİÖÖ değerleri yaş aralıklarına göre incelendiğinde

ise 36-45 yaş aralığındaki kadınların 26-35 yaş aralığındaki kadınlardan daha fazla PİO davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.4.Çalışan Kadınların Eğitim Durumuna Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 3: Kadınların eğitim durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyutları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 4: Kadınların eğitim durumuna göre psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.4. Katılımcıların eğitim durumlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Eğitim Durumu				P
	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek öğrenim	
Çoklu Rol Üstlenme	3.08±0.41	2.99±0.36	3.03±0.39	3.04±0.37	0.483
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	3.87±0.51	4.09±0.42	4.06±0.48	3.97±0.55	0.079
Örgüt Kültürü ve Politikaları	3.08±0.67 ^a	3.15±0.76 ^a	2.99±0.68 ^a	2.8±0.68 ^b	0.002
İnformel İletişim Ağları	2.98±0.66 ^a	3.1±0.67 ^a	3±0.7 ^a	2.84±0.78 ^{ab}	0.038
Mentorluk	2.6±0.7	2.69±0.71	2.79±0.67	2.67±0.76	0.098
Mesleki Ayrım	3.02±0.55	3.29±0.53	3.18±0.45	3.15±0.54	0.112
Stereotipler	4.04±0.57	4.22±0.52	4.14±0.67	4.24±0.63	0.117
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.4±0.88 ^b	5.7±0.77 ^{ab}	5.77±0.79 ^a	5.89±0.71 ^a	0.007

Ölçeklere katılan kadınların 1 tanesi ilköğretim mezunu olması, popülasyonu doğru temsil edemeyecek olması ve tek tekrarlı olması sebebiyle istatistik analize dahil edilmemiştir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların eğitim durumlarının CTS alt boyutları üzerine etkisi incelenmiş, ÖKP ve İİA alt boyutları üzerine eğitim durumunun etkisi olduğu ($p<0,05$)belirlenmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma sonucunda Yükseköğrenim gören katılımcıların diğer eğitim durumuna sahip katılımcılardan daha az ÖKP ve İİA davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Katılımcıların PİO davranışı incelendiğinde ise Lise mezunu kadınların Lisans ve üzeri eğitime sahip kadınlardan daha az PSİO davranışı gösterdiği ($p<0,01$) belirlenmiştir.

3.5.Çalışan Kadınların Çalışma Yıllarına Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 5: Kadınların çalışma yıllarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 6: Kadınların çalışma yıllarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.5. Katılımcıların çalışma yıllarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Çalışma Süreniz					P
	0-5 yıl	6-10 yıl	11-15 yıl	16-20 yıl	21 ve üzeri	
Çoklu Rol Üstlenme	3.05±0.32	3.02±0.4	3.02±0.44	3.03±0.41	3.04±0.4	0.885
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.17±0.49 ^a	3.99±0.5 ^b	4.03±0.49 ^b	3.98±0.5 ^b	3.92±0.49 ^b	<0.001
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.87±0.66	2.98±0.72	3.04±0.68	2.99±0.7	2.96±0.7	0.338
İnformel İletişim Ağları	2.89±0.71	3.02±0.69	2.96±0.83	2.86±0.81	3.01±0.67	0.317
Mentorluk	2.81±0.65	2.65±0.77	2.67±0.71	2.65±0.57	2.82±0.74	0.09
Mesleki Ayrım	3.17±0.46	3.13±0.48	3.22±0.59	3.11±0.51	3.2±0.48	0.843
Stereotipler	4.33±0.62 ^a	4.05±0.72 ^b	4.12±0.6 ^b	4.03±0.67 ^b	4.17±0.57 ^b	0.001
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.7±0.74 ^b	5.7±0.87 ^{ab}	5.82±0.85 ^{ab}	6.02±0.63 ^a	5.83±0.74 ^{ab}	0.007

Çalışan kadınların çalışma sürelerinin PİO ve CTS alt boyutları olan KKTA, ST davranışları üzerine etkili olduğu ($p<0,01$) belirlenmiştir. 0-5 yıl çalışma süresi içerisinde bulunan kadınların 6 ve üzeri yıllarda çalışan kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenirken, 16-20 yıl aralığında çalışan kadınların 0-5 yıl aralığında çalışan kadınlardan daha fazla PİO davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.6.Çalışan Kadınların Medeni Durumlarına Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 7: Kadınların medeni durumlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 8: Kadınların medeni durumlarına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.6. Katılımcıların medeni durumlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Medeni Durum			P
	Bekar	Evli	Dul veya Boşanmış	
Çoklu Rol Üstlenme	3.06±0.36	3.02±0.4	3.06±0.4	0.319
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.1±0.51	4±0.48	3.94±0.55	0.066
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.9±0.75	2.98±0.64	2.89±0.81	0.37
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	2.93±0.79	2.98±0.7	2.9±0.64	0.49
Mentorluk	2.85±0.74 ^a	2.71±0.67 ^b	2.51±0.75 ^b	0.003
Mesleki Ayrım	3.17±0.5	3.18±0.48	3.1±0.51	0.796
Stereotipler	4.29±0.65 ^a	4.12±0.64 ^b	4.07±0.54 ^b	0.001
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.75±0.77	5.82±0.76	5.59±0.93	0.169

Çalışan kadınların medeni hallerinin PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup, Medeni hallerin CTS alt boyutlarından ME ve ST üzerine etkili olduğu ($P<0,01$) belirlenmiştir. Çalışan bekar kadınların evli, dul veya boşanmış kadınlardan daha fazla ME ve ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.7.Çalışan Kadınların Kurumdaki Görevlerine Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 9: Kadınların kurumdaki görevlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 10: Kadınların kurumdaki görevlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.7. Katılımcıların kurumdaki görevlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Kurumdaki Görev				P
	Memur	Birim sorumlusu	Yönetici	Diğer	
Çoklu Rol Üstlenme	3.01±0.39	3.18±0.28	3.08±0.37	3.05±0.38	0.078
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.01±0.48	4.1±0.55	3.99±0.59	4.07±0.5	0.23
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.94±0.69 ^b	2.68±0.72 ^b	3.23±0.68 ^a	2.91±0.67 ^b	0.006
İnformel İletişim Ağları	2.93±0.71	3±0.68	3.01±0.83	2.99±0.71	0.681
Mentorluk	2.76±0.68	2.52±0.76	2.9±0.79	2.68±0.72	0.245
Mesleki Ayrım	3.18±0.45	3.11±0.45	3.17±0.61	3.14±0.53	0.604
Stereotipler	4.19±0.61 ^b	4.46±0.58 ^a	3.99±0.85 ^b	4.13±0.63 ^b	0.019
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.8±0.72	5.99±0.64	5.85±0.92	5.68±0.86	0.163

Araştırmaya katılan çalışan kadınların Kurumdaki görevlerinin PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup kurumdaki görevlerin CTS alt boyutlarından ÖKP ve ST üzerine etkisi olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda kurumda yöneticilik yapan kadınların diğer görevdeki kadınlardan daha fazla ÖKP davranışı gösterdiğini, Birim sorumlusu kadınların ise diğer görevlere sahip kadınlardan daha fazla ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.8.Çalışan Kadınların Sahip Olduğu Çocuk Sayısına Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 11. Kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 12: Kadınların sahip olduğu çocuk sayısına göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.8. Katılımcıların sahip olduğu çocuk sayısına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Çocuk Sayısı				P
	Çocuğum yok	1	2	3 ve üzeri	
Çoklu Rol Üstlenme	3.06±0.35	3.04±0.36	3.03±0.41	2.85±0.57	0.261
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.11±0.51 ^a	4.05±0.46 ^a	3.93±0.48 ^b	3.81±0.53 ^b	0.001
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.91±0.74 ^b	2.92±0.65 ^b	2.97±0.63 ^b	3.32±0.72 ^a	0.016
İnformel İletişim Ağları	2.92±0.75	3±0.67	2.96±0.71	3,09±0.8	0.401
Mentorluk	2.86±0.71 ^a	2.61±0.76 ^b	2.67±0.64 ^b	2.76±0.69 ^{ab}	0.001

Mesleki Ayrım	3.16±0.48	3.16±0.46	3.18±0.53	3.15±0.48	0.997
Stereotipler	4.26±0.64 ^a	4.24±0.65 ^a	4.03±0.57 ^b	3.88±0.83 ^b	<0.001
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.74±0.78	5.77±0.77	5.84±0.76	5.77±0.96	0.462

Kadın çalışanlar üzerine yapılan araştırmada, kadınların sahip oldukları çocuk sayılarının PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup, çocuk sayısının CTS alt boyutları olan KKTA, ÖKP ve ST üzerine etkili olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir. 1 ve daha az çocuğa sahip olan çalışan kadınların 2 ve üzeri çocuğa sahip kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenirken, çocuğa sahip olmayan kadınların 1 veya 2 çocuğa sahip kadınlardan daha fazla ME davranışı gösterdiği belirlenmiştir. 3 ve üzeri çocuğa sahip kadınların ise 2 ve daha çocuğa sahip kadınlardan daha fazla ÖKP davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.9.Çalışan Kadınların Eşlerinin Çalışma Durumuna Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 13. *Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

Denence 14: *Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

Tablo 3.9. Katılımcıların eşlerinin çalışma durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Eş çalışma durumu		
	Evet	Hayır	P
Çoklu Rol Üstlenme	3.02±0.39	3.03±0.43	0.9
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4±0.49	3.93±0.51	0.281
Örgüt Kültürü ve Politikaları	3±0.65	2.82±0.67	0.067
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	2.97±0.7	3.17±0.72	0.079
Mentorluk	2.73±0.68	2.79±0.69	0,69
Mesleki Ayrım	3.18±0.49	3.17±0.43	0.885
Stereotipler	4.11±0.63	4.15±0.72	0.423
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.82±0.75	5.85±0.78	0.752

Evli olan çalışan kadınların eşlerinin çalışma durumunun PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelendiğinde Eş çalışma durumunun PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkisinin olmadığı ($P>0,05$) belirlenmiştir.

3.10.Çalışan Kadınların Aylık Gelirlerine Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 15. *Kadınların aylık gelirlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.*

Denence 16: Kadınların aylık gelirlerine göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Tablo 3.10. Katılımcıların aylık gelirlerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	0-3000	Aylık gelir				p
		3001-6000	6001-9000	9001-12000	12000 ve üzeri	
Çoklu Rol Üstlenme	3.02±0.34 ^{ab}	3.08±0.35 ^a	3.04±0.43 ^{ab}	2.94±0.37 ^b	3.07±0.4 ^a	0.02
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.15±0.54	4.06±0.5	3.95±0.53	4.02±0.46	4.05±0.48	0.075
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.71±0.77	2.94±0.71	3.03±0.67	3.01±0.68	2.88±0.66	0.054
İnformel İletişim Ağları	2.9±0.66	2.93±0.75	3.05±0.66	3±0.77	2.84±0.73	0.232
Mentorluk	2.61±0.73	2.77±0.72	2.83±0.69	2.69±0.69	2.67±0.7	0.097
Mesleki Ayrım	3.09±0.43	3.16±0.52	3.18±0.47	3.2±0.44	3.16±0.54	0.825
Stereotipler	4.34±0.64 ^a	4.18±0.67 ^{ab}	4.11±0.62 ^b	4.08±0.66 ^b	4.27±0.61 ^{ab}	0.029
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.46±0.78 ^c	5.65±0.8 ^{bc}	5.8±0.82 ^{ab}	5.85±0.78 ^a	5.97±0.62 ^a	<0.001

Çalışan kadınların aylık gelir durumlarının PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelendiğinde, aylık gelirin PİO ölçeği üzerine ve CTS alt boyutlarından olan ÇRÜ ve ST üzerine etkisinin olduğu ($p<0,05$) belirlenmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda 3001-6000 ile 12000 ve üzeri gelire sahip katılımcıların 9001-12000 arası kazanan katılımcılardan daha fazla ÇRÜ davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Aylık geliri 3000'nin altında olan katılımcıların Aylık geliri 6000 ile 12000 arası olan katılımcılardan daha fazla ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Aylık geliri 9001 üzeri olan katılımcıların 6000 altında olan katılımcılardan daha fazla PİO davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.11.Çalışan Kadınların Hayatlarının Büyük Bir Kısımını Geçirdikleri Yere Göre Cam Tavan Sendromu ve Psikolojik İyi Oluş Düzeyine İlişkin Bulgular

Denence 17. Kadınların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları arasında anlamlı bir fark vardır.

Denence 18: Kadınların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir fark vardır

Tablo 3.11. Katılımcıların hayatlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yere göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut ve psikolojik iyi oluş düzeyi puanlarına ilişkin analiz sonuçları

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Hayatının büyük kısmı			p
	İl merkezi	İlçe merkezi	Köy	
Çoklu Rol Üstlenme	3.02±0.37	3.04±0.4	3.17±0.46	0.196

Kadınların Kişisel Tercih Algıları	4.01±0.5 ^b	4.02±0.5 ^b	4.35±0.37 ^a	0.007
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2.95±0.69	2.98±0.7	2.71±0.58	0.18
İnformel İletişim Ağları (Networklar)	2.97±0.72	2.95±0.74	2.84±0.73	0.641
Mentorluk	2.75±0.71	2.75±0.68	2.48±0.8	0.569
Mesleki Ayrım	3.19±0.48	3.13±0.52	3.15±0.4	0.259
Stereotipler	4.19±0.63 ^b	4.08±0.66 ^c	4.49±0.67 ^a	0.002
Psikolojik İyi Oluş Ölçeği	5.81±0.77^a	5.71±0.79^b	6.01±0.76^a	0.043

Çalışan kadınlara sorulan hayatınızın büyük kısmını nerede geçirdiniz sorusuna verilen yanıtların PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup, katılımcıların hayatlarının büyük kısmını geçirdikleri yerlerin PİO ve CTS alt boyutları olan KKTA ve ST alt boyutları üzerine ($p>0,05$) etkili olduğu belirlenmiştir. Hayatlarının çoğunluğunu köyde geçiren katılımcıların İlçe merkezi ve il merkezinde hayatlarını geçiren kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenirken, hayatının büyük kısmını köy ve il merkezinde geçiren kadınların daha fazla PİO davranışı gösterdiği belirlenmiştir.

3.12. Kadınların Cam Tavan Sendromu ile Psikolojik İyi Oluş Düzeyi Arasındaki İlişkiye İlişkin Bulgular

Denence 19: Kadınların cam tavan ölçeği alt boyut puanları ile psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 3.12. Katılımcıların cam tavan ölçeği alt boyutları ile psikolojik iyi oluş düzeyi puanları arasındaki ilişkiye ilişkin analiz sonuçları

Psikolojik İyi Oluş Ölçeği		
	Korelasyon Katsayısı	P
Çoklu Rol Üstlenme	0.115**	0.004
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	0.257**	<0.001
Örgüt Kültürü ve Politikaları	0.118**	0.003
İnformel İletişim Ağları	0.073	0.068
Mentorluk	0.074	0.063
Mesleki Ayrım	0.060	0.136
Stereotipler	0.217**	<0.001

CTS ölçeği alt boyutları ile PİO ölçeği arasındaki ilişki Spearman korelasyonu ile araştırılmıştır. PİO ölçeği ile CTS ölçeği ÇRÜ, KKTA, ÖKP ve ST alt boyutları arasında pozitif yönlü çok önemli korelasyon ($p<0,01$) bulunmuştur.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde Tartışma, Sonuç ve Öneriler yer almıştır.

4.1.TARTIŞMA

Bu araştırma Samsun ili merkez ve ilçelerinde çalışmakta olan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli faktörlere (eğitim düzeyi, çalışma süresi, eş durumu, medeni hali, eşin çalışma durumu, çalışılan pozisyon, aylık gelir vb.) göre incelenmiştir. Literatürde çalışan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik düzeyleri arasındaki ilişki ile ilgili araştırmalara ulaşılamamıştır. Alan yazında (Bilkay, 2017; Erkılınç, 2011; Gazioğlu, 2017; Kurt, 2017) cam tavan sendromunu kariyer engelleri ile arasındaki ilişki ve iş tatmin düzeyleri ile arasındaki ilişkiyi konu alan birçok çalışmaya rastlanmaktadır; (Çetinkaya,2017; Oymak, 2017; Sağ, 2016), psikolojik iyi oluşun iş doyumu, tükenmişlik ve şiddet gibi konular ile arasındaki ilişkiyi konu alan araştırmalar vardır. Bu araştırma Samsun ili merkez ve ilçelerinde ulaşılabilen çalışmakta olan kadınlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmaya Samsun İl merkezi ve ilçelerinde çalışmakta olan 626 çalışan kadın katılmıştır.

Denence 1: Kadınların yaş grubuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmada, kadın çalışanların yaş aralıklarının, cam tavan sendromu alt boyutları ve psikolojik iyi düzeyleri üzerine etkisi incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda çalışan kadınların yaş aralıklarının, cam tavan sendromu ölçeği alt boyutları olan KKTA, ÖKP, ST üzerine ve psikolojik iyi oluş ölçeği üzerine anlamlı farklılık olduğu sonucuna varılmıştır. 18-25 yaş grubunda bulunan kadınların 26-55 yaş aralığındaki kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir. 36-45 yaş aralığındaki kadınların ise diğer tüm yaş aralıklarındaki kadınlardan daha fazla ÖKP davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş düzeyleri ile yaş aralıklarına göre incelendiğinde ise 36-45 yaş aralığındaki kadınların 26-35 yaş aralığındaki kadınlardan daha fazla psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu belirlenmiştir. Ertürk, Keskinılıç Kara, Zafer Güneş (2016) çalışmalarında yaş değişkeninin psikolojik iyi oluş düzeyinde anlamlı bir belirleyici olduğunu bildirmiştir. Araştırmanın yaş ile cam tavan sendromu ile ilgili

bulgusu literatür ile uyumlu değildir. (Doğan, 2020; Aracı Mizrahi, 2010), Alanyazında kadın yöneticilerin yaş durumuna göre algıladıkları cam tavan puan düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık elde edilememiştir. Bu durum iş hayatına giren birçok kadının hangi yaş grubunda olursa olsun cam tavan algısını hissettiği şeklinde yorumlanabilirken güncel durumun zamanla değiştiğini yaş faktörünün cam tavan sendromu için artık bir önem arz etmediğini ortaya koymaktadır.

Kadınların eğitim düzeyine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Yapılan analiz sonucunda eğitim düzeyinin çalışan kadınların cam tavan sendromu düzeyi ve alt boyutlarından; örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağları (Networklar) üzerine eğitim düzeyinin pozitif yönde etkisi olduğu, çalışan kadınların eğitim düzeyine göre psikolojik iyi oluş düzeyleri incelendiğinde ise lisans ve üzeri eğitime sahip kadınlardan daha az psikolojik iyi oluş düzeyine sahip olduğu yani eğitim düzeyi ile psikolojik iyi oluş düzeyi arasında negatif yönde ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatür incelendiğinde eğitim faktörünün kişilerin cam tavan sendromları ve psikolojik iyi oluş durumları üzerinde etkisini belirlemek amacıyla farklı araştırmaların yapıldığı görülmektedir. Bu araştırmalarda da farklı ve benzer sonuçlara ulaşılmıştır. Yurt dışında yapılan araştırmalardan, Ryff & Singer (2008), tarafından yapılan çalışmada eğitim düzeyi ile psikolojik iyi oluş arasında ilişkinin olduğu saptanmıştır. Doğan (2020), tarafından yapılan çalışmada lise mezunu çalışan kadınların, önlisans ve lisansüstü mezunlarına ve lisans mezunu kadınların ise lisansüstü mezunlarına göre daha fazla cam tavan algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Alan yazına bakıldığında cam tavan algısı ve eğitim düzeyi arasında anlamlı bir ilişki bulunmazken (Kılıç ve Kılıç; Örucü, 2007); Atan (2011)' ın yapmış olduğu çalışmasında araştırmanın bulgusunu destekleyen sonuçlar elde edilmiştir. Kadınların eğitim seviyesi arttıkça çalışma kalitesi ve kişisel becerileri artmaktadır. Kadın çalışanların idareci konumuna gelebilmeleri için eğitim seviyelerini artırmaları, deneyim edinmeleri ve kendilerini pozitif yönde geliştirmelerinin, daha az engelle karşılaşmak için önemli olduğu düşünülebilir.

Kadınların çalışma sürelerine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmada çalışan kadınların çalışma sürelerinin psikolojik iyi oluş ölçeği ve cam tavan sendromu ölçeğinin alt boyutları olan KKTA, ST davranışları üzerine etkili

olduğu belirlenmiştir. 0-5 yıl çalışma süresi içerisinde bulunan kadınların 6 ve üzeri yıllarda çalışan kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenirken, 16-20 yıl aralığında çalışan kadınların 0-5 yıl aralığında çalışan kadınlardan daha fazla psikolojik iyi oluş düzeyi gösterdiği belirlenmiştir. Araştırma sonucuna göre kadınların çalışma deneyimlerinin cam tavan engellini kırmada ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Yapılan literatür taramasında cam tavan sendromu ile ilgili yapılan araştırmalar da çalışma süresi değişkenine yeterince yer verilmediği tespit edilmiş olup psikolojik iyi oluş ile çalışma süresi değişkeni ile ilgili yapılan farklı araştırmada; Tiryaki, Şen (2018) çalışma süresi değişkeninin hemşirelerin psikolojik iyi oluş düzeylerinde anlamlı bir belirleyici olmadığı bulgusuna rastlanılmıştır.

Kadınların medeni durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırma da çalışan kadınların medeni durumunun psikolojik iyi oluş ve cam tavan sendromu ölçeğinin alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup, medeni durumun cam tavan sendromu ölçeği alt boyutlarından ME ve ST üzerine etkili olduğu belirlenmiştir. Çalışan bekar kadınların evli, dul veya boşanmış kadınlardan daha fazla ME ve ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir. İlgili literatür incelendiğinde araştırmanın bu alt problemi ile uyumlu veya uyumsuz birçok çalışmaya rastlanılmıştır. (Anafarta, Yapıcı ve Sarız, 2008; Karcıoğlu ve Leblebici, 2014) yapmış oldukları çalışmada evli olan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan düzeylerinin bekar ve boşanmış/ayrı olan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan düzeylerinden anlamlı şekilde yüksek olduğu bulunurken (Baynal ve Soysal,2016; Üçyıldız, 2017); bu sonucu desteklemeyen yani cam tavan sendromu ile medeni durum değişkeninde anlamlı düzeyde farklılaşma bulunmayan bulgulara tespit edilmiştir. Çalışan kadınların ataerkil görüşün hakim olduğu toplumsal normlar doğrultusunda iş-aile, aile –iş sarmalı arasında gidip gelmektedir, kadınlara biçilen aile sorumlulukları, kendilerini işe adanmasının önüne set vurmakta olup işe karşı istek duymasını örseleyen önemli bir faktördür (Doğan,2020).

Kadınların pozisyonlarına göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmada çalışan kadınların çalıştıkları iş yerindeki pozisyon değişkenine göre cam tavan sendromu ve alt boyutları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki

ilişki ile ilgili yapılan analiz sonucuna göre çalışan kadınların kurumdaki görevlerin cam tavan sendromu ölçeği alt boyutlarından ÖKP ve ST üzerine etkisi olduğu belirlenmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma analizi sonucunda kurumda yöneticilik yapan kadınların diğer görevdeki kadınlardan daha fazla ÖKP davranışı gösterdiğini, Birim sorumlusu kadınların ise diğer görevlere sahip kadınlardan daha fazla ST davranışı gösterdiği belirlenmiş olup psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili anlamlı bir fark bulunamamıştır. Bu durum çalışan kadınların yöneticilik düzeyi arttıkça cam tavan algılarının da arttığı şeklinde yorumlanabilir. Kadınların kariyer merdivenlerini çıktıkça karşılaştıkları sorunlar da artmaktadır (Doğan,2020). Aycan'ın (2004) kadın yöneticiler ile yapmış olduğu araştırmada yönetici düzeyde çalışan kadınların aile içindeki rolleriyle tanımlanmasının yanında, toplumda lider/yönetici statüsündeki kadınlara yönelik olumsuz bir algının hakim olmasının, kadınların üst düzey pozisyonlara erişimini engellediği tespit edilmiştir (Kabasakal vd., 2011). Doğan'ın (2020) yönetici kadınlar ile yapmış olduğu çalışma da ise çalışan kadınların kademeleri yükseldikçe daha fazla cam tavan algısına sahip oldukları tespit edilmiştir. Bu çalışmaların sonuçları ışığında kadınların üst düzey yönetici kademelerine doğru ilerledikçe algıladıkları ve karşılaştıkları engellerin şiddetinin arttığı şeklindeki araştırmanın bu bulgusunu desteklemektedir. Psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili ise Tiryaki, Şen' in (2018) yapmış olduğu çalışmada pozisyonu yönetici olanların, pozisyonu yönetici olmayan kadınlara göre psikolojik iyi oluş ölçeğinden aldıkları puan toplamaları istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek saptanmıştır.

Kadınların çocuk sahibi olma durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmanın alt probleminde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin çocuk sahibi olma durumuna göre anlamlı düzeyde farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda, kadınların sahip oldukları çocuk sayılarının PİO ve CTS alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup, çocuk sayısının CTS alt boyutları olan KKTA, ÖKP ve ST üzerine etkili olduğu belirlenmiştir. 1 ve daha az çocuğa sahip olan çalışan kadınların 2 ve üzeri çocuğa sahip kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenirken, çocuğa sahip olmayan kadınların 1 veya 2 çocuğa sahip kadınlardan daha fazla ME davranışı gösterdiği belirlenmiştir. 3 ve üzeri çocuğa sahip kadınların ise 2 ve daha çocuğa sahip kadınlardan daha fazla ÖKP davranışı gösterdiği

belirlenmiştir. İlgili literatür tarandığında araştırmanın bu alt problemin bulgusunu destekleyen ve desteklemeyen araştırmalara rastlanılmıştır. Birçok araştırmada (Esen ve Kaloğlu, 2018; Yegengil, 2018) çocuğu olma olmama değişkeninde çocuk sahibi olan kadın yöneticilerin algıladıkları cam tavan düzeyleri çocuk sahibi olmayanlarınkinden anlamlı düzeyde yüksek olduğu bulgusu bulunurken; çocuk sahibi olup olmama durumunun anlamlı şekilde farklılaşma tespit edilmeyen araştırmalar (Kılıç ve Kılıç, Örucü, 2007) da vardır. Kadınlar için hem çalışan kadın hem de çocuk sahibi bir anne olmak cam tavan değişkeninin alt boyutlarından çoklu rol üstlenme ile ilişkili bir durumdur. Çalışmayı arzulayan çocuk sahibi bir kadın, işveren tarafından işine gerekli vakti ayıramayıp yeterince odaklanamayacak, örgüt dışı etkinliklere katılamayacak ve çocuğu nedeniyle genellikle izin kullanıp mesaiye kalamayacak çalışan olarak görülmektedir. Bu durum kadın çalışanın daha fazla cam tavan algısı hissetmesine neden olabilmektedir (Esen ve Kaloğlu, 2018; Yegengil, 2018).

Kadınların aylık gelir düzeyine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmanın alt probleminde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin aylık gelir durumu değişkenine göre analiz edilmiştir. Gelir durumu değişkenin psikolojik iyi oluş ve cam tavan sendromu alt boyutları üzerine etkileri incelendiğinde, aylık gelirin psikolojik iyi oluş ölçeği üzerine ve cam tavan sendromu alt boyutlarından olan ÇRÜ ve ST üzerine anlamlı düzeyde farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yapılan çoklu karşılaştırma testi sonucunda 3001-6000 gelire sahip katılımcıların 9001-12000 arası kazanan katılımcılardan daha fazla ÇRÜ davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Aylık geliri 3000'nin altında olan katılımcıların Aylık geliri 6000 ile 12000 arası olan katılımcılardan daha fazla ST davranışı gösterdiği belirlenmiştir. Yapılan literatür taramasında, çalışmanın bu alt probleminin cam tavan sendromu ile ilgili doğrudan ilgili bir araştırmaya ulaşılammış olup Doğan'ın (2020) yılında yapmış olduğu çalışmasında kadın yöneticilerin gelir düzeyine göre algıladıkları cam tavan puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Araştırmanın bu alt probleminin psikolojik iyi oluş düzeyi ile ilgili bulgusuna benzer bulguların ortaya çıktığını literatürde desteklemektedir. Bu çalışmalar; Uçar (2018) tarafından yapılan çalışmada bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerinin aylık gelir düzeylerine göre farklılaştığı sonucuna varılmıştır. Tatlıoğlu (2015) tarafından yapılan çalışmada ise ekonomik durum ile psikolojik iyi olma

arasında ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Bülbül ve Giray (2011) tarafından yapılan başka benzer bir çalışmada da bireylerin gelir düzeyi ile mutluluk algısı ve iyilik düzeyi arasında ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Kadınların eşlerinin çalışma durumuna göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmanın alt probleminde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin eş çalışma değişkeni üzerine etkisi analiz edilmiştir. Evli olan çalışan kadınların eşlerinin çalışma durumunun psikolojik iyi oluş düzeyleri ve cam tavan sendromu alt boyutları üzerine etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Literatürde araştırma bulgusunu destekleyen ve desteklemeyen çalışmalar bulunmaktadır. Türkiye’de Özbek (2016) tarafından yapılan çalışmada eşin çalışma durumunun kadınların psikolojik iyi oluş düzeyini etkilemediği sonucuna varılmıştır.

Kadınların yaşamları nerde geçirdikleri değişkenine göre cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmanın alt probleminde çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeylerinin yaşamın büyük çoğunluğunu nerde geçirdiği değişkeni üzerine etkisi analiz edilmiştir. Çalışan kadınlara sorulan hayatınızın büyük kısmını nerede geçirdiniz sorusuna verilen yanıtların psikolojik iyi oluş ölçeği ve cam tavan sendromu alt boyutları üzerine etkileri incelenmiş olup, katılımcıların hayatlarının büyük kısmını geçirdikleri yerlerin PİO ve CTS alt boyutları olan KKTA ve ST alt boyutları üzerine etkili olduğu belirlenmiştir. Hayatlarının çoğunluğunu köyde geçiren katılımcıların İlçe merkezi ve il merkezinde hayatlarını geçiren kadınlardan daha fazla KKTA ve ST davranışı gösterdiği belirlenirken, hayatının büyük kısmını köy ve il merkezinde geçiren kadınların daha fazla psikolojik iyi oluş düzeyinin yüksek olduğu belirlenmiştir. İlgili literatür incelemesinde çalışan kadınların cam tavan sendromu ve psikolojik iyi oluş düzeyi arasındaki ilişkinin yaşanılan yer değişkenine göre karşılaştırmalı olarak inceleyen doğrudan bir araştırmaya ulaşamamıştır. Çalışmamızda yaşamının çoğunu köy, kasaba gibi daha küçük yerleşim yerlerinde geçirmiş olan kadınlarda daha çok cam tavan sendromu hissedilmesinin toplumsal ve kültürel önyargılardan dolayı kırsal kesim kadını çocuk üretebildiği ve maddi-manevi hiçbir karşılık beklemeden evinde ve tarlasında

çalışabildiği ölçüde göreceli olarak saygınlık kazanan ancak yine de kendisini "ikinci sınıf vatandaş" olmaktan kurtaramayan bir canlıdır. Aynı kadın ne kadar çok çalışırsa çalışsın, ne kadar çok üretirse üretsün, aile içinde ve dışında erkek söz sahibidir. Kırsal kesimde hakim olan düşünce yapısı ataerkillik gereği dünya düzeninde yönetici kimliklerinin maskülen özellikler ile tanımlanması kadınların yönetimde yer almalarını engelleyen unsurlardan biri olabilmektedir. Bu düşünce yapısı ile yetişmiş bireyin var olan kalıp yargıları nedeniyle cam tavan engelleri ile karşılaşmaları kaçınılmazdır.

Kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ölçeği alt boyut puanları ve psikolojik iyi oluş ölçeği arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Araştırmada çalışan kadınların algıladıkları cam tavan sendromu ölçeği alt boyutları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki irdelenmiş olup yapılan analize göre psikolojik iyi oluş ölçeği ile cam tavan ölçeğinin alt boyutları ÇRÜ, KKTA, ÖKP ve ST arasında pozitif yönlü çok önemli korelasyon bulunmuştur. Araştırmanın bu alt probleminde kadın yöneticilerin liderlik tarzlarının, örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ile cam tavan algılarının birbirleriyle olan ilişkileri incelenmiştir. İlgili literatür taramasında cam tavan ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkiyi inceleyen araştırmaya rastlanılmamış olup cam tavan sendromu ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki ile de yok denecek kadar az çalışma görülmüştür. Barutçu ve Kaçar (2017) yaptıkları bir araştırmada cam tavan aşma stratejileri ve psikolojik sermaye arasında pozitif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yapılan çalışmalarda (Caputi & Crittenden, Smith, 2012; Tabassum, et al., 2019) psikolojik dayanıklılığın cam tavanı aşma konusunda en başat değişken olduğunu ve psikolojik dayanıklılığının iyimser bir inanç seti oluşturarak kadınların daha az cam tavan algısı yaşamalarına katkı sağladığı tespit edilmiştir. Araştırma bulgumuzdan yola çıkarak sahip olunan psikolojik iyi oluş düzeyi ile çalışan kadınların, iş ve özel yaşamlarını başarılı bir şekilde bölümlere ayırdıkları ya da bu ikisi arasında bir uyum elde ettikleri anlaşılmaktadır.

4.2. SONUÇ

Araştırmanın temel amacı Samsun ili merkez ve ilçelerinde çalışmakta olan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişkiyi çeşitli faktörlere (eğitim düzeyi, çalışma süresi, eş durumu, medeni

hali, eşin çalışma durumu, çalışılan pozisyon, aylık gelir vb.) göre incelemektir. Bu amaçla 626 kadın katılımcıdan oluşan örnekleme Kişisel Bilgi Formu, Cam Tavan Sendromu Ölçeği ve Psikolojik İyi Oluş Ölçeği kullanılarak elde edilen veriler analiz edilmiş ve araştırmanın denenceleri test edilmiştir.

Son olarak ise araştırmada; çalışan kadınların yaş aralıklarının, cam tavan sendromu ölçeği alt boyutları olan KKTA, ÖKP, ST üzerine ve PİÖÖ üzerine etkisinin anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir çalışan kadınların, cam tavan sendromunun ÖKP ve İİA alt boyutları ve psikolojik iyi oluş ölçeği üzerine düzeyi eğitim durumunun anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir, çalışan kadınların çalışma sürelerinin psikolojik iyi oluş ve cam tavan sendromu alt boyutları olan KKTA, ST davranışları üzerine etkili olduğu belirlenmiştir, Çalışan kadınların medeni hallerin cam tavan sendromu alt boyutlarından ME ve ST üzerine etkili olduğu belirlenen psikolojik iyi oluş ölçeği ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışan kadınların kurumdaki görevlerin cam tavan sendromu alt boyutlarından ÖKP ve ST üzerine etkisi olduğu belirlenirken psikolojik iyi oluş ölçeği ile anlamlı bir farklılık bulunamamıştır, Çalışan kadınların çocuk sayısı düzeylerinin cam tavan sendromu alt boyutları olan KKTA, ÖKP ve ST üzerine etkili olduğu belirlenmiştir, çalışan kadınların aylık gelirin psikolojik iyi oluş ölçeği üzerine ve cam tavan sendromu alt boyutlarından olan ÇRÜ ve ST üzerine etkisinin olduğu belirlenmiştir, çalışan kadınların Eş çalışma durumunun psikolojik iyi oluş ölçeği ve cam tavan sendromu ölçeği alt boyutları üzerine etkisinin olmadığı belirlenmiştir, katılımcıların hayatlarının büyük kısmını geçirdikleri yerlerin psikolojik iyi oluş ve cam tavan alt boyutları olan KKTA ve ST alt boyutları üzerine etkili olduğu belirlenmiş olup psikolojik iyi oluş ölçeği ile cam tavan sendromu ölçeği ÇRÜ, KKTA, ÖKP ve ST alt boyutları arasında pozitif yönlü çok önemli korelasyon bulunmuştur.

4.3. ÖNERİLER

1. Bu çalışmanın bir bulgusu kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe kadın çalışanın daha az cam tavan algısına sahip olduklarıdır. Bu nedenle Kadınların üst düzey eğitim almaya ortaöğretimden itibaren teşvik edilmesi ve bununla ilgili toplumsal algı oluşturulması önerilmektedir.
2. Bu çalışmada psikolojik iyi oluşun cam tavan algılarını azalttığı sonucuna varılmıştır Çalışan kadınların psikolojik iyi oluş bileşenlerine dönük olarak örgüt içi

eğitimler ve seminerler düzenlenerek kadın çalışanların psikolojik iyi oluş düzeyleri geliştirilebilir.

3. Bu çalışmada çalışan kadınların medeni durumu, çocuk sayısı gibi değişkenlere göre cam tavan sendromlarının şiddetlendiği verisine ulaşılmıştır Bu sonuç Kadınlardan beklenen çoklu rollerden kaynaklı yapmaları gereken ev içi sorumluluklar örgüt içinde başvurdukları işlere kısıtlamalar getirebilmektedir. Kadın çalışanların cam tavan sendromu düşüncesini aşmak ve üst düzey pozisyonlara gelebilmek için bir dönüşüme ve yasal düzenlemelerinin gerekmektedir.

4. Bu araştırmanın bulguları çalışan kadınların çoğunlukla aile içi sorumluluklara sahip olmaları nedeniyle cam tavanı daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Bu durumu önüne geçmek için eğitim sisteminin içine toplumsal cinsiyet eşitliğini temel alan müfredatlar eklenerek var olan kalıp yargıları kırmak için uygun koşul ve düzenlemeler için yasa ve politikalar geliştirilmesi önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Açıkalın, P. (2000). *Dahabir -açık işbirliği önerisi 2-. kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*. 23(23).Erişim: 20 Mart 2020, <https://dergipark.org.tr/pub/kuey/issue/10373/126947>
- Akdağ, F. (2014). *Evli bireylerde psikolojik iyi oluşun kök aile ile ilişkiler, benlik saygısı ve evlilik doyumu açısından yordanması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akdöl, B., ve Menteş, S.A. (2017), Kadınların yönetici pozisyonlarında yaşadıkları zorluklar ve lider üye etkileşiminde cinsiyetin rolü. *BMIJ*, 5 (3).
- Akın, A. (2009). *Akılcı duygusal davranışçı terapi (sddt) odaklı grupla psikolojik danışmanın psikolojik iyi olma ve öz-duyarlık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Akın, A. (Ed.). (2015). *Psikolojide kullanılan güncel ölçme araçları* (2. bs.). Ankara: Nobel Yayıncılık.s.22.
- Almer, E. D., Lightbody, M., Single, L. E., Vigilante, B. (2011). New leadership tracks in accounting firms: an alternative to the partnership. *Current Issues in Auditing*, 5(1).
- Altıntaş, E., Gültekin. M. (2005). *Psikolojik danışma kuramları*. İstanbul: Aktüel Yayınları.
- Anafarta, N., Sarvan, F. ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. 15(1). 117-137.
- Arat, N. (1994). *"Türkiye'de kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların sosyo-kültürel nedenleri"*. Necla Arat (Der.), *Türkiye'de kadın olmak*, Say Yayınları, İstanbul. (s. 46-54).
- Aristoteles. (1997). *Nikomakhos' a etik*. Saffet Babür (çev.), Ankara: Ayraç Yayınevi.
- Aşık, N.A. (2014). Konaklama işletmelerinde cam tavan sendromu kavramsal bir değerlendirme. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*. 5(1). 1-20.
- Ayan, F. (2000). *Bayan öğretmenlerin yöneticilikleri ve öğretmen görüşleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Aycan, Z. (2004). *Üç boyutlu cam tavan: kadınların kariyer gelişiminde kim, kime,neden engel oluyor?* 2. Kadın Yöneticiler Zirvesi, İstanbul. Erişim: 20 Mart 2020, www.insankaynaklari.com
- Ayer, F. D. (2016). *Evlilik doyumunun eş desteği, evlilik iletişim şekilleri ve psikolojik iyi oluş ile ilişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayrancı, E., Gürbüz, T. (2012). Considering glass ceiling in turkey: ideas of executives in education sector regarding women in the workplace. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4). 126-151.
- Aytaç, S. (2001). *Çift kariyerli esler ve çalışma yaşamındaki yeri*. Ezgi Kitabevi Yayınları, Bursa.
- Barutçugil, İ. (2002). *Bilgi yönetimi*. Kariyer Yayıncılık İletişim, Eğitim Hizmetleri Ltd. Şti., İstanbul.
- Başarır, S. (2005). Freud'un eserinde nesne ilişkileri. *İmago Dergisi*.(?) 2. 342-345.

- Bayrak, S., Yücel, A. (2000). “Kadın cinsiyeti, yöneticilik ve güç bir paradoks mu?,” 11. *Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, Nevşehir.
- Bedük, A. (2005, Bahar). Türkiye’de çalışan kadın ve kadın girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 3 (12). 106-117.
- Berberoğlu, G. (1989). Kadın yöneticiler: iş hayatındaki yeri ve sorunları. *Anadolu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 7 (1). 287-305.
- Bilkay, T, A. (2017). *Çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algılamalarının iş motivasyonlarına etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma: sağlık bakanlığı merkez teşkilatı örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Bilkay, A.,T.(2017), *Çalışan kadınların kariyer engelleri ve cam tavan sendromu algılamalarının iş motivasyonlarına etkilerini belirlemeye yönelik bir araştırma: sağlık bakanlığı merkez teşkilatı örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- Bİngöl, D. Aydoğan, E., Şenel, G., Erden, P. (2011). Cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller”: tc. enerji ve tabii kaynakla bakanlığı ankara merkez teşkilatı örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1). 115-132.
- Britt, M. (2002). *Organizational commitment, the glass ceiling and new england higher education executive positions*. Doktora Tezi, Nova Southeastern University, Philosophy, Amerika.
- Bulut, M. B. (2014). Kadınların yüksek pozisyonlara gelememe nedenleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(7). 202-215.
- Burger, J. M. (2006). *Kişilik*. İstanbul: Kaknüs Yayınları.
- Bülbül, S., ve Giray, S. (2011). Sosyodemografik özellikler ile mutluluk algısı arasındaki ilişki yapısının analizi. *Ege Akademik Bakış*, 11(1).114-120.
- Bradburn, N. M. (1969). *The Structure Of Psychological Well-Being*. Chicago: Aldine. Erişim: 21 Nisan 2021, http://www.norc.org/pdfs/publications/bradburnn_struc_psych_well_being.pdf.
- Broughton, A. & Miller, L. (2009). *Encouraging women into senior management positions: how coaching can help*: Research Report No. 462, Brighton: Institute for Employment Studies.
- Candaş, A. (2010). “Türkiye’de eşitsizlikler: kalıcı eşitsizliklere genel bir bakış”. Boğaziçi Üniversitesi Sosyal Politika Formu, İstanbul.
- Carr, A. (2016). *Pozitif psikoloji*. Ümit Şendilek (çev.), İstanbul: Kaknüs Yayınları. s.57-59.
- Catalyst. (2002). *Women in Leadership: A European business imperative*. New York: Catalyst.
- Ceylan, C. (2004). Mentorluk ilişkilerinde farklı bir yaklaşım: kariyere uyarlı mentorluk. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. 6(1). 25-38.
- Corey, G. (2005). *Psikolojik danışma, psikoterapi, kuram ve uygulamaları*. Ankara: Mentis Yayınları.
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.
- Commission, C. G. (1995). “Glass ceiling commission-a solid investment: making full use of thenation's human capital” .Federal Publication, s.120.

- Çakınberk, A. K. (2011). *İş'te kadın olmak*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Çelik, N.E. (2018). *Kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan sendromunun tükenmişlik düzeylerine etkilerinin incelenmesi: kamu sektörü ve özel sektör İstanbul il örneği*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çetinkaya Dağlı, M. (2017), *Üniversite öğrencilerinde problemleri internet kullanımının psikolojik iyi oluş ve yalnızlık ilişkisinde aracı rolü*. Yüksek Lisans Tezi. Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Demir, D. (2018). *Bilişim öğretmenlerinin sanal yalnızlık, mesleki tükenmişlik ve psikoloji iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Afyon Kocatepe Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, Afyon.
- Demir, C., Öztürk, U. (2011). Örgüt kültürünün örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 26 (1). Erişim: 1 Ocak 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/deuiibfd/issue/22731/242616>
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*. 95(3). 542-575.
- Diener, E., Sapyta, J. J. & Sulh, E. (1998). Subjective well-being is essential to wellbeing. *Psychological Inquiry*. 9(1). 33-37
- Diener, E. (2000). Subjective well-being: the science of happiness and a proposal for a national index. *American Psychologist*. 55(1). 34-43.
- Diener, E., Oishi, S. ve Lucas, R. E. (2003). Culture, personality and subjective wellbeing. *Annual Review Of Psychology*. 54(1). 403-405.
- Doğan, İ. (2014). *Kadın çalışanlarda cam tavan sendromu üzerine bir araştırma*. İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilimdalı, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Doğan, M. (2014). *Dindarlık sabır ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişkiler*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Doğan, S. (2020). *Kadın yöneticilerin örgütsel psikolojik sermaye düzeyleri ve cam tavan algılarının liderlik tarzları bağlamında incelenmesi*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Eagly, A. H. & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: the truth about how women become leaders*. Harvard Business Press.s.125-138.
- Ece, S. (2020). *Emekçi kadınlar ve cam tavan sendromu*. İstanbul: Gazikitapevi Yayınları.
- Ecevit, Y. (1995). "Kentsel üretim sürecinde kadın emeğinin konumu ve değişen biçimleri". Ş. Tekeli (ed.). *1980'ler Türkiye'sinde kadın bakış açısından kadınlar*. 3(1). İstanbul: İletişim Yayıncılık.
- Ergeneli, A. , Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta cam tavan: kadın ve erkeklerin kadın çalışanlar ve kadınların üst yönetime yükseltilmelerine yönelik tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 22 (2). 85-109.
- Ertürk, A., Keskinilç Kara, S.B., Zafer Güneş, D. (2016). Duygusal emek ve psikolojik iyi oluş: Bir yordayıcı olarak yönetsel destek algısı. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*. 16(4). 1723-1740.
- Esen, M., Kaloğlu N. (2018). Genel yetkinlik inancı bağlamında cam tavan sendromunun incelenmesi: politik ve siyasi kariyer sahibi kadınlar üzerine bir araştırma. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*. 2 (1). 485-500.
- Frankl, V. (1997). *İnsanın anlam arayışı*, çev. Selçuk Budak. Ankara: Öteki Yayınevi.

- Gallagher, M.W. (2009). "Well-being". S. J. Lopez (ed.). *The encyclopedia of positive psychology*. USA: Wiley-Blackwell Publishing.
- Gazioğlu, A. (2017), *Kadınların cam tavan sendromu ve iş tatmin düzeyleri arasındaki ilişkinin algılanmasına yönelik bir araştırma: Kocaeli sosyal güvenlik kurumu örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Geçtan, E.(2002). *Psikanaliz ve sonrası*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Göcen, G. (2012). *Şükür ve psikolojik iyi olma arasındaki ilişki üzerine bir alan araştırması*. Yayımlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Göcen, G. (2014). *Şükür: Pozitif psikolojiden din psikolojisine köprü*. İstanbul: Değerler Eğitimi Merkezi Yayınları.
- Göcen, A. (2018). Öğretmenlerin yaşam anlamı, psikolojik sermaye ve cinsiyetinin psikolojik iyi oluşlarına etkisi. *Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi*. 8(1).135-153.
- Greenspoon, P. J. & Saklofske, D. H. (2001). Toward an integration of subjective well-being and psychopathology. *Social Indicators Research*. 54(1). 81-108.
- Gül, H., Oktay, E. (2009). Türkiye ve dünya’da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*. 9 (18) . 422-432.
- Güldal, D. (2006), *Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Güler Kurt, S. (2017), *İnsan kaynakları ve örgütsel değişim bilim dalı bankacılık sektöründe kadın çalışanların kariyer sorunları ve cam tavan sendromu*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günden, Y. (2011), *Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve muğla örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Günden, Y., Korkmaz, M. ve Yahyaoğlu, G. (2012). An applied study on women managers working in tourism enterprises in antalya and Mugla region concerning glass ceiling issue and syndrome. *Akademik Bakış Dergisi*. 28 (1). 2-24.
- Güner-Özer, S.E.(2018), *Kadın çalışanlarda cam tavan sendromu ve kariyer planlaması istanbul ili üzerine bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Gelişim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Harlander, S. K. (1996). Breaking through the glassceiling: an industrial perspective. *Journal of Animal Science*, 74(11). 148-152.
- Hefferon, K. & Boniwell, I. *Pozitif Psikoloji Kuram, Araştırma ve Uygulamalar*, çev. Tayfun Doğan, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara 2018, s.54.
- Hornby, A. S. (2015). *Oxford advanced learner’s dictionary*. China: Oxford University Press.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö. ve Şen, H . (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10 (25). 686-709.
- İşcan, Ö, timuroğlu, M. (2010). Örgüt kültürünün iş tatmini üzerindeki etkisi ve bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 21 (1). 120-131.

- Jackson, Janet, C. (2001). Women middle managers' perception of the glass Ceiling. *Women in Management Review*, 16(1). 30-41.
- Johnson, B. T. (2012). Gender and leadership style: a metaanalysis. *Psychological Bulletin*, 108(2). 233.
- Johns, M. L. (2013). "Breaking the glassceiling: structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions". *Perspectives in Health Information Management*, Winter.
- Jung, C.,G. (1968). *Two essays on analytical psychology*. Ohio: Meridian Books.
- Jung, C.,G.(1976). *6 psychologische typen*. H.G. Baynes, Princeton University Press.
- Kabasakal, H., Aycan, Z., Karakas, F. ve Maden, C. (2011). "Women in management in Turkey". *Women in Management Worldwide: Progress and Prospects*.s.808-830.
- Karaca, A. (2007), *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi.Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmış Konya.
- Karahan, T. F ve Sardoğan, E (2004). *Psikolojik danışma ve psikoterapide kuramlar*. Deniz Kültür Yayınları, Samsun.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 28 (4). 5-8.
- Keyes, C. L. M., Shmotkin, D. ve Ryff, C. D. (2002). Optimizing well-being: the emprical encounter of two traditions. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 82(6). 1007-1022.
- Kılıç, B.(2020). *Romantik ilişkilerde psikolojik iyi oluş ve ilişki boyutları üzerine bir inceleme*.Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kocaman, E.(2019). *Bir grup yetişkinde umut ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin farklı değişkenler açısından incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim kademlerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 2(5). 1-26.
- Lockwood, N. (2004), *The glass ceiling: domestic and international perspectives*". Erişim: 1 Şubat 2021, <http://www.shrm.org/Research/Articles/Documents/040329Quaterly.pdf>.
- Mızrahi, R., Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*. 2 (1). 149-156.
- Morrison, A. M., ve Glinow, M. A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45(2). 200-208.
- Negiz, N, Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 2011(24). 195-214. Erişim: 26 Ocak 2021, <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sufesosbil/issue/11413/136314>
- Oymak, C., Y. (2017), *Psikolojik iyi oluş ile iş doyumunu arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Öğüt, A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.1(1). 55-75.

- Örücü, E., Kılıç, R. ve Kılıç, T. (2007), Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey ekonomi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*. 14(2). 117-130.
- Özbek, M. (2016). *Evli bireylerde yaşam doyumu ve psikolojik iyi oluşlarının çeşitli değişkenlerle incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Nişantaşı Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özbek, V. (2016). Algılanan risk ve algılanan değer arasındaki ilişkide algılanan hizmet kalitesinin düzenleyici etkisi. *International Review of Economics and Management*.. 4(3). 62-80.
- Özçelik, M. K. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişimi engelleri. *Akademik Sosyal Araştırma Dergisi*. 9(52). 49-70.
- Öztürk, U , Cevher, E . (2016). Mobing sendromunda örgüt kültürü virüs mü aşımı?: örgüt kültürü ve mobing ilişkisi. *Trakya Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 4 (2). 151-170.
- 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).92-101
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*.10(4). 1217-1220.
- Poster, M.(1989). *Eleştirel aile kuramı*. İstanbul: Ayrıntı Yayınları.
- Ryff, C. D, (1989), Happiness is everthing, or is it? explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*. 57(6). 1069-1081.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current Directions in Psychological Science*. 4(4). 99-104.
- Ryff, C. D. (2014). Psychological well-being revisited: advances in the science and practice of eudaimonia . *Psychotherapy and Psychosomatics*. 83(1). 10-28
- Ryff, C.D. & Keyes, C.L.M. (1995). The Structure of Psychological Well-Being Revisited. *Journal of Personality and Social Psychology*. 69(1). 719-721.
- Ryff, C.D. & Singer, B. (1996). Psychological Well-Being: Meaning, Measurment and Impications for Psychoterapy Research. *Psycherapy and Psychosomatics*. 65(1). 14-23.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2001). On happiness and homan potentials: a review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review Of Psychology*. 52. 141-66
- Ryff, C. D. & SİNGER, B. H. (2008). Know thyself and become what you are: a eudaimonic approach to psychological well-being. *Journal of Happiness Studies*. 9.13- 39.
- Sağ, B. (2016). *Erken dönem uyumsuz şemalar ve pozitif algının, psikolojik dayanıklılık, depresyon ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Sayar-Özkan, G. Ve Özkan, B. (2010). Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma. *Çalışma ve Toplum*, 24. 91–104.
- Saygılıgil, F . (2015). Erken cumhuriyet dönemi aydınlarından: Mediha Esenel (Berkes). *İstanbul University Journal of Sociology* , 3 (28). 229-240
- Schultz, D. P. & Schultz, S. E. *Modern Psikoloji Tarihi*, çev. Y. Aslay, Kaknüs Yayınları, İstanbul 2007.

- Seligman, M. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: an introduction. *American Psychologist*, 2 (1) . 307-320.
- Seligman, M. E. P. *Gerçek mutluluk; Kalıcı Doyum Potansiyelinizi Geliştirmek için Yeni Olumlu Psikolojinin Kullanılması*, çev. Semra Kunt Akbaş, Hyb Yayınları, Ankara 2007.
- Sezen, B. (2008), *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Smith, P., Caputi, P. & Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management: an international journal*, 27(7). 6.
- Snively, K. (1993). Managing conflict over the perceived progress of working women. *Business Horizons*, 36(2).17-22.
- Soysal, A. ve Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 8 (2). 225-261.
- Şen, H. (2017), *Cam Tavan Sendromuna Yol Açan Faktörler ve Çıkış Yollarının İncelenmesi: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bilecik.
- Şiyve, Ç. (2004), .Kadın-erkek liderlik tarzları ve cam tavan. *Tügiad Elegans Magazin*. Erişim:13 Mart 2021, www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html.
- Tahtaloğlu, H., Özgür, H. (2016). Türkiye’de kalkınma ajansları politikasının çözümlenmesi: süreç analizi (aşamalar yaklaşımı).*Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 9 (3). 161-180.
- Tatlıoğlu, K. (2015). Üniversite öğrencilerinin aylık gelir düzeyleri ile psikolojik iyi oluşları arasındaki ilişkinin incelenmesi (Bingöl üniversitesi örneği). *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*. 14(55). 10-16.
- Telli, B. (2020). *Katılım bankalarında çalışan kadın personellerin cam tavan algılarının belirlenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Timur, M. S. (2008). *Boşanma sürecinde olan ve olmayan evli bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini etkileyen faktörlerin incelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Tiryaki ŞEN, H., Alan, H., Demirkaya, F., Uysal Kasap, E. (2021). Hekim ve hemşirelerde işe angaje olma ve iş tatmini ilişkisi: bir kamu hastanesi örneği. *İnönü Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksek Okulu Dergisi*. 9 (1) . 78-88.
- Uslu, M.(2016). *Okul yöneticilerinin psikolojik iyi oluş düzeyleri ile karar verme stilleri arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Erciyes Üniversitesi, Kayseri.
- Uyar, M. (2019). *Beliren yetişkinlik dönemindeki bireylerin psikolojik iyi oluş düzeylerini yordamada bağlanma tarzları ve bilişsel duygu düzenlemenin rolünün incelenmesi*. Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi. Maltepe Üni. Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Üçyıldız, H. U. (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentelerinde bir araştırma*. Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Mersin.
- YAmagata, H.,Yeh, K. S., Stewman, S. & Dodge, H. (1997). Sex segregation and glass ceilings: a comparative statics model of women's career opportunities in the federal government over a quarter century. *American Journal of Sociology*, 103(3).

- Yaşar, J. (2018), *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılarının iş tatminlerine etkisini belirlemeye yönelik sağlık sektöründe bir araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Yavuz, B. B. (2017). *Mediating effect of humour in relation to early maladaptive schemas and psychological wellbeing*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yazıcı, Ö. (2012). *Yerel medyada çalışan kadın gazeteciler ve karşılaştıkları zorluklar:antalya örneği*. Yüksek Lisans Tezi. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Yegengil, E. (2018). *Kadının kariyer yaşamında karşılaştığı engeller ve cam tavan*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Yıldız, B. (2018). *Çalışan ve çalışmayan kadınların sosyal görünüş kaygısı ve psikolojik iyi oluş açısından incelenmesi*. Yayımlanmış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yılmaz, B., Okutan, E. (2017). “Cam tavan sendromu ve kadınların kariyer engelleri: mersin büyükşehir belediyesi örneği”. 2. *Uluslararası Politik, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Kongresi*, Niğde Ömer Halisdemir Üniversitesi, Niğde.
- Yılmaz, M., ve Zoğal, Y. (2015). “Kadının işgücüne katılımının tarihsel gelişimi ve kadın istihdamını etkileyen faktörler”. *Türkiye ve Avrupa Örneği. İçinde Uluslararası Ekonomi Konferansı*, Torino, İtalya. Erişim: 10 Haziran 2020, https://torino2015.econworld.org/assets/zogal_yilmaz.pdf
- Yiğit, E. (2018). *Evli kadınlarda aile içi şiddet ile evlilik doyumu ve psikolojik iyi oluş arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Yoshinaga, N., Ohshima, F., Matsuki, S., Tanaka, M., Kobayashi, T., Ibuki, H., & Nakazato, M. (2013). A preliminary study of individual Cognitive Behavior Therapy for social anxiety disorder in Japanese clinical settings: A single-arm, uncontrolled trial. *BMC Research Notes*.
- World Health Organization (1948). *Preamble to the constitution of the World Health Organization as adopted by the International Health Conference 1946*. Erişim: 20 Şubat 2021, <http://apps.who.int/gb/bd/PDF/bd47/EN/constitution-en.pdf?ua=1>
- Waterman, A. S. (1984). *The psychology of individualism*. New York: Praeger.
- Waterman, A. S. (1993). Two conceptions of happiness: contrasts of personal expressiveness (eudaimonia) and hedonic enjoyment. *Journal Of Personality And Social Psychology*. 64(1). 678-691.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through to Glass Ceiling Women in Management*. International Labour Office, Geneva.
- Zel, U. (2002). İş arenasında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi (TODAİE) Dergisi*, 35(2). www.kssgm.gov.tr

EK-3



sezen necla mutlu
Ayşe hanım merhabalar; Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Kadın ve Aile Araştırmaları Yüksek Lisans öğrencisiyim. "

5 okunan ileti göster



Ayşe Karaca
alıcı ben
27 Mar [Ayrıntılar](#)

Sezen Hanım anketi kullanabilirsiniz.

Ayşe

sezen necla mutlu <sezenneclamutlu@gmail.com>, 27 Mar 2021 Cmt, 13:43 tarihinde şunu yazdı:



 Yanıtla

 Yönlendir

EK-4

KİŞİSEL BİLGİ FORMU

Sayın Katılımcı, Söz konusu anket Ondokuz Mayıs Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kadın ve Aile Araştırmaları programına ilişkin olarak ‘Kadın çalışanların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki’ konulu tez araştırmasını yapmak üzere hazırlanmış sorulardan oluşmaktadır. Sorulara vereceğiniz gerçekçi yanıtlar araştırmaya büyük katkı sağlayacak ve gizli kalacaktır. İlginize teşekkür ederiz.

1) Yaş Grubunuz

- a) 18-25 b) 26-35 c) 36-45 d) 46-55 e) 56 ve üstü

2) Eğitim Durumunuz

- a) İlköğretim b) Lise c) Ön Lisans d) Lisans e) Yüksek Lisans – Doktora

3) Çalıştığınız Çalışma Süreniz

- () 5 yıldan az () 6-10 yıl () 11-15 yıl () 16-20 yıl () 20 yıldan fazla

4) Medeni Durumunuz

- a) Bekar b) Evli c) Dul veya Boşanmış

5) Kurumdaki Göreviniz

- a) Memur (Teknisyen,VHKİ,Hemşire,Doktor,vb.) b) Birim Sorumlusu c) Yönetici

d) Diğer

6) Çocuk Sayınız

- a) Çocuğum yok b) 1 c) 2 d) 3 e) 4 ve üzeri

7) Eşiniz çalışıyor mu?

- a)Evet b) Hayır

8) Hanenize giren aylık gelir

- a)0-2.500 b)2.501-4.500 c)4.501-6.500 d)6.501 ve üstü

9) Hayatınızın büyük kısmını nerede yaşadınız

- a) İl Merkez b) İlçe Merkez c) Köy

EK-5**CAM TAVAN SENDROMU ÖLÇEĞİ**

	Kesinli kle	Katılmı yorum	Kararsı zım	Katılıy orum	Kesinli kle
1. Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar					
2. Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler					
3. Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve es olmasını önler					
4. Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir					
5. Kadının yeri esinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır					
6. Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler					
7. Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir					
8. Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatifte sahiptir					
9. Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yasarlar					
10. Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler					
11. Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla asarlar					
12. Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler					
13. Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar					
14. Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır					
15. Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır					
16. Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır					
17. Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır					
18. Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz dönemlerinde) öncelikle kadınlar isten çıkarılmalıdır					
19. Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur					

20. Kurumda iş yasamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir					
21. Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler					
22. Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışlarda bulunurlar					
23. Kadınlar erkek baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır					
24. Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur					
25. Kurumumuzda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır					
26. Aileler, kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedir					
27. Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir					
28. Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir					
29. Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeteri kadar yer almaktadır					
30. Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır					
31. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur					
32. Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlirler					
33. Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar					
34. Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir					
35. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler					
36. Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar					
37. Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar					
38. Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır					

EK-6

PSİKOLOJİK İYİ OLUŞ ÖLÇEĞİ

Aşağıda katılıp ya da katılamayacağınız 8 ifade vardır. 1–7 arasındaki derecelendirmeyi kullanarak, her bir madde için uygun olan cevabınızı belirtiniz.

1	2	3	4	5	6	7
Kesinlikl		Biraz		Biraz		Kesinlik
e		katılmıy	Kararsız	katılıyor	Katılıyor	le
katılmıy	Katılmıy	katılmıy	m	um	um	katılıyor
orum	orum	orum				um

1. Amaçlı ve anlamlı bir yaşam sürdürüyorum

2. Sosyal ilişkilerim destekleyici ve tatmin edicidir

3. Günlük aktivitelerime bağlı ve ilgiliyim

4. Başkalarının mutlu ve iyi olmasına aktif olarak katkıda bulunurum

5. Benim için önemli olan etkinliklerde yetenekli ve yeterliyim

6. Ben iyi bir insanım ve iyi bir hayat yaşıyorum

7. Geleceğim hakkında iyimserim

8. İnsanlar bana saygı duyar