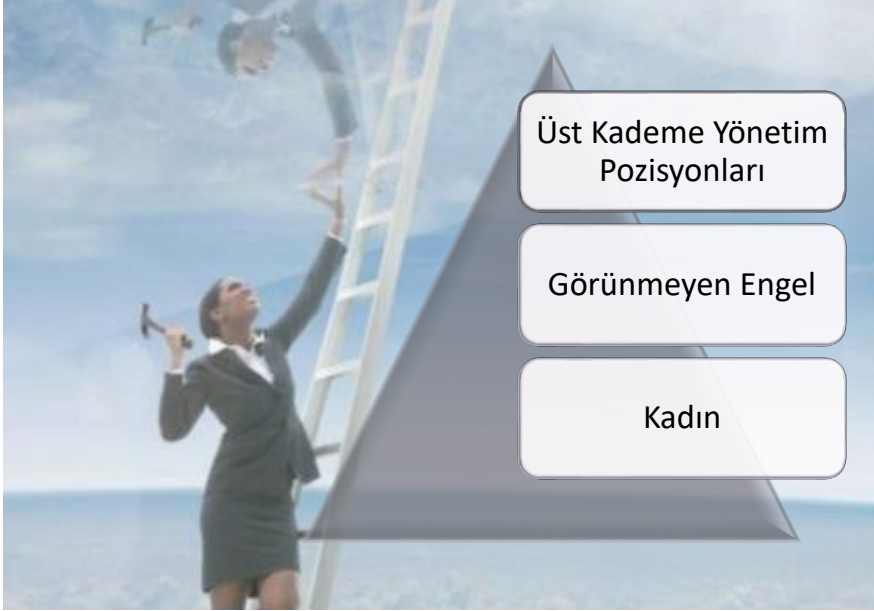


## GÜNCEL KARIYER SORUNLARI: CAM TAVAN SENDROMU

Son zamanlarda sıklıkla karşımıza çıkan bir kavramdır “Cam Tavan.” Peki ama nedir bu cam tavan? Bu yazıda cam tavan sendromunu inceleyeceğiz.



**Kaynak:** <https://flashresim.com/blog/haberler/cam-tavan-sendromu-bilgi-cam-tavan-sendromu-nedir/>

Yapılan araştırmalarda, birçok ülkede gözlemlenen cam tavanın kadına bazı konularda yapılan bir cinsiyet ayrımcılığı olduğu ifade edilmektedir (Fang ve Sakellariou, 2015: 215). Ancak cam tavan kavramı, kadınlarla sınırlandırılan bir durum değildir. Etnik azınlıklar ile erkeklerin, tıpkı kadınlar gibi kariyer ilerlemeleri sırasında engellerle karşılaşmaları da cam tavan ile ifade edilebilmektedir (Lockwood, 2004). Federal Glass Ceilling Komisyonu'na göre, kadınlara ve azınlıklara uygulanan yapay bariyerler (Cotter vd. 2001: 656) olarak tanımlanan cam tavan, yine farklı olarak, hiyerarşik bir yapı içerisinde kadınların veya azınlıkların daha üst pozisyonları elde etmelerini engelleyen ve maddi olarak var olmayan bariyerlerdir (Gönül, 2015: 16). Bu azınlıklar, engelliler, yaşlılar ve cinsel azınlıklar olabilmektedir (Gül ve Oktay, 2009: 426).

Cam tavan, kadın çalışanların organizasyonun üst düzey kademelerine ilerlemelerini engelleyen, görülmeyen ve geçilemeyen engelleri tanımlamaktadır. Bu engellerin, kadınların bu noktalarda başarılı olamama olasılıklarından değil, sadece kadın olmalarından dolayı çıkartıldığı ileri sürülmektedir (Uyargil vd., 2015). P.Bell ve diğerlerinin (2002) yaptıkları araştırmalarda, cam tavan engellerinin eşitsizlikler, cinsiyet önyargıları, kariyer geliştirmede kadın için fırsatların yokluğu ve üst yöneticilerin kadın erkek eşitliği konusundaki tutumları olduğunu belirtmişlerdir. Ayrıca, açık ayrımcılık ve cinsel tacizleri de bu engeller arasında gösterilebilmektedir. Genel olarak sınıflandırmak gerekirse de cam tavan engelleri, bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak gruplandırılmıştır (Akdemir, 2017). Budak (2008), kadınların üst düzey pozisyonda yer almamasının sebeplerini şu şekilde sıralamıştır;

- Kadın çalışanların iş-aile sorumluluklarını dengeleme çabası,
- Kadınların çocuk sahibi olmak için, çocuk büyütme için kariyerlerine ara vermeleri ya da tamamen kariyerlerine son vermeleri,

- İş hayatında başarılı olan kadınların kendi işlerini kurarak çalışmak istemeleri sıralanabilmektedir (Budak, 2008).

Cam tavan, örgütlerde üst yönetim pozisyonları için kadınlara konan keyfi bir engeldir. Bu engeller kadınların eğitim düzeyi, performansı, fiziksel görünümü veya yetenekleri gibi özelliklerine bakılmaksızın, cinsiyetlerine bağlı olarak ortaya çıkartılmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda, organizasyonda terfi etmeyi bekleyen kadınların, bunun gerçekleşmemesi durumunda uğradıkları hayal kırıklıkları vurgulanmaktadır. Bu aşamada görünmez engellerle karşılaşan kadınların hevesleri kaybolmakta, bu konuda başarılı olmanın olanaksızlığını kabullenmektedirler. Kadınlar ya işten ayrılmakta ya da kariyer ilerlemelerine yönelik çabalarından vazgeçmektedirler. Cam tavan görünmez bir unsur olarak hep var olmakta ve özellikle kadın çalışanların ilerlemelerinde karşılarına çıkarak belirgin bir hâl almaktadır (Uyargil vd., 2015).

Bir insanın erişebileceğine inandığı en üst nokta onun cam tavanıdır. Cam tavan kişinin iç limitlerini ve hayallerinin tavan yüksekliğini gösterir (Sekman, 2015: 13). Kişinin hayallerini ve gelebileceğine inandığı nokta onun tavanıdır. Cam tavan ile anlatılmak istenen ise, yaşanan sorunların belirsizliğidir. Sonuçları kolaylıkla açıklanamayacak olan bu kavram, organizasyonların zirvesinde kadınların ne kadar az olduğunu ve kadınlara hiyerarşik konularda ne kadar ayrımcılık yapıldığının bir göstergesidir (Baxter ve Wright, 2000: 276). Cinsiyet ayrımcılığının günümüz modern toplumlarında her ne kadar yapılmadığı söylene de ataerkil kültürlerde kadın maalesef zayıf cinsiyet olarak görülmektedir (Gül ve Oktay, 2009: 426).

## Kaynakça

Akdemir, B. (2017). İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar.

Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & society*, 14(2), 275-294.

Bell, M. P., McLaughlin, M. E., & Sequeira, J. M. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women executives as change agents. *Journal of business ethics*, 37, 65-76.

Beta.Gül, H., & Oktay, E. (2015). Türkiye ve Dünya'da kadınların çalışma hayatında yaşadıkları cam tavan algıları üzerine kavramsal bir çalışma.

Budak, G. (2008). Yetkinliklere Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, Meta Basım Yayın: İstanbul.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.

Fang, Z., & Sakellariou, C. (2015). Glass Ceilings versus Sticky Floors: Evidence from Southeast Asia and an International Update. *Asian Economic Journal*, 29(3), 215-242.

Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives (pp. 1-10). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.

Sekman, M., (2015). Her Şey Seninle Başlar, Alfa Yayıncılık, İstanbul.

Uyargil, C., Adal, Z., Ataay, İ. D., Acar, A. C., Özçelik, O., Sadullah, Ö., ... & Tüzüner, L. (2008). İnsan Kaynakları Yönetimi.,

Hazırlayan	Kontrol Eden	Onaylayan
Dr. Öğr. Üyesi Emine ATALAY Koordinatör	Dr. Öğr. Üyesi, Fatma Zehra YILDIZ Koordinatör Yardımcısı	Dr. Öğr. Üyesi Emine ATALAY Koordinatör