

T.C
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FİNANSAL EKONOMİ ANA BİLİM DALI

**BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN
SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI
BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NUR KALOĞLU

İZMİR- 2017

T.C
İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
FİNANSAL EKONOMİ ANA BİLİM DALI

**BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN
SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI
BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NUR KALOĞLU

DANIŞMAN: YRD. DOÇ. DR. ÖZHAN TUNCAY

İZMİR- 2017

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans Tezi olarak sunduğum “BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA” adlı çalışmanın, tarafımdan, akademik kurallara ve etik değerlere uygun olarak yazıldığını ve yararlandığım eserlerin kaynakçada gösterilenlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

Tarih

NUR KALOĞLU

İmza



T.C.

İZMİR KÂTİP ÇELEBİ ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ
TEZ/PROJE SINAVI TUTANAK FORMU

GÖNDEREN : ...*Finansal Etkenleri*... Ana Bilim Dalı Başkanlığı
GÖNDERİLEN : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Anabilim Dalımız Yüksek Lisans / Doktora Programı öğrencisi ...*Nur KALOĞLU*... ile ilgili Tez/Proje Sınav Tutanağı aşağıdadır.

Tarih: ...*Finansal Etkenleri*... Ana Bilim Dalı Başkanı
Sayı :

İmza *Yard. Doç. Dr.*
Özhan TUNCAY

SINAV TUTANAĞI

Tez/Proje Sınav Jürimiz tarafından incelenen ...*Benlik, Gelsentkuvun, Com, Tevoni, Sende, Sime, ne*... ile ilgili olarak ...*Benlik, Gelsentkuvun, Com, Tevoni, Sende, Sime, ne*... başlıklı yüksek lisans / doktora tezi ile ilgili olarak jürimiz ...*6.11.2017*... tarihinde toplanmış ve adı geçen öğrenciyi Tez/Proje Sınavına tabi tutmuştur. Sınav sonucunda adayın tezi hakkında OYÇOKLUĞU/OYBİRLİĞİ ile aşağıdaki karar verilmiştir.

KABUL

Kabul Edilen Yüksek Lisans / Doktora tezi:

- i) Bilime yenilik getirmiştir
ii) Yeni bir bilimsel yöntem geliştirmiştir
iii) Bilinen bir yöntemi yeni bir alana uygulamıştır
iv) Uygulama yapmıştır (sadece Yüksek Lisans'ta geçerlidir)

RED

DÜZELTME *

Tez Sınav Jürisi	Unvanı ve Adı Soyadı	İmza
Tez Danışmanı	<i>Yard. Doç. Dr. Özhan TUNCAY</i>	<i>[İmza]</i>
Üye		
Üye	<i>Doç. Dr. Olca Sarıgül D.</i>	<i>[İmza]</i>
Üye	<i>Yard. Doç. Dr. Murat ERGEN</i>	<i>[İmza]</i>
Üye		

Eki : Tez Değerlendirme Formu (Her bir jüri için).

* Tez sınavında düzeltme kararı verilmesi halinde jüri tarafından öngörülen düzeltmelere ilişkin bir jüri raporu eklenmelidir. Düzeltmeler için Ek süre her defasında en fazla yüksek lisans öğrencileri için 3 ay, doktora öğrencileri için 6 aydır.

ÖNSÖZ

Tarih boyunca çalışma hayatında aktif rol oynayan kadın, bazı dönemlerde çeşitli sebeplerle geri plana itilerek, çalışma yaşamından uzaklaştırılmıştır. Günümüzde ise çalışma hayatında aktif rol oynayan ve yeri günden güne artış göstermesine rağmen üst düzey kadrolarda kadınların yeterince yer alamadıkları görülmektedir. Bu durumun birçok sebebi olmakla birlikte, günümüzde kadınların kıramadıkları bir ‘‘cam tavan’’ engeli ile karşılaştıkları belirtilmektedir.

Cam Tavan Sendromu, çalışma hayatında var olan kadınların bekledikleri yükselmeyi çeşitli sebepler dolayısıyla alamamaları sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır. Cam tavan, kadınların iş hayatındaki başarı ve liyakatlerine bakılmaksın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engelleri ifade etmektedir. Kadınlar adeta cam tavanın altında çalışmaya mecbur bırakılmaktadırlar.

Çalışmamızda; Finans sektörünün önemli kısmını kaplayan Bankacılık Sektörü sınırlı olarak tutulup, banka çalışanlarının cam tavan sendromuna ilişkin algılarının var olup olmadığının tespit edilmeye çalışılmıştır. Böyle bir algının var olması durumunda ise; cam tavan algısının; cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, statü, çocuk durumu, meslek deneyimi, bağlı bulunduğu kurumdaki görev süresi, bankacılık türü ve cam tavan hakkındaki bilgi düzeyi gibi değişkenlere bağlı olarak farklılık gösterip göstermediği belirlenmeye çalışılmıştır.

Tez çalışmamı gerçekleştirirken manevi desteklerini benden eksik etmeyen aileme, Mert Kantar’ a, dostlarıma, eğitim hayatım boyunca bilgi birikimlerini ve deneyimlerini esirgemeyen saygıdeğer hocalarıma, Yrd. Doç. Dr. Murat Esen’ e, müdürüm Mehmet Vurucu’ ya ve danışman hocam; Yrd. Doç. Dr. Özhan Tuncay’ a teşekkürlerimi sunarım.

Nur KALOĞLU

2017 İZMİR

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ	i
ÖNSÖZ	ii
İÇİNDEKİLER	iii
TABLolar LİSTESİ	vii
ŞEKİL LİSTESİ	ix
KISALTMALAR	x
ÖZET	xi
ABSTRACT	xii

BİRİNCİ BÖLÜM

TARİHSEL SÜREÇTE VE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜ

1.1 DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ	1
1.1.1.Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü	1
1.1.2.Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü	2
1.2 TÜRKİYE' DE KADIN İŞGÜCÜ	3
1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücü	3
1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü	5
1.2.3. Günümüzde Türkiye'de Kadın İşgücü	6
1.3 KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI	11
1.3.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Roller	11
1.3.1.1 Cinsiyete Dayalı İş Bölümünde Kadın	12
1.3.1.2. Toplumsal Değişim ile Birlikte Kadın	13
1.3.2. Kadın İstihdamının Belirleyicileri	13

1.4. TÜRKİYE' DE KADINLARIN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR	15
1.4.1 İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	15
1.4.1.1. Eğitimde ve Hizmet İçi Eğitimde Eşitsizlik	16
1.4.1.2. İş Bulmada Eşitsizlik ve Yükseltimede Eşitsizlik	17
1.4.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik	17
1.4.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik	19
1.4.1.5. Mobbing	20
1.4.1.6. Cinsel Taciz	20
1.4.2. Kadınların Özel Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar	21
1.4.2.1. İş Aile Çatışması	21
1.4.2.2. Çift Kariyerli Eşler	22
1.4.2.3. Ev İşleri	22
1.4.2.4. Çocuk Bakım Sorunu	23
1.4.2.5. Ay Işığı Sorunu	23

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER AŞAMALARINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER:

CAM TAVAN SENDROMU VE KAPSAMI

2.1. KADIN VE YÖNETİCİLİK	24
2.1.1. Kadın Yöneticilerin Özellikleri	25
2.1.2. Kadın Yöneticilerin Liderlik Tarzları	26
2.1.3. Dünya' da Kadın Yöneticiler	26
2.1.4. Türkiye'de Kadın Yöneticiler	28
2.2. KARİYER VE KADIN YÖNETİCİLERDE KARİYER GELİŞİMİ	28
2.2.1. Kariyer Evreleri	29
2.2.1.1. Keşif Aşaması	29
2.2.1.2. Kurulma Aşaması	30

2.2.1.3. Kariyer Ortası Aşaması	30
2.2.1.4. Kariyer Sonu Aşaması	30
2.2.1.5. Azalma (Emeklilik) Aşaması	30
2.2.2. Kadın Yöneticilerde Kariyer Gelişimi	30
2.2.3. Kadınların Kariyer Tipleri	31
2.2.3.1. Ev Kadınlığı Modeli	31
2.2.3.2. Geleneksel Kariyer Modeli	32
2.2.3.3. Sürekli (Öncü) Kariyer Modeli	32
2.3. CAM TAVAN SENDROMU	32
2.3.1. Cam Tavan Kavramı	32
2.3.2. Cam Tavan Engelleri	34
2.3.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	34
2.3.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme	34
2.3.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algılar	36
2.3.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	36
2.3.2.2.1. Örgüt Kültürü	37
2.3.2.2.2. Örgüt Politikaları	37
2.3.2.2.3. Mentor Eksikliği	38
2.3.2.2.4. İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama	38
2.3.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	39
2.3.2.3.1. Mesleki Ayrım	39
2.3.2.3.2. Stereotipler/ Kalıp Yargılar	40

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Literatür Özeti	42
3.1.1. Araştırma Amacı ve Modeli	49
3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Araştırma Süreci	50
3.1.3. Araştırma Sınırlılıkları	51
3.1.4. Araştırmanın Örneklemi	52
3.1.5. Veri Toplama Yöntemi	52
3.1.6. Verilerin Analizi	53
3.2. Araştırma Verileri ve Bulguları	53
3.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular	53
3.2.2. Araştırma Kullanılan Ölçeğin Güvenirlik Analizi	62
3.2.2.1. Cam Tavan Ölçeğinin Güvenirlik Analizi	62
3.2.3. Cam Tavan Ölçeğinin Demografik Değişkenlerle İlişkisi ve Hipotezlerin Testi	63
3.2.3.1. Cinsiyet ve Cam Tavan	63
3.2.3.2. Yaş ve Cam Tavan	64
3.2.3.3. Medeni Durum ve Cam Tavan	65
3.2.3.4. Eğitim Durumu ve Cam Tavan	66
3.2.3.5. Çocuk Durumu ve Cam Tavan	68
3.2.3.6. Mesleki Deneyim ve Cam Tavan	70
3.2.3.7. Banka Türü ve Cam Tavan	72
3.2.3.8. Cam Tavan Hakkındaki Bilgi Düzeyi ve Cam Tavan	74
3.2.4. Araştırmada Kullanılan Cam Tavan Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler	77
SONUÇ VE ÖNERİLER	79
KAYNAKÇA	84
EK 1: ANKET FORMU	94

TABLO LİSTESİ

Tablo 1: 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına Göre Kadın İşçilerin Oranı	5
Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Kadın Nüfus Dağılımı	7
Tablo 3: Bitirilen Eğitim Düzeyi ve Cinsiyete Göre Nüfus Oranı(6+yaş)	8
Tablo 4: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Aylık Ortalama Brüt Ücret ve Yıllık Ortalama Brüt Kazanç	9
Tablo 5: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı	10
Tablo 6: Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler	16
Tablo 7: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç	18
Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı	19
Tablo 9: İş Hayatında ve Yönetimde Kadın Raporu	27
Tablo 10: Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri	34
Tablo 11: Uygulanan Araştırma Süreci	51
Tablo 12: Cam Tavan Boyutları ve Soru Listesi	53
Tablo 13: Örneklemenin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı	55
Tablo 14: Cam Tavan Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları	62
Tablo 15: Cam Tavan Engelleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Fark Kontrolü	63
Tablo 16: Cam Tavan Engelleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Fark Kontrolü	64
Tablo 17: Cam Tavan Engelleri ile Medeni Durum Arasında Fark Kontrolü	65
Tablo 18: Cam Tavan Engelleri ile Eğitim Durumu Arasında Fark Kontrolü	66
Tablo 18.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)	67
Tablo 19: Cam Tavan Engelleri ile Çocuk Durumu Arasında Fark Kontrolü	68
Tablo 19.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Çocuk Durumuna Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)	69
Tablo 20: Cam Tavan Engelleri ile Mesleki Deneyim Arasındaki Fark Kontrolü	70

Tablo 20.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Mesleki Deneyime Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)	71
Tablo 21: Cam Tavan Engelleri ile Banka Türü Arasındaki Fark Kontrolü	72
Tablo 21.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Banka Türüne Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)	73
Tablo 22: Cam Tavan Engelleri ile Cam Tavan Bilgi Düzeyi Arasındaki Fark Kontrolü	74
Tablo 22.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cam Tavan Bilgi Düzeyine Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)	76
Tablo 23: Cam Tavan Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar	78

ŞEKİL LİSTESİ

Şekil 1: Kariyer Evreleri	29
Şekil 2: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi	35
Şekil 3: Araştırmanın Modeli	50
Şekil 4: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı	57
Şekil 5: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı	58
Şekil 6: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı	58
Şekil 7: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı	59
Şekil 8: Örneklemin Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı	59
Şekil 9: Örneklemin Mesleki Deneyim Süresine Göre Dağılımı	60
Şekil 10: Örneklemin Banka Türüne Göre Dağılımı	60
Şekil 11: Örneklemin Cam Tavan Hakkında Sahip Olunan Bilgi Düzeyine Göre Dağılımı	61

KISALTMALAR

CEDAW: Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

DPB: Devlet Personel Başkanlığı

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

İŞKUR: Türkiye İş Kurumu

KOSGEB: Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı

SSK: Sosyal Sigortalar Kurumu

TAYA: Türkiye Aile Yapısı Araştırması

TDK: Türk Dil Kurumu

TİSK: Türkiye İşverenler Sendikası Konfederasyonu

TOBB: Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

ÖZET

Yüksek Lisans Tezi

BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

NUR KALOĞLU

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

Finansal Ekonomi Ana Bilim Dalı

Bu tez çalışmasının amacı; Finans sektörünün önemli kesimini kaplayan bankacılık alanında çalışan kadın personelin kariyer gelişimini engellerinden cam tavan sendromuna yönelik algılarını ortaya koymaktır.

Çalışma 3 bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde kadınların tarihsel açıdan çalışma hayatına katılımları ve ülkemizde kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunlar ele alınmaktadır.

İkinci bölümde kadın ve yöneticilik kavramları, kariyerin temel kavramları, kariyer evreleri ve kariyer engellerinde karşılaştıkları engellerden olan cam tavan sendromu hakkında bilgi verilmektedir.

Çalışmanın üçüncü bölümünde; veri toplama tekniği olarak kullanılan anket çalışmasından elde edilen bulgulara yer verilmektedir. Elde edilen veriler SPSS 23.0 paket programında analiz edilmiş, güvenilirlik düzeyini saptamak amacıyla Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayısı kullanılmıştır. Alan araştırmasında, banka personelinin cam tavan sendromu düzeyleri, demografik değişkenlere göre cam tavan sendromunda farklılaşmalar belirlenmektedir. Son olarak bulgular ışığında sonuçlar yorumlanarak öneriler sunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Kadınların Kariyer Engelleri, Kadın, Kariyer, Kadın Çalışmaları

ABSTRACT

Master's Thesis

A RESEARCH ON THE DETERMINING THE ATTITUDES OF BANK EMPLOYEES RELATED TO GLASS CEILING SYNDROME

NUR KALOĞLU

İzmir Katip Çelebi University

Institute Of Social Sciences

Financial Economy

The purpose of this thesis is to reveal the perceptions of the glass ceiling syndrome from the obstacles to career development of female employee working in the banking sector which cover the important part of finance sector.

The study has 3 parts. In the first part; it is handled the participation of women in their working lives from a historical point of view and the problems women face in employment in Turkey.

In the second part; it is informed about the concepts of women and management, basic concepts of career, career stages and the glass ceiling syndrome from the obstacles they encounter in career obstacles.

In the third part of the study; it is ranked the findings obtained from the survey study used as data collection technique. The data was analyzed in the SPSS 23.0 program, to determine the confidence level of the survey Cronbach Alfa-internal coefficient of consistence was used. In the field study; the levels of glass ceiling syndrome of bank personel are differentiated according to demographic variables in glass ceiling syndrome. Finally according to the findings; the results are evaluated and recommendations are noted.

Key Words: Glass Ceiling Syndrome, Barriers to Career of Women, Woman, Career, Women's Studies

TARİHSEL SÜREÇTE VE ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜ

1.1. DÜNYADA KADIN İŞGÜCÜ

Günümüz dünyasında nüfusun yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Tarihin her döneminde ekonomik ve toplumsal yaşamın bir tarafını kadınlar, diğer tarafını da erkekler oluşturmuştur. Ancak kadınların ekonomik yaşama katılımları ile toplumsal ve ekonomik kalkınmadan yararlanma düzeyleri, doğru orantılı gerçekleşmemiştir. Kadınlar yüzyıllarca üretimin her aşamasında katkıda buldukları halde, kalkınmanın olanaklarından yeterli pay alamamaktadırlar (Kocacık, Gökkaya, 2005: 195-196).

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi incelendiğinde Sanayi Devrimi önemli bir dönüm noktasıdır. Bunun sebebi; kadınların ücret karşılığında ve işçi statüsü ile çalışmaları Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir (Özer, Biçerli, 2003-2004:56). Bu sebeple tarihsel süreçten günümüze kadar olan dönemde kadın işgücü incelenirken, Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü ve Sanayi Devrimi ile birlikte değişen kadın işgücü başlangıç noktası olarak ele alınacaktır.

1.1.1. Sanayi Devrimi Öncesi Kadın İşgücü

İlkel topluluklarda insanlar göçebe yaşamı sürdürürken, avcılık ve toplayıcılık yaparak yaşamlarını sürdürmüşlerdir. Bu yaşamda erkekler daha çok uzak alanlarda avcılık ile uğraşırken, kadınlar bitki toplayıcılığı ile uğraşmışlardır (Aytaç ve diğerleri, 2002:17).

İlkel topluluklarda kadın ile erkeğin rol ve görevleri günümüzdeki gibi katı bir biçimde ayrılmış olmasa da, cinsler arasında yiyecek edinimi bakımından kolay bir ayrım söz konusu olmuştur. Kadınların işi farklı olsa bile, erkekler kadar yiyecek katkısında bulunmaları açısından yiyecek ararken hem araziye tanıma hem de başka topluluklarla ilişki kurmak açısından erkekler ile eşit durumda olmuşlardır (Berktaş, 2012:40).

Neolitik Devrim ile birlikte hayvancılık ve çiftçilikte meydana gelen gelişme topluluklarda kadınların erkeklerin gerisinde kalmasına sebep olmuştur. Hayvancılık ve çiftçiliğin bu kadar gelişim göstermesi kadını ikinci plana attığı için zayıf hale sokmuş ve değersiz bir varlık olarak görülmesine yol açmıştır. Hayvan yetiştiren topluluklarda refaha aynı ölçüde katkıda bulunmadığı için kadınlar, diğer yönlerde de erkeklerle eşit olmadığı görüşü gelişmiş ve yaygınlaşmıştır. Bu dönemde yünün iplik ve dokumaya dönüştürülmesi ile dokumacılık evrensel olarak bir kadın uğraşı haline gelmiştir. Erkekler bu dönemde avcılığa daha az zaman ayırıp çiftçilik ile uğraşmaya başlamışlar ve tarımı tamamı ile devralmışlardır (Berktaş, 2012: 41-44).

Feodal düzende ataerkil aile yapısı devamlılığını sürdürmüş ve savaşta elde edilen ganimetlerden biri olan kölelerin büyük bir kısmını kadınlar oluşturmuştur (Tayanç, Tayanç 1977:22). İlkel topluluklardaki doğaya ve hayvanlara karşı verilen mücadeleler yerini yerleşik hayat ile birlikte bireyler arası çatışmalar, toplumsal sorunlara bırakmıştır. Anaerkil düzen değişmiş, kadının geri plana atılmasıyla birlikte ataerkil sistem güçlenmiş ve erkek; üretim araçları ile ilgilenmeye, terzilik, balıkçılık, madencilik ve benzeri güç gerektiren işlere yoğunlaşmıştır (Aytaç ve diğerleri, 2002:19-32).

1.1.2. Sanayi Devrimi Sonrasında Kadın İşgücü

18. yüzyıl pek çok araştırma ve yazar tarafından tarihte; “ en çok değişen” ve “ en çok şeyi değiştiren” yüzyıl olarak değerlendirilmektedir. Bu yüzyıla damgasını vuran en önemli gelişmelerden biri de Sanayi Devrimidir. En önemli sonuçlarından birisi de kadınların bu süreçte çalışma yaşamına katılmasıdır ve kadınların ücretli ve işçi statüsünde çalışmaya başlamaları bu dönemde gerçekleşmiştir (Kocacık, Gökkaya:197-198). Sanayi Devrimi olarak isimlendirilen bu süreç; ilk olarak çırık makinasının icadı ile başlamış, 1782 yılında James Watt’ ın yaptığı buharlı makinanın icadından sonra başta demir-çelik üretimi olmak üzere diğer sektörlerle ve ülkelere yayılma göstermiştir. Avrupa sanayiinde başlayan kitle üretimi ile birlikte tarımda da devrim niteliğinde gelişmeler yaşanmış, boşa çıkan kadın işgücü de kente göç ederek emek piyasalarına işgücü olarak katılmaya başlamıştır (Özer, Biçerli, 2003- 2004: 57).

21.yüzyılın ortalarından itibaren özellikle Sanayi Devriminin yaşandığı Batılı ülkeler ağırlıklı olmak üzere, liberal devlet anlayışında meydana gelen değişim ile karışımçı - müdahaleci ve katılımcı devlet anlayışına geçilmiş olması ve bu değişim ile birlikte kadının çalışma hayatında maruz kalmış olduğu olumsuz koşullar yavaş yavaş kaldırılarak hafifletilmeye çalışılmıştır. Yine bu dönemde Batılı ülkelerde çalışma sürelerine yapılan değişiklikler, bazı işyeri ve iş kollarında kadınların çalışmasının yasaklanması vb. gibi koruyucu yasal politikalar uygulanmaya başlamıştır (Kocacık, Gökkaya, 2005: 197-200). Çalışma hayatında kadın işgücünün sömürülmesi de etken olmuştur.

I. ve II. Dünya Savaşı yıllarındaki dönem incelendiğinde; kadınların işgücüne katılımında gözle görülür artışlar yaşanmıştır. Bu durumun sebepleri arasında; silahaltında bulunan erkeklerin düşen gelir durumları nedeniyle yerini aldıkları görülmektedir. Erkeklerin silahaltında olması işgücü talebini yükseltirken, kadınların işgücüne katılımını ise artırmıştır (Aytaç ve diğerleri, 2002:20-22). Savaş sonrasında erkeklerin dönmesi ile birlikte kadınlar eve dönüş yapsalar da, önemli bir kısmı çalışma hayatına devam etmiştir (Özer, Biçerli 2003-2004: 58). II. Dünya Savaşından sonraki dönemde; uluslararası sosyal politikanın gelişiminde de önemli adımlar atılması, kadın işgücünü koruyucu ve destekleyici hukuksal düzenlemelerin artışına yol açmıştır (Göktepe, 2011: 3).

Sanayi Devrimi ile birlikte kentleşmenin hızla artmasıyla nüfusta da artış yaşanmıştır. Demografik süreç incelendiğinde yüksek nüfus büyümesinin yaşandığı evre Sanayi Devrimidir. Kentleşmenin hızla arttığı dönemde geçinebilmek için kadın da çalışmak zorunda kalmıştır (Özer, Biçerli, 2003-2004: 58).

1.2 TÜRKİYE’ DE KADIN İŞGÜCÜ

Ülkemizde kadın işgücü genel olarak dünyada görülen değişimler ile paralellik göstermektedir. Sanayileşmenin etkisi ile birlikte artan işgücünün karşılanma sorunu kadınlarında ücretli ve işçi statüsünde dâhil olma sonucunu ortaya koymuştur. Kadın çalışma yaşamına oldukça yoğun katılmış olsa da erkeklere oranla daha düşük oranda çalışmaya maruz bırakılmışlardır.

Ülkemizde ücretli kadın emeği söz konusu olduğunda erken cumhuriyet dönemindeki gelişmelerin, Osmanlı İmparatorluğu’nda özellikle 19. yüzyıl sonlarında giderek meydana gelen gelişmelerle yakından ilişkili olduğu görülmektedir. Osmanlı döneminde çeşitli fermanlar ile kadınlar toplumsal hayattan uzaklaştırılmışlardır ve bu uzaklaştırılma Cumhuriyet dönemine kadar devam etmiştir (Makal, 2010:36).

1970 sonrasında dünya da temel özelliği ‘‘ esneklik ‘‘ olan yeni bir üretim biçimi ortaya çıkmıştır. Esnekleşme sürecine girilmesiyle kadın çalışan oranının artışına yol açmıştır (Yılmaz, Berber 2008:3-5).

Üretimde karar verme sürecinde sadece söz sahibi olan üreticiler iken meydana gelen değişimler ile birlikte tüketicilerinde üretimde söz sahibi olma sürecini doğurmuştur. Kadınlarda üretim şeklinin değişmesiyle bu itibar ile söz sahibi olmuşlardır.

İçinde bulunduğumuz dönem incelendiğinde; Osmanlı İmparatorluğu ve erken Cumhuriyet dönemlerinden itibaren Türkiye’ de kadınların işgücü piyasasında yer almaya çalıştığı çeşitli nedenler ile kadınların ciddi bir dezavantajının bulunduğu söylemek mümkündür. (Kılıç, Öztürk, 2014: 109-112)

Çalışmamızda; Türkiye’de kadın işgücünün tarihsel gelişimi; Cumhuriyet Öncesi, Cumhuriyet Dönemi ve gelişen/ değişen koşullar göz önünde bulundurularak Günümüz Türkiye’inde olmak üzere üç başlık altında incelenecektir.

1.2.1. Cumhuriyet Dönemi Öncesi Kadın İşgücü

Kadının ücretli olarak işgücünü ele alırken ekonomik hayattaki yerini anlayabilmek için tarihsel sürecini incelemek gerekmektedir.

Osmanlı dönemindeki kadının durumu incelendiğinde; Osmanlı Döneminde kadınların eğitim seviyeleri oldukça gerilerde kalmıştır. Kızların eğitimi konusunda Tanzimat Fermanının belirleyici olmasından dolayı; ilgili literatür Tanzimat Dönemi Öncesi ve Sonrası olarak incelenecektir.

Tanzimat Fermanından önce; kadınların konumu oldukça geri durumdadır ve sıkı kurallar altında yaşamaya mecbur bırakılmışlardır. Bu dönemde askerlik yapmadığı için kadınlar, nüfus sayımlarından bile yararlanamamışlardır. Hareket alanının daralması daha çok kentlerde yoğun olarak hissedilmiş, kırsal kesimde tarlada tarım işçisi olarak çalışan halı-kilim dokuyan kadınlar ekonomik üretime katkıda

bulduklarından, özgürlük alanları kentte yaşamını sürdüren kadınlara kıyasla daha iyi bir seviyede olmuştur (Gönül, 2015: 65).

Tanzimat Fermanından sonra; kadınla erkeğin eşit haklara sahip olması gerekliliğine ilişkin talepler gelmeye başlamıştır. Bu dönemde yeni eğitim kurumları açılmıştır. 1842 yılında Ebe Okulu, 1859 yılında Sultanahmet’ te ilk kız rüştiyesi olan Cevri Kalfa İnas açılmıştır (Güven, Akagündüz, 2009:144). 1856 yılında yayımlanan Islahat Fermanı ile birlikte eğitim işleri daha kapsamlı bir hal almaya başlamıştır. Eğitim kurumları; ilkokul (sıbyan mektebi), ortaokul (rüşdiye) ve yüksekokullara ayrılmıştır (Demirtaş,2007:177). 1914 yılında İnas Darülfünunu adıyla ilk kadın üniversitesi açılmıştır (Güven, Akagündüz, 2009:148).

Tanzimat Dönemi’nde kadınlara farklı istihdam sahaları açılmıştır. Dokuma sektöründe yoğun olarak kadın işgücünün kullanılması ve kadınların erkeklere kıyasla daha az ücretle çalışmayı kabul etmesi, kadınların daha çok tercih edilmesine sebep olmuştur (Gönül, 2015: 67). Kadın emeğinin ucuzluğu yanında Balkan Savaşlarının ve I. Dünya Savaşı’nın yarattığı işgücü gereksinimi kadın işgücüne olan talebi artırmıştır (Önder,2013:38-39). Bu dönemde kadın haklarının savunulmasında, toplumun dönüşüm sürecine girmesi kadınların erkekler ile eşit haklara sahip olması gerektiğine inanan farklı düşüncelerinde etkisi/ katkısı da büyük olmuştur (Gönül, 2015: 68).

Aşağıda yer alan Tablo 1’ de 1913-1915 yıllarında yapılan Sanayi Sayımı sonuçları, kadın işgücünün o dönemdeki sayısı ile ilgili verileri ortaya koymaktadır.

Sanayi Kolları	1913			1915		
	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam
Gıda San.	2676	1194	3870	1467	1144	2492
Toprak San.	-	-	913	-	-	306
Deri San.	-	-	886	-	-	1223
Ağaç San.	-	-	672	-	-	356
Dokuma	-	-	7667	-	-	6660
Yün, İpek İmalatı ve Dokumacılığı	-	-	2347	-	-	2306

Pamuk İpliği İmalatı ve Dokumacılığı	%50	%50	604	%45	%55	1240
Ham İpek İmalatı	%5	%95	-	%5	%95	-
İpek Dokumacılığı	-	%63	731	-	%43	427
Sair Dokuma İmalatı	-	-	283	-	-	88
Kırtasiye Sanayi	-	-	1796	-	-	1173
Matbaacılık ve sair kâğıt mamülleri	-	-	1276	-	-	898
Kırtasiye benzeri	164	227	501	-	-	-
Kimya Sanayi	-	-	336	-	-	131

Tablo 1: 1913-1915 Sanayi Sayımı Sonuçlarına Göre Kadın İşçilerin Oranı

(Altan,1980: 58)

1.2.2. Cumhuriyet Döneminde Kadın İşgücü

Büyük Milli Harekette Türk kadını savaşta ve zaferde erkeklere her zaman destek olmuştur ve üzerine düşen görevi en iyi şekilde yapmak için elinde geleni yapmıştır. Köy kadınları ile birlikte hareket eden kent kadını; cesaret edici yüreklendirici görevini üstlenirken bununla birlikte köy kadınları cephaneye yardım etmiştir. Türk kadını o dönemde değerli kılan uğraş budur (Baykan, Ötüş, 2016: 114). Cumhuriyetin ilan edilmesi ile birlikte Türk kadınının yeteneğinin hak ettiği çağdaş ve siyasal haklar esas itibari ile sağlanmaya başlamıştır. Cumhuriyetin ilanı ile birlikte kadına verilen değer ve önem giderek hız kazanmaya başlamıştır. Modern Türkiye'nin adımlarının atıldığı, pek çok yeniliklerle birlikte hukuk, siyaset, eğitim ve istihdam alanındaki yenilikler ile kadının çalışma hayatındaki yeri giderek artış göstermiştir.

1923 yılında yapılan İzmir İktisat Kongresi ile birlikte Türkiye genelinde kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararlaştırılmıştır (Önder, 2013:39). Türk Medeni Kanunu'nun 1926 yılında kabul edilmesi ile birlikte kadınlar toplumsal alanda da eşit

haklara sahip olmaya başlamışlardır. Bu kanunla birlikte kadın, hukuksal kimliğini kazanmıştır. 1930 yılından itibaren; seçme ve seçilme hakkına kadınlar, aşamalı olarak almışlardır. Öncelikle sadece Belediye Meclis Üyesi Seçme ve Seçilme Hakkı verilirken, 1934 yılında yapılan Anayasa Değişikliği ile kadınlara; parlamenter sistemde seçme ve seçilme hakkı verilmiştir. 1935 yılında yapılan seçim ile birlikte; 18 kadın parlamentoya girmiştir (Gönül, 2015: 75-76). 1936 yılında kabul edilen İş Kanunu ile birlikte mevzuatta kadın işçileri koruyucu sosyal politika önlemleri alınmıştır (Makal, 2010: 14).

Birçok alanda yapılan yeniliklerin ve değişimin bir sonucu olarak kadınlar; sosyal, ekonomik, siyasal alandaki aktifliği hız kazanmıştır. Ele alınan yıllara takiben yapılan önemli değişiklikler; 1945 yılında Analık Sigortası, 1966 yılında ILO sözleşmesinin onaylanması ile sözleşmeye bağlı olarak; kadın ve erkek işçiler arasında eşit ücret ilkesi benimsenmiştir. Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı'nda (1990-1994) kadın konusu ilk kez başlı başına bir sektör olarak yer almıştır (Önder, 2013:40). Bunun yanında önemli gelişmelerden biri de ülkemizin 1985 yılında imzalamış olduğu; Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)' dir. Sözleşmeye göre; taraf devletler kadınlara karşı ayrımcılığın ortadan kaldırılması için somut adımlar atmaları ve CEDAW Komitesine düzenli olarak rapor sunmaları yükümlüdür.

Kadının tarım ve el sanatları dışındaki çalışma hayatında yerini alması II. Dünya Savaşı yıllarında başlayıp, planlı dönemde hız kazanan sanayileşme hamlesinin doğurduğu iç göç dalgası ile gerçekleşmiştir. Ülkemizde kadınlar görünür olmaya ve farklı alanlarda kendilerini göstermeye işgücünü katılımlarını artırarak kavuşmuşlardır (Önder, 2013:41). Ancak kadınların yeniliklere bağlı olarak birçok alanda aktifliğinin artmasına karşın, Türkiye' de halen kadınlar erkeklere oranla daha geride işgücüne katılmaktadırlar.

1.2.3. Günümüzde Türkiye' de Kadın İşgücü

Türk kadını; Cumhuriyet döneminde hızlı ve dünyaya örnek olarak sayılabilecek gelişmelere ve değişimlere tanık olmuştur. Günümüz Türkiye' si inceleme altına alındığında durumun çok parlak olmadığı görülmektedir.

Türkiye' de ikamet eden nüfus 2016 yılında 2000 yılına göre 15 milyon 85 bin 370 kişi artarak 79 milyon 814 bin 871 kişi olmuştur. Erkek nüfusu; 40 milyon 43 bin 650 kişi iken, kadın nüfusu; 39 milyon 771 bin 221 kişidir (TÜİK, 2016).

İl ve ilçe merkezlerinde yaşayan kadın nüfusun oranı; % 92.4, Belde ve köylerde yaşayan kadın nüfusun oranı; % 7.6'dır.

Yaş gruplarına göre kadın nüfus dağılımı incelendiğinde; kadın nüfusunun %23.2'si 0-14 yaş, %67.5'i 16-64 yaş, %9.4'ü 65 ve üstü yaş grubundadır (TÜİK, 2016). Yaş gruplarına göre kadın nüfus dağılımı Tablo 2' de yer aldığı gibidir.

Yaş Grubu	Yüzde(%)
0-14 yaş	% 23.2
15- 64 yaş	% 67.5
65 +	% 9.4

Tablo 2: Yaş Gruplarına Göre Kadın Nüfus Dağılımı

Net okullaşma oranı; 2015-2016 yılındaki dönemde; İlkokulda; % 94.87, Ortaokulda; %94.39, Ortaöğretimde ise % 79.79' tur. Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranını ele aldığımızda; okur-yazar olmayan kadınların işgücüne katılımı; %17.4 iken, lise altı eğitimi olan kadınların işgücüne katılım oranı; %26.3, Lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı; %32.1, mesleki ve teknik lise mezunları kadınların işgücüne katılım oranı; %39.3 iken, yükseköğrenim mezunları kadınların ise işgücüne katılım oranı; % 72.2'dir (TÜİK, 2015).

Verilerden elde edildiği üzere; eğitim seviyesi artan kadının işgücüne katılımı da artış göstermektedir.

Aşağıdaki Tablo 3' te Türkiye' de Kadın (2014) raporu bitirilen eğitim düzeyi ve cinsiyete göre nüfus yer almaktadır. Okuma yazma bilmeyen toplam 2.654.643 olan nüfusun 2.205.315' ini kadınlar, 449.328'ini erkekler oluşturmaktadır. Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen 14.053.831 olan nüfusun 7.594.515' ini kadınlar, 6.459.316'sını erkekler oluşturmaktadır. İlkokul mezunu 14.994.232 olan nüfusun 8.539.510' nu kadınlar, 6.454.722' sini erkekler oluşturmaktadır. İlköğretim mezunu 13.018.720 olan nüfusun 5.700.882' sini kadınlar, 7.317.838'ini erkekler oluşturmaktadır. Bunun yanında ortaokul ve dengi okul mezunu kadın nüfusu; 1.107.874, lise veya dengi okul mezunu kadın nüfusu; 5.108.641, yüksekokul veya fakülte mezunu kadın nüfusu 2.944.250, yüksek lisans mezunu kadın nüfusu; 219.360, doktora mezunu kadın nüfusu ise 60.773' tür. Son olarak bitirilen eğitim düzeyinde bilinmeyen kadın nüfus sayısı ise; 832.915 kişiden oluşmaktadır.

Bitirilen Eğitim Düzeyi	Toplam	Erkek	Kadın
Okuma yazma bilmeyen	2.654.643	449.328	2.205.315
Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	14.053.831	6.459.316	7.594.515
İlkokul mezunu	14.994.232	6.454.722	8.539.510
İlköğretim mezunu	13.018.720	7.317.838	5.700.882
Ortaokul veya dengi okul mezunu	2.828.299	1.720.425	1.107.874
Lise veya dengi okul mezunu	12.085.335	6.976.694	5.108.641
Yüksekokul veya fakülte mezunu	6.706.780	3.762.530	2.944.250
Yüksek Lisans mezunu	532.717	313.397	219.360
Doktora mezunu	154.180	93.407	60.773
Bilinmeyen	1.706.368	873.453	832.915
Toplam	68.735.145	34.421.110	34.314.035

Tablo 3: Bitirilen eğitim düzeyi ve cinsiyete göre nüfus (6+yaş) 2013 Türkiye (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Türkiye’de Kadın 2014)

Tablo 4’ te eğitim durumu ve meslek ana grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı incelendiğinde; cinsiyete dayalı ücret farklılığının sırası ile meslek lisesi ve ilköğretim ve ortaokul öğrenimine sahip kişiler arasında gerçekleştiği görülmektedir. Meslek ana grubu incelendiğinde cinsiyete dayalı ücret farkının en yüksek; tesis makine operatörleri ve montajcılar, ardından sırası ile profesyonel meslek grupları ve sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar arasında gerçekleşmiştir.

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)		Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (%)	
	Toplam	Erkek		Kadın
TOPLAM	17 884	17 837	18 029	-1,1
Eğitim Durumu				
İlkokul ve Altı	12 237	12 597	10 519	16,5
İlköğretim ve Ortaokul	12 192	12 571	10 470	16,7
Lise	15 117	15 531	13 969	10,1
Meslek Lisesi	18 759	19 442	15 647	19,5
Yüksekokul ve Üstü	31 486	33 574	28 184	16,1
Meslek Ana Grubu				
Yöneticiler	43 825	43 073	46 201	-7,3
Profesyonel meslek mensupları	31 520	34 549	27 861	19,4
Teknisyenler, teknikerler ve yardımcı profesyonel meslek mensupları	22 082	22 536	20 865	7,4
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	18 875	19 383	18 203	6,1
Hizmet ve satış elemanları	12 922	13 167	12 188	7,4
Nitelikli tarım, ormancılık ve su ürünleri çalışanları	14 091	*	0	*
Sanatkârlar ve ilgili işlerde çalışanlar	15 278	15 586	13 004	16,6
Tesis ve makine operatörleri ve montajcılar	13 336	13 851	10 518	24,1
Nitelik gerektirmeyen meslekler	12 075	12 449	10 713	13,9

Tablo 4: Eğitim durumu ve meslek ana grubuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı (TÜİK, 2010)

Kamusal alanda üst düzey kadın yönetici oranı; %9.4, kadın hâkim oranı; %36.9, kadın profesörlerin oranı 2013-2014 öğretim yılı kapsamında; %28.7, kadın polis oranı ise yıllara göre değişim göstermemektir ve oran; %5.5'tir (TÜİK, 2015).

Tablo 5’ te istihdam türüne göre kamu personelinin cinsiyet dağılımı yer almaktadır. Buna göre; memurların; %40,68’ini kadınlar,%59,32’sini erkekler, hâkim ve savcıların; %31,52’sini kadınlar, %68,48’ini erkekler, öğretim elemanlarının; %43,01’ini kadınlar, %56,99’ünü erkekler, sözleşmeli personelin; %35,57’sini kadınlar, %64,43’ünü erkekler, geçici personelin; %20,47’sini kadınlar, %79,53’ünü erkekler oluşturmaktadır. Yine bulgulara göre; sürekli işçilerin; %8,5’ini kadınlar, %91,95’ini erkekler, sürekli işçilerin (kapsam dışı), %23,26’sını kadınlar, %76,74’ünü erkekler, özel hükümlere tabii personelin; %48,27’sini kadınlar, %51,73’ünü erkekler oluşturmaktadır.

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek Sayısı	Erkek %	TOPLAM
Memurlar	996.470	40,68	1.453.068	59,32	2.449.538
Hâkim ve Savcılık	5.484	31,52	11.916	68,48	17.400
Öğretim Elemanları	55.173	43,01	73.104	56,99	128.277
Sözleşmeli Personel	58.256	35,57	105.544	64,43	163.800
Geçici Personel	4.169	20,47	16.194	79,53	20.363
Sürekli İşçi	18.511	8,05	211.450	91,95	229.961
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	831	23,26	2.741	76,74	3.572
Geçici İşçi	2.904	11,67	21.971	88,33	24.875
Özel Hükümlere Tabii Personel	30.018	48,27	32.165	51,73	62.183
TOPLAM	1.171.816	37,80	1.928.153	62,20	3.099.969

Tablo 5: İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımı

(www.dpb.gov.tr, 2017)

İşgücüne katılma oranı incelendiğinde; İşgücü önceki yıla göre 857 bin kişi artış göstererek 30 milyon 535 bin kişi olmuştur. İşgücüne katılma oranı; 0,7 puan artışla %51.3 olarak gerçekleşmiştir. Erkeklerde işgücüne katılma oranı 0,4 puanlık artış göstererek %71.6, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %31,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK ,Haber Bülteni, 2017).

Türkiye genelinde 15 ve daha yukarı yaştakilerde işsizlik oranı; %10,9 seviyesinde gerçekleşmiştir. İşsizlik oranı erkeklerde %9,2, kadınlarda ise %12.6’dır (TÜİK ,Haber Bülteni, 2017).

Türkiye Büyük Millet Meclisinde ise, büyük bir fark ile erkeklerin sayısı daha yüksektir. Kadın milletvekili oranı; %14.57 ile 80 milletvekili iken, erkek milletvekili oranı; %85.43 ile 469 milletvekilidir (TÜİK, 2017). Türk kadınının 1935' te kadınların da katıldığı ilk milletvekili seçiminde 18 kişi kadın sayısı ile %4.6 oranında kadın parlamentoya girmiştir (Gönül, 2015: 76). Kadınların mecliste yer almalarından 82 yıl geçmesine rağmen oranın düşük olması elem vericidir.

İstatistikler gösteriyor ki alt sektörlerde istenilen düzeyde olmasa da kadının varlığını görebiliyoruz. Ancak üst pozisyonlara baktığımızda kadın sayısı oldukça azdır. Bunun yanı sıra bir yandan kadınların çalışma hayatındaki rolünü artırmak, işgücüne katılımını yükseltmek adına, kamu ve özel sektörün proje ve destekleme çalışmaları bulunmaktadır.

İşgücünde kadınların daha fazla yer alması için ülkemizde faaliyet gösteren yerel kurumlar arasında; Kadın Girişimciliğini Destekleme, Türkiye Kadın Girişimciler Derneği, KOSGEB (Küçük ve Orta Ölçekli İşletmeleri Geliştirme ve Destekleme İdaresi Başkanlığı), Garanti Kadın Girişimci, Girişimci İş Kadınları ve Destekleme Derneği, TOBB (Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği) Kadın Girişimciler Kurulu çeşitli çalışmalar ve projelerle bu konuda kadınlara destek vermektedir. Bununla birlikte İŞKUR' un (Türkiye İş Kurumu) KOSGEB ile arasındaki Uygulamalı Girişimcilik Eğitimi İşbirliği ile katılımcılara eğitim verilmesi ve katılımcıların belli oranının kendi işlerini kurarak istihdama katkı yapması amaçlanmaktadır.

1.3. KADIN VE ÇALIŞMA HAYATI

1.3.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Roller

Cinsiyet; bireye üreme işinde ayrı bir rol veren ve erkekle dişiyi ayırt ettiren yaradılış özelliğidir (TDK). Cinsiyet atfedilmiş bir statüdür. Toplumda bireye atfedilen bir konumu oluşturmaktadır (Demirbilek, 2007:13). Toplumsal cinsiyet ise doğuştan değil kazanılmış olarak, kültürün cinsiyetlere, çocukluk döneminden itibaren duygu, tutum, davranış ve roller arasındaki farklılıklar olarak ele alınmaktadır (Ersoy, 2009:211). Toplumsal cinsiyet; cinsiyete dayalı işbölümü ve biyolojik cinsler arasındaki ilişkileri vurgulamak amacıyla, toplumda sadece kadının değil, erkeğinde konumunu belirlemektedir (Demirbilek, 2007:13). Tanımlardan da anlaşılacağı üzere cinsiyet biyolojik bir tanıma karşılık gelirken toplumsal cinsiyet ise biyolojik olan bir unsurdan ziyade toplumsal bir yargıyı ifade etmektedir.

Toplumsal kalıp yargılarına göre herhangi bir insanla ilgili beklentilerin neler olması gerektiği konusu doğrudan cinsiyete bağlıdır. Erkeklerin güçlü olmaları, aile geçindirmeleri, çevre üzerinde kontrol sağlamaları, kadınların evi çekip çevirmesi, insan ilişkilerini düzene sokan kişi olması beklenmektedir (Günay, Bener, 2011: 159-160). Cinsiyete dayalı işbölümü, kadına ev içinde gerçekleştirilmesi gereken işleri verirken erkeğe de ev dışındaki işleri vermiştir. Kadın ev ve çocuk bakımı gibi görevleri üstlenirken, evin geçimi erkeğin işi olarak görülmektedir (Özçatal, 2011:24).

Geleneksel olarak aile içindeki sorumluluklar da cinsiyet gözetilerek paylaşılmaktadır. Erkekler daha çok tamir gibi güç gerektiren işleri yaparken, kadınlar ise ev işi ağırlıklı yemek pişirme, bulaşık gibi çok fazla fiziksel güç gerektirmeyen işlerde varlığını sürdürmektedirler (Günay, Bener, 2011: 159-160).

Aile; kadın istihdamını şekillendirmede kilit bir konumda yer almaktadır. Bunun nedeni; hem kadınların çalışmaya ilişkin kararlar almalarında hem de emek piyasasına sundukları emeğin niteliğinin belirlenmesinde önemli rol oynamalarıdır. Aile; kadın emek arzının belirlenmesinde ve hangi koşullarda emek piyasasına sunulacağı konusunda çok önemli bir etkiye sahiptir (Dedeoğlu, 2000:140-143).

1.3.1.1. Cinsiyete Dayalı İşbölümünde Kadın

İnsanlık tarihinin başlangıcı ana soyluluğa dayanmaktadır. Kadının baskın olduğu ilkel topluluklarda erkek değersiz görülmüştür. Zaman içerisinde doğanın yetersiz kalması sonucunda, ortaya çıkan ihtiyaçları elde etmek için erkeğin gücüne başvurulmuştur. Bundan sonraki süreçte erkeğin her alanda kendini egemen ilan etmesiyle kadın ötekileştirilmiştir (Özkoçak, Tavuz, 2014:189).

Çalışma yaşamında olmayan kadınlar ev içerisinde kendilerinin, ailelerinin, toplumun yeniden üretimi için yaptıkları kullanım değeri olduğu halde piyasada değişim ve parasal değeri olmayan; yemek pişirme, çocuk bakımı, temizlik gibi işler yapmakta ve bunlar üretim faaliyetlerinden sayılmadığı için kadını değersiz kılmaktadır. Çalışma hayatına başlayan/ devam eden kadınlar karşılıksız çalışma biçimleri ile (yemek, temizlik, çocuk bakımı) ilgili işlerde sorumluluğu halen devam etmektedir (Özçatal, 2011: 22). Kadınlar genel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi durumlar ile ilgilenmek zorundadırlar. Bu nedenle kadınlar iş seçerken dahi çalışma saatleri oldukça önem arz etmektedir. Aile içinde bakıma ihtiyacı olan 0-5 yaş arası çocukların bakımını % 88 oranında anne üstlenmektedir (TAYA, 2011).

Modern dönem ile birlikte hayatımıza giren ‘‘ ev hanımı/ ev kadını’’ kadınlık normu haline gelen bir dönem olarak gerçekleşmektedir. Her sınıftan, her yaştan, çalışan ya da çalışmayan tüm kadınlar için oldukça önemli bir etki yapmaktadır.

Cinsiyete dayalı iş bölümü her iki cins için de önemli sıkıntılar yaratmaktadır. Kadın çalışsa dahi sorumluluklarını yerine getirmesi gerekirken, erkekler; aile geçindirmek, para kazanmak zorunluluğunu beraberinde getirmektedir (Bora,2011: 2-7).

Cinsiyete dayalı iş bölümünün bunlar gibi ve pek çok sonucu, cinsiyete dayalı bir ayrımcılığa işaret etmektedir.

1.3.1.2. Toplumsal Değişim ile Birlikte Kadın

Küreselleşme ve kentleşme gibi büyük güçlerin etkisi ile toplum hızla değişmektedir. Kadın ve erkeğe yüklenen roller bu faktörlere bağlı olarak ev ve iş yaşamında rol değişimleri ve uyumu beraberinde getirmiştir (Günay, Bener, 2011: 159).

Ülkemizde kentsel aile; çekirdek aileye sahiptir. Geleneksel aile yapısından küçük aile yapısına geçilmesi, ailelerin giderek küçülmesi, daha az üyeden oluşuyor olması; kadınlık ve erkeklik rollerinin geçerliliğini yitirmesinde etkili olmaktadır. Kent ailesi uzmanlaşmış, örgütlenmiş kurumlar ile çok daha etkin teknolojinin oluşturduğu kurumlar ile çevrili yaşamaktadır. Babanın aile içindeki otoritesi varlığını sürdürmektedir (Günay, Bener, 2011: 159-160). Modern zihniyet ve sosyal koşullar ile birlikte kadınların çalışma hayatına girişi, eğitim durumlarındaki yükselme, erken evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda azalma meydana getirmiştir. Bu durum kadının geleneksel rollerinde önemli değişimleri de beraberinde getirmiştir (Ersoy, 2009:217).

Kent ailesinde; geleneksel rollerin sonsuz şekillendiği, kadının rolü değişmemiş gibi görünse de eskisine oranla farklılaşmış/ modernleşmiştir. Kırsal ve kent ailesinde farklı olan görev dağılımı arasındaki fark giderek artmıştır.

Kadının para kazanma işlevine katılmasıyla geleneksel aile düzeninin dayandığı ayrılmış kadın-erkek rolleri yerini anlaşmaya dayalı cinsiyet rolleri anlayışına bırakmıştır (Günay, Bener, 2011: 159- 160). İş bölümü açısından geleneksel toplumlarda ev içi işleri gerçekleştiren kadın, modernleşme ile birlikte erkeklerle benzer işlerde çalışmaktadır ve cinsiyet rolleri birbirine yaklaşmaktadır (Ersoy, 2009:217).

Kadının çalışmasına en olumsuz bakan yaş grubu 65 yaş üstü bireylerden oluşmaktadır (TAYA, 2011:187). Aile içi yaşamda değişimler yaşansa da bunların olumlu mu olumsuz mu olduğu günümüzün hala aradığı soruların başında gelmektedir. Kadınların iş yaşamının sorumlulukları ile aile yaşamını dengede tutmaya çalışması göz ardı edilemez bir gerçektir.

1.3.2. Kadın İstihdamının Belirleyicileri

Kadınlar ilk çağlardan itibaren üretim ve düzenleme faaliyetlerinde aktif rol oynamışlardır. İlkel topluluklarda toplayıcılık, tarımsal faaliyetler ile uğraşırken, kadının işçi ve ücretli olarak çalışmaya başlaması Sanayi Devrimi ile başlamıştır (Kocacık, Gökçaya, 2005: 197).

Kadınların ücretli olarak iş yaşamında yer almaları, bir taraftan ekonomik bağımsızlıklarına kavuşma, toplumsal yaşama katılma, kendilerini geliştirip mutlu olma gibi pek çok sosyo - kültürel fayda sağlamaktadır. Diğer yandan ise iş yaşamında karşılaşılmış oldukları sorunlar ve maruz kaldıkları ayrımcı tutum ve uygulamalar

nedeniyle istihdamda kadın- erkek eşitsizliğini daha belirgin hale getirmektedir (Işığışok, 2005:778).

İşgücü kullanımında dünyanın büyük bir çoğunluğunda cinsiyet açısından erkekler kadınlara oranla üst seviyededirler (Özer, Biçerli, 2003-2004: 56). Sürdürülebilir ekonomik büyüme, bütün bölgelerde dengeli ve sosyal kalkınma, yoksulluğun azalması, yaşam kalitesinin iyileşmesi açısından kadın istihdamı son derece önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur (Erol, 2015:7). Ülkemizin yarısını oluşturan kadınların işgücüne katılımı uluslararası rekabet edebilir bir ülke olması için son derece önemlidir.

Ülkemizde kadın - erkek eşitliği yasalarla desteklenmesine karşın, uygulamada yetersiz kalınması kadın istihdamını azaltıcı nedenlerden biridir ve ülkemizde kadın istihdamı sorunu varlığını sürdürmektedir (Kızılgöl, 2012: 91).

Kadın istihdamını etkileyen faktörlerin başında; kadınların eğitim düzeyi, ücretsiz aile işçiliği içerisinde yer almaları, medeni durumu ve yasal düzenlemeler etkili olabilmektedir. Eğitim sadece işgücü piyasasına değil, toplumsal hayata da yön vermesi açısından son derece önem arz etmektedir. Kadınların eğitim seviyelerinin artması, çalışma hayatına dâhil olma olasılığını da artıracaktır. Kırsal alanlarda daha yaygın görülen ücretsiz aile işçiliği; kadınların emek piyasasında yer almalarına karşılık, ücretli ve yevmiyeli işçilerin çoğunlukla kentsel alanlarda emek piyasalarına girmelerini etkilemektedir. Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılımı incelenirken kent ve kır ayrımına dikkat edilmesi son derece önemlidir. Çalışma yaşamını düzenleyen yasalar, kadın istihdamını artırmaya yönelik yasal düzenlemeler, ilave politikalar kadın istihdamını etkileyen faktörlerdendir (Bozkaya, 2013: 75-81).

İstihdamı etkileyen bir diğer faktör; kadınların ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi faaliyetlerde yer alması ve çalışma hayatına başlayan kadınlarında bu sorumluluğunun devam ediyor olmasıdır (Özçatal, 2011: 22-23). Kadınlar evdeki sorumluluklarıyla iş yaşamında ki sorumluluğunu bir arada yürütmeye çalışırken, hem ailevi, hem de iş hayatında kadın ön yargısından dolayı geri planda kalmaktadırlar.

Kadınların istihdamda karşılaştıkları sorunlardan bir diğeri de ücret düşüklüğüdür. Erkeklerle oranla önemli oranda eşitsizlik olduğu göze çarpmaktadır. Bunun yanında genel olarak kadın emeğine talebin erkeklerle kıyasla düşük olması sürekliliği zayıf olup yapısal dalgalanmalara da neden olabilmektedir (Erkek, Karagöz, 2009:15-16).

Özetle istihdamın belirleyicileri;

- Kadın erkek eşitliğinde yasaların uygulamada yetersiz kalması,
- Kültürel Faktörler,
- Toplumsal Faktörler,
- Toplumda kadınlık rolleri ile ilgili kavramlar,
- Düşük Ücret,

- Ekonomik Kriz (İstihdamda gelişmelerden en son yararlanmasına karşın kriz dönemlerinde ilk işten çıkarılan olması)

1.4. TÜRKİYE’ DE KADINLARIN İSTİHDAMDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR

Türkiye’ de kadın gerçek anlamda 1950’lerden sonra işgücü piyasalarında aktif bir rol oynamaya başlamıştır (Berber, Eser, 2008:2). Bu artışta birçok sebep olmakla birlikte, köyden kente göçün artması, kültürel nedenler, teknolojinin gelişmesi gibi başlıca unsurlar arasında sayılabilir. Bu süreç ile birlikte kadınların çalışma koşulları, işgücü piyasalarındaki durumları değişmeye uğramıştır.

Kadınların işgücü piyasalarındaki konumu ülkenin gelişmişlik düzeyi ile paralellik gösterse de genel anlamda; gelişmekte olan ülkelerde kadınları tarım yoğun sektörlerde görebiliyorken gelişmiş ülkelerde kadınlar hizmet sektöründe daha fazladır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamının daha çok tarım sektörü ve ücretsiz kadın işçiliği gibi unsurlarla karşılaşırken, gelişmiş olan ülkelerde yerini kadın emeği almaktadır (Berber, Eser, 2008:2).

Günümüzde kadınlar işgücü piyasasına aktif olarak katılmasına rağmen istihdamını engelleyici/ azaltıcı birçok faktör bulunmaktadır. Çalışmamızda;

- İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar,
- Özel Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar olmak üzere iki ana başlık altında nedenler açıklanmaya çalışılacaktır.

1.4.1. İş Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışma hayatında kadınlar erkekler ile yan yana kıyasıya çalışmaktadırlar. Hemen hemen her sektörde gördüğümüz kadın işgücü cinsiyet faktörüne bağlı olarak iş yaşamında birçok sorunla karşılaşmaktadırlar. Kadının toplumdaki rolünün fazla olmasına bağlı olarak işgücü piyasalarına katılımını artırmak için sadece kültürel özelliklerin değil, eğitimde, iş yaşamında, sosyalleşmede köklü değişiklikler yapılması gerekmektedir. Çalışmamızda kadınların istihdamını azaltıcı iş yaşamında karşılaştıkları sorunlar altı grupta toplanabilir:

- Eğitimde ve Hizmet İçi Eğitimde Eşitsizlik
- İş Bulmada ve Yükseltimede Eşitsizlik
- Ücretlendirmede Eşitsizlik
- Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik
- Mobbing
- Cinsel Taciz

1.4.1.1. Eğitimde ve Hizmet İçi Eğitimde Eşitsizlik

Kadınların mesleki olarak ilerleyememelerinin altında yatan en önemli sebeplerin başında eğitim alanındaki cinsiyet eşitsizliği gelmektedir.

Toplumsal cinsiyet kavramının etkisinin yoğun olduğu toplumlarda kız çocukları eğitimde belli başlı sorunlarla karşılaşmakta ve eğitimlerine belli bir noktadan sonra devam edememektedirler. Eğitime devam edenlerin ise mesleklerin cinsiyetleştirilmesi nedeni ile istediği mesleği seçememektedirler. Eğitimine devam edemeyen kadınlar ise niteliksiz iş gücü piyasalarında ya da ücretsiz işlerde çalıştırılmakta, toplumda adeta yedek işgücü olarak görülmektedirler. Kadınların erkeklerin gerisinde kalan eğitim durumunun başlıca sebepleri arasında; kısıtlı ekonomik olanakların erkek çocuk lehine kullanılması, erkek egemen yapıya sahip toplumsal özellikler, gittikçe yoğunlaşan iç göç ve göç eden nüfusun kentlerde yığılması meydana getirdiği düzensiz kentleşme sayılabilir (Bozkaya, 2013:76).

Aşağıda yer alan Tablo 6' da cinsiyete göre seçilmiş göstergeler yer almaktadır. Buna göre; 25 ve daha yukarı yaşta olan ve okuma yazma bilmeyen toplam nüfus oranı %5,4 iken, bu oran erkeklerde %1,8, kadınlarda %9'dur. Yüksekokul veya fakülte mezunu olan toplam nüfus oranı %15,5, bu oran erkeklerde %17,9 kadınlarda ise %13,1'dir. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %46 olup, bu oran erkeklerde %65, kadınlarda ise %27,5' tir. Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işgücüne katılma oranı %51,3, bu oran erkeklerde %71,6, kadınlarda ise %31,5' tir. 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde işsizlik oranı; %10,3 olup, bu oran erkeklerde %9,2, kadınlarda %12,6'dır. Son olarak, nüfus içerisinde genç işsizlik oranı (15-24 yaş), %18,5 olup, bu oran erkeklerde %16,5, kadınlarda ise %22,2 olarak gerçekleşmiştir.

Okuma Yazma Durumu	Toplam	Kadın	Erkek
Okur- Yazar Olmayan Nüfus Oranı (25+ Yaş) (%)	5,4	9,0	1,8
Yüksekokul veya Fakülte Mezun Nüfus Oranı (25+ Yaş) (%)	15,5	13,1	17,9
İstihdam Oranı (15+ Yaş) (%)	46,0	27,5	65,0
İşgücüne Katılım Oranı (15+ Yaş) (%)	51,3	31,5	71,6
İşsizlik Oranı (15+ Yaş) (%)	10,3	12,6	9,2
Genç İşsizlik Oranı (15-24 Yaş) (%)	18,5	22,2	16,5

Tablo 6: Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler (TÜİK, 2017)

1.4.1.2. İş Bulmada Eşitsizlik ve Yükseltirmede Eşitsizlik

Türkiye’ de kadınların işgücüne katılım oranları erkeklerin gerisinde seyretmekte ve yıllara göre de değişiklik göstermektedir. Kadınların niteliksel gelişimi ve işgücü piyasasına girişini oluşturacak gerekli zeminin sağlanamaması bunların nedenlerinden biridir. İşgücü piyasalarına katılım bakımından kadınların konumu köklü bir sorun gerçeğini yansıtmaktadır (Karabıyık, 2012: 233-234).

Cinsiyet ayrımının yol açtığı sorunların başında kadınların ev - aile ve özel yaşamda sınırlı tutulan bir yaşamın sürdürüldüğü erkeğin ise geliri karşılayan, karar alma mekanizmasında daha baskın olan ve güç simgesi olarak daha etkin rol oynadığı görülmektedir. Geleneksel toplumlarda görülen ‘’ kadının yeri evidir’’ , ‘’ kadının asli görevi çocuklarına bakmaktır ’’ gibi düşünceler kadınlara iş arama sürecinde olumsuz etki yapmaktadır (Kocacık, Gökkaya 2005: 206). İşveren tarafından erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla mesai yapabilecekleri ve erkeklerin kadınlara kıyasla daha fazla seyahat edebileceklerine olan inanç sebebi ile kadınlar daha az tercih edilmektedirler.

Toplumda sosyal ve ekonomik alanda çeşitli roller üstlenen kadınların işgücü piyasasında karşılaştıkları bir diğer sorun yükseltirmede karşılaştıkları eşitsizliktir (Alparslan ve diğerleri; 2015:70). Bununla birlikte, kadının sosyal hayatta çok fazla sorumluluk üstlenmesi; ev işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı gibi, erkeklerinde buna karşın zamanını daha fazla ayırabilmesi sebebiyle erkeklerin daha çok tercih edildiği bir gerçektir.

Kadınların toplumdaki yerinin öncelikli olarak eş ve anne olarak belirlenmiş olması kadının cinsiyetinden dolayı bazı durumlarda kendi tercihi ile bazı durumlarda ise toplumsal baskı ile yönetsel pozisyona gelememesine neden olmaktadır (Korkmaz, 2014:8).

1.4.1.3. Ücretlendirmede Eşitsizlik

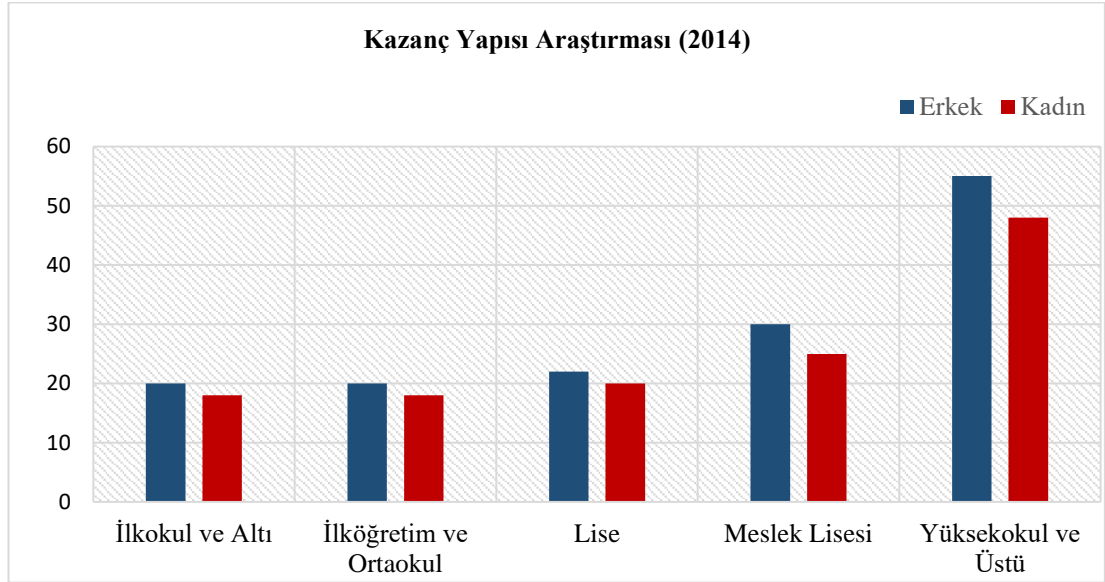
Kadınların karşılaştıkları eşitsizlik konusundan bir diğeri de; ücretlerde yaşanmaktadır. Ücretler belirlenirken işin içeriğinden çok cinsiyet esas alınarak yapılan ayrımcılık; kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları bir sorundur.

Son yıllarda istihdam edilen kadınlara ödenen ortalama ücret farkı daraltılmaya çalışılsa da, kadınlara ödenen ücret erkeklere ödenen ücretlerin altında seyretmektedir (Erol, 2015:7).

Kadına verilen işlerin genellikle sürekli iş olması yerine geçici iş oluşu ve düşük ücretli işler, kadının iş gücü piyasalarında sınırlı sayıda oluşu; kadın işsizliğine zemin hazırlamakta ve işgücü kalitesinin de düşmesine sebep olmaktadır. Kadınların yaptığı işin yedek işgücü olarak sayılması, haneye getirilen paranın ek gelir gözüyle bakılması kadınların ekonominin genişleme döneminde işgücü piyasasına dâhil edilmesi yedek işgücü tanımını doğrular niteliktedir (Kocacık, Gökkaya, 2005: 211).

Kadın istihdamının ağırlıklı olarak ücretsiz aile işçiliğinde oluşu, tarım sektöründe yoğun çalışmaları, çocuk bakımını tek başına üstlenmek zorunda kalmaları, eğitimin erkeklere oranla daha düşük seviyede olduğu düşünüldüğünde ücret bakımından erkeklere oranla geri durumda olduğu net bir şekilde anlaşılabilir.

Aşağıda yer alan Tablo 7’ de cinsiyet ve eğitim durumuna göre yıllık ortalama brüt kazanç verileri yer almaktadır. Araştırma sonuçlarına göre, hem erkek hem de kadın ücretli çalışanların kazançlarının, genellikle eğitim durumu ile doğru orantılı olarak yükseldiği görülmektedir. Eğitim durumuna göre en yüksek yıllık ortalama brüt kazancı yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip olanlar elde etmiştir. Bu eğitim düzeyinde yıllık ortalama brüt kazanç; erkeklerde 55 bin 633 TL, kadınlarda ise 45 bin 483 TL olarak gerçekleşmiştir. Son olarak, cinsiyete dayalı ücret farkı tüm eğitim düzeylerinde erkek ücreti lehine gerçekleşmiştir.



Tablo 7: Cinsiyet ve Eğitim Durumuna Göre Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TÜİK, 2015)

Tablo 8’ yer alan eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı araştırmasında; toplamda kadın ücretinin lehine (% -0,4) iken, eğitim durumuna göre incelendiğinde tüm eğitim durumu basamakları için erkek ücreti aleyhine gerçekleşmiştir.

	Yıllık Ortalama Brüt Ücret (TL)			Yıllık Ortalama Brüt Kazanç (TL)			Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	(%)
Toplam	26032	26002	26113	27830	27775	27974	-0,4
Eğitim Durumu							
İlkokul ve Altı	17 943	18 691	15 321	18 602	19 417	15 748	18,0
İlköğretim ve Ortaokul	17 879	18 433	15 593	18 476	19 081	15 981	15,4
Lise	20 207	20 712	18 831	21 222	21 758	19 760	9,1
Meslek Lisesi	26 217	27 342	22 010	28 143	29 561	22 842	19,5
Yüksekokul ve Üstü	46 729	50 468	41 490	51 405	55 633	45 483	17,8

Tablo 8: Eğitim Durumuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı (TÜİK, 2015)

(1)Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı; (erkek ücreti- kadın ücreti) /erkek ücreti*100 olarak hesaplanmıştır

1.4.1.4. Sosyal Haklardan Yararlanmada Eşitsizlik

Ekonomik hayatta sosyal haklar içinde sosyal güvenlik, sendikal örgütlenme, grev hakları gibi haklardan mahrum bırakılan insan sayısı çok fazladır. Bu sayının büyük bir kısmını kadınlar oluşturmaktadır (Kocacık, Gökkaya,2005: 212). Eğitim, iş bulma, ücrette sorun yaşarken kadın bir yandan sosyal haklardan yararlanma konusunda da ayrımcılığa maruz bırakılmaktadır.

İş yaşamında kadınların üçte biri ekonomik olarak aktif iken, bu kesimde ancak üçte biri gelir getirici bir işte çalışmaktadır. SSK'lıların %21' i kadın çalışanlardan, memur olarak çalışanların ise %33' ü kadın çalışanlardan oluşmaktadır (Erkek, Karagöz, 2009: 17). Çalışan kadınların yarısından fazlası sosyal güvenceden uzak, kayıt dışı olarak çalışmaktadırlar. Kadınların çoğunlukla istihdam edildiği alanlar; eve sanayiden iş alma, evde örgü, dikiş işleri gibi evdeki işlerinin devamı niteliğindeki işlerden oluşmaktadır. Kadınların sosyal güvencesi olmadan çalışması emeklilik haklarından yararlanamamalarına da neden olmaktadır (Erol, 2015:10-12).

Her ne kadar eşit çalışma hakkı, ücret eşitliği gibi konularda uzun süreden beri gelen çalışmalar yapılsa da kat edilmesi gereken çok mesafe vardır. Yasalara rağmen

pek çok şirket işe alım prosedürlerinde ve uygulamada kendince kriterler kullanmaktadırlar. Yaşa, cinsiyete, dine vb. gibi özelliklerde yasal olmayan ayrımcılığa zemin hazırlamaktadırlar (Özkan, Özkan, 2010:95).

Çalışma hayatında aktif bir biçimde var olan kadının ‘‘eşitlik ilkesi çerçevesinde hastalık, yaşlılık, iş görmezlik, mesleki hastalık, analık, işsizlik gibi risklere karşı koruma sağlayan, sosyal yardım hizmetlerinden cinsiyet ayrımı yapılmaksızın yararlandırılmaları esastır (Kocacık, Gökkaya, 2005:212).

1.4.1.5. Mobbing

Mobbing; çalışma yaşamında bir veya birkaç kişinin sistematik bir şekilde birine yönlendirdiği düşmanca ve etik olmayan eylemler anlamına gelmektedir. Bu eylemlerin mobbing sayılabilmesi için belli şartların gerçekleşiyor olması gerekmektedir. Bu eylemler sık sık neredeyse her gün ve en az altı ay boyunca devam ediyor ise mobbing olarak nitelendirilmektedir (Leymann, 1990: 120). İçerisinde birçok kavramı barındıran mobbing; en genel ifade ile iş yerinde duygusal taciz, psikolojik şiddet, yıldırma, rahatsız etme gibi durumları içermektedir.

Mobbing belli bir süre sonunda meydana gelmekte ve bu süreç boyunca belirtilerin her geçen gün artmakta ve sonucunda geri dönülemez bir hal almaktadır. Örgütlerde mobbing davranışlarına sebep olan başlıca kişilik ve etmenlere, erkek dolu bir ortamda yalnız bir kadın, göz alıcı bir güzellik, farklı inançlar sayılabilir (Aygün,2012: 97-98).

Mobbing sadece kadınların değil erkeklerin de karşılaştığı bir durum olsa da kadınların maruz kaldıkları mobbingin daha derin olduğu ve çeşitli boyutlarının varlıklarından söz edilmektedir. Ataerkil toplum değerleri ve geleneksel roller, cinsiyet temelli ayrışma/ayrıştırma, başarı/zirve/yalnızlık korkusu gibi durumlar kadınların mobbinge uğrama sürecini hızlandırmaktadır (Cevher, Öztürk, 2015:867).

1.4.1.6. Cinsel Taciz

Cinsel taciz günümüzde sıkça karşılaştığımız vakalardan olan; mağdura cinsel içerikli mesaj/ e-mail göndermek, cinsel amaçlı takip edilmek vb. gibi suçlar cinsel taciz suçu kapsamındadır (Türk Ceza Kanunu Md:105).

Ülkemizde erkeklerinde cinsel taciz ile karşılaşma olasılığı olmakla birlikte, genellikle cinsel taciz kadınların karşılaşmış oldukları önemli bir sorundur. Etkili yasal düzenlemelerin yapılması zorunluluk arz etmektedir. Bununla birlikte cinsel tacizi önlemek için işverenlere; işyerinde cinsel tacizi önleyici önlemler alma ve mekanizmalar oluşturma yükümlülüğü getirilebilir (Erol, 2015: 15).

Kadınların genel çalışma şartları dışında yer alan cinsel taciz, ayrımcılık, eşit ücret, sosyal baskılanma gibi özel sorunlar geleneksel sendika politikalarının da kapsamına girmemektedir. Sendikal politikalar genellikle dolaylı- dolaysız bir şekilde

kadın emeğinin emek piyasasındaki zayıf konumunu pekiştirici rol oynamaktadırlar (Urhan, 2009:91).

Cinsel taciz ile en çok karşılaşan kadının mağdurluğunu azaltmak ve hatta ortadan kaldırmak için; yasal düzenlemelerle yaptırımlar artırılmalı, destekleyici politikalar geliştirilmeli ve işverenlerin tacizi önleyici önlemler alması yönünde mekanizmalar oluşturmalıdır.

1.4.2. Kadınların Özel Yaşamında Karşılaştıkları Sorunlar

Çalışma yaşamına katılan kadınlar çeşitli nedenlerle, özel yaşamları ile alakalı sorunlar ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sorunları genel olarak değerlendirdiğimizde;

- İş aile çatışması,
- Çift Kariyerli Eşler,
- Çocuk bakım sorunu,
- Ay Işığı sorunu gibi sorunlar gelmektedir.

Karşılaşılan sorunlar sadece ülkemizin değil, gelişmiş ülkelerde de görülen sorunlardır. Batı ülkeleri çeşitli uygulamalar ile sorunun çözümüne ilişkin yasal düzenlemeler, politikalar üretmektedirler. Avrupa Birliği gibi gelişmiş ülkelerden oluşan topluluk birçok alanda son derece hızlı ve çağdaş gelişmeler kaydetmiş olmasına rağmen, bazı politika alanlarında halen arzu edilen hedeflere ulaşamamıştır (Işığışok, 2009:778-779).

1.4.2.1. İş Aile Çatışması

Kadın işgücünün tarihsel gelişimi Sanayi Devrimi ile başlamış, kadınlar ilk kez emekleri karşısında ücret alıp, işçi statüsünde çalışmaya başlamışlardır. Sanayi Devrimi gibi II. Dünya Savaşı ve son dönemlerde küreselleşme süreci de kadınların emek piyasasındaki sayı ve konumlarını etkileyen önemli dönüm noktalarını oluşturmaktadır (Bozkaya, 2013:71). Kadının önemli dönüm noktalarına rağmen toplum içindeki rolü değişse de çalışma hayatına atılan kadınlar çeşitli problemler ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Günümüz iş dünyasının önemli sorunlarından biri haline gelen; İş- aile ve aile-iş çatışması rol çatışmasının iş ve aile rollerinin de dâhil edilmesi ile oluşan bir çeşididir.

İş ve aile ile ilgili roller bireylerin üstlenmiş oldukları önemli rollerdir. Bireylerin iş ve aile yaşamında üstlenmiş oldukları rol ve sorumluluklar tüm yaşamını kontrol etmektedir. Hem iş hem de aile sorumluluğunun aynı zamanda yerine getirilmesi gerektiğinde birey hayatının belki de en önemli çelişkisini iş aile rolü arasında yaşamaktadır (Özdevecioğlu, Aktaş, 2007: 5-6).

İş aile çatışması; bireyin işi ile ilgili üstlendiği rolün, aile ile ilgili üstlendiği sorumlulukların yerine getirmesinde karşılaştıkları güçlük nedeni ile ortaya çıkan zamanın kısıtlı olmasından kaynaklanan bir çatışma alanıdır (Turunç ve Çelik, 2010:212-213). Uzun ve düzensiz çalışma saatleri, fazla mesai, düşük ücret, üst yönetimin olumsuz tavrı, kişinin işte çok fazla zaman geçirmesi gibi çeşitli iş özellikleri iş- aile çatışmasının en önemli nedenlerini oluşturmaktadır (Özdevecioğlu, Aktaş, 2007:6).

İş aile çatışması rol çatışmasının özel bir türüdür. İş aile çatışması ve aile iş çatışması iki yönlü olarak gerçekleşmekte ve bir tarafta yaşanan çatışma diğer tarafı da etkisi haline alabilmektedir. İş aile çatışmasında işin rolleri daha baskın olabilirken aile ikinci plana atılabilmektedir. İşin aileye göre daha baskın olmasının nedenlerinden biri; kişi ailesinin geçimini sağlamak için çalışmak zorunda olmasıdır. Kişi işin rol gerekliliklerini yerine getirirken aile rollerini arka plana atmaktadır (Aras, Karakiraz, 2013: 2-3).

1.4.2.2. Çift Kariyerli Eşler

Kariyer; bir meslekte zaman ve çalışma ile elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır (TDK). Çift kariyerlilik ise; her iki çalışan eşin kendi kariyer hedeflerinin peşinde koşması olarak tanımlanmaktadır. Bu tür eşler çeşitli sıkıntı ve sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Bunların başında; aynı coğrafi bölgede iş bulma zorluğu, çocukların zamanla büyümesi ile eşlerden birinin bir süreliğine işten ayrılması ve tatil, alışveriş gibi programlarda yaşanan olumsuzluklar gelmektedir (Tunçer,2012: 223-224).

Çift kariyerlik kavramının ortaya çıkmasının nedenlerinden biri; kadının eğitim düzeyinin yükselmesi ile iş olgusuna bakışını değiştirmesi gelmektedir. Başlarda sadece para kazanmayı hedefleyen kadın, zamanla hedeflerini daha ileriye götürerek kariyer yönelimli işlerde çalışmaya başlamışlardır (Karadoğan, 2009:139-140).

Çift kariyerli eşler arasında çeşitli sıkıntılar yaşanabilmektedir. Temeli kariyere dayanan gerginlikler evli çiftlerde boşanma ile sonuçlanabilmektedir (Tunçer,2012: 223-224). İşletmeler aile birliğini korumak için danışmanlık hizmetleri, esnek çalışma şartları, çocuk bakımı gibi işler yapsalar da uygulama olarak sınırlı kalmaktadırlar.

1.4.2.3. Ev İşleri

Kadınların iş yaşamına girmesi sorumluluk ve görevlerini değiştirmesine karşılık, toplumun cinsiyetlere atfettiği değerlerde olan değişimler çok yavaş değişmektedir. Kadın aileyi geçindirme sorumluluğu eşi ile paylaşmasına karşılık, erkek ev içi sorumlulukları eşi ile paylaşmamaktadır (Yurtal, Bulut, 2015:215). Bu durumda kadınlar iş hayatının getirdiği sorumlulukların yanında ev içi sorumlulukları da tek başına ya da çoğunlukla üstlenme zorunluluğu ile karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadınların ev işlerinden sorumlu tutulması, ev dışında çalışma kararlarını etkileyen önemli bir unsurdur. Günümüzde artan teknoloji ile çamaşır, bulaşık vb. makinalarda

yıkamıyor olsa da eskiye nazaran daha fazla eşya kullanıldığı düşünülduğünde kadın ev işlerine halen fazla zaman ayırdığını söylemek mümkündür.

1.4.2.4. Çocuk Bakım Sorunu

Kadın işçileri erkek işçilerden ayıran önemli farklılıkların başında analık ve bunun yaratmış olduğu çeşitli sorunlar yer almaktadır. Kadının çalışma hayatına atılması, zaman içerisinde işte kalıcı hale gelmesi, bu sorunları giderek ciddi boyutlara ulaştırmaktadır (Makal, 2010:32).

Çalışma yaşamını düzenleyen yasalarda çocukların bakımı kadının yükümlülüğünde görülmekte olup, çalışma yaşamı ile aile yaşamını uyumlaştıracak düzenlemelere rastlanmamaktadır. Çocuk bakımı sebebi ile işgücü piyasasından ayrılan kadının tekrar işgücü piyasasına dönüşünü sağlama konusunda politikaların olmayışı ve doğum ve analık izninden dönen kadınlar için de aynı veya eşdeğer pozisyonlarda istihdamını garanti altına alacak herhangi bir düzenlemenin bulunmayışı, kadının işgücü piyasasına dönmesini zorlaştırmaktadır (Bozkaya, 2013:80-81).

Yönetim kademelerinde kadınların oranlarının erkeklere oranla daha az olmasına yol açan nedenlerin başında kadınların ailevi öncelik taşımaları gelmektedir. Ailevi önceliklerin başında ev işleri gibi sorumlulukların olmasının yanında çocuk bakım sorunu bulunmaktadır (Negiz, Yemen, 2011:204). Görülüyor ki çocuk bakım sorunu kadının kariyerini etkileyen önemli sorunların başında gelmektedir. İş yaşamını düzenleyen yasalar ve düzenlemeler sorunun önüne geçmede önem teşkil etmektedirler.

1.4.2.5. Ay Işığı Sorunu

Bir firmaya bağlı olarak çalışan bir kişinin, gelir yetersizliği, yeni beceri kazanmak, farklı sektörlerde deneyim elde etmek gibi çeşitli sebeplerle firma dışında kendi hesabına çalışması ay ışığı sorunu olarak tanımlanmaktadır (Kılıç,2013:216). Bir doktorun hem kendi muayenehanesinde hem de sağlık kurumunda çalışıyor olması bu soruna örnek olarak verilebilir. Çalışan kişinin enerjisini ikiye bölmesine neden olan bu durum, kişilerin bir işe yoğunlaşmasına engel olmakta, işe bağlılığın düşmesi, işe geç gelme gibi sonuçlar doğurabilmektedir.

Yaygın bir şekilde ek iş olarak bilinen bu durum çeşitli sebepleri olmakla birlikte kişinin tek bir işte elde ettiği gelirin yetersiz olması sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Özdaşlı, Arslan, 2009:155). Ay Işığı Sorununun kariyer engeli olarak adlandırılmasının en temel sebebi; çalışan kişinin enerjisini farklı bir iş ya da kurum için harcıyor olmasıdır.

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER VE KADINLARIN KARİYERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI ENGELLER

CAM TAVAN SENDROMU VE KAPSAMI

2.1. KADIN VE YÖNETİCİLİK

Cazip çalışma alanlarından birisi olan yöneticilik gerek ülkemizde gerekse diğer ülkelerde yöneticilik için gerekli olduğuna inanılan; risk alma, cesaret, rekabete yatkınlık gibi özellikler kadınlardan ziyade erkeklere uygun görülmüş ve kadınlar daha yumuşak, itaatkâr gibi görüldükleri düşünüldüğünden hemşirelik, sekreterlik ve öğretmenlik gibi mesleklere uygun bulunmuşlardır (Arıkan, 2003:2).

Gerek kamu gerekse özel sektörde kadınların erkeklere oranla daha düşük seviyede temsil edilmesi, kadın yöneticiler ve karşılaştıkları sorunlara ilişkin araştırmalara daha fazla ağırlık verilmesine neden olmuştur. Yönetimde kadınlara ilişkin konular 1970’li yıllarda araştırılmaya başlanmıştır. Yapılan ilk araştırmalarda; ‘kadınlar yönetici olabilir mi?’ sorusuna yanıt aranmış, kadınlar için yönetim alanındaki temel sorun, yönetsel pozisyona gelebilme hakkının elde edilmesi şeklinde ifade edilmiştir. 1970’li yılların sonlarında ‘kadın ve erkek yöneticiler örgütlerdeki liderlik davranışları açısından farklılık gösterir mi?’ sorusu gündeme gelmiştir. 1980 yılından günümüze kadar yapılan araştırmalarda ise ‘kadınlar neden üst düzey pozisyona gelemiyorlar?’ sorusu üzerine odaklanılmıştır (Arıkan, 2003: 2-3).

Üst düzey yöneticilikte kadınların az olmasının sebepleri arasında; cinsiyet ayrımcılığının eğitim alanına yansması sonucu eğitimde fırsat eşitliğinden kadınların yararlanamamasıdır. Çalışan kadının vasıflı işlerin getirdiği bilgi ve beceri ile donatılmış olmasına rağmen, annelik görevlerini de üstlenmesi sonucu işgücü katılımını ve işinde yükselmesi engellemektedir (Erkek, Karagöz, 2009:17).

Az gelişmiş ve geleneksel toplumlarda yaygın olan kadının ev işini üstlenmesi, eş, çocuk döngüsü içinde yaşaması kadının çalışma hayatına girmesini zorlaştırmakta ve iş yaşamında yer edinme sürecini etkilediği için yönetim pozisyonu gibi kadrolarda kadınlar yer alamamaktadırlar.

2.1.1. Kadın Yöneticilerin Özellikleri

Çalışma hayatına tarihsel süreçte erkeklerden daha sonra ve çok daha zor şartlarda giren kadınların yönetim kademelerinde yer almaları çok daha uzun ve daha zor bir süreci gerektirmiştir.

Kadınların işgücünden yararlanmaları artış göstermesine rağmen erkeklerle aynı oranda pay sahibi değildirler. Ülkemizde kadınların kariyer gelişimlerinin önünde yasal bir engel olmamasına rağmen üst kademelerde yer alan kadınların sayısının azlığı bir gerçektir (Ersarı ve diğerleri, 2016:172).

Kadın ve erkek yöneticilerin davranışları arasında cinsiyet faktöründen kaynaklanan farkın olup/ olmadığının tespitine yönelik çeşitli araştırmalar mevcuttur.

Bu araştırmalardan olan ‘‘Türkiye’ de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili’’ çalışmasında kadın yöneticilerin genel özellikleri; kontrollü olmaları, yüksek başarı güdüsüne sahip olmaları, sosyal faaliyetlere önem vermeleri, sosyoekonomik açıdan üst sınıfa mensup bir ailede oldukları, evli ve çocuklu yaşam sürdürdükleri saptanmıştır (Kabasakal, 1998).

Bayhan ve Arslan’ ın (Bayhan, Arslan, 2005) yapmış oldukları araştırmada ise; kadın yöneticilerin genellikle ilişki davranışı gösterdikleri ancak erkek yöneticilerin aynı oranda olmasa bile ilişki davranışına önem verdikleri ve erkek yöneticilerin göreve dönük oldukları, erkeklerin pozisyonundan/mevkiden kaynaklanan güçleri kullanmada daha yatkın oldukları görülmüştür.

Poussard ve diğerlerinin (Poussard ve diğerleri, 2011) bankacılık sektörü üzerinde çalışan kişiler ile yapmış oldukları araştırmada; erkek çalışanlar, kadın yöneticiler için; yeniliğe açık olmaları, detaya önem vermeleri ve farklı bakış açısı geliştirmek gibi özelliklerini olumlu olarak nitelendirmişlerdir. Kadın çalışanlar ise kadın yöneticiler için; yaratıcılık, değişime uyum sağlama ve yönetime renk katma açısından kadın yöneticileri olumlu nitelendirmişlerdir. Araştırmanın diğer bulguları ise; erkek çalışanlar, aşırı duygusallık ve hırçınlığı kadın yöneticilerin olumsuz özellikleri arasında nitelendirirken, kadın çalışanlar, kıskançlık ve kaprisli olma gibi özellikleri kadın yöneticilerin olumsuz özellikleri arasında nitelendirmişlerdir.

Şencan ve diğerlerinin (Şencan ve diğerleri, 2015) kadın rektörler üzerinde yapmış oldukları araştırmada ise; takıp ruhuna sahip olma, iletişim becerisi, bireysel yetkinlikler gibi özellikler kadın rektörlerin sahip oldukları en yüksek özellikler arasında yer alırken, cesaretli olma özelliği kadın rektörler arasında en düşük özellik arasında yer almıştır. Bununla birlikte; inisiyatif kullanabilme, vizyon sahibi olma, sosyal özelliklere sahip olma, vizyonu izleyicilere benimsetme, öngörülü olma ve yüksek motivasyon sahibi olma kadın rektörlerin özellikleri arasındadır.

2.1.2. Kadın Yöneticilerin Liderlik Tarzları

Liderlik kavramı insanoğlunun var olduğundan beri varlığını sürdüren bir kavramdır. İnsanların tek başına üstesinden gelemediği işler için lider dediğimiz insana ihtiyaç duymaktadırlar. Liderliğin tek bir tanımı olmamasına rağmen genel olarak liderlik; grupların veya organizasyonun hedeflerinin belirlenmesini içeren süreçleri etkilemek, bu hedefleri takip etmek için görev davranışını motive etmek ve grup bakımını, kültürünü etkileyebilme yeteneğidir (Carson ve diğerleri, 2007:1218).

Liderlik çalışmalarında genel olarak cinsiyet farklılıklarının liderlik üzerindeki etkileri dikkate alınmamış, analizlerde erkeğe odaklanılıp, erkeğin rakipsiz, erkeksi özelliklere sahip olunan liderlik modellerine vurgu yapılmıştır (Onay, Heptazeler, 2014:76).

Arıkan (Arıkan, 2003) yaptığı araştırmada; bankacılık sektöründe, şube müdürü düzeyindeki kadın ve erkek davranışları arasında cinsiyete dayalı bir farklılığın mevcut olmadığı sonucuna ulaşmıştır. Burton ve Parker (2010) tarafından yapılan bir araştırmada ise; yönetici konumunda bulunan kişilerin, daha erkeksi özelliklere sahip oldukları yönündedir (Burton, Parker, 2010: 11-12).

Erkekler statülerinden kaynaklanan ödüllendirme, cezalandırma gibi güçlerini kullanmaya daha meyillilerken, kadınlar ise kendi kişisel özelliklerini, karizmalarını, yeteneklerini ve kişisel ilişkilerini güçleri olarak kabul etmektedirler. Bunun yanı sıra kadın ve erkeğin liderlik tarzlarındaki farklılıklar toplumun rol beklentilerine göre değişebilmektedir. Kadınlar iş hayatındaki rolleri ile toplumun kadına yüklediği roller arasında çatışma yaşayabilmektedirler (Bayhan, Arslan, 2005:103).

2.1.3. Dünya’ da Kadın Yöneticiler

Çalışma hayatında kadın çalışan oranının giderek artış göstermesine rağmen üst düzey pozisyondaki kadın oranının azlığı dikkat çekicidir. Üst düzey yönetici pozisyonunda kadın tercih edilmesindeki faktörler üzerine araştırmalar hız kazansa da günümüzdeki durumu incelendiğinde ters yönlü bir hareketten söz etmek mümkündür. İlgili literatür incelendiğinde çeşitli araştırmalar bu tespiti doğrular niteliktedir.

1998 yılında yapılan toplam yönetici içerisinde kadın yönetici oranı araştırmasında; yüzdesel olarak; İzlanda %31, Norveç %26, Nijer %8.3, Türkiye’ de ise bu oran % 8 olarak saptanmıştır (Özbey, 2004:11-12).

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ‘nün 2015 yılında yayımlanan raporuna göre; Türkiye’ de kadın üst yöneticilerin oranı % 2 oranındadır. Araştırma raporuna göre; ülkemizde elli şirkette kadın üst yönetici olarak görev yapmaktadır. Avrupa Birliğinin ortalamasını yakalamış gibi görüntü sergilense de; orta ve üst düzey yöneticiler dikkate alındığında durum değişmektedir.

Aşağıda yer alan Tablo 9’ da ILO’nun yayınlamış olduğu kadın yöneticilerin oranının en yüksek olduğu 10 ülke yer almaktadır. Sırasıyla; %59.3’le Jamaika birinci, % 53.1’ le Kolombiya ikinci ve %52.3 ile Saint Lucia üçüncü sırada yer almaktadır.

İlk 10 sırada yer alan diğer ülkeler sırası ile; Filipinler, Panama, Belarus, Letonya, Guaatemala, Bahamalar, Moldova' dır. Amerika Birleşik Devletleri ise bu listede % 43 ile 15. Sırasında yer almaktadır. Listenin alt sıralarında ise yer alan ülkeler; Ortadoğu ve Kuzey Afrika ülkeleridir. %4.9 ile Cezayir, % 3 ile Pakistan ve %2.1 ile Yemen son sıraları oluşturmaktadır (ILO, 2015).

Ülkeler	Oran
1. Jamaika	59.3
2. Kolombiya	53.1
3. Saint Lucia	52.3
4. Filipinler	47.6
5. Panama	47.4
6. Belarus	46.2
7. Letonya	45.7
8. Guaatemala	44.8
9. Bahamalar	44.4
10. Moldova	44.1

Tablo 9: İş Hayatında ve Yönetimde Kadın Raporu (ILO, 2015)

Ayrıca ILO' nun yayınlamış olduğu raporda; dünyanın en büyük şirketlerinin üst yöneticilerinin sadece %5' inin kadın olduğu, 19 ülkede yönetim başkanı kadın olan tek bir ülkenin bile olmadığı diğer bulgulardandır (ILO, 2015).

Fortune 500 listesinde ise (Dünya' da en yüksek ciroya sahip ilk 500 şirket) yer alan şirketlerin sadece %4.8' i kadınlar tarafından yönetilmektedir (Fortune, 2013).

Uluslararası bağımsız denetim şirketi olan Grant Thornton' un yayınlamış olduğu rapora göre; dünya genelinde kadınların üst yönetimde temsil oranı %25 olarak bulunmuştur. Aynı zamanda kadın olmayan örgüt sayısı da bir önceki yıla oranla %1'lik artış göstererek %34' e yükselmiştir. Kadınların üst düzey temsil oranında Doğu Avrupa ülkelerinin %38 oran ile öncülük ettiği raporda, ülkemizin de içinde bulunduğu MINT ekonomileri (Meksika, Endonezya, Nijerya, Türkiye) bir önceki yıla oranla %4 artarak %28 olmuş ve en fazla gelişme kaydeden ülkeler arasında yerini almıştır. (Grant Thornton, 2017).

2.1.4. Türkiye’de Kadın Yöneticiler

Türkiye’ de kadınların çalışma hayatına girmeleri, önemli rollerin sorumluluğunu üstlenmeleri; dünyadaki gelişmeler ışığında diğer ülkelerle paralellik göstermektedir. Ülkemizde kadının ücretsiz aile işçiliğinden ayrılıp ücretli çalışan olarak yoğun olarak işe başlaması cumhuriyetin ilanından sonraki döneme denk gelmektedir. Cumhuriyet dönemindeki yeniliklerin ve sanayileşmenin etkisi ile kadınlar artan oranda iş hayatında varlığını sürdürmeye başlamışlardır.

Türkiye ‘ de istihdam edilen kadın sayısına baktığımızda; 27 milyon 205 bin kişi olduğunu ve bir öncesi yıla oranla istihdam oranının 0,3 puanlık artış ile %46,3 olmuştur. Kadınların işgücüne katılma oranları incelendiğinde; 30 milyon 535 bin kişi, bir önceki yıla istinaden 1 puanlık artışla %32,5 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2017).

Meclisteki oranı incelediğimizde büyük bir fark ile erkek milletvekili sayısı kadınlardan yüksektir. Kadın milletvekili oranı; %14.57 ile 80 milletvekili iken, erkek milletvekili oranı; %85.4 ile 469 milletvekilidir (www.tbmm.gov.tr, 2017). Bakanlar Kurulu’nda ise; 5 başbakan yardımcısının erkek ve 21 bakan arasından sadece 2 bakan kadındır.

Devlet Personel Başkanlığı (DPB)’ nin 2017 yılında yayımlanmış olduğu ‘‘ İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları’’ verisine göre hakim ve savcılık kadrolarının; %31,52’sini kadınlar, %68,48’ini erkekler oluşturmaktadır (DPB,2017).

Tüm bu oranlar dikkate alındığında; ülkemizde kadınların üst düzey kadrolarda oranının oldukça az olduğu görülmektedir. Ülkemizde okuma- yazma bilmeyen kadın sayısının erkeklerden fazla oluşu ve yükseköğrenim görmüş erkek sayısının fazla oluşu ve çeşitli nedenler ile kadınların yönetim kadrolarından uzak kalmasına neden olabilmektedir. Kültürel faktörler, kadınların çocuk bakımını tek başlarına üstlenmek zorunda olmaları ve bu konudaki isteksizliği oranın düşük olmasının nedenleri arasında sayılabilmektedir (Türkiye’de Kadın, 2014).

2.2. KARİYER VE KADIN YÖNETİCİLERDE KARİYER GELİŞİMİ

Kariyer denildiği zaman herkesin aklına farklı kavramlar gelebilmektedir. Kariyer kelimesinin kaynağı; latince carrus (at arabası) ve carrera (yol), Fransızca carriere (koşu yolu, arena), ingilizce career (meslek hayatı) kelimeleri oluşturmaktadır. 1970’li yıllardan itibaren kariyer kavramı araştırmalara konu olmuş, akademik alanda çalışmalar yapılmıştır (Dündar, 2013:268-270). Birey açısından kariyer; bir işe sahip olmanın ötesinde anlam taşımaktadır. Kariyerde ilerleme daha çok gelir elde etme, sorumluluk, mesleki ve sosyal anlamda daha yüksek saygınlık kazanmayı ifade etmektedir (Seçer, Çınar, 2011:51).

Türk Dil Kurumunun yapmış olduğu tanım ise; ‘‘Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlıktır’’ (TDK).

Görülüyor ki kariyer; zaman içerisinde gelişen, başarı basamakları, çalışanların işle ilgili pozisyonda ilerlemeleri, örgüt basamaklarında yukarı yönlü bir harekettir.

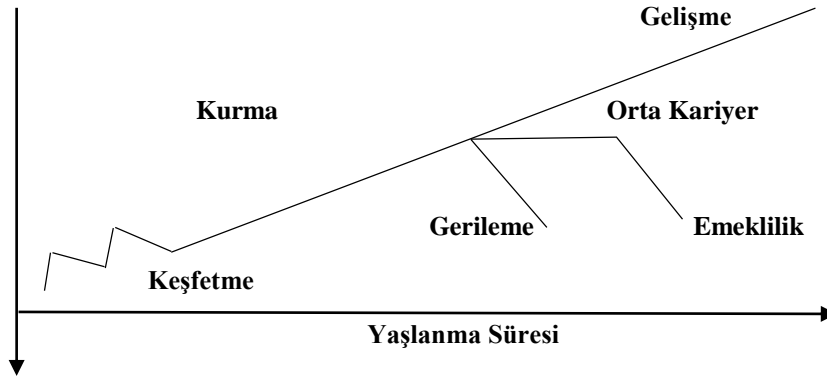
Kariyer geliştirme kavramı ise; bireyin edinmiş olduğu tecrübeler ile üstlendiği iş ya da faaliyet alanında nitelik kazanmasıdır. Birey kendi çabaları ile kariyerini geliştirebildiği gibi içinde bulunduğu işletme veya kurumsal yapıların uyguladığı çeşitli eğitim programları ile de geliştirebilmektedir (Türkkahraman, Şahin, 2010:78-79).

2.2.1. Kariyer Evreleri

Birey hayalindeki iş yaşamı ile gerçek hayat içerisinde bağlantı kurmaya çalışırken çeşitli aşamalardan geçer. Bu aşamalar;

- Keşif Aşaması,
- Kurulma Aşaması,
- Kariyer Ortası Aşaması,
- Kariyer Sonu Aşaması,
- Azalma (Emeklilik) Aşamasıdır.

Bu aşamalar aşağıda yer alan şekil 1’ de gösterilmektedir.



Şekil 1: Kariyer Evreleri (Kılıç, 2013:210)

2.2.1.1. Keşif Aşaması

Keşfetme- arama aşaması; bireylerin doğumundan 25 yaşına kadar olan süreyi kapsayan aşamadır. Kariyerlerine ilişkin pek çok kritik seçimin yapıldığı dönemdir. Bu dönem yönlendirmelerin yoğun olarak yaşandığı bir süreci kapsar (Tunçer, 2012:217-218).

2.2.1.2. Kurulma Aşaması

Kurulma aşaması; bireylerin yetişkinlik dönemini (26-35yaş) kapsayan aşamadır. Kurulma aşamasını kendi içinde üç alt döneme ayırmak mümkündür. Bu alt dönemler; iş arama ve bulma, işe başlama ve oryantasyon, son olarak bireyin işte ilerleme dönemini kapsamaktadır. İş bulup başlayan bireylerin ilk hedefi işini öğrenmektir. Çalıştığı işe ve ortama uyum sağlayan bireyler mevcut konumlarını sağlamlaştırmak ve meslekte ilerleme hedefiyle kariyerlerine devam ederler (Kılıç,2013:210-211).

2.2.1.3. Kariyer Ortası Aşaması

Kariyer Ortası Aşaması; Bireylerin 36 ile 50 yaş aralığını kapsayan dönemdir. Bu dönemde; işle ilgili görevlerin hayati önemliliği artar. Bireylerin kariyerinde edindiği pozisyon daha sağlam bir hal alır. Bununla birlikte; bireylerin kariyerlerini yeniden değerlendirip kariyer planlarını gözden geçirdikleri dönemi kapsamaktadır (Özdemir, Kutanis, 2011:102-103). Bu aşama bireylerin organizasyon içerisinde en üretken ve en değerli oldukları dönemdir (Özen,2011:88).

2.2.1.4. Kariyer Sonu Aşaması

Kariyer Sonu Aşaması; Bireylerin 51 ile 65 yaş aralığını kapsayan, olgunluklarını ve bildiklerini koruyup aktarma sürecine girdikleri dönemdir. Öğrenim azalır daha çok öğretici faaliyetler ön plana çıkar. Sağlık sorunlarının ortaya çıkması, iş hayatındaki ilginin azalması, kariyer ortası aşamasındaki çeşitli problemlerin bu aşamaya taşınması kariyerin sonlanmasında en önemli etkenlerdendir (Özen, 2011: 89).

2.2.1.5. Azalma(Emeklilik) Aşaması

Azalma (Emeklilik) Aşaması; Bireylerin 65 ve üstü dönemini kapsayan aşamadır. Bu aşama; çalışma yaşamının son devresidir. Birey bu dönemde kendini istenmeyen, işe yaramaz olarak hissedebilmektedir (Özdemir, Kutanis, 2011: 104). Bazı bireyler emekliliğe ayrıldıktan sonra kendi şirketini kurarak deneyimlerini satarak devam edebilmektedirler.

2.2.2. Kadın Yöneticilerde Kariyer Gelişimi

Genelde toplumlar, kadın ve erkek arasındaki fizyolojik farkı gözeterek, toplumu kadın ve erkek olarak ayırarak iki grubun rollerini ve statülerini ayrı tayin etmişlerdir. Basit tarım toplumunda kadınlar, tarlada belli işleri yapan, çoğunlukla ev işleri yapan, çanak ve çömlek gibi işlerin yapıcısı olarak çalışırken, teknoloji ile birlikte endüstrileşmiş toplumlarda kadın ve erkek statüsünde, haklar ve roller değişikliğe uğramıştır. Eskiden erkek işi olarak düşünülen alanlarda günümüzde

kadınlar, kadın işi olarak düşünölen alanlarda da erkekler yerleşmeye başlamışlardır. Beden gücünü gerekli kılan inşaat gibi erkeklerin egemenliğı olan iş kollarında da kadınlar düşük düzeyde de olsa teknik ve yönetimsel açıdan istihdam edilmektedirler (Türkkahraman, Şahin, 2010:80-81).

Kadınların giderek çok sayıda ücretli çalışanlar arasında katılması, kariyer yolunda ilerlemeleri ve yönetsel pozisyona aday olmaları ve üstlenmeleri, birçok olumlu olumsuz tartışmalara neden olabilmektedir. Bir yandan kadına çalışmanın sağladığı yararlar belirtilirken, diğeryandan kadının çalışma ve yaşamında karşılaştığı sorunlar gündeme gelmektedir (Negiz, Yemen, 2011:98). Kadınların terfilerinde ön plana çıkan bu özellikler; “ *anne olunca işe ara verir, ailesini ihmal etmemek için iş seyahatlerine katılmaz*” gibi söylemler ile hak ettiği yere gelmekte gecikmekte ya da tamamı ile engellenmektedir (Alparslan ve diğeryerleri, 2015:69).

İş yaşamında çocuğıa bakma, yaşlı bakımı, kişisel sağlık problemleri, geleneksel iş bölümü, motivasyon azlığı, fırsat eksikliği, zorlanma, elverişli kariyer tercihinin olmaması gibi etmenlerle karşılaşan kadınlar; iş hayatında ailesinin çekiş gücüne kapılmaktadırlar. Kadın iş yaşamında birçok etmenle mücadele etmek zorunda bırakılmaktadır (Dolmacı, Türelı,2012:8). Oysa kadınların çalışma yaşamına katılımını artıracak desteklemenin yapılması sadece kadınlar için değil ölkö ekonomisi içinde önem taşımaktadır. Kadınlar ve erkekler arasında eşitlik gerçekleştikçe eve giren gelir daha da artacak, yoksulluğun azalması ile de gayri safi milli hasılda da artış meydana gelecektir.

2.2.3. Kadınların Kariyer Tipleri

Kadınların kariyer tipleri incelenirken literatürde karşımıza üç farklı kadın kariyer tipi çıkmaktadır. Bunlar;

- Ev kadınlığı modeli,
- Geleneksel (Kesintili) kariyer modeli,
- Sürekli (Öncü) kariyer modelidir.

2.2.3.1. Ev Kadınlığı Modeli

Toplumumuzda genellikle ev işleri ve bakım hizmetleri kadınlar tarafından yapılması beklenen işlerdir. Erkeklerin geleneksel olarak bu tür işlerden muaf tutulması, kadınların kariyerini etkileyen önemli bir unsurdur. Kadınlar evdeki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışırken iş dünyasından uzak kalmaktadırlar. Ücret karşılığı herhangi bir işte çalışmayan kadınlar bu grupta yer almaktadırlar (Erol,2015:16).

2.2.3.2. Geleneksel (Kesintili) Kariyer Modeli

Kadınların iş yaşamlarında; evlilik, aile ve çocuğun yerinin kariyerdan önce geldiği ve bu sebeple evlenene kadar ya da çocuk sahibi olana kadar, esnek kariyer planları yaparak gerektiğinde kolayca bırakabilecekleri işleri tercih edebilmektedirler (Aytaç, 2011:909). Kadınların çocuk sahibi olduğu dönemde işine ara verip belli bir süre sonra tekrar çalışmaya başlaması geleneksel (kesintili) kariyer modeline örnek olarak verilebilir.

2.2.3.3. Sürekli (Öncü) Kariyer Modeli

Toplum içerisinde bir meslek sahibi olan kadınlar, kendine daha fazla güvenmektedirler. Kadınlar kendilerine gerek iş yaşamında gerekse sosyal hayatlarında söz sahibi yapacağı düşündükleri bir işte çalışmak ve yükselmek istemektedirler. Kadınların ev dışı düzenli olan istihdamı da bu gruba dâhil edilmekte, sürekli işgücü/ istihdamda yer alan kadınlar bu grupta yer almaktadırlar (Türkkahraman, Şahin, 2010:82).

2.3. CAM TAVAN SENDROMU

Çalışma yaşamının ayrılmaz parçası haline gelen kadınlar, erkeklere oranla baş etmesi gereken birçok sorunlar ile karşı karşıya kalabilmektedirler. Çağımız kadınları ataerkil örgütler içinde hem çalışan hem anne hem de eş sorumluluklarını üstlenirken aile ve iş arasında bocalamalar yaşayabilmektedirler (Totan, Doğan, 2010:36). Kadınların yaşamış olduğu bu bocalamalar hem iş hayatında karşılaştıkları hem de aile yaşamında karşılaşmış oldukları sorunlar sebebiyle meydana gelmektedir. Ev işleri, çocuk bakımı gibi sorunlar ile karşı karşıya kalan kadınlar için bu tür etmenler kariyer engeline dönüşebilmektedir (Özkan, Özkan, 2010:93).

Açık bir şekilde ortaya çıkmayan, çoğu zaman toplumsal cinsiyet ayrımcılığının uzantısı olarak görülen uygulamaların arkasında gizli kaldığı için engellerin varlığını tespit etmek zorlaşmaktadır (Taşkın ve Çetin, 2012: 20). Toplumda, iş hayatında, iş koşullarının genellikle erkek ağırlıklı olarak belirlenmiş olması, kadının iş dünyasında ikinci plana atılmasına ve üst yönetim kademelerinde yer alamamasına sebebiyet vermektedir (Korkmaz,2016:97).

2.3.1. Cam Tavan Kavramı

1970'lerde Amerika Birleşik Devletlerinde ortaya çıkan *cam tavan* kavramı; kadınların üst yönetim pozisyonuna gelmesini engelleyici, davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez yapay bariyeri tanımlamak için kullanılmıştır (Wirth,2001:1). Amerikan Federal Cam Tavan Komisyonu ise bu kavramı; kadınların ve azınlıkların nitelikleri veya başarıları ne olursa olsun üst basamaklara yükselmesini

engelleyen bir unsur olarak tanımlamışlardır. Aynı zamanda komisyon cam tavanı sosyal adalet ile ilgili yarattığı sorunun yanında iş dünyasında büyük bir kayba neden olan ekonomik sorun olarak da görmektedir (Federal Glass Ceiling Commission, 1995:4-5).

Genellikle kadınların karşılaştıkları engeller anlamına gelen cam tavan araştırmalarda; ilk defa 1986 yılında Wall Street Journal' da Hymovitz ve Schellhard tarafından kullanılmıştır. Ayrıca cam tavan kavramı; ırk ve etnik yönden farklı ve azınlık olan insanların ilerleme engelleri yaşadıkları zamanda kullanılmaktadır (Lockwood,2004:1). Cam tavan kavramı; kadınların dikey hareketliliğini engelleyen bir bariyerin varlığını belirtir. Bariyeri aşabilen kadınlar terfi olanaklarından yararlanabilmektedirler (Baxter, Wright, 2000:276). Kısacası; kadınların organizasyonların, üst yönetim düzeylerine ilerlemelerini durduran engeller cam tavan olarak adlandırılmaktadır (Aytaç, 2011:908).

Bir başka tanımlamaya göre cam tavan; kadınların ve azınlıkların başarılarını ve becerilerini dikkate almaksızın, şirketin üst basamaklarını çıkmaktan alıkoyan görülmeyen engelleri ifade etmektedir (Cotter ve diğerleri, 2001:655-656). Tanımlamalardan da anlaşılacağı üzere cam tavan; kadınların başarıları, becerileri, yetenekleri dikkate alınmaksızın terfi etmelerini engelleyen birçok nedene bağlı olabilen net olarak açıklanamayan engelleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Öztürk, Bilkay,2016: 92).

Albrecht, Björklund, Vroman' ın 2001 yılında İsveç' te kadın ücretlerinde cam tavanın olup olmadığının tespitine yönelik yapmış oldukları araştırmaya göre; ücret dağılımının en üstünde yer alan erkekler ile kadınlar arasında büyük bir boşluk olduğunu tespit etmişlerdir. İsveç' teki ortalama cinsiyet farkının uluslararası standartlara göre oldukça düşük olması sebebiyle çıkan sonuç oldukça dikkat çekicidir (Albrecht ve diğerleri,2001:18-20).

Arulampalam, Booth ve Bryan' ın 2004 yılında Avrupa' da cam tavanın varlığının olup olmadığının tespitine yönelik yaptıkları çalışmada; özel sektörde Fransa ve İtalya' da, kamu sektöründe ise Avusturya, Belçika, Danimarka, Almanya ve İrlanda' da varlığına saptanmıştır. (Arulampalam, Booth ve Bryan, 2004: 12-14). Berntson ve Naswall' ın 2014 yılında yapmış olduğu diğer bir çalışmaya göre de kadınların yoğun bir şekilde kariyer engelleri ile karşılaştıkları ve bunun da aile yaşamlarını açık bir şekilde etkilediği sonucuna ulaşmışlardır (Berntson ve Naswall, 2014: 237).

Cam Tavan engelleri, işletmelerde rekabet üstünlüğü yaratabilecek niteliklere sahip olan bireylerin üst pozisyonlarda görev alamamasına, işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına yol açmaktadır.

Cam Tavan Sendromu sadece özel işletmelerde değil kamu kurumlarında da varlığını göstermektedir. Devlet Personel Başkanlığı'nın verileri incelendiğinde kamu kurum ve kuruluşlarında istihdam edilen personelin % 62.73' ünün erkek, % 37.27' si kadındır. Bürokrasi içerisinde de yer alan kadın ve erkek arasındaki farkın fazla olduğu araştırma sonuçlarındandır. Hâkim ve savcılıkta yer alan %68,48'ini erkekler oluştururken kadınlarda bu oran %31,52'dir (DPB, Eylül, 2017).

2.3.2. Cam Tavan Engelleri

Kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerini engelleyen çeşitli nedenler bulunmaktadır. Bütünleyici bir akış açısıyla şirketlerde cam tavana neden olan engeller; bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Dreher, 2003:541-542).

Bu engeller Tablo 10' da görüldüğü gibi üç kategoride bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller, örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller ve toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller olmak üzere 3 grupta sınıflandırılmıştır.

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none"> Çoklu Rol Üstlenme, Kadımların Kişisel Tercih ve Algıları 	<ul style="list-style-type: none"> Örgüt Kültürü, Örgüt Politikaları, Mentor Eksikliği, İnformel İletişim Ağlarına Katılamama 	<ul style="list-style-type: none"> Mesleki Ayrım, Stereotipler

Tablo 10: Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri (Karaca, 2007:52)

2.3.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara gelme konusunda karşılaştıkları engelleri sınıflandırma yapıldığında ilk sayılan bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller; kadının, toplumun değer yargıları, aile içerisindeki iş bölümü, kadının cinsiyet özellikleri, kadının kendi yaratmış olduğu önyargıları içerir.

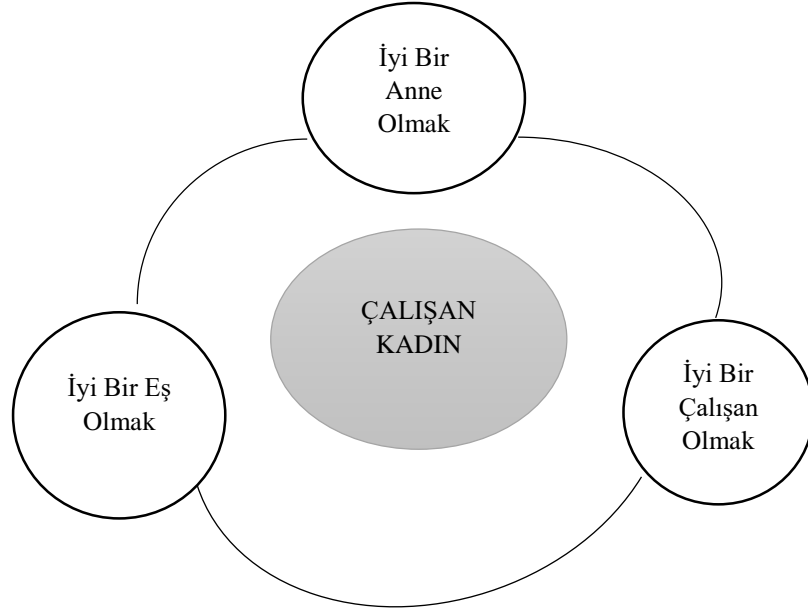
Çalışmamızda bireysel faktörlerden kaynaklanan engelleri incelerken;

- Çoklu Rol Üstlenme,
- Kişisel Tercih ve Algıları çerçevesinde incelemede bulunulacaktır.

2.3.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Geleneksel olarak kadınların birinci görevinin iyi bir anne, iyi bir eş olması beklenmektedir. Kadınlar yetiştirilirken kendi ebeveynlerinden ve çevrelerinden devamlı olarak iyi bir eş ve iyi bir anne olma yönünde telkinler duymaktadırlar. Çalışma hayatına giren kadınlar bu telkinlerin etkisiyle, işlerine zaman ve enerjilerini yoğun olarak verdiklerinde evini, eşini aksatıyorum düşüncesi ile huzursuz hissedip, enerji ve yatırımlarını iş hayatından ziyade ev hayatına yönlendirirler. Bu durum kadınların çoklu rol üstlenmesi sonucu ortaya çıkmaktadır (Kılıç ve Çakıcı, 2016:291).

Şekil 2' de görüldüğü gibi çalışan kadınların iyi bir çalışan olmanın yanında; iyi bir anne olmak ve iyi bir eş olmak gibi görevleri de bulunmaktadır. Kadınların çalışma yaşamı nedeniyle aile içi sorumluluklarını aksatması sonucunda eşler arasında tartışmalar olabilmektedir.



Şekil 2: Kadınların çoklu rol üstlenmesi (Öztürk, 2011:37)

Kadına biçilen rollerin etrafında şekillenen aile ve sosyal ortam kadının işgücüne katılımını etkilemektedir. Çocuk bakımının yanında yaşlı bakımı gibi görevleri de kadının üstlenmesi beklenmekte, erkeğin ise aile geçimini sağlaması beklenmektedir (Önder, 2013:50).

Çalışan kadının anne ve eş olarak çoklu rol üstlenmesi, 3 farklı gerilim ve çatışma sonucunu beraberinde getirmektedir. Bunlar;

- Zaman baskısına dayalı gerilim (Time based conflict)
- Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain based conflict)

- Her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim. (Behavior based conflict)

Kadınların hem iyi bir eş, hem iyi bir anne ve iyi bir çalışan olmayla mücadele etmesi üzerinde baskı yaratmaktadır. Gerilim ve baskının artması yükselme fırsatlarını kaçırmakta ya da gecikmesine yol açmaktadır. Kadınlar türlü mücadeleler ile uğraşmayı göze almalı veya evlenmeyi ertelemeleri hatta düşünmemeleri gerekebilmektedir (Karcıoğlu, Leblebici, 2014:5).

2.3.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algılar

Kadınların kariyerini belirleyen önemli faktörler de bireyin tercih ve algılarıdır. Kadınların toplum içerisindeki benimsemiş oldukları roller kariyerleri üzerinde önemli etki yaratabilmektedir.

Evli kadın çalışanlar aile içerisindeki ve işyerindeki üstlenmiş oldukları sorumlulukları birlikte yürütme konusunda zorluk yaşamaktadırlar. Bazı kadınlar bu zorluk karşısında hem aile hem de iş yaşantısına zaman ayıramayacağını ve iş yaşamında üstlenmiş oldukları sorumlulukların üstesinden gelemeyeceği inancını taşımaktadırlar. Kadının aile hayatının zarara uğratmama isteği ve hem aile hem de iş yaşamını birlikte yürütebileceğine inanmamasındaki özgüven eksikliği işini bırakmasına dahi neden olabilmektedir (Ersarı ve diğerleri, 2016:175). Kadınlar yükselme konusunda istekli olsalar bile, karşılaşmış oldukları engeller karşısında vazgeçebilmektedirler. Çeşitli sebepler olmakla birlikte konunun getireceği polemikleri göze alamamakta, aile yaşamının zarar göreceği düşüncesine kapılabilmektedirler. Bunun yanında çoğu zaman kadınların kendi bireysel yeteneklerini veya eğitimlerini o konuma uygun görmedikleri de olabilmektedir (Taşkın ve Çetin, 2011:21).

İş yaşamında engeller ile karşılaşan kadınlar ancak kendi istekleri ve uğraşları sonucunda zorluklarla mücadele ederek toplumsal önyargıları içselleştirmeden kariyer hedeflerinin peşinden gidebilirler. Cinsiyete dayalı toplumsallaşma süreci sonunda kadınlar kendilerini aynı konumdaki erkekten ayrı algılamaması başarıyı beraberinde getirecektir. Ayrıca eğitim düzeyinin artması ile birlikte kadınlar kendi cam tavanını kırabileceklerdir.

2.3.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınların karşısına çıkan kariyer engellerinden bir tanesi de örgütsel faktörlerden kaynaklanan engellerden oluşmaktadır. İşletmelerin örgüt kültürü ve politikaları, kadına karşı bakış açısı gibi etmenler kadının yükselmesinde örgütsel olarak dikkat çekmektedir. Çalışmamızda örgütsel faktörlerden kaynaklanan engeller; örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentor eksikliği ve resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama çerçevesinde incelemede bulunulacaktır.

2.3.2.2.1. Örgüt Kültürü

Her bireyin kendine özgü özellikleri olduğu gibi her örgütün de kendine özgü özellikleri bulunmaktadır. Örgüt kültürü kavramı; işletme kültürü, şirket kültürü ve ya kurum kültürü ile aynı anlam taşımaktadır. Örgüt kültürü genel olarak; ‘‘ bir grubun dışı uyum sağlama ve iç bütünleşme sorunlarını çözmek için oluşturduğu ve geliştirdiği belirli düzendeki temel varsayımlardır.’’ Örgüt kültürü bireyleri bir arada tutan ortak değerlerdir. Bireyler ve takımlar arasındaki ilişkileri düzenlediği için son derece önemlidir (Köse ve diğerleri, 2001:228). Kadınların kurum içinde eşit şekilde değerlendirilmesi örgüt kültürüne bağlı olarak değişim göstermektedir.

Organizasyonların yapısı toplumsal normlar tarafından şekillenmektedir. Özellikle kadınların geleneksel olarak maskülen yapıdaki mesleklere, organizasyon yapısına dâhil olması ile birlikte organizasyona ilişkin değerlerin de değişmesi beklenmektedir. Aynı şekilde erkeklerin feminen yapıdaki organizasyonlara katılması ile feminen değerleri kabul etmeleri beklenmektedir. Kültürel yapıdaki değerler organizasyon yapısında belirleyici olmakla birlikte organizasyonlar kadın egemenliğine dayalı, erkek egemenliğine dayalı olmak üzere nitelik kazanmaktadır (Temel ve diğerleri, 2006:32).

Toplumun kültürel değerlerindeki farklılığı erkeğe karşı daha toleranslı iken, kadını öncelikleri konusunda düşünmesi için uyarır. Toplum tarafından kadın öfkelenildiğinde hâkimiyetini kaybetmiş, erkek ise gücünü göstermiş, hakkını savunmuş olarak düşünülmektedir (Dolmacı, Türel, 2012:8). Toplumun cinsiyet üstünde oluşturduğu bu yargılar örgütler içerisinde de kullanılmakta ve dolayısı ile kadınların kariyerlerini olumsuz etkilemektedir.

Örgüt kültürünün fonksiyonel/ bütünleştirici yönü artış gösterdiği zaman kadının önündeki kariyer engelleri azalma göstermektedir. Örgütte çalışanların örgütü aile gibi gördüğü anlayış hâkim olursa kadına yönelik oluşturulan görünmeyen engellerin de azaldığı görülmektedir (Ersarı ve diğerleri, 2016: 196). Örgüt içi bireysel becerilerin geliştirilip iyileştirilmesi, bireyler arasında deneyimlerin paylaşılması örgüt kültürü sayesinde gerçekleştirilir (Demirel, Karadal, 2007: 256-257).

İşletmelerdeki örgüt kültürünün cam tavan oluşumunu engelleyici felsefe ile dizayn edilip oluşturulması kariyer açısından cinsiyet eşitsizliğinin önüne geçilmesinde önemli bir etkiye sahiptir (Hoşgör ve diğerleri, 2016:349).

2.3.2.2.2. Örgüt Politikaları

Kadınların kariyer gelişiminde örgüt politikaları fırsat teşkil ettiği gibi engeller de oluşturabilmektedir. Kadınlar işe alım sürecinde çeşitli engeller ile karşılaşmakta ya hiç işe alınmamakta ya da erkek adaylara göre farklı koşullara tabi tutulmaktadır. İş seyahatleri, yurtdışı eğitim programları gibi nedenler ile kadın uygun olsa dahi erkek tercih edilmektedir. Bunun çeşitli nedenleri olmakla birlikte kadınların mutlaka bir problem çıkaracağı düşüncesine inanılmaktadır (Karcıoğlu, Leblebici, 2014).

Kadınların evli ya da hamile olması iş bulma aşamasında engel teşkil edebilmektedir (Öztürk, Bilkay, 2016:93). Kadınların kariyer gelişimini doğrudan etkileyen örgüt politikaları sadece işe alınma sürecinde değil, ücretlendirme, görevlendirme gibi konularda da kendini göstermektedir. Kadınların evli olması, çocuklu olması gibi faktörler örgütlerde engel olarak görüldüğü için birey üzerinde yatırım yapma konusunda kadınlar daha az tercih edilmektedirler.

Kurumlarda yükselmek için performans sisteminin kullanılması, herhangi bir nedenle iş hayatına ara vermesi durumunda negatif etki yaratmaktadır. Kadınların erkek meslektaşlarına göre kariyerinde kesinti yaşama ihtimali daha fazladır (Çaha ve diğerleri, 2016:20).

2.3.2.2.3. Mentor Eksikliği

Mentor kavramı Türk Dil Kurumu sözlüğünde; akıl hocası, danışman, müşavir olarak tanımlanmaktadır (TDK). Danışman ve koç olarak tanımlanabilecek mentorler; genel olarak daha üst konumda yer alan, daha tecrübeli, bilgili ve yaşça daha büyük olan kişilerdir (Çaha ve diğerleri, 2016:21). Kısaca; bireylere rehberlik eden, deneyimsiz kişilere yol gösteren, koçluk yapan olarak adlandırılabilir.

Kariyer gelişimi konusunda mentor ve rol modelin pek çok faydası bulunmaktadır. Mentor her şeyden önce bir yol gösterici olduğu için kişinin kariyer gelişiminde önemli bir yere sahip olmakla birlikte kaynak ve fırsatlara ulaşmada kolaylık sağlamaktadır (Taşkın, Çetin, 2012:22-23). Geçmişte çok fazla önemsenmeyen bu kavram günümüzde hem işletme hem de çalışanlar açısından son derece önemli hale gelmiştir.

Çalışan kadınlara rehberlik edecek, yol gösterecek mentorluk hizmetlerinin yetersizliğinden dolayı kadınlar diğer personeller ile denge kurmakta zorlanmakta, işe nereden başlayacağını bilememektedirler. Mentorluk hizmetlerinden kadınların yararlanmasının artırılması; kadınları hem cesaretlendirecek hem de iletişimde denge kurmalarını kolaylaştıracaktır (Öztürk, Bilkay, 2016:93). Örgütlerde herhangi bir mentorün bulunmamasının olumsuzluğunun yanında, mevcut yol göstericinin erkek olması cam tavan olgusunu negatif yönde etkileyebilmektedir (Hoşgör ve diğerleri, 2016:349).

2.3.2.2.4. İformel İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama

Yönetici pozisyonuna gelebilmek için çeşitli engellerle mücadele etmek zorunda kalan kadınlar; yönetici pozisyonuna gelebilseler dahi erkek meslektaşlarının iletişim ağlarına katılmadıkları için güçleri azalmakta, yönetsel pozisyonlarda ayrımcılık ile karşı karşıya kalmakta, işyerinde rehberden yoksun bırakılmaktadırlar. İletişim ağ üyeleri, terfi edecek adaylara örgütsel politikaları öğrenmede yardımcı olmaktadır. Kariyer tavsiyesi, sosyal destek, kaynak ve işbirliği ile strateji oluşturmada profesyonel destek sağlamakta, iş olanakları, iş performansı, gelir, terfi ve kariyer

tatmini artışı gibi kariyer sonuçlarını olumlu etkileyebilmektedirler (Kulualp, 2015:118).

İletişim ağları sayesinde çalışanlar yönetimde çeşitli düzeylerini nelerin motive ettiğini anlamakta, üst yönetim ile ilgili bilgileri daha rahat öğrenmekte, hangi mevkilerin boş olduğunu, adayların kimler olduğu gibi gizli tutulan soruların dahi cevabını bulmaktadırlar. Erkeklerin kendileri arasında farklı iletişim tarzlarına sahip olması kadınların bu iletişim dışında kalmasına sebep olmaktadır böylece kadınlar örgütü ilgilendiren bilgiler hakkında bilgi sahibi olamamaktadırlar (Taşkın, Çetin, 2012:22). Meslektaşları ile etkin sosyal ilişki kuran bireyler, kariyer ilerletmede önemli bir etkiyi oluşturmaktadırlar. İletişim ağlarında etkin bir şekilde var olan kişiler kariyerlerinde olumlu yönde gelişmeler kaydetmektedirler. Yönetim pozisyonundaki kadınlar; eril veya dişil olmayan, ancak erkek meslektaşları, denetçiler ve üstleri tarafından kabul gören yönetsel stiller geliştirmelidirler (Ragins ve diğerleri, 1998:31-32).

Kurumda başarılı bir yönetici olmak için kadınlar hem örgüt içinde hem de örgütün dışında iletişim ağlarının bir parçası olmalıdır. Erkeklerin kendi aralarında planlamış oldukları kurum dışında da çeşitli aktivitelerde bulunmalıdırlar. Kurumu ilgilendiren önemli bilgilere ulaşmak için bu ağlara katılmanın önemi açıktır. Kadınların kariyer gelişiminde önemli olan destek ve bilgiyi, diğer yöneticiler ile ilişki kurma, cam tavanı aşma açısından oldukça önemlidir.

2.3.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınların kariyer gelişimini etkileyen bir diğer faktör de toplumsal faktörlerden kaynaklanan engellerdir. Kadın yaşadığı toplumda kendine uygun meslek seçerken toplumdaki etkilenmekte ve kendine yönelik oluşturduğu önyargılar sebebi ile mesleklerinde yükselmelerinde kendi engellerini kendileri de oluşturmaktadırlar.

Kadınların kendilerine uygun mesleklerin seçimini etkileyen mesleki ayrım ve toplum tarafından oluşturulmuş önyargılar (stereotipler) yöneticilik mesleğinde yükselip yükselmeme ve bu süreç içinde kararlarını etkileyen önemli mekanizmalardır (Taşkın, Çetin, 2012:23). Çalışmamızda toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller mesleki ayrım ve cinsiyet ile bağdaştırılmış kalıplaşmış önyargılar (stereotipler) olarak incelenecektir.

2.3.2.3.1. Mesleki Ayrım

Meslekler belirlenirken toplumda kadın işi, erkek işi olarak ikiye ayrılıp tanımlanmaktadır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık işgücü piyasalarının en önemli sorunların birini oluşturmaktadır. Cinsiyet rolü; hangi meslek ya da pozisyonun kadın işi hangilerinin erkek işi olduğunu belirlemektedir. Çalışma hayatına başlayabilmenin temel koşulu olan eğitim sürecinde dahi bu durum hissedilmektedir. Toplumsallaşma süreci kadınları yönetmeye yönelik işler yerine uzmanlık gerektiren işlere

yönlendirmektedir. Bunun sonucu olarak da cinsiyete dayalı oluşmuş önyargılarda pekiştirilmektedir (Örücü, Kılıç, 2007:120).

Meslek seçiminde asıl belirleyici olması gereken bireyin beceri ve isteği iken aile ve toplumda yerleşmiş kurallar sebebi ile bireylerin kendi istekleri dışında yönelmelerine neden olunabilmektedir. Meslekler cinsiyetlere göre yatay ve dikey olarak ayrışım göstermektedir. Yatay mesleki ayırımı bazı meslekler kadın bazıları erkek mesleği olarak belirlenmiştir. Yatay mesleki ayırımı genel müdürlük, müfettişlik gibi meslekler erkek işi olarak sınıflandırılırken, sekreterlik, kütüphanecilik, hemşirelik kadına uygun meslekler olarak sınıflandırılmaktadır (Karcıoğlu, Lelebici, 2014:7). Yatay olarak katmanlaşan ve kadın işi, erkek işi olarak gruplandırılan kadın işi düşük statülü, geçici olan herhangi bir güvencesi bulunmayan olarak tanımlanırken erkek işi ise yetkinin ve sorumluluğun olduğu güvenceli olan işlerden oluşmaktadır. Dikey mesleki ayırımı aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkeğin aynı meslekte olup farklı iş pozisyonlarında yer alması olarak tanımlanabilmektedir. Cinsiyete dayalı meslek ayrımcılığını içeren terfi olanaklarından kadınların erkekler kadar yararlanamaması cam tavanın kendisini oluşturmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1222).

Hizmet sektöründe yer alan bankacılık, konaklama, çeşitli eğlence hizmetleri bunlar arasında kadınların satış kadrolarında yer alması ve bunlarda da genç ve bakımlı kişilerin tercih edilmesi cinsiyet ayrımcılığının bu sektörde kadının lehine olduğu gibi görünse de çok fazla yetki ve sorumluluk gerektirmeyen işler oldukları için kadınların mesleki ayrıma uğradıkları apaçıktır (Demir, 2011:767).

Türkiye'nin dâhil olduğu Dünyada cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili yapılan ILO araştırma raporlarına göre küresel işgücü piyasasının, bütününde kadınlar ve erkekler arasındaki eşitsizliğin devam ettiği, kadınların eğitim alanında önemli gelişmeler elde etmesine rağmen çalışma yaşamındaki konumlarına bunun yansımadığını göstermektedir. Gelişmekte olan ekonomilerde kadınların çalışma süreleri erkeklere oranla daha uzun, ücret karşılığı olmayan bakım işlerinde de kadınlar günde dört saat otuz dakika yer alırken erkekler ise bir saat yirmi dakika yer almaktadır. Cinsiyet bazındaki ücret farklılığına dikkat çeken raporda bugünkü eğilimlerin sürmesi halinde ücret açığının kapanması için yetmiş yıldan daha uzun bir süreye ihtiyaç duyulduğu belirtilmiştir (ILO, 2016).

Kurumlarda yetki ve sorumluluk gerektiren zor görevlerin kadına verilmemesi kadının kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Terfi ayrımcılığının giderilmesi kadının kariyer yolunu açacak, yönetici pozisyonuna gelmelerinde artış sağlayacaktır.

2.3.2.3.2. Stereotipler

Cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış ön yargılar literatürde stereotip olarak tanımlanmaktadır. Basmakalıp yargılar; bir grubun en çok hatırlanan özelliklerini ifade eden yargılar olarak da belirtilebilir. Bu yargılar cinsiyet, ırk, etnik grup, yaşanan coğrafi bölgeye ilişkin olabilmektedir. Çalışma hayatında da iyi yöneticilerin erkek olduğuna inanılması, kadınların iş aile arasında çatışma yaşanacağı

düşüncesinden dolayı kadınlara yetki ve sorumluluk daha az verilmekte, yöneticilik pozisyonlarına ise daha az gelmektedirler. Kadın yöneticiler ile ilgili ön yargılar arasında erkekler kadar kariyer konusunda istekli olmadıkları, zorluklar karşısında güçlü olmadıkları, iş seyahatleri, mesai gibi konularda esnek olmayacakları beklenmektedir (Onay, Heptazeler, 2014:78). Bununla birlikte kadınların fiziksel olarak daha güçsüz olduklarına inanılması, aile içindeki sorumluluklarının fazla oluşu sebebiyle iş yaşamında pasif olacaklarının beklentisi gibi basmakalıp yargılar da kadınların cam tavan sendromu yaşamasına sebep olmaktadır (Öztürk, 2017:12).

Toplumsal cinsiyet kalıpları, örgüt içerisindeki kişilerin değerlendirilmesinde etki eden güçlü sınırlamalardır. Kadınlar erkek odaklı olarak görülen alanlarda iyi performans sergileseler dahi bu algılamalar sebebiyle kadın yetkinliklerinin yetersiz değerlendirilmesine sebep olmaktadır (Saadin ve diğerleri, 2016: 577).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

3.1. Literatür Özeti

Literatür araştırması çalışmanın ilk aşamasını oluşturmuş, konu ile ilgili daha önce çalışmış ilgili kaynaklar incelenip değerlendirmeye alınmıştır.

Baxter ve Wright (2000) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study Of The United States, Sweden and Australia’’ adlı çalışmada; Amerika Birleşik Devletleri, İsveç ve Avustralya ülkelerinin verileri karşılaştırılmıştır. Araştırma sonucunda; hiyerarşinin her kademesinde kadına yönelik ayrımcılık tespit edilmiş, özellikle yetki hiyerarşilerinin en üstünde kadınların çok az temsil edildiği sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte üç ülke arasından Amerika Birleşik Devletleri’nde sistematik cam tavan etkileri için güçlü kanıtlar elde edilmemiş ancak İsveç ve Avustralya’ da cam tavanın etkilerine ulaşılmıştır.

Aytaç (2000) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu’’ adlı çalışmada; kadınlar gerek yasal mevzuatta gerekse uygulamalardan kaynaklanan nedenlerle çalışma yaşamının tüm alanlarına katılamamaktadırlar. Kadının işe girmesini ve yükselmesini engelleyen başlıca faktör ‘‘kadının asli görevi eş ve anne’’ olarak algılayan cinsiyetçi toplumsal değerlerin devam etmesidir. Bunun yanında kadınların dezavantajlı konumdan çıkabilmesi için öncelikle olarak geleneksel zihniyetin kırılması gerekmektedir.

Cotter ve diğerleri (2001) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘The Glass Ceiling Effect’’ adlı çalışmada; cinsiyet ve ırk eşitsizliklerini incelemişlerdir. Araştırma sonucunda; kadınlar için cam tavan kanıtı saptanırken, ırk eşitsizliklerinde cam tavan kanıtına rastlanmamışlardır. Cam tavan algısının cinsiyet üzerinde daha çok hissedildiği sonucuna ulaşmışlardır.

Dreher (2003) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work–life Programs on Female Leadership at the Top’’ adlı çalışmada; şirketlerin üst düzey pozisyonlarında yer alan kadınların oranları incelenmiştir. Araştırmada; örneklemdaki şirketlerin üst düzey yönetim pozisyonlarında bulunan kadınların ortalaması %9.38 iken, şirketlerin %11’ inde üst düzey yönetimde kadınların olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Arıkan (2003) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama’’ adlı çalışmada; bankacılık sektöründeki kadın yöneticilerin liderlik davranışı ile erkek yöneticilerin liderlik davranışlarını karşılaştırma yapılmıştır. Çalışma sonucunda; kadın ve erkek şube

müdürlerinin, genel anlamda benzer liderlik davranışı gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır.

Lockwood (2004) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives’’ adlı çalışmada; küresel olarak, kadınların işyerinde liderlik yeteneğinin nispeten kullanılmayan bir kaynak olduğunu tespit etmişlerdir. Bununla birlikte kültürel normlar, stereotipler ve işveren politikaları kadınların ilerlemesini engelleyen önemli etmenlerdir.

Arulampalam ve diğerleri (2004) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Is There a Glass Ceiling over Europe? Exploring The Gender Pay Gap across the Wages Distribution’’ adlı çalışmada; Avrupa’ da cam tavanın tespitine yönelik araştırmada bulunmuşlar ve özel sektörde Fransa ve İtalya’ da cam tavanın varlığını tespit etmişlerdir. Avusturya, Belçika, Danimarka, İrlanda ve Almanya’ da ise daha çok kamu sektöründe cam tavanın varlığı görülmüştür.

Ryan ve Haslam (2005) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions’’ adlı çalışmada; bir erkek veya kadın yönetim kurulu üyesi atanmadan önce ve sonra şirketlerin performanslarını incelemede bulunmuşlardır. Araştırmada; kadınların tepe pozisyona gelmelerinde erkeklerden daha büyük zorluklar ile karşı karşıya kaldıkları ve kadınlar tepe pozisyona gelseler dahi erkeklerden daha fazla ve yoğun bir şekilde eleştiriye maruz kaldıkları tespit edilmiştir.

Özer ve Biçerli (2003-2004) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi’’ adlı çalışmada; kadınların işgücüne katılımını etkileyen unsurları tespit etmeye yönelik 1998-2001 dönemi için yapılmıştır. Araştırmada; teorik beklentilerden farklı olarak işsizlik oranı, enflasyon oranı, imalat sanayiinde ücretler gibi makroekonomik değişkenler ile kaba boşanma oranı gibi değişkenler anlamlı bulunmamıştır. Buna karşılık; istihdam edilen kadın işgücü içinde ücretsiz aile işçilerinin oranı, kadın işgücü içinde ev kadınlarının oranı ve 12⁺ yaş nüfus içinde emeklilerin oranı gibi ağırlıklı olarak gruba özgü değişkenler anlamlı bulunmuştur.

Bayhan ve Aslan (2005) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadın Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Toplumsal Roller Açısından İncelenmesi’’ adlı çalışmada; veriler üniversitedeki akademik birimler ve üniversitelere bağlı hastanelerin yöneticilerinden elde edilmiştir. Çalışma sonucunda; kadın yöneticiler kişi ve ilişki odaklı iken, erkek yöneticiler daha fazla görev odaklı liderlik davranışı göstermekte olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Cohen ve Huffman (2007) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Working for Women? Female Managers and the Gender Gap’’ adlı çalışmada; kadınların yönetimde temsil edilmesinin ücret aralığını azalttığını, yönetici cinsiyet bileşimi ile kadın yöneticilerin görece statüsü arasındaki etkileşimin yerel sanayilerde daha güçlü olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte yüksek statüdeki kadın yöneticilerin, potansiyel etkilerinin çok daha olumlu olduğu tespit edilmiştir.

Karaca (2007) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma’’ başlıklı tezi Konya ilinde faaliyet gösteren banka şubelerine yapılmış ve araştırmada; kadın ve erkek yöneticilerin kadın çalışanlar ve kadın yöneticilere ilişkin toplam tutum puanları ile sadece cinsiyet değişkeni arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir.

Demirbilek (2007) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi’’ adlı çalışmada; cinsiyet ayrımcılığını sosyolojik açıdan incelenmiş ve cinsiyet ayrımcılığı alanları ile bu ayrımcılığı önleme çabaları üzerinde durulmuştur. Araştırmada; gelişmiş ülkelerde cinsiyet ayrımcılığı; kadınların çalışma yaşamında işe alınma, terfide karşılaştıkları engeller ile aynı iş için erkeklere nazaran daha az ücret alma gibi konularda belirginleşirken, gelişmekte olan ülkelere göre daha çok şiddete uğrama, eğitim olanaklarından yararlanamama gibi temel alanlarda gözlemlendiği sonucuna ulaşılmıştır.

Berber ve Eser (2008) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz’’ adlı çalışma ülkemizdeki kadın istihdamının mevcut durumunu ortaya koymak için yapılmış ve Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) verileri farklı açılardan ele alınmıştır. Araştırmada; 2002 yılından itibaren kadın istihdamının azalış eğilimine girdiği tespit edilmiştir. Sektörel açıdan kadınların hala tarım sektöründe daha yoğun istihdam edilmelerine rağmen son yıllarda oranın düştüğü, hizmetler sektöründeki kadın istihdamında önemli artışlar yaşandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bölgesel düzeyde incelendiğinde bu durumun bölgenin gelişmişlik düzeyine göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir.

Gül ve Oktay (2009) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Türkiye’ de ve Dünya’ da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma’’ adlı araştırmada; kadınlara yönelik ayrımcılığın her iş sahasında ve her kademedede ortaya çıktığı, birçok ülkedeki ayrımcılık yasalarına rağmen görülmesi zor engeller biçiminde devam ettiğinin sonucuna ulaşılmıştır.

Dimovski ve diğerleri (2010) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Comparative Analysis Of Mid-Level Women Manager Perception Of The Existence Of ‘‘Glass Ceiling’’ In Singaporean And Malaysian Organizations’’ adlı çalışmada; Singapur ve Malezya’daki şirketlerde cam tavan algısının tespiti amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucuna göre; her iki ülkede de kadın yöneticiler çalışma ortamında cam tavan engelleri ile karşılaştıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Bush ve Holst (2011) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model’’ adlı çalışmada; iki cinsiyet arasındaki cinsiyet farkını analiz etmek amacıyla 2001- 2008 yılları arasındaki Alman sosyo-ekonomik panel çalışmaları baz alınarak hazırlanmıştır. Çalışma; mesleki cinsiyet ayrımcılığının etkisi üzerine odaklanmaktadır. Daha kadınsal bir işte çalışmanın, daha erkeksel bir işte çalışmanın aksine, sadece kadınların ücretlerini olumsuz etkilemektedir.

Negiz ve Yemen (2011) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı’’ adlı çalışmada; yönetim açısından kadına ilişkin algılar temel alınmış ve iki boyutlu bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Birinci boyutta; yönetici kadınların yönetici olma konusunda karşılarında yer alan sorunlar, ikinci boyutta ise; kadın yönetici ile çalışanların kadın yöneticilere ilişkin tutumları tespit edilmiştir. Araştırma sonucunda; Türkiye’ de yönetim kademelerindeki kadın yönetici oranının erkeklere oranla daha az olmasına yol açan sebepler sıralamasının geleneksel yaklaşımla paralel olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Diğer sonuçlar ise; yönetici kadınların yönetim kademelerine gelmelerinde önlerine engel olarak sürülen faktörleri engel olarak görmedikleri ve kadın yönetici ile daha önce çalışan ve ilk kez çalışan erkek personelin kadın yöneticiye ilişkin motive etme, huzur ortamı sağlama, performans ve kuruma katkı sağlama konularında olumlu eğilim içinde oldukları tespit edilmiştir.

Öztürk (2011) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği’’ başlıklı tezi Ankara Üniversitesinde çalışmakta olan öğretim görevlilerine yapılmış ve araştırmada; kadın öğretim elemanlarının diğer meslek gruplarına kıyasla çok fazla cam tavan engeli ile karşı karşıya kalmadıkları sonucuna ulaşılmıştır. Ancak bunun yanı sıra; katılımcıların erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına giremediklerini, mentorluk hizmetlerinden yeterince faydalanamadıkları, örnek olacak yeterince kadın yönetici bulunmadığını, önyargılar sebebi ile kadınların yönetim konusunda adil olmayacağını, yönetim kademelerinde erkeklerin yoğun olarak yer aldıklarını, kadınlara ise üst yönetim kademelerine yükselmeleri için yeterince fırsat verilmediği sonucuna ulaşılmıştır.

Özçatal (2011) tarafından gerçekleştirilen ‘‘Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı’’ adlı çalışma; Tokat İli ve ilçelerinde tekstil-konfeksiyon ve gıda işletmelerinde ücretli çalışan kadın üzerinde gerçekleştirilmiş ve araştırmaya katılan kadınların yarısından fazlası (%54,4) kadın için hayattaki en önemli amacın iyi bir anne ve eş olmak olduğunu belirtirken, %63.4’ ü evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda, çalışmayı ekonomik zorunluluk koşuluna bağlamaktadır. Yine araştırmaya katılan kadınların %52.7’ si çalışma yaşamına katılmayı koca iznine bağlamaktadır. Kadınların çoğu, evlilik ve çocuk sahibi olma durumunda çalışmayı istememektedirler. Kadınların çalışma yaşamına katılımları toplumsal cinsiyet temelli işbölümü ve ataerkillikten kaynağını alan sosyokültürel değerler ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinde gerçekleşmektedir.

Günay ve Bener (2011) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri’’ adlı çalışma; kadınların toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde aile içi yaşamı algılama biçimlerini belirlemek üzere Ankara’ da oturan evli kadınlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Aile içi yaşamda yer alan temel sosyal ve ekonomik faaliyet alanlarına ilişkin ifadelerle kadınların yaş, öğrenim durumu, çalışma durumu ve ailelerin gelir düzeyleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Kadınlar aile içi yaşamı

şekillendirirken toplumsal cinsiyet rolleri çerçevesinde değerlendirmedikleri sonucuna ulaşılmıştır.

Smith ve diğerleri (2012) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development Of The Career Pathways Survey’’ adlı çalışma; Avustralya’daki her düzeydeki kadınların cam tavan ile ilgili inançlarını, nicel karşılaştırma ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; kadınların dört farklı basamaklıp düşünce grubuna dayanan cam tavan konusundaki inançlarına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bunlar; inkâr, direniş, istifa ve kabuldür.

Çetin ve Taşkın (2012) tarafından gerçekleştirilen ; ‘‘Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği’’ adlı makalede; genel olarak çocuk sayıları dışında kadın yöneticilerin cam tavan algıları demografik değişkenlere göre bir farklılık göstermemiş, buna karşın cam tavan aşma stratejilerinde yaş grupları, eğitim durumları ve görev unvanı değişkenlerine göre anlamlı farklılıklar elde edilmiştir.

Bombuwela ve Alwis (2013) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations: Case of Sri Lanka’’ adlı çalışma; cam tavan ve kadın kariyer gelişimi arasında negatif yönlü bir ilişkinin varlığını tespit etmiştir. Ayrıca aile faktörünün, kadınların kariyer gelişimini etkileyen örgütsel, bireysel faktörler kadar etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Bozkaya (2013) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz’’ adlı çalışma; 1988- 2012 dönemi kapsamında Türkiye’ de kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörlerin tespiti için zaman serisi kullanılmıştır. Araştırma sonucunda; Türkiye’ de kadın işgücünün genel ve mesleki eğitim düzeyinin düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte tarımsal üretim yapısının bozulması sonucu köyden kente göç ile daha önce tarımda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kent yaşamında; ev kadını olarak yaşamını sürdürmektedir.

Aras ve Karakiraz (2013) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Zaman Temelli İş-Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma’’ adlı çalışmada; bir devlet üniversitesinde doktora yapan araştırma görevlileri üzerine yapılmış ve zaman temelli iş aile çatışması ile iş tatmini arasında ve düşük başarı hissi ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki saptanmıştır. Araştırma bulgularına göre cinsiyet, medeni durum, çocuk sahibi olma, doktora eğitim aşaması, çalışma alanı (sosyal bilimler veya fen bilimleri) değişkenleri iş tatmini ve düşük kişisel başarı açısından farklılık arz etmemektedir. Zaman temelli iş aile çatışmasının medeni duruma göre farklılık gösterdiği evli olanların bekâr olanlara göre daha fazla çatışma yaşadıkları bulgularına ulaşılmıştır.

Nandy ve diğerleri (2014) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees’’ adlı çalışmada; organizasyon içerisinde yer alan kadınların kariyer gelişimi; kalıplaşmış önyargılar (stereotipler), örgüt içindeki, örgüt dışındaki tehditler gibi etmenler ile kadınlar karşı karşıya

kalmaktadırlar ve kadınların yükselmelerinin önündeki engellerin devam ettiği sonucuna ulaşmışlardır.

Leblebici ve Karcıoğlu (2014) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama’’ başlıklı çalışma; Erzurum ilinde faaliyet gösteren banka şubelerinde yapılmış ve kadın çalışanlar ve kadın yöneticilere ait tutumlar katılımcıların cinsiyetine, medeni durumuna, statüsüne, mesleki deneyimlerine göre farklılık göstermektedir sonucuna ulaşılmıştır.

Kılıç ve Öztürk (2014) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama’’ adlı çalışmada; Türkiye’de kadın istihdamının genel durumu ve kadın istihdamı önündeki engeller incelenmiştir. Araştırma sonucuna göre; eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yeri kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler olduğu tespit edilmiştir.

Alparslan ve diğerleri (2015) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları’’ adlı çalışma; kadınlara işyerinde cinsiyetten kaynaklanan ayrımcılık yapıp yapılmadığı ve kadın çalışanlarının sorunlarını tespit etmek amacıyla Antalya ilinde işletme sahipleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; işverenlerin işe alma ve işten çıkarma konusunda ayrımcılığa yatkın oldukları tespit edilmiştir. Kadınların çocukları için kreş, doğum gibi anne olmaktan kaynaklanan unsurlar sorunlar arasındadır. İşverenler erkek ve kadınlar için farklı tasarımlarda işlerin olması gerektiğine inanmaktadırlar.

Kalkın ve diğerleri (2015) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Cam Tavan Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma’’ adlı çalışmada; katılımcıların demografik özellikleri ile araştırma değişkenleri arasındaki anlamlı farklılıkların tespit edilmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı bir ilişki olmadığı tespit edilmiştir. Ancak demografik faktörler ile cam tavan algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında anlamlı farklılıklara ulaşılmıştır.

Yılmaz ve Zoğal (2015) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği’’ adlı çalışma; kadının işgücüne katılım oranını Türkiye ve Avrupa’daki tarihsel süreç ele alınarak incelenmiştir. Araştırma sonucunda; Türkiye’de yerleşmiş olan ‘‘ Erkek eve bakar, kadın ise çocuk bakımı ile ilgilenir’’ bakış açısının hala günümüzde de devam ettiği sonucuna ulaşmışlardır. Avrupa Birliği’ne ait çocuk sayısı ile kadının işgücüne katılımını gösteren veriler incelendiğinde ise tek çocuk sahibi olan kadınların işgücüne katılımının yüksek olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Erol (2015) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Türkiye’de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri’’ adlı çalışma; TÜİK’ten elde edilen veriler

doğrultusunda gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda; toplam çalışan kadınların yarısından fazlasının kayıt dışı olarak çalıştığı, sosyal güvenceden yararlanamadıkları tespit edilmiştir.

Cevher ve Öztürk (2015) tarafından gerçekleştirilen ‘‘İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma’’ adlı çalışma; kadınların diğer kadınlara uyguladıkları mobbingin nedenleri ve sonuçları belirlenmiştir. Araştırma sonucunda; mobbingin başlıca nedenleri arasında; ‘‘görünüm/güzellik, rekabet, çekememe’’ gibi sebepler ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte kadın yöneticilerin çoğu zaman kadın aslarına karşı oldukça acımasız ve sert olduğu, kendinden güzel ve ilgi çeken bir kadın çalışmanı varsa sıklıkla ona yüklediği araştırma sonuçlarındandır.

Saadin ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Women and Barriers for Upward Career Advancement – A Survey at Perak State Secretariat, Ipoh, Perak’’ adlı çalışmada; kadınların kamu hizmetinin deneyimleri analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda; iş- yaşam dengesi ve toplumsal cinsiyet kalıplarının (stereotipler) kadınlar arasında kariyer gelişiminin önündeki engeller karşısında önemli bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Folke ve Rickne (2016) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests’’ adlı çalışmada; siyasette kadınların yetersiz temsilinin cam tavanın varlığı ile açıklanıp açıklanmayacağını test etmek için gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda cam tavanın; kadınların siyasi güce yükselmesini engelleyen düşünceyi desteklediği tespit edilmiştir.

Öztürk ve Bilkay (2016) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları’’ adlı çalışmada; Türkiye Kamu Hastaneleri kurumunda çalışan kadınlarda cam tavan algısı tespit edilmiştir. Araştırmanın diğer sonuçları ise; çalışan kadınlar, üst düzey yöneticilik yapamayacaklarına katılmamakla birlikte ailevi sorumluluklarını da yükselmelerine engel olarak görmemektedirler.

Ersarı ve diğerleri (2016) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Kadın ve Erkek Bakış Açısıyla Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama’’ adlı çalışma; Erzurum Atatürk Üniversitesinde görev yapmakta olan öğretim üyeleri ile yapılmıştır. Araştırmada; kadın kariyer engelleri ile örgüt kültürü arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmada; örgüt kültürünün fonksiyonel/ bütünleştirici yönü artıkça, kadın kariyer engellerinin azaldığı ve evli çalışanların bekârlara oranla yöneticilik görevinin sorumluluğunu almalarını daha az istediği tespit edilmiştir.

Korkmaz (2016) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu’’ adlı çalışma; çalışan kadınların yöneticilik pozisyonuna gelmelerini engelleyen sorunları incelenmiş ve cam tavan sendromunu gidermeye yönelik stratejiler oluşturulmuştur. Kadınların aile içi sorumluluk, toplumsal önyargılar, fırsat eşitliğinin olmayışı, cinsel kalıplar gibi nedenlerden dolayı maruz kaldıkları cam tavan engelini aşmanın en iyi yolunun özgüven olduğu tespit edilmiştir. Cam tavan

toplumsal ve örgütsel çaba gerektirmenin yanında, kişi bu sorunla baş etmeye öncelikle özgüvenini geliştirmekle başlamalıdır.

Kılıç ve Çakıcı (2016) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi’’ adlı çalışmada; Sağlık Bakanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığında cam tavan algısı karşılaştırmalı olarak ele alınmıştır. Araştırma sonucunda; hem Sağlık hem de Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarında orta düzeyde cam tavan algısı olduğu, cam tavan algısının ‘‘örgüt kültürü’’ boyutunun Milli Eğitim Bakanlığı çalışanlarını, Sağlık Bakanlığı çalışanlarına göre daha fazla etkilediği ve bekâr çalışanların evlilere göre ‘‘kişisel tercih ve algıları’’ konusunda yüksek düzeyde cam tavan algısı yaşadıkları, stereotipler konusunda düşük düzeyde olmakla birlikte evlilerin bekârdan daha çok algıya sahip olduğu, yaş ve iş deneyimi ilerledikçe stereotip algısı pozitif yönde, kişisel tercih algısının negatif yönde değiştiği ve son olarak eğitim durumuna göre cam tavan algısının değişmediği tespit edilmiştir.

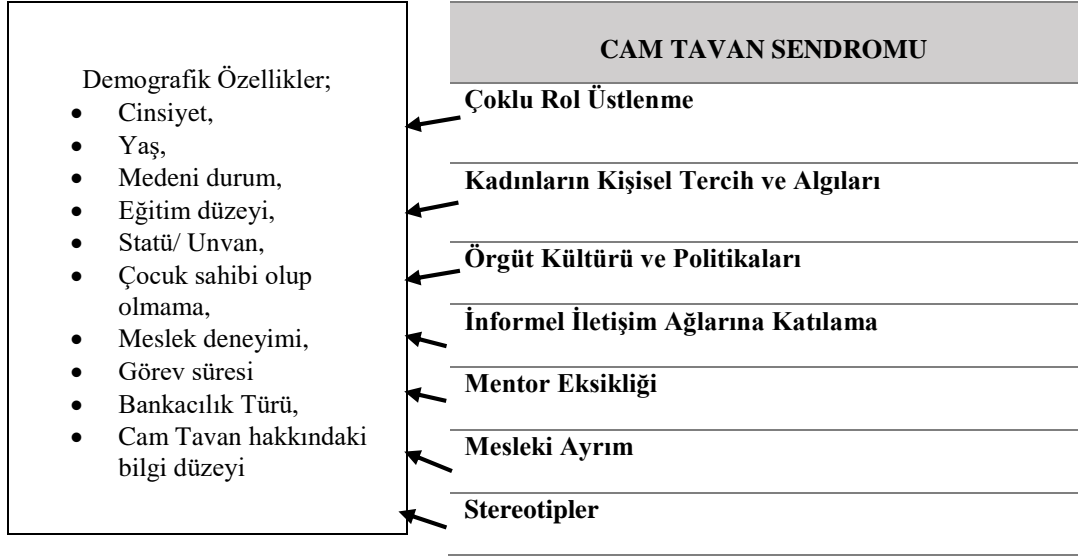
Öztürk (2017) tarafından gerçekleştirilen; ‘‘Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma’’ adlı çalışma mevcut araştırmalar incelenerek sektörlere göre kadınların cam tavan algıları incelenmiştir. Araştırmada; kadınların sektör farkı gözetmeksizin çalıştıkları her alanda üst yönetim kademelerine yükselmelerinde cam tavan sendromu ile karşı karşıya kaldıkları sonucuna ulaşılmıştır.

3.1.1. Araştırma Amacı ve Modeli

Yapılan literatür taraması sonucunda nüfusun yarısını oluşturan kadınların çalışma hayatındaki sayısı giderek artmasına rağmen tepe pozisyonlarda kadınların yeterince yer almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Çalışmamızın ikinci bölümünde cam tavanı oluşturan birçok engelden bahsedilmiştir. Bu engeller genel olarak üç ana başlık altında incelenmiştir. Bireysel, örgütsel, toplumsal sınıflamaya tabi tutulmuştur.

Araştırmada; finans sektörünün önemli kısmını kaplayan bankacılık sektöründe çalışan personelin cam tavan sendromuna ilişkin algı düzeylerini belirlemek, cam tavan sendromunun belirli demografik değişkenlerle ilişkisini ortaya koymak ve bu doğrultuda konuyla ilişkin sorunları saptayarak, çözüm önerileri getirmek amaçlanmıştır.

Çalışmamızın modeli Şekil 3’ de ifade edildiği gibi planlanmıştır. Model oluşturulurken; Cam Tavan Sendromunun alt boyutlarından yararlanılmıştır.



Şekil 3: Araştırmanın Modeli

Son olarak, araştırma için veriler anket tekniği - survey yöntemi ile toplanmıştır.

3.1.2. Araştırmanın Hipotezleri ve Araştırma Süreci

Cam tavan sendromunun demografik özelliklere göre değişim gösterip göstermediğini incelemek amacı ile bankacılık sektöründe çalışan personel üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın hipotezleri aşağıdaki gibidir. Ayrıca araştırmaya katılan banka personelinin cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk durumu, meslek deneyimi, bankacılık türü ve cam tavan hakkındaki bilgi düzeyine göre farklılaşp farklılaşmadığı, buna ilişkin hipotezler ile test edilecektir.

Hipotez 1: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 2: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar yaşa göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 3: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 4: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 5: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar çocuk sahibi olup olmama durumuna göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 6: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 7: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar çalıştığı kurumdaki bankacılık türüne göre farklılık göstermektedir.

Hipotez 8: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar cam tavan hakkında sahip olunan bilgi düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Araştırma süreci aşağıda belirtilmiştir:

1. Literatür İncelemesi
2. Araştırma Örnekleminin Belirlenmesi
3. Araştırma Amacının Ortaya Konulması
4. Anket Sorularının Belirlenmesi
5. Anket Formlarının Düzenlenmesi, İlgili Banka Şubelerine Dağıtılması
6. Verilerin Kodlanması, Düzenlenmesi
7. İstatistiksel Analizlerin Yapılması
8. Bulguların Değerlendirilmesi

Tablo 11: Uygulanan Araştırma Süreci

3.1.3. Araştırma Sınırlılıkları

Araştırmanın uygulama kısmı İzmir ili olarak belirlenmiş olup, İzmir ilinde faaliyet gösteren bankalarda çalışan personele uygulanmıştır. Anket uygulaması için ilgili birimden izin alınmasına rağmen gönüllülük esasına dayalı olduğu için bazı personeller iş yoğunluğu sebebi ile anketi cevaplayamamışlardır. Gerçekleşen bu durum ilk sınırı oluşturmuştur. İzmir Merkezi dışındaki bankalar bütçe gerektirdiğinden, İzmir merkezinde faaliyet gösteren bankalarca oluşturulması diğer bir sınırlılığı oluşturmaktadır.

Anket formundaki soruların cevaplanma konusunda bireylerin farklı algılayış biçimleri ve çalışanların kendi düşüncelerini, işlevlerini ve ya çalıştığı kurumu daha olumlu gösterebilmek adına gerçek dışı cevaplar vermesi de ihtimaller dâhilindedir.

3.1.4. Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemini İzmir ilinde faaliyet gösteren kamu, özel, katılım ve yatırım bankalarında çalışmakta olan banka personeli oluşturmaktadır. Finans sektörünün önemli kısmını bankacılık kesimi oluşturduğu için ve bünyesinde eğitimli, uzman iş gücünü içerdiğinden araştırma örneklemi olarak seçilmiştir. İlgili çalışmalar ve araştırmalar incelendiğinde bankacılık kesiminin önemli kısmını kadınlar oluşturmasına rağmen üst düzey pozisyonda az yer aldıklarının tespiti üzerine, bankacılık sektöründe ‘‘cam tavan’’ sorununun incelenmesinin uygun olacağı görüşünü desteklemiştir.

İzmir merkezinde izin alınan bankaların 46 şubesinde görev yapmakta olan 300 banka çalışanına anketler ulaştırılmıştır. Anket çalışmasının geri dönüşüm oranı; %90.6’dır (300 kişiden 272 kişi). Geri dönen anketlerin tamamı (272 anket), araştırmanın analizlerine dâhil edilmiştir.

3.1.5. Veri Toplama Yöntemi

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında konu ile ilgili daha önceden yapılmış olan benzer araştırma ve çalışmalarda kullanılan soru listelerinden yararlanılmıştır. Araştırmada, ‘‘Cam Tavan’’ ölçeğinin yanı sıra demografik özellikleri içeren kişisel bilgi formu kullanılmıştır.

Cam tavan sendromu ölçeği; toplam 38 maddeden oluşan bir ölçektir ve 5 dereceli likert tipi cevaplanır. Ölçekte yer alan ifadeler; ‘‘Kesinlikle Katılmıyorum, Katılmıyorum, Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, Katılıyorum, Kesinlikle Katılıyorum’’ seçenekleri verilip katılımcı için hangi seçenek uygunsu onu tercih etmesi istenmiştir. Katılımcıların anket yolu ile ifade ettikleri bilgiler derecelendirme ölçeği ile sayısal hale getirilmiştir.

Cam tavan ölçeği; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informel iletişim ağları, mentorluk, mesleki ayırım ve stereotipler olmak üzere 7 alt boyuttan oluşmaktadır. Çoklu rol üstlenme alt boyutu 5, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutu 7, örgüt kültürü ve politikaları alt boyutu 8, informel iletişim ağları alt boyutu 3, mentorluk alt boyutu 2, mesleki ayırım 6 ve stereotipler alt boyutu 7 maddeden oluşmaktadır. Söz konusu alt boyutların maddeleri Tablo 12’ de görülmektedir.

Cam Tavan Boyutları	Soru No
1. Çoklu Rol Üstlenme	1-2-3-4-5
2. Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	6-7-8-9-10-11-12
3. Örgüt Kültürü ve Politikaları	13-14-15-16-17-18-19-20
4. İnfornel İletişim Ağları	21-22-23
5. Mentor Eksikliği	24-25
6. Mesleki Ayrım	26-27-28-29-30-31
7. Stereotipler	32-33-34-35-36-37-38

Tablo 12: Cam Tavan Boyutları ve Soru Listesi

Hazırlanan anket formları, araştırmacı tarafından banka şubelerine ziyaret edilerek gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın amaçları ve içeriği anlatıldıktan sonra, araştırmaya katılmak isteyen banka personeli ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar formları kendileri doldurmuşlardır. Anketler elden toplanarak araştırma gerçekleştirilmiştir.

3.1.6. Verilerin Analizi

Örneklem grubundan elde edilen verilerin analizi, SPSS (Statistical Package Fort The Social Sciences) 23.0 Sosyal Programlar için İstatistik Paket Programı aracılığı ile analiz edilmiş, elde edilen bulgular tablolar ile gösterilmiştir.

3.2. Araştırma Verileri ve Bulguları

Araştırmamızda banka sektöründe çalışanların cam tavan sendromu ile ilgili ifadelerle yönelik ölçmek için kullanılan bir soru formudur. Soru formu; Ayşe Karaca'nın Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlanmış olduğu "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma" başlıklı tezinden alınmıştır. Boyutları ayrı ayrı ölçen ölçek yerine soru formu olarak değerlendirilip geçerlilik testi yapılmamasına karar verilmiştir.

Çalışmanın bu kısmında elde edilen veriler SPSS 23.0 programı ile analizi sonucunda elde edilen verilerin istatistiksel analiz sonuçları yer almaktadır.

3.2.1. Demografik Özelliklere İlişkin Bulgular

Araştırma örnekleminin demografik değişkenlere göre dağılımlarına ilişkin frekans ve yüzdeler aşağıdaki Tablo 13' te sunulmuştur.

	n		%Yüzde			
Cinsiyet						
Kadın	149		%54.8			
Erkek	123		%45.2			
	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%Yüzde	n	%Yüzde	n	%Yüzde
Yaş						
21-30	43	%28.9	22	%17.9	65	%23.9
31-40	70	%47	62	%50.4	132	%48.5
41-50	35	%23.5	37	%30.1	72	%26.5
51 ve üzeri	1	%0.7	2	%1.6	3	%1.1
Medeni Durum						
Evli	96	%64.4	86	%69.9	182	%66.9
Bekâr	53	%35.6	37	%30.1	90	%33.1
Eğitim Düzeyi						
Lise	3	%2	6	%4.9	9	%3.3
Ön lisans	2	%1.3	6	%4.9	8	%2.9
Lisans	119	%79.9	89	%72.4	208	%76.5
Yüksek Lisans	24	%16.1	22	%17.9	46	%16.9
Doktora	1	%0.7	0	%0	1	%0.4
Unvan/ Statü						
Bölge Müdürü	2	%1.3	3	%2.4	5	%1.8
Şube Müdürü	8	%5.4	7	%5.7	15	%5.5
Müdür Yardımcısı	11	%7.4	12	%9.8	23	%8.5
Yönetici	14	%9.4	19	%15.4	33	%12.1
Portföy Yönetmeni	25	%16.8	18	%14.6	43	%15.8
Operasyon Yönetmeni	8	%5.4	4	%3.3	12	%4.4
Uzman	11	%7.4	13	%10.6	24	%8.8
Operasyon Memuru	18	%12.1	17	%13.8	35	%12.9
Satış	21	%14.1	21	%17.1	42	%15.4
Müşteri Temsilcisi	10	%6.7	3	%2.4	13	%4.8
Gişe Memuru	21	%14.1	6	%4.9	27	%9.9

	Kadın		Erkek		Toplam	
	n	%Yüzde	n	%Yüzde	n	%Yüzde
Çocuk Durumu						
Çocuğum Yok	56	%37.6	37	%30.1	93	%34.2
1	59	%39.6	48	%39.0	107	%39.3
2	32	%21.5	36	%29.3	68	%25
3 ve üzeri	2	%1.3	2	%1.6	4	%1.5
Mesleki Deneyim						
1-5	33	%22.1	20	%16.3	53	%19.5
6-10	49	%32.9	31	%25.2	80	%29.4
11-15	31	%20.8	42	%34.1	73	%26.8
16-20	24	%16.1	16	%13	40	%14.7
21 ve üzeri	12	%8.1	14	%11.4	26	%9.6
Çalıştığı Kurumdaki Görev Süresi						
1-5	65	%43.6	42	%34.1	107	%39.3
6-10	47	%31.5	48	%39.2	95	%34.9
11-15	20	%13.4	22	%17.8	42	%15.4
16-20	11	%7.4	7	%5.6	18	%6.6
21 ve üzeri	6	%4	4	%3.2	10	%3.7
Banka Türü						
Kamu	41	%27.5	31	%25.2	72	%26.5
Özel	64	%43	36	%29.3	100	%36.8
Katılım	17	%11.4	34	%27.6	51	%18.8
Yatırım	27	%18.1	22	%17.9	49	%18
Cam Tavan Hakkında Sahip Olunan Bilgi Düzeyi						
Az	49	%32.9	73	%59.3	122	%44.9
Orta	64	%43	41	%33.3	105	%38.6
Çok	36	%24.2	9	%7.3	45	%16.5

Tablo 13: Örneklemin Demografik Özelliklere Göre Dağılımı

Örneklemin %54.8'i kadın %45.2'si erkektir. Örneklemin %23.9'u 21-30 yaş, %48.5'i 31-40 yaş, %26.5'i 41-50 yaş, %1.1'i 51 ve üzeri yaş grubundadır. Örnekleimde yer alan kadınların; %28.9'u 21-30 yaş, %47'si 31-40 yaş, %23.5'i 41-50 yaş ve %0.7' si 51 ve üzeri yaş grubundadır. Örnekleimde yer alan erkeklerin ise; %17.9' su 21-30 yaş, %50.4'ü 31-40 yaş, %30.1'i 41-50 yaş ve %1.6'sı 51 ve üzeri yaş grubundadır.

Araştırma örnekleminin %66.9' u evli, %33.1' i bekâr olduğunu belirtmişlerdir. Örnekleimde yer alan kadınların %64.4'ü evli, %35.6'sı bekârdır. Erkeklerin ise %69.9'u evli, %30.1'i bekârdır.

Örneklemin %3.3'ü lise, %2.9' u ön lisans, %76.5'i lisans, %16.9'u yüksek lisans ve %0.4'ü doktora mezunudur. Örnekleimde yer alan kadınların; %2'si lise, %1.3'ü ön lisans, %79.9'u lisans, %16.1'i yüksek lisans ve %0.7'si doktora mezunudur. Erkek katılımcıların; %4.9'u lise, %4.9'u ön lisans, %72.4'ü lisans ve %17.9'u yüksek lisans mezunudur.

Banka personelin; %1.8'i bölge müdürü, %5.5'i şube müdürü, %8.5'i müdür yardımcısı, %12.1'i yönetici, %15.8'si portföy yönetmeni, %4.4' ü operasyon yönetmeni, %8.8'i uzman, %12.9' u operasyon memuru, %15.4' ü satış, %4.8'i müşteri temsilcisi ve %9.9' u gişe memuru olarak çalışmaktadırlar. Örnekleimde yer alan kadınların; %1.3'ü bölge müdürü, %5.4'ü şube müdürü, %7.4'ü müdür yardımcısı, %9.4'ü yönetici, %16.8'i portföy yönetmeni, %5.4'ü operasyon yönetmeni, %7.4'ü uzman, %12.1'i operasyon memuru, %14.1'i satış, %6.7'si müşteri temsilcisi ve %14.1'i gişe memuru olarak çalışmaktadır. Örnekleimde yer alan erkeklerin; %2.4'ü bölge müdürü, %5.7'si şube müdürü, %9.8'i müdür yardımcısı, %15.4'ü yönetici, %14.6'sı portföy yönetmeni, %3.3'ü operasyon yönetmeni, %10.6'sı uzman, %13.8'i operasyon memuru, %17.1'i satış, %2.4'ü müşteri temsilcisi ve %4.9'u gişe memuru olarak çalışmaktadır.

Örneklemin %34.2' si çocuk sahibi olmadıklarını, %39.3'ü 1 çocuk, %25'i 2 çocuk ve %1.5'i 3 ve üzeri çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Örnekleimde yer alan kadınların %37.6'sı çocuk sahibi olmadıklarını, %39.6'sı 1 çocuk, %21.5'i 2 çocuk ve %1.3'ü 3 ve üzeri çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Örnekleimde yer alan erkeklerin ise; %30.1'i çocuk sahibi olmadıklarını, %39'u 1 çocuk, %29.3'ü 2 çocuk ve %1.6'sı 3 ve üzeri çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir.

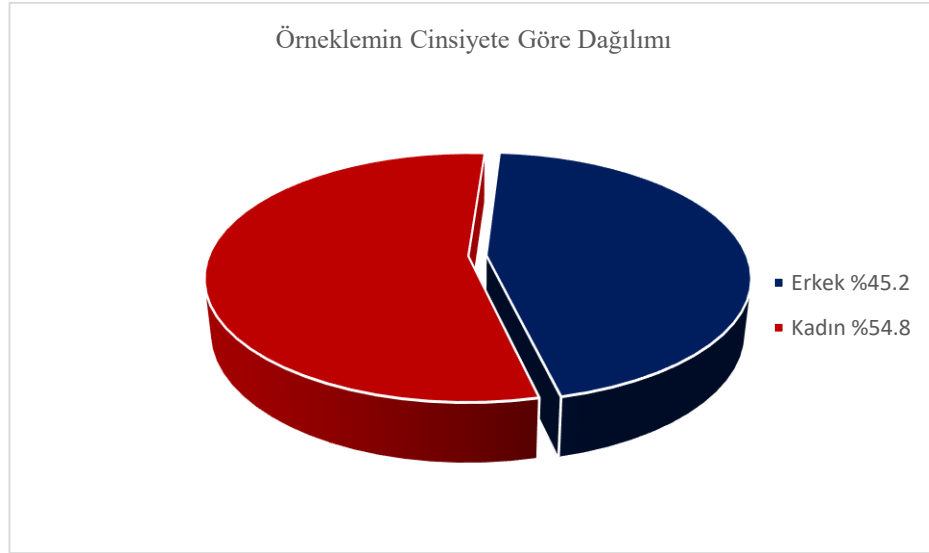
Örneklemin %19.5'i 1-5 yıl arası, %29.4'ü 6-10 yıl arası, %26.8' i 11-15 yıl arası, %14.7'si 16-20 yıl arası ve %9.6'sı 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahiptirler. Örnekleimde yer alan kadınların; %22.1'i 1-5 yıl arası, %32.9'u 6-10 yıl arası, %20.8'i 11-15 yıl, %16.1'i 16-20 yıl ve %8.1'i 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahiptir. Örnekleimde yer alan erkeklerin ise; %16.3'ü 1-5 yıl arası, %25.2'si 6-10 yıl, %34.1'i 11-15 yıl, %13'ü 16-20 yıl ve %11.4'ü 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahiptir.

Örneklemin %39.3'ü 1-5 yıl arası, %34.9' u 6-10 yıl arası, %15.4' ü 11-15 yıl arası, %6.6'sı 16-20 yıl arası ve %3.7'si 21 ve üzeri yıldır aynı kurumda görev yapmaktadırlar. Örnekleminde yer alan kadınların; %43.6'sı 1-5 yıl arası, %31.5'i 6-10 yıl arası, %13.4'ü 11-15 yıl arası, %7.4'ü 16-20 yıl arası ve %4'ü 21 ve üzeri yıldır kurumda çalışmaktadırlar. Örnekleminde yer alan erkeklerin; %34.1'i 1-5 yıl arası, %39.2'si 6-10 yıl, %17.8'i 11-15 yıl, %5.6'sı 16-20 yıl, %3.2'si 21 ve üzeri yıldır kurumda çalışmaktadırlar.

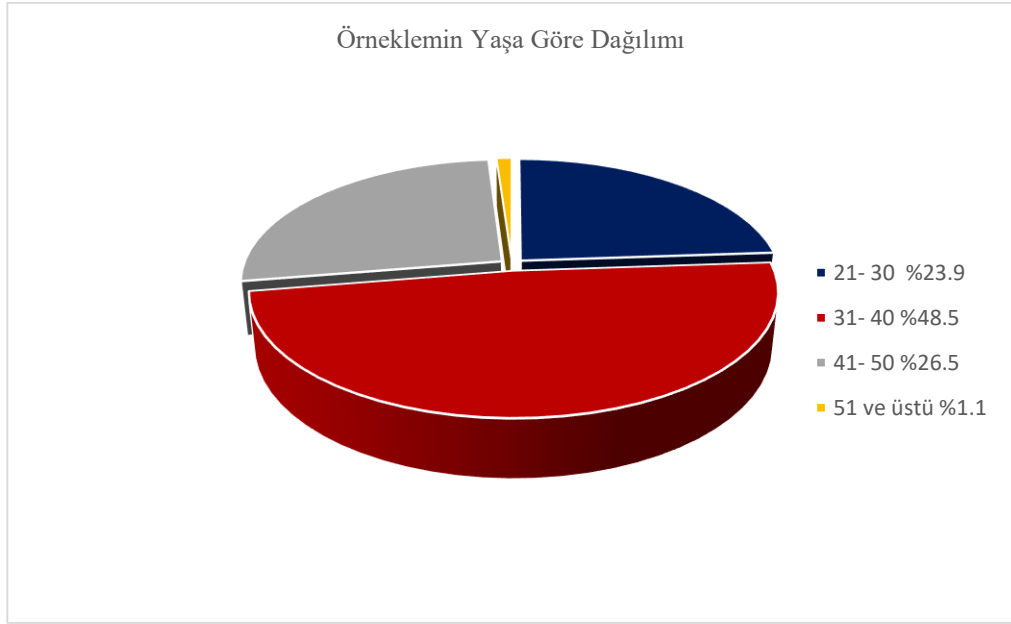
Örneklemin %26.5'i kamu, %36.8'i özel, %18.8'i katılım ve %18'i yatırım bankasıdır. Örnekleminde yer alan kadınların; %27.5'i kamu, %43'ü özel, %11.4'ü katılım ve %18.1'i yatırım bankasında görev yapmaktadır. Örnekleminde yer alan erkeklerin; %25.2'si kamu, %29.3'ü özel, %27.6'sı katılım ve %17.9'u yatırım bankasında görev yapmaktadır.

Örneklemin cam tavan hakkındaki bilgi düzeyi; %44.9'u az, %38.6'sı orta ve %16.5'i çok olarak belirtmişlerdir. Örnekleminde yer alan kadınların cam tavan hakkındaki bilgi düzeyi; %32.9' u az, %43'ü orta ve %24.2'si çok olarak belirtmişlerdir. Örnekleminde yer alan erkeklerin cam tavan hakkındaki bilgi düzeyi; %59.3'ü az, %33.3'ü orta ve %7.3'ü çok olarak belirtmişlerdir.

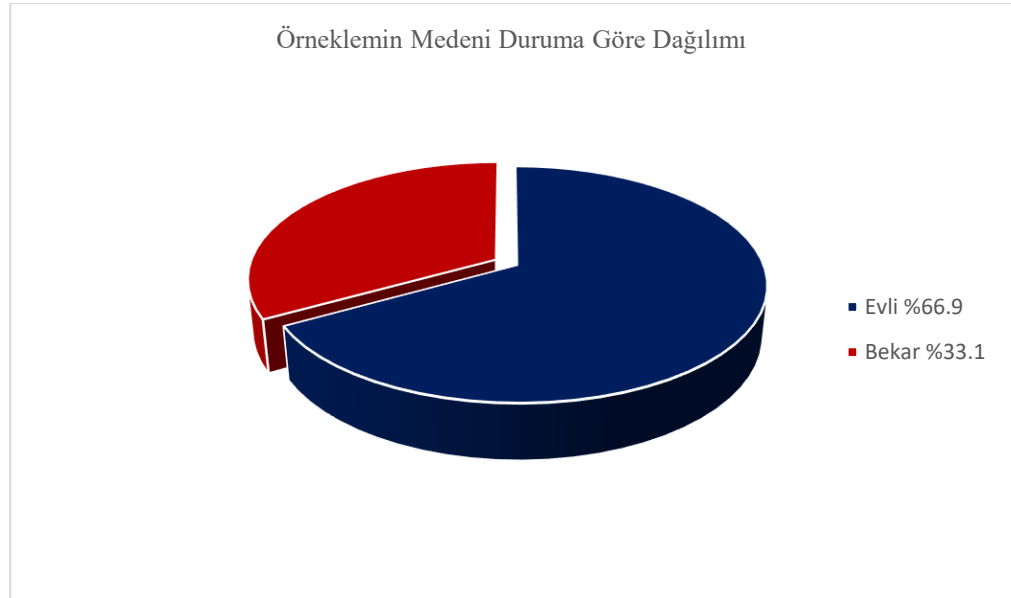
Örneklemin oluşturulan katılımcıların, anket formunun yer alan ‘‘Demografik Sorular’’ kısmında yer alan sorulara verdikleri yanıtların dağılımlarına ilişkin şekillere aşağıda yer verilmektedir (Şekil 4 – Şekil 11).



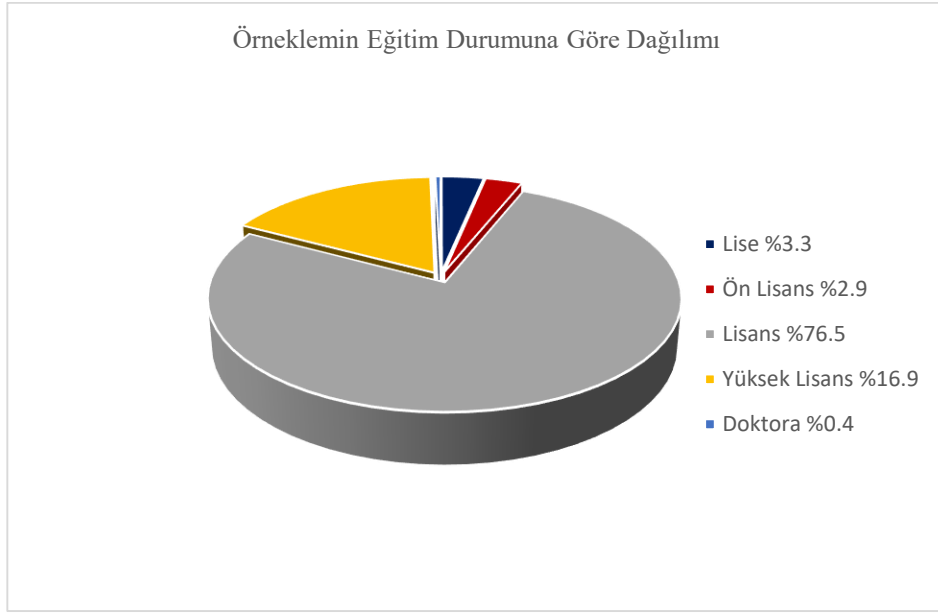
Şekil 4: Örneklemin Cinsiyete Göre Dağılımı



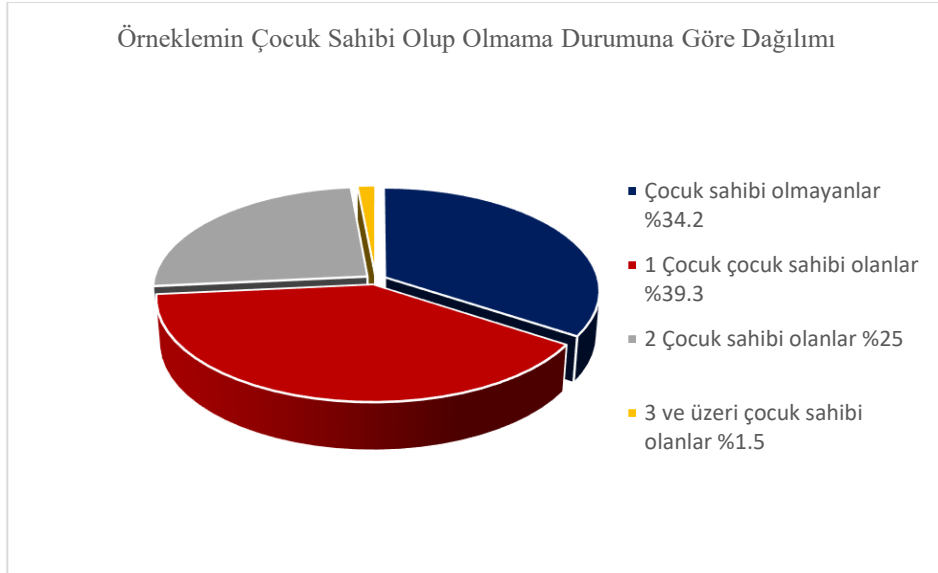
Şekil 5: Örneklemin Yaşa Göre Dağılımı



Şekil 6: Örneklemin Medeni Duruma Göre Dağılımı

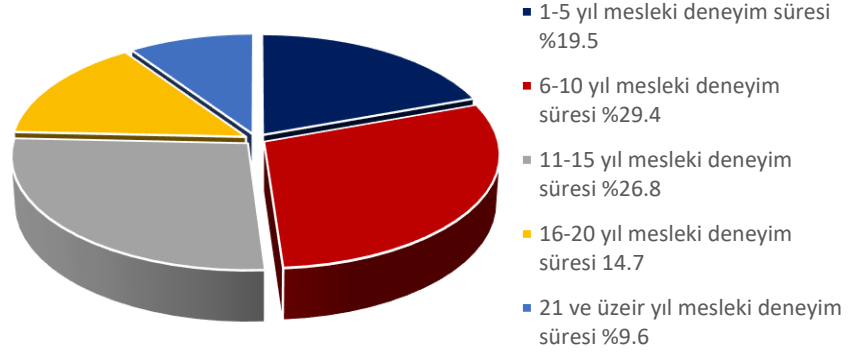


Şekil 7: Örneklemin Eğitim Durumuna Göre Dağılımı



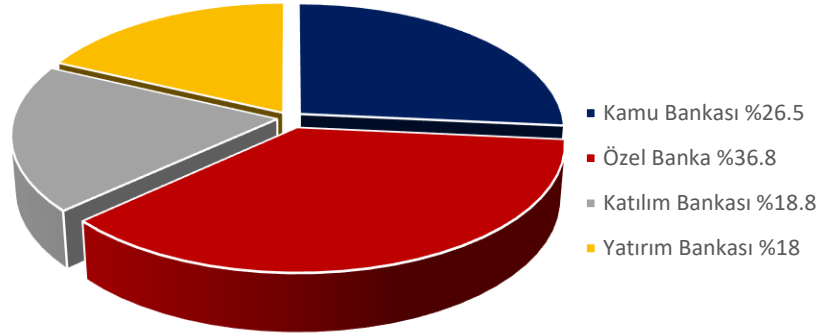
Şekil 8: Örneklemin Çocuk Sahibi Olup Olmama Durumuna Göre Dağılımı

Örneklemin Mesleki Deneyim Süresine Göre Dağılımı

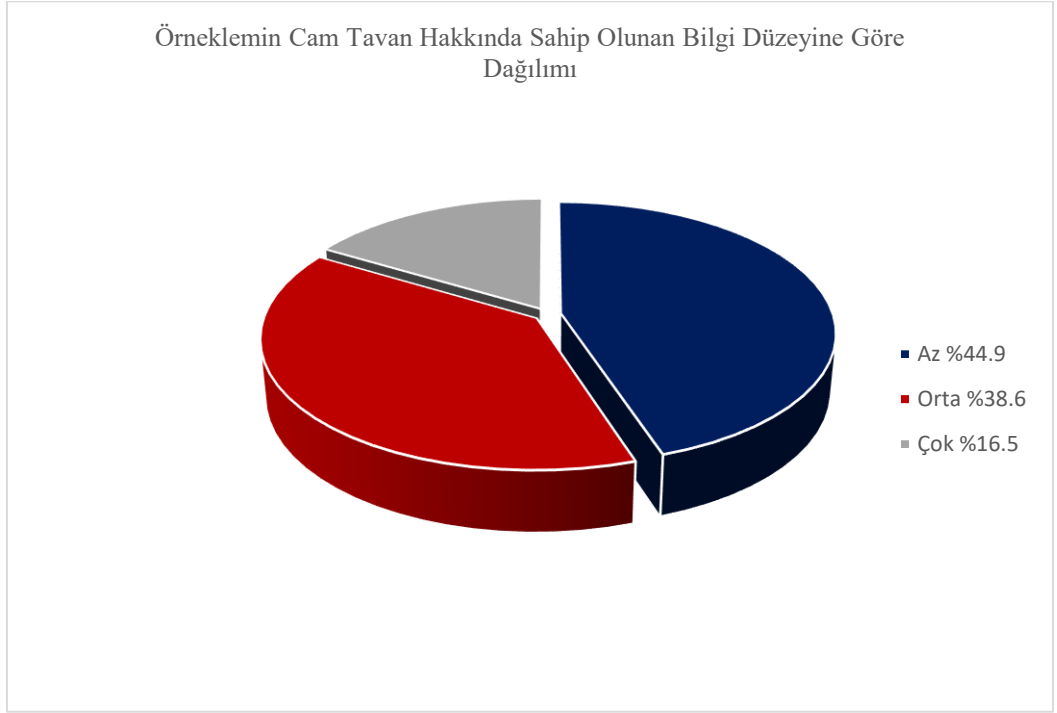


Şekil 9: Örneklemin Mesleki Deneyim Süresine Göre Dağılımı

Örneklemin Banka Türüne Göre Dağılımı



Şekil 10: Örneklemin Banka Türüne Göre Dağılımı



Şekil 11: Örneklemin Cam Tavan Hakkında Sahip Olunan Bilgi Düzeyine Göre Dağılımı

3.2.2. Araştırma Kullanılan Ölçeğin Güvenirlik Analizi

3.2.2.1. Cam Tavan Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Cam tavan ölçeğine ilişkin güvenirlik bilgileri aşağıda yer almaktadır. Orijinal ölçek 7 alt boyut aşağıda yer alan Tablo 14' te görülmektedir.

ALT ÖLÇEKLER	Madde Sayısı	N	ÖLÇEK			
			Ortalama	Varyans	S.Sapma	Alpha
Çoklu Rol Üstlenme	5	272	17,61	17,54	4,18	,76
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	7	272	25,33	24,34	4,93	,78
Örgüt Kültürü ve Politikaları	8	272	24,82	28,90	5,37	,70
İnformel İletişim Ağları	3	272	8,66	6,72	2,59	,62
Mentor Eksikliği	2	272	5,94	2,60	1,61	,22
Mesleki Ayrım	6	272	18,15	11,40	3,37	,42
Stereotipler	7	272	26,11	40,89	6,39	,92

Tablo 14: Cam Tavan Alt Ölçeklerinin İç Tutarlılık Katsayıları

Güvenirlik, ölçekte yer alan değişkenlerin birbiri ile uyum ve tutarlılığını ifade etmektedir. Cronbach alpha katsayısı 0 ve 1 değerleri arasında değişmektedir. Cronbach alpha değerinin keşfedici araştırmalarda sınırı %60'a kadar çekilebilmektedir (Kurtuluş,2010:184). Tablo 14' ten görüleceği gibi; cam tavan alt ölçeklerinin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alpha) çoklu rol üstlenme boyutu; 0,76, kadınların kişisel tercih ve algıları boyutu; 0,78, örgüt kültürü ve politikaları boyutu; 0,70, informal iletişim ağları boyutu; 0,62, mentor eksikliği boyutu; 0,22, mesleki ayrım boyutu; 0,42 ve stereotipler boyutu; 0,92 şeklindedir.

Alpha katsayısına bağlı olarak ölçeğin güvenirligi: $0.00 < \alpha < 0.40$ ise güvenilir değil, $0.41 < \alpha < 0.60$ güvenirligi düşük, $0.61 < \alpha < 0.80$ oldukça güvenilir ve $0.81 < \alpha < 1,00$ ise yüksek derecede güvenilirdir (Yaşar, 2014:63). İnfomal iletişim ağları boyutunun diğer kabul edilen boyutlara nazaran daha düşük olmakla birlikte, sosyal bilimler için kabul edilebilir düzeydedir. Mentorluk alt ölçeğinin düşük bir güvenirlilik düzeyine sahip olması (0,22); bu boyutun (2)madde sayısının azlığı ile açıklanabilir. Mentorluk alt boyutunda 2 madde bulunduğu için güvenirlilik analizi yapılmamıştır. Mesleki ayrım alt ölçeğinin, düşük bir güvenirlige sahip olması, bu boyutta yer alan maddelerin katılımcılar tarafından yeterince anlaşılammış olmasıyla açıklanabilir.

Ölçeğin tamamına ilişkin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı ise ,87 olarak hesaplanmıştır. Ölçüt değerlerine bakıldığında yüksek bir güvenirlilik katsayısına sahip olduğu görülmektedir. Mentorluk ve mesleki ayrım alt boyutunda yer alan maddeler güvenirlilik değerini düşürdüğü için analizlerden çıkarılmıştır.

3.2.3. Cam Tavan Ölçeğinin Demografik Değişkenlerle İlişkisi ve Hipotezlerin Testi

Araştırmamızın bu bölümünde örneklemin, demografik sorulara verdiği yanıtlar toplam tutum puanlarına verdikleri ifadeler ile karşılaştırılacaktır. Böylece hipotezlerin testi gerçekleştirilmiş olacaktır. Aşağıda hipotezlere ilişkin yapılan istatistiksel analizler ve sonuçlara yer verilecektir.

3.2.3.1. Cinsiyet ve Cam Tavan

H₀: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar cinsiyete göre farklılık göstermemektedir

H₁: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Çoklu Rol Üstlenmesine İlişkin Tutumlar	Kadın	149	19,28	3,63	8,07	0,000
	Erkek	123	15,58	3,91		
Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarına İlişkin Tutumlar	Kadın	149	27,50	4,30	9,10	0,000
	Erkek	123	22,70	4,34		
Örgüt Kültürü ve Politikalarına İlişkin Tutumlar	Kadın	149	23,71	5,86	-3,83	0,000
	Erkek	123	26,16	4,38		
İnformel İletişim Ağlarına İlişkin Tutumlar	Kadın	149	8,40	2,71	-1,82	0,070
	Erkek	123	8,97	2,41		
Stereotiplere İlişkin Tutumlar	Kadın	149	29,24	4,24	10,55	0,000
	Erkek	123	22,30	6,51		

Tablo 15: Cam Tavan Engelleri ile Cinsiyet Değişkeni Arasındaki Fark Kontrolü

Kadınların ve erkeklerin, cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağımsız Örneklem için, T Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre kadınlar ve erkeklerin cam tavanın alt boyutlarından; çoklu rol üstlenme ($p < 0,05$), kadınların kişisel tercih ve algıları ($p < 0,05$), örgüt kültürü ve politikaları ($p < 0,05$) ve stereotipler ($p < 0,05$) boyutlarında farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, kadınların çoklu rol üstlenme puan ortalamasının (19,28), erkeklerin çoklu

rol üstlenme puan ortalamasından (15,58), kadınların kişisel tercih ve algıları puan ortalamasının (27,50), erkeklerin kadınların kişisel tercih ve algıları puan ortalamasından (22,70), kadınların stereotipler puan ortalamasının (29,24), erkeklerin stereotipler puan ortalamasından (22,30) istatistiksel olarak anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır. Ayrıca erkeklerin örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamasının (26,16), kadınların örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamasından (23,71), anlamlı düzeyde yüksek olduğu saptanmıştır.

3.2.3.2. Yaş ve Cam Tavan

Ho: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar yaşa göre farklılık göstermemektedir

H1: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar yaşa göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Yaş	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arası	56,143	3	18,714	1,068	,363
	Grup İçi	4698,323	268	17,531		
	Toplam	4757,467	271			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arası	124,233	3	41,411	1,714	,164
	Grup İçi	6474,322	268	24,158		
	Toplam	6598,555	271			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları	Gruplar Arası	88,902	3	29,634	1,025	,382
	Grup İçi	7745,271	268	28,900		
	Toplam	7834,173	271			
İnformel İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar Arası	33,474	3	11,158	1,671	,174
	Grup İçi	1789,409	268	6,677		
	Toplam	1822,882	271			
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	Gruplar Arası	119,901	3	39,967	,977	,404
	Grup İçi	10962,007	268	40,903		
	Toplam	11081,908	271			

Tablo 16: Cam Tavan Engelleri ile Yaş Değişkeni Arasındaki Fark Kontrolü

Yaş gruplarının, cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informel iletişim

ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre yaş grupları arasında cam tavan alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarında herhangi bir farklılaşmaya rastlanmamıştır. Anova testinin sonuçları Tablo 16’ da gösterilmiştir.

3.2.3.3. Medeni Durum ve Cam Tavan

Ho: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar medeni duruma göre farklılık göstermemektedir.

H1: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
Çoklu Rol Üstlenmesine İlişkin Tutumlar	Evli	182	17,32	4,19	-1,628	0,105
	Bekâr	90	18,20	4,13		
Kadınların Kişisel Tercih ve Algılarına İlişkin Tutumlar	Evli	182	25,15	4,82	-,832	0,406
	Bekâr	90	25,68	5,15		
Örgüt Kültürü ve Politikalarına İlişkin Tutumlar	Evli	182	25,17	5,44	1,557	0,121
	Bekâr	90	24,10	5,19		
İnformal İletişim Ağlarına İlişkin Tutumlar	Evli	182	8,78	2,66	1,121	0,263
	Bekâr	90	8,41	2,43		
Stereotiplere İlişkin Tutumlar	Evli	182	25,97	6,47	-,471	0,638
	Bekâr	90	26,36	6,25		

Tablo 17: Cam Tavan Engelleri ile Medeni Durum Arasında Fark Kontrolü

Evli ve bekârların, cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Bağımsız Örneklemeler için, T Testi (Independent Samples Test) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre evli ve bekârların, cam tavan alt boyutlarından aldıkları puan ortalamalarında herhangi bir farklılaşma gözlenmemiştir. T Testi sonuçları Tablo 17’ de görülmektedir.

3.2.3.4. Eğitim Durumu ve Cam Tavan

H₀: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar eğitim durumuna göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Eğitim Durumu	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arası	400,571	3	133,524	8,219	,000
	Grup İçi	4353,896	268	16,246		
	Toplam	4757,467	271			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arası	131,180	3	43,727	1,812	,145
	Grup İçi	6467,375	268	24,132		
	Toplam	6598,555	271			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları	Gruplar Arası	197,278	3	65,759	2,308	,077
	Grup İçi	7636,895	268	28,496		
	Toplam	7834,173	271			
İnformel İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar Arası	23,256	3	7,752	1,154	,328
	Grup İçi	1799,626	268	6,715		
	Toplam	1822,882	271			
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	Gruplar Arası	631,774	3	210,581	5,400	,001
	Grup İçi	10450,164	268	38,993		
	Toplam	11081,908	271			

Tablo 18: Cam Tavan Engelleri ile Eğitim Durumu Arasında Fark Kontrolü

Eğitim durumu, cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informel iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre eğitim durumunun cam tavan alt boyutlarından; çoklu rol üstlenme (F:8,219, p=,000) ve stereotipler (F:5,400 p=,001) boyutlarına ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılaşma olduğu görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan olduğunu anlamak için Tukey çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlara göre; *çoklu rol üstlenme* boyutu için, eğitim durumundaki anlamlı farklılaşmanın lise grubunun puan ortalamasının, lisans grubu puan ortalamasından ve yüksek lisans grubu puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Ön lisans grubu puan ortalamasının da, lisans grubu puan ortalamasından ve yüksek lisans puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur.

Yine sonuçlara göre, *stereotipler* boyutu için, eğitim durumundaki anlamlı farklılaşmanın lise grubu puan ortalamasının, lisans grubu puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Ön lisans grubu puan ortalamasının, lisans grubu puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Ancak *stereotipler* boyutu için, yüksek lisans öğrenimine sahip grupla, diğer gruplar arasında herhangi bir farklılaşma yoktur. Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları Tablo 18.1’ de özetlenmiştir.

	Eğitim Durumu		Ortalama Farkı	p
Çoklu Rol Üstlenme	Lise	Ön lisans	,361	,998
		Lisans	-4,75*	,003
		Yüksek Lisans	-5,08*	,003
	Önlisans	Lise	-,361	,998
		Lisans	-5,11*	,003
		Yüksek Lisans	-5,44*	,003
	Lisans	Lise	4,75*	,003
		Önlisans	5,11*	,003
		Yüksek Lisans	-,326	,959
	Yüksek Lisans	Lise	5,08*	,003
		Önlisans	5,44*	,003
		Lisans	,326	,959
Stereotipler	Lise	Ön lisans	-,166	1,000
		Lisans	-6,34*	,016
		Yüksek Lisans	-5,28	,095
	Önlisans	Lise	,166	1,000
		Lisans	-6,18*	,032
		Yüksek Lisans	-5,11	,142
	Lisans	Lise	6,34*	,016
		Önlisans	6,18*	,032
		Yüksek Lisans	1,06	,716
	Yüksek Lisans	Lise	5,28	,095
		Ön lisans	5,11	,142
		Lisans	-1,06	,716

Tablo 18.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Eğitim Durumuna Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)

3.2.3.5. Çocuk Durumu ve Cam Tavan

H₀: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar çocuk durumuna göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar çocuk durumuna göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Çocuk Durumu	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arası	121,215	3	40,405	2,337	,074
	Grup İçi	4633,252	268	17,288		
	Toplam	4754,467	271			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arası	197,173	3	65,724	2,752	,043
	Grup İçi	6401,382	268	23,886		
	Toplam	6598,555	271			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları	Gruplar Arası	41,334	3	13,778	,474	,701
	Grup İçi	7792,839	268	29,078		
	Toplam	7834,173	271			
İnformel İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar Arası	20,140	3	6,713	,998	,394
	Grup İçi	1802,742	268	6,727		
	Toplam	1822,882	271			
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	Gruplar Arası	331,562	3	110,521	2,755	,043
	Grup İçi	10750,346	268	40,113		
	Toplam	11081,908	271			

Tablo 19: Cam Tavan Engelleri ile Çocuk Durumu Arasında Fark Kontrolü

Çocuk durumu, cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informel iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşıp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre çocuk durumu cam tavanın alt boyutlarından, kadınların kişisel tercih ve algıları (F:2,752, p=,043) ve stereotipler (F:2,755, p=,043) boyutlarında farklılaştığı görülmüştür. Farklılaşmanın hangi gruplardan olduğunu anlamak için Tukey çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlara göre; kadınların kişisel tercih ve algıları boyutu için, çocuk durumundaki anlamlı farklılaşmanın, çocuk sahibi olmayan grubun puan ortalamasının, 2 çocuk sahibi olduğunu belirten grubun puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, 2 çocuk sahibi olanların *kadınların kişisel tercih ve algıları* puan ortalamasının, çocuk sahibi olmayanların *kadınların kişisel tercih ve algıları* puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Yine bulgulara göre, stereotipler puan ortalamaları için, çocuk durumundaki anlamlı farklılaşmanın, 1 çocuk sahibi olduğunu belirten grubun puan ortalamasının, 2 çocuk sahibi olduğunu belirten grubun puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı görülmüştür. Buna göre, 2 çocuk sahibi olanların *stereotipler* puan ortalamasının, 1 çocuk sahibi olanların *stereotipler* puan ortalamasından istatistiksel olarak anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları Tablo 19.1’ de özetlenmiştir.

	Çocuk Durumu		Ortalama Farkı	p
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	1	Çocuğum Yok	1,04	,436
		2	2,23*	,023
		3 ve üzeri	1,32	,952
	2	Çocuğum Yok	-2,23*	,023
		1	-1,19	,396
		3 ve üzeri	-,911	,984
Stereotipler	1	Çocuğum Yok	-,006	1,000
		2	2,55*	,048
		3 ve üzeri	1,00	,989
	2	Çocuğum Yok	-2,55	,058
		1	-2,55*	,048
		3 ve üzeri	-1,54	,965

Tablo 19.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Çocuk Durumuna Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)

3.2.3.6. Mesleki Deneyim ve Cam Tavan

H₀: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar mesleki deneyime göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar mesleki deneyime göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Mesleki Deneyim	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arası	84,053	4	21,013	1,201	,311
	Grup İçi	4670,414	267	17,492		
	Toplam	4754,467	271			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arası	167,838	4	41,960	1,742	,141
	Grup İçi	6430,717	267	24,085		
	Toplam	6598,555	271			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları	Gruplar Arası	324,580	4	81,145	2,885	,023
	Grup İçi	7509,593	267	28,126		
	Toplam	7834,173	271			
İnformel İletişim Ağlarına Katılmama	Gruplar Arası	103,839	4	25,960	4,032	,003
	Grup İçi	1719,043	267	6,438		
	Toplam	1822,882	271			
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	Gruplar Arası	230,611	4	57,653	1,419	,228
	Grup İçi	10851,297	267	40,642		
	Toplam	11081,908	271			

Tablo 20: Cam Tavan Engelleri ile Mesleki Deneyim Arasındaki Fark Kontrolü

Mesleki deneyime göre ayrılan grupların cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuca göre gruplar arasında örgüt kültürü ve politikaları (F:2,885, p=,023) ve informal iletişim ağları (F:4,032, p=,003) boyutlarına ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde bir farklılaşma görülmüştür. Farklılığın hangi gruplardan olduğunu anlamak için Tukey çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlara göre; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip gurubun “örgüt kültürü ve politikaları” puan ortalaması, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip grubun “örgüt kültürü ve politikaları” puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre, 6-10 yıl mesleki deneyime sahip grubun *örgüt kültürü ve politikaları* puan ortalamasının, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip grubun *örgüt kültürü ve politikaları* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Ancak 1-5 yıl, 11-15 yıl, 16-20 yıl mesleki deneyime sahip grupların, diğer gruplarla arasında herhangi bir farklılaşma yoktur.

6-10 yıl mesleki deneyime sahip grubun “informel iletişim ağları” puan ortalaması, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip grubun “informel iletişim ağları” ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip grubun “informel iletişim ağları” puan ortalaması, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre, 6-10 yıl mesleki deneyime sahip ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip grubun *informel iletişim ağları* puan ortalamasının, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip grubun *informel iletişim ağları* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Ancak 1-5 yıl, 16-20 yıl mesleki deneyime sahip grupların, diğer gruplarla arasında herhangi bir farklılaşma yoktur. Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları 20.1’ de özetlenmiştir.

	Mesleki Deneyim		Ortalama Farkı	p
Örgüt Kültürü ve Politikaları	6-10 yıl	1-5 yıl	-,885	,880
		11-15 yıl	-1,07	,721
		16-20 yıl	-1,35	,682
		21 ve üzeri yıl	-4,03*	,008
	21 ve üzeri yıl	1-5 yıl	3,14	,099
		6-10 yıl	4,03*	,008
		11-15 yıl	2,95	,107
		16-20 yıl	2,68	,265
İnformel İletişim Ağları	6-10 yıl	1-5 yıl	-,591	,681
		11-15 yıl	-,203	,988
		16-20 yıl	-1,20	,107
		21 ve üzeri yıl	-1,99*	,005
	11-15 yıl	1-5 yıl	-,388	,915
		6-10 yıl	1,20	,107
		16-20 yıl	-,996	,271
		21 ve üzeri yıl	-1,78*	,019
	21 ve üzeri yıl	1-5 yıl	1,39	,148
		6-10 yıl	1,99*	,005
		11-15 yıl	1,78*	,019
		16-20 yıl	,790	,730

Tablo 20.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Mesleki Deneyime Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)

3.2.3.7. Banka Türü ve Cam Tavan

H₀: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar çalıştığı kurumdaki bankacılık türüne göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar çalıştığı kurumdaki bankacılık türüne göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Banka Türü	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arası	59,106	3	19,702	1,125	,340
	Grup İçi	4695,361	268	17,520		
	Toplam	4754,467	271			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arası	149,013	3	49,671	2,064	,105
	Grup İçi	6449,542	268	24,065		
	Toplam	6598,555	271			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları	Gruplar Arası	194,896	3	64,965	2,279	,080
	Grup İçi	7639,277	268	28,505		
	Toplam	7834,173	271			
İnformel İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar Arası	56,903	3	18,968	2,878	,036
	Grup İçi	1765,979	268	6,589		
	Toplam	1822,882	271			
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	Gruplar Arası	1,802	3	,601	,015	,998
	Grup İçi	11080,106	268	41,344		
	Toplam	11081,908	271			

Tablo 21: Cam Tavan Engelleri ile Banka Türü Arasındaki Fark Kontrolü

Bankacılık türüne göre ayrılan grupların cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuca göre; gruplar arasında sadece ‘‘informel iletişim ağları’’ boyutuna ilişkin istatistiksel açıdan anlamlı bir düzeyde farklılaşma olduğu gözlenmiştir (F:2,878, p=0,036). Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Tukey çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlara göre; kamu bankasında çalışan personelin ‘‘informel iletişim ağıları’’ puan ortalamasının, özel bankada çalışan personelin ve katılım bankasında çalışan personelin ‘‘informel iletişim ağıları’’ puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaştığı bulunmuştur. Buna göre; özel bankada çalışan personelin, kamu bankasında çalışan personele nazaran ‘‘informel iletişim ağıları’’ düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde katılım bankasında çalışan personelin, kamu bankasında çalışan personele nazaran ‘‘informel iletişim ağıları’’ düzeyi daha yüksektir. Ancak yatırım bankasında çalışan personel ile diğer gruplar arasında herhangi bir farklılaşma yoktur. Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları Tablo 21.1’ de özetlenmiştir.

	Banka Türü		Ortalama Farkı	p
İnformel İletişim Ağları	Kamu	Özel	-,990*	,013
		Katılım	-1,00*	,033
		Yatırım	-,21	,650
	Özel	Kamu	,990*	,013
		Katılım	-0,18	,967
		Yatırım	,774	,085
	Katılım	Kamu	1,00*	,033
		Özel	0,18	,967
		Yatırım	,792	,124

Tablo 21.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Banka Türüne Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)

3.2.3.8. Cam Tavan Hakkındaki Bilgi Düzeyi ve Cam Tavan

H₀: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar cam tavan bilgi düzeyine göre farklılık göstermemektedir.

H₁: Kadın çalışanlara yönelik tutumlar cam tavan bilgi düzeyine göre farklılık göstermektedir.

Cam Tavan Sendromu Alt Boyutları	Cam Tavan Bilgi Düzeyi	Kareler Toplamı	Sd	Kareler Ortalaması	F	P
Çoklu Rol Üstlenme	Gruplar Arası	369,449	2	184,724	11,332	,000
	Grup İçi	4385,018	269	16,301		
	Toplam	4757,467	271			
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Gruplar Arası	416,073	2	208,037	9,052	,000
	Grup İçi	6182,482	269	22,983		
	Toplam	6598,555	271			
Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları	Gruplar Arası	362,387	2	181,193	6,523	,002
	Grup İçi	7471,786	269	27,776		
	Toplam	7834,173	271			
İnformel İletişim Ağlarına Katılamama	Gruplar Arası	65,083	2	32,541	4,980	,008
	Grup İçi	1757,800	269	6,535		
	Toplam	1822,882	271			
Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)	Gruplar Arası	913,698	2	456,849	12,086	,000
	Grup İçi	10168,210	269	37,800		
	Toplam	11081,908	271			

Tablo 22: Cam Tavan Engelleri ile Cam Tavan Bilgi Düzeyi Arasındaki Fark Kontrolü

Cam tavan bilgi düzeyine göre ayrılan grupların cam tavan ölçeğinin alt boyutları olan; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları ve stereotipler puan ortalamalarının farklılaşp farklılaşmadığına Tek Yönlü Varyans Analizi (One Way Anova) ile bakılmıştır. Sonuçlara göre cam tavan bilgi düzeyi cam tavanın alt boyutlarından; çoklu rol üstlenme (F:11,332, p=0,00), kadınların kişisel tercih ve algıları (F:9,052, p=0,00), örgüt kültürü ve politikaları (F:6,653, p=0,002), informal iletişim ağları (F:4,980, p=0,008) ve stereotipler (F:12,086, p=0,000) boyutlarında farklılaştığı görülmüştür.

Farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını anlamak için Tukey çoklu karşılaştırma testi gerçekleştirilmiştir.

Sonuçlara göre; cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun “çoklu rol üstlenme” puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun ve cam tavan bilgi düzeyi orta olan grubun “ çoklu rol üstlenme” puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, cam tavan bilgi düzeyi az ve cam tavan bilgi düzeyi orta olan grubun *çoklu rol üstlenme* puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun *çoklu rol üstlenme* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Bulgulara göre, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun “kadınların kişisel tercih ve algıları” puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun ve cam tavan bilgi düzeyi orta olan grubun “kadınların kişisel tercih ve algıları” puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, cam tavan bilgi düzeyi az ve cam tavan bilgi düzeyi orta olan grubun *kadınların kişisel tercih ve algıları* puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun *kadınların kişisel tercih ve algıları* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Bulgulara göre, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun “ örgüt kültürü ve politikaları” puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun “örgüt kültürü ve politikaları” puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun *örgüt kültürü ve politikaları* puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun *örgüt kültürü ve politikaları* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Yine bulgulara göre, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun “informel iletişim ağları” puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun “informel iletişim ağları” puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun *informel iletişim ağları* puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun *informel iletişim ağları* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır.

Son olarak; cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun “stereotipler” puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun ve cam tavan bilgi düzeyi orta olan grubun “stereotipler” puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı şekilde farklılaşmaktadır. Buna göre, cam tavan bilgi düzeyi az ve cam tavan bilgi düzeyi orta olan grubun *stereotipler* puan ortalamasının, cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun *stereotipler* puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde düşük olduğu saptanmıştır. Tukey çoklu karşılaştırma testinin sonuçları Tablo 22.1’ de özetlenmiştir.

	Cam Tavan Bilgi Düzeyi		Ortalama Farkı	p
Çoklu Rol Üstlenme	Az	Orta Çok	,215 -3,02*	,915 ,000
	Orta	Az Çok	-,215 -3,24*	,915 ,000
	Çok	Az Orta	3,02* 3,24*	,000 ,000
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Az	Orta Çok	-,082 -3,36*	,991 ,000
	Orta	Az Çok	,082 -3,28*	,991 ,000
	Çok	Az Orta	3,36* 3,28*	,000 ,000
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Az	Orta Çok	1,44 3,22*	,101 ,002
	Çok	Az Orta	-3,22* -1,77	,002 ,143
İnformel İletişim Ağları	Az	Orta Çok	,717 1,31*	,090 ,010
	Çok	Az Orta	-1,31* -,593	,010 ,395
Stereotipler	Az	Orta Çok	-,425 -5,10*	,862 ,000
	Orta	Az Çok	,425 -4,67*	,862 ,000
	Çok	Az Orta	5,10* 4,67*	,000 ,000

Tablo 22.1: Cam Tavan Alt Boyutlarından Alınan Puanların Cam Tavan Bilgi Düzeyine Göre Farklılaşmaları (Tukey Çoklu Karşılaştırma Testi Sonuçları)

3.2.4. Araştırmada Kullanılan Cam Tavan Ölçeğinin Alt Boyutları Arasındaki İlişkiler

Araştırmada kullanılan ölçeğin (Cam tavan ölçeği), alt ölçeklerinin kendi aralarında ve birbiriyle gösterdiği ilişkileri ortaya koyabilmek için Pearson Korelasyon Analizi gerçekleştirilmiştir. Korelasyon katsayısının +1 ile -1 değişkenleri arasında değiştiği ve +1'e yaklaştıkça iki değer arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve çok kuvvetli ilişki olacağı, -1'e yaklaştıkça iki değer arasındaki ilişkinin negatif yönlü ve çok kuvvetli olacağı bilinmektedir.

Ölçekler arasında korelasyon katsayıları -,143 ile ,678 arasında değiştiği gözlenmiştir. Tablo 23'te görüldüğü gibi; çoklu rol üstlenme ile kadınların kişisel tercih ve algıları arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,620$, $p<0,01$), çoklu rol üstlenme ile örgüt kültürü ve politikaları arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,141$, $p<0,05$), çoklu rol üstlenme ile informel iletişim ağları arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,120$, $p<0,05$), çoklu rol üstlenme ile stereotipler arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,678$, $p<0,01$) bulunmaktadır. Kadınların kişisel tercih ve algıları ile örgüt kültürü ve politikaları arasında istatistiksel olarak anlamsız ilişki ($p=,809$), kadınların kişisel tercih ve algıları ile informel iletişim ağları arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,180$, $p<0,01$), kadınların kişisel tercih ve algıları ile stereotipler arasında aynı yönde anlamlı bir ilişki ($r=,667$, $p<0,01$) bulunmaktadır. Örgüt kültürü ve politikaları ve informel iletişim ağları arasında anlamlı bir ilişki ($r=,510$, $p<0,01$), örgüt kültürü ve politikaları ile stereotipler boyutu arasında ters yönlü anlamlı bir ilişki ($r=-,143$, $p<0,05$) bulunmaktadır. Son olarak informel iletişim ağları ile stereotipler arasında anlamsız ilişki ($p=,107$) bulunduğu görülmektedir.

		Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Örgüt Kültürü ve Politikaları	İnformel İletişim Ağları	Stereotipler
Çoklu Rol Üstlenme	Pearson Correlation	1	,620**	-,141*	,120*	,678**
	Sig. (2-tailed)		,000	,020	,049	,000
	N	272	272	272	272	272
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	Pearson Correlation	,620**	1	-,015	,180**	,667**
	Sig. (2-tailed)	,000		,809	,003	,000
	N	272	272	272	272	272
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Pearson Correlation	-,141*	-,015	1	,510**	-,143*
	Sig. (2-tailed)	,020	,809		,000	,018
	N	272	272	272	272	272

İnformel İletişim Ağları	Pearson Correlation	,120*	,180**	,510**	1	,098
	Sig. (2-tailed)	,049	,003	,000		,107
	N	272	272	272	272	272
Stereotipler	Pearson Correlation	,678**	,667**	-,143*	,098	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,018	,107	
	N	272	272	272	272	272

* p< ,05

** p< ,01 **Tablo 23:** Cam Tavan Ölçeğinin Boyutları Arasındaki Korelasyonlar

Tablo 23 incelediğinde; çoklu rol üstlenme boyutu ile kadınların kişisel tercih ve algıları boyutu ve çoklu rol üstlenme boyutu ile stereotipler boyutu, kadınların kişisel tercih ve algıları boyutu ile stereotipler boyutu, arasındaki ilişki düzeylerinin bir hayli yüksek olduğu görülmektedir. Örgüt kültürü ve politikaları boyutu ile informal iletişim ağları boyutu arasındaki ilişki düzeyinin orta düzeyde olduğu görülmektedir. Çoklu rol üstlenme boyutu ile örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları boyutu arasındaki, kadınların kişisel tercih ve algıları ile informal iletişim ağları arasındaki, örgüt kültürü ve politikaları ile stereotipler boyutu arasındaki ilişki düzeylerinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadınların ekonomik hayatta var olma süreci insanlık tarihi kadar eskilere dayanmasına karşın, kadının emeği karşısında ücret alması ilk olarak Sanayi Devrimi ile başlamıştır. Sanayi Devrimi beraberinde çeşitli değişimleri getirmiştir. Kadının çalışma hayatına ilk defa ücretli ve işçi statüsünde girmesi Sanayi Devriminin en önemli sonuçlarından birisidir.

Kadınların çalışma hayatında var oluşu sanayileşme ve endüstrinin gelişmesi ile birlikte farklı iş kollarında bulunmasını sağlamış, geniş bir iş sahası içerisinde farklı sektörlerde kadınlar çalışma fırsatı bulmuştur. Bununla birlikte kadınların eğitim düzeylerinin her geçen gün artması iş hayatına yoğun bir şekilde katılımını da beraberinde getirmiştir.

Çalışan kadın sayısının her geçen gün artması her ne kadar sevindirici olsa da üst düzey pozisyonlarda, üst düzey bürokrat görevlerindeki kadın sayısı yapılan istatistiklere göre yönetsel pozisyonda arttığını gösterse de, oransal olarak bu artış az bir ivmeyle ilerlemektedir. Ülkeden ülkeye değişiklik gösteren veriler çoğu ülkede kadının geleneksel rolü; ev- aile ve çocuk sorumluluğu üzerinde yoğunlaşmaktadır. Ülkemizde yerleşmiş olan “Erkek eve bakar kadın ise çocuk ve ev ile ilgilenir” bakış açısı günümüzde kadınların yönetsel pozisyonlara ilerlemesinden alıkoyan bir neden olarak görülmektedir. Bunun sonucunda kadınlar için kariyer ikinci plana atılmaktadır.

Kadınların kariyer engellerinden biri olarak nitelendirilen “cam tavan” sendromu olarak adlandırılan bu sendrom kadının kariyer yolculuğunda karşılaşmış olduğu çeşitli engellerin genel adıdır.

Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Wall Street Journal’ ın “ İş Yaşamında Kadın” konulu bir haberinde Hymovitz ve Schellhard tarafından kullanılmıştır. Çalışma yaşamında var olan kadının başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın üst düzey pozisyonlardan uzaklaştıran görünmez bir engeli ifade etmektedir. 1995 yılında Amerikan Federal Cam Tavan Komisyonu tarafından ise cam tavan; kadınların ve azınlıkların nitelikleri ve başarıları ne olursa olsun üst basamaklara gelmesini engelleyen bir unsur olarak tanımlamışlardır Sosyal adaletin üzerinde yaratmış olduğu sorunun yanında cam tavan; iş dünyası için de büyük bir sorunu oluşturmaktadır.

Araştırmamız; bankacılık sektöründe çalışan personelde cam tavan sendromunun var olup olmadığı belirlemek ve gerçek hayatta ne kadar desteklendiğini araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan literatür araştırmasının ardından, daha öncede benzer yapılan çalışmalar değerlendirilmek suretiyle alan araştırması yapılmıştır. Araştırmamızın diğer bir amacı ise; banka sektöründe yer alan personelin;

cinsiyet, yaş grubu, medeni durum, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma/ olmama, mesleki deneyim, bankacılık türü, cam tavan sendromu hakkındaki bilgi düzeyi değişkenlerine göre farklılaşp/ farklılaşmadığını belirlemektir.

Finans sektörünün önemli kesimini kaplayan bankacılık sektöründe kadın çalışan sayısının fazla olması ve bünyesinde eğitilmiş, uzman işgücünün bulunması nedeniyle İzmir ilinde faaliyet gösteren banka şubelerinde yapılmasına karar verilmiştir. İzmir merkezinde izin alınan bankaların şubelerinde görev yapmakta olan ve anket formlarını yanıtlayan 272 banka çalışanından veri toplanmış, bu veriler analiz edilerek elde edilen veriler tartışılmıştır.

Araştırmamız; İzmir ilinde faaliyet gösteren banka personelleri ile sınırlıdır. Bu nedenle Türkiye ve dünyadaki tüm banka sektöründe çalışan banka personeline genelleşebilir bir nitelik taşımamaktadır. Ancak örnek bir araştırma olması, karşılaştırmalara olanak taşınması açısından önemli bir nitelik arz etmektedir. Araştırmada incelenen banka personelin cam tavan sendromu algısı ‘‘Cam Tavan’’ ölçeğinin ölçtüğü niteliklerle sınırlıdır.

Araştırmamızda gerçekleştirilen cam tavan ölçeği genel olarak güvenilir, tutarlı ve dengeli sonuçlar verdiği düşünülmektedir. Cam tavan ölçeğinin mentorluk alt boyutu ve mesleki ayırım alt boyutunun diğer boyutlara nazaran düşük bir güvenilirliğe sahip olması üzerinde düşünülebilir. Bu durum, özellikle mentorluk alt boyutunun madde sayısının (2 madde) azlığı ile açıklanabilmektedir. Mesleki ayırım alt boyutunun ise katılımcılar tarafından yeterince anlaşılmamış olması ihtimaller dâhilindedir.

Yapılan araştırma sonucunda elde edilen demografik bulgular incelendiğinde; örneklemin %54.8’ i kadın, %45.2’si erkektir. Örneklemin %48.5’i 31-40 yaş grubundadır. Örnekleminde yer alan kadınların %47’ si 31-40 yaş, erkeklerin %50.4’ü 31-40 yaş grubundadır. Örneklemin %66.9’ u evli, %33.1’ i bekârdır. Örnekleminde yer alan kadınların; %64.4’ü evli, %35.6’sı bekârdır, erkeklerin ise; %69.9’ u evli, %30.1’i bekârdır. Örneklemin %76.5’i lisans mezunudur. Örnekleminde yer alan kadınların; %79.9’u, erkeklerin %72.4’ü lisans mezunudur. Örneklemin %34.2’ si çocuk sahibi olmadıklarını, %39.3’ü 1 çocuk, %25’i 2 çocuk ve %1.5’i 3 ve üzeri çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Örnekleminde yer alan kadınların %39.6’sı 1, erkeklerin %39’u 1 çocuk sahibi olduklarını belirtmişlerdir. Örneklemin çoğunluğu; %29.4’ lük oran ile 6-10 yıl arası mesleki deneyime sahip olduklarını belirtmişlerdir. Örnekleminde yer alan kadınların; %32.9’ u 6-10 yıl, erkeklerin ise %34.1’i 11-15 yıl arası mesleki deneyime sahiptir. Örneklemin %26.5’i kamu, %36.8’i özel, %18.8’i katılım ve %18’i yatırım bankasından oluşmaktadır. Örnekleminde yer alan kadınların; %43’ü, erkeklerin %29.3’ü özel bankada çalıştıklarını belirtmişlerdir. Örneklemin cam tavan hakkındaki bilgi düzeyi; %44.9’ u az olarak belirtmişlerdir. Örnekleminde yer alan kadınların ağırlıklı olarak; %43’ü orta düzeyde, erkeklerin ise %59.3’ ü az düzeyde bilgi sahibidirler.

Araştırmamızda elde ettiğimiz bulgular; cinsiyet değişkeninin, cam tavanın 4 alt boyutlarında farklılaştığını göstermektedir. Buna göre kadınların; çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar, stereotipler puan ortalaması, erkeklerin çoklu rol üstlenme, kişisel tercih ve algılar ve stereotipler puan ortalamasından anlamlı düzeyde yüksektir. Erkeklerin; örgüt kültürü ve politikaları puan ortalaması kadınların örgüt kültürü ve politikaları puan ortalamasından anlamlı derecede yüksektir.

Eğitim durumu değişkeninin cam tavanın alt boyutlarından çoklu rol üstlenme ve stereotipler boyutlarında farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre çoklu rol üstlenme puan ortalamaları anlamlı farklılaşmanın lise ile lisans ve lise ile yüksek lisans, ön lisans ile lisans ve ön lisans ile yüksek lisans grubu arasında olduğunu görülmektedir. Buna göre stereotipler puan ortalamaları için anlamlı farklılaşmanın; lise ile lisans, önlisans ile lisans grubu arasında olduğunu göstermektedir.

Çocuk durumu değişkeninin cam tavanın alt boyutlarından kadınların kişisel tercih ve algıları ve stereotipler boyutlarında farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; kadınların kişisel tercih ve algıları puan ortalamaları için anlamlı farklılaşmanın; çocuğum yok ile 2 çocuk sahibi olduğunu belirten grup arasında olduğunu göstermektedir. Stereotipler puan ortalamaları için, çocuk durumundaki anlamlı farklılaşmanın; 1 çocuk sahibi ile 2 çocuk sahibi olduğunu belirten grup arasında olduğu görülmektedir.

Mesleki deneyim değişkeninin cam tavanın alt boyutlarından örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağları boyutlarında farklılaştığı tespit edilmiştir. Buna göre; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip grubun "örgüt kültürü ve politikaları" puan ortalaması, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip grubun "örgüt kültürü ve politikaları" puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır. Buna göre; 6-10 yıl mesleki deneyime sahip grubun "informel iletişim ağları" puan ortalaması, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip grubun "informel iletişim ağları" ve 11-15 yıl mesleki deneyime sahip grubun "informel iletişim ağları" puan ortalaması, 21 ve üzeri yıl mesleki deneyime sahip puan ortalamasından istatistiksel açıdan anlamlı düzeyde farklılaşmaktadır.

Bankacılık türü değişkeni cam tavanın alt boyutlarından olan sadece informal iletişim ağları alt boyunda farklılaştığını göstermektedir. Buna göre; özel bankada çalışan personelin, kamu bankasında çalışan personele nazaran "informel iletişim ağları" düzeyinin daha yüksek olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde katılım bankasında çalışan personelin, kamu bankasında çalışan personele nazaran "informel iletişim ağları" düzeyi daha yüksektir.

Son olarak cam tavan hakkındaki bilgi düzeyi değişkeni cam tavanın tüm boyutlarında farklılaştığını göstermektedir. Buna göre; cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun çoklu rol üstlenme puan ortalaması cam tavan bilgi düzeyi az ve orta düzeyde olan grubun çoklu rol üstlenme puan ortalamasından yüksektir. Cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun kadınların kişisel tercih ve algıları puan ortalaması cam tavan bilgi

düzeıy az ve orta düzeyde olan grubun kadınların kişisel tercih ve algıları puan ortalamasından yüksektir. Cam tavan bilgi düzeyi az olan grubun; örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağıları puan ortalaması cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun örgüt kültürü ve politikaları ve informal iletişim ağıları puan ortalamasından yüksektir. Son olarak; cam tavan bilgi düzeyi çok olan grubun; stereotipler puan ortalaması cam tavan bilgi düzeyi az ve orta düzeyde olan grubun stereotipler puan ortalamasından yüksektir.

Bulgularımız; yaş ve medeni durum değişkenlerinin cam tavanın hiçbir boyutunda farklılaşmadığını göstermektedir.

Beşeri sermayenin giderek önem kazandığı günümüzde kadınların yönetsel pozisyona gelmesi sadece kadınlar için değil ülke ekonomisi için de önem taşımaktadır. Kadınların yönetsel pozisyonlardaki varlığının artması ile eve giren gelirdede artış meydana gelecek, böylece yoksulluğun azalması ile ülkemizdeki gayri safi milli hasıladı da artış meydana gelecektir.

Araştırmanın sonucuna göre geliştirilen öneriler; kadınlar hem eş hem de ev içi sorumluluklarının fazla olması sebebiyle iş dünyasında yönetsel pozisyona gelmede zorluk yaşamaktadırlar. Toplumsal cinsiyet rollerinin kırılması için, çağdaş bir aile yapısının oturtulacağı zemin hazırlanmalıdır. Bu konuda gerekli desteği kadına verme görevi ailesine/eşine düşmektedir. Bunun yanında, istatistiklere göre eğitim düzeyi yüksek olan kadınların çalışma dünyasında daha yüksek kademelere gelme olasılığı, eğitim düzeyi düşük olan kadınlara nazaran daha yüksektir. Kız çocuklarının eğitimlerinin artırılması için aileler kız çocuklarına gereken desteği sağlamalıdırlar.

Cam tavan sendromuna neden olan bireysel ve toplumsal önyargıları kırmak için; kamu, kurum ve kuruluşlar, sivil toplum örgütleri; sosyo- ekonomik değerlerin değişimi için toplumu bilinçlendirici etkinlikleri arttırmalıdırlar. Kadınların kendi hayatlarında söz sahibi olması; ekonomik özgürlüğünü kazanmış olması ile doğru orantılıdır. Çalışma hayatında var olan kadınlar kazandığı tecrübelerle kendi gücünün farkına vararak karşılaşmış olduğu engellerle mücadele edilebilirliği artacak dolayısı ile araştırma konusunu oluşturan cam tavanı kırmak için daha dirençli olacaklardır. Ayrıca kadın girişimcilerin ihtiyaç duydukları fon finansmanı sağlama konularını içeren çalışmalar artırılmalıdır. Bununla birlikte kadınlar için sosyal merkezler artırılarak kadın işbirliği sağlanabilir.

Uluslararası düzeyde imzalanmış olan cinsiyetçi eşitliğe yönelik kanunların uygulamalarda da geçerli olması için kamunun her düzeyde gerekli girişimlerde bulunması ve geliştirmesi gerekmektedir. Ayrıca kadın çalışanlara yönelik oluşan önyargıların ortadan kaldırılması için politikaların artırılıp, sürdürülmesi gerekmektedir. Bununla birlikte üst yönetimde kadınların artırılması için olumlu eylem politikaları geliştirilmelidir.

Terfilerde sadece liyakat esas alınmalı, cinsiyet ayrımı yapılmadan kadın ve erkeğe eşit olanaklar tanıyan örgütlerin artırılması sağlanmalıdır. Eşit işe eşit ücret ilkesi benimsenmeli ve kadınlara meslekte eşit ilerleme hakkı verilmelidir. Bunun

yanında iş yerinin aile yaşantısına zarar vermeden esnek mesai saati uygulamaları geliştirilmelidir. Hamilelik ve annelik sebebi ile kadınların işlerine son verilmemeli aksine hamilelik döneminde olan kadınlara uygun görevler verilmelidir. İş yerleri bünyelerinde kreş anaokulu düzenlemeleri sağlayarak çocuk bakım sorununu ortadan kaldırabilirler.

Kadınların üst pozisyona ulaşabilmeleri için mesleki eğitim, kariyer geliştirme, liderlik teknikleri, mesleki alan araştırması ve oryantasyon uygulamaları geliştirilip desteklenmelidir. Bununla birlikte kadınlar için oldukça önemli olan mentorden yardım alma faaliyetleri artırılabilir. Böylece kadının hayatında kendisinden daha deneyimli, yol gösterici bir kişinin bulunması kariyeri için oldukça olumlu etki yaratabilecektir. Bunun yanında mentorluk yapabilecek kadın sayısının artırılması da kadınlar için örnek oluşturması bakımından kadınların kariyerlerinde olumlu katkı sağlayabilecektir. Bunun içinde yönetiminde kadın olan işletmelere gerçekleştirilecek ziyaretler, yönetimde yer alan kadının danışmanlığını almakta faydalı olacaktır.

Çalışma yaşamında kurum içi veya kurum dışında sosyal etkinliklerin artırılması, cam tavanın nedenlerinden biri olan informal iletişim ağları için azaltıcı etki oluşturabilir. Kadınların kariyer ilerlemelerinde çalışma arkadaşlarıyla iş dışındaki iletişim ağlarını geliştirmesi önem arz etmektedir. Kadınlar erkek ilişki ağlarından uzak durmamalı aksine sıkı ilişkiler kurmaya dikkat etmelidirler.

Sadece erkek yöneticilerin değil cam tavanı kırmayı başaran kadın yöneticilerin meslekte edindiği bilgi ve beceriyi paylaşma konusunda istekli olmalıdırlar.

Son olarak cam tavan algılarının daha detaylı bir şekilde ortaya konulabilmesi için sadece il bazlı değil bölge bazlı ya da Türkiye çapında bir çalışma yürütülmesi daha genel sonuçlara ulaşmayı sağlayacak ve araştırmanın güvenilirliğini daha da artıracaktır.

KAYNAKÇA

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, ‘‘Türkiye’de Kadın’’, Ankara, 2014.

AKYÜZ, Yahya; ‘‘ Türk Eğitim Tarihi’’ , Pegem Akademi Yayıncılık, İstanbul, 1994.

ALBRECHT, James, BJORKLUND, Anders, VROMAN, Susan, ‘‘ Is There a Glass Ceiling Sweden? ’’, IZA Discussion 282, 2001, s. 1-38.

ALPARSLAN, Ali Murat, BOZKURT ÇETİNKAYA Özlem, ÖZGÖZ Ayşe, ‘‘ İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları’’ Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:2, Yıl:3, 2015, s. 66-81.

ALTAN, Ö. Zühtü ; ‘‘ Kadın İşçiler ve Türkiye’ de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu ile Korunması’’ , Eskişehir, İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi, 1980.

ARAS, Mustafa, KARAKİRAZ, Ahmet, ‘‘ Zaman Temelli İş Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma’’, Siyaset Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, Yıl:1 Cilt:1 Sayı:4, 2013, s. 1-14.

ARIKAN, Semra, ‘‘ Kadın Yöneticilerin Liderlik Davranışları ve Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama’’, Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:5 Sayı:1, 2003, s. 1-20.

ARULAMPALAM, Wiji, BOOTH Alison L., BRYAN, Mark L., ‘‘ Is There a Glass Ceiling Europe? Exploring The Gender Pay Gap Across The Wages Distribution’’, IZA Discussion 1373, 2007, s. 1-31.

AYGÜN, Hacı Ali, ‘‘ Psikolojik Yıldırma(Mobbing) Üzerine Nitel Bir Araştırma’’, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Elektronik Dergisi, Sayı:5, 2012, s. 92-121.

AYTAÇ, Serpil, ‘‘Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu’’, Prof. Dr. Nusret Ekin’e Armağan, Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayını, Yayın No:38, Ankara, 2000, s. 905-914.

AYTAÇ Serpil, SEVÜKTEKİN Mustafa, IŞIĞIÇOK Özlem, BAYRAM Nuran, YILDIZ Selver, ERYİĞİT Yasin ‘‘ Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Konumu: Bursa Örneği’’, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK), No:219, 2002.

BAYHAN, Pınar, ARSLAN, Mahmut, ‘‘ Kadın Yöneticilerin Liderlik Tarzlarının Toplumsal Roller Açısından İncelenmesi’’, Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:23, Sayı:2, 2005, s. 99-119.

BAYKAN Ayşegül, ÖTÜŞ Belma; ‘‘ Nezihe Muhittin ve Türk Kadını 1931’’ İletişim Yayınları Tarih Politika Dizisi, İstanbul, 2016.

BAXTER, Janeen, WRIGHT, E. Olin, "The Glass Ceiling Hypothesis: A Comparative Study Of The United States, Sweden, and Australia", *Gender & Society*, Cilt:14, Sayı:2, 2000, s. 275-294.

BERBER, Metin, ESER, Y. Burçin; " Türkiye' de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz" *İş,Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* Cilt:10 Sayı:2, 2008, s. 1-16.

BERKTAY, Fatmagül; " Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın" *Hristiyanlık' ta ve İslamiyet' te Kadının Statüsüne Karşılaştırmalı Bir Yaklaşım*, Metis Yayıncılık, Kadın Araştırmaları Dizisi, Şubat, 2012.

BERNTSON, Erik, NASWALL, Katharina; "Gender Differences in Career Prospects: Does Work- Family Conflict Matter for Perceived Employability and Career Opportunities?", In: *Book Of Proceedings, 11th Conference of the European Academy of Occupational Health Psychology: Looking at the past- planning for the future: Capitalizing on OHP*, European Academy of Occupational Health Psychology, 2014, s. 237.

BOMBUELA, P. M. ve De ALWIS, A. Chamara; "Effects of Glass Ceiling on Women Career Development in Private Sector Organizations – Case of Sri Lanka", *Journal of Competitiveness*, Cilt:5, 2, 2013, s. 3-19.

BORA, Aksu; "Toplumsal Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık " Çok Boyutlu Yaklaşımlar, İstanbul Bilgi Üniversitesi Sosyoloji ve Eğitim Çalışmaları Birimi (seçbir), 2011.

BOZKAYA, Gülferah; " Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz" , Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:3 Sayı:5, 2013, s. 69-89.

BUSH, Anne, HOLST, Elke, "Gender-Specific Occupational Segregation, Glass Ceiling Effects, and Earnings in Managerial Positions: Results of a Fixed Effects Model", *Institute for the Study of Labor (IZA)*, 2011, s. 1-26.

BURTON, Laura, PARKER, Heidi, "Gender Typing in Management: Evaluation of Managerial Subroles for Sport", *Advancing Women in Leadership Journal*, Cilt:30, Sayı:18, 2010, s. 1-14.

CARSON, Jay B., TESLUK, Paul E., MARRONE, Jennifer E. " Shared Leadership In Teams: An Investigation Of Antecedent Conditions and Performance" , *Academy Of Management Journal*, Vol:50 No:5, 2007, s. 1217-1234.

CEVHER, Ezgi, ÖZTÜRK, Umut Can, " İş Yaşamında Kadınların Kadınlara Yaptığı Mobbing Üzerine Bir Araştırma", *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, Cilt:4, Sayı:4, 2015, s. 860-876.

COHEN, Philip N., HUFFMAN, Matt L.; ‘‘Working fort he Women? Female Managers and the Gender Wage Gap’’, American Sociological Review, Cilt:72, 2007, s. 681-704.

COTTER, David A., HERMSEN, Joan M., OVADIA, Seth, VANNEMAN, Reeve; ‘‘ The Glass Ceiling Effect’’ , Social Forces, Cilt:80, Sayı:2, 2001, s. 655-682.

ÇAHA, Havva, ÇAHA, Ömer, YILMAZ, Emine Sare, ‘‘ Türkiye’ de Cam Tavan Sendromu Hizmet Sektöründe Kadın’’, KADEM Kadın ve Demokrasi Derneği, 1. Baskı, 2016.

DEDEOĞLU, Saniye; ‘‘ Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’ de Aile ve Kadın Emeği’’ , Toplum ve Bilim Dergisi, Sayı:86, 2000, s. 139-170.

DEMİR, Mahmut; ‘‘ İş Yaşamında Ayrımcılık: Turizm Sektörü Örneği’’ , Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi Cilt 8 S:1, 2011, s. 760-784.

DEMİRBİLEK, Sevdâ ‘‘ Cinsiyet Ayrımcılığının Sosyolojik Açısından İncelenmesi’’ , Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, Cilt 44 Sayı: 511, 2007, s. 12-27.

DEMİREL, Yavuz, KARADAL, Himmet, ‘‘ Örgüt Kültürünün Örgüt İçi Bireysel Becerilerin Kullanımına Etkisi Üzerine Bir Araştırma’’ , Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Cilt:12, Sayı:3, 2007, s. 253-270.

DEMİRTAŞ, Zülfü; ‘‘Osmanlı’ da Sıbyan Mektepleri ve İlköğretimin Örgütlenmesi’’ , Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:17, Sayı:1, 2007, s. 173-183.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI (DPB); ‘‘ Kamu Personeli İstatistikleri’’, ‘‘İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları’’, 2017.

DIMOVSKI, Vlado, SKERLAVAJ, Miha, KİM MAN M. Mandy; ‘‘Comparative Analysis Of Mid-Level Women Managers’’ Perception Of The Existence Of ‘‘Glass Ceiling’’ In Singaporean And Malaysian Organizations’’, International Business & Economics Research Journal, Cilt:9, Sayı:8, 2010, s. 61-78.

DOLMACI, Nilgün, TÜRELİ ŞALVARCI, Nesrin, ‘‘ Varlığını Sürdüren Bir Sorun Olarak Toplumda ve İş Yaşamında Kadına Yönelik Farklı ve Ayrımcı Tutumlar’’, Akademik Bakış Dergisi, Sayı:33, Kırgızistan, 2012, s. 1-15.

DREHER, George F. , ‘‘ Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top’’, Human Relations, Cilt:56, Sayı:5, 2003, s. 541-562.

DÜNDAR, Gönen; ‘‘İnsan Kaynakları Yönetimi’’ , Beta Yayıncılık, İstanbul, 6.Baskı, 2013, s. 268-298.

ERKEK, Seyida, KARAGÖZ, Hakan; ‘‘ Kadının İş Hayatında Yeri ve Karşılaştığı Sorunlar’’ , Konya Ticaret Odası, Araştırma Servisi, Konya, 2009.

EROL IŞIK, Sevgi; ‘‘ Türkiye’ de Kadının Çalışma Hayatına Katılımının Belirleyicileri’’, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:2 Sayı:3, 2015, s. 1-22.

ERSARI, Göknur, İŞCAN, Ö. Faruk, NAKTİYOK, Atılhan; ‘‘ Kadın ve Erkek Bakış Açısıyla Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Uygulama’’, Atatürk Üniversitesi, IUJEAS, Cilt:1, Sayı:1, 2016, s. 171-200.

ERSOY, Ersan; ‘‘ Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği) ‘‘ , Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:19, Sayı:2, 2009, s. 209-230.

FEDERAL GLASS CEILING COMMISSION, ‘‘A Solid Investment: Making Full Use Of The Nation's Human Capital’’, Cornell University ILR Scholl Digital Commons, Washington D.C, 1995.

FOLKE, Olle, RICKNE, Johanna, ‘‘ The Glass Ceiling in Politics: Formalization and Empirical Tests’’, Comparative Political Studies, Cilt:49, Sayı:5, 2016, s. 567-599.

FORTUNE.com, ‘‘ Women Board Directors of Fortune Global 200 and Beyond’’, <http://www.globewomen.org>, 2013.

GRANT THORNTON, ‘‘ Women İn Business New Perspectives On Risk And Reward ‘‘ , Mart, 2017.

GÜNAY, Gülay, BENER, Özgün; ‘‘ Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri ‘‘ , TSA, Yıl:15, S:3, 2011, s. 157-171.

GÖKTEPE, Esra; ‘‘Formel ve Enformel Kadın Çalışanların İstihdam Edilme Biçimlerinin İş Doyumu Düzeyleri Üzerindeki Etkisi’’, Akademik Bakış Dergisi, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E- Dergisi, Kırgız- Türk Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırgızistan, Sayı:26, 2011, s. 1-12.

GÖNÜL, A. Füsün; ‘‘Kadınların Siyasi Kariyerinde Cam Tavan’’ Bence Kitap Yayınları, 2015.

GÜL, Hasan, OKTAY, Ercan, ‘‘Türkiye’ de ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma’’, Selçuk Üniversitesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 2009, s. 421-436.

GÜVEN, İsmail, AKAGÜNDÜZ Ümit; ‘‘Osmanlı Devleti’nde Kadınlara Yönelik Tarih Öğretimi Çabaları ve Ali Seydi Bey’in Kızlara Mahsus Tarih-i Osmani Adlı Eseri’’ Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, OTAM, Sayı:26, 2009, s. 141-164.

HOŞGÖR, Haydar, HOŞGÖR GÜNDÜZ, Derya, MEMİŞ, Kalbiye, ‘‘Sosyo Demografik Özellikler İle Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların

İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği”, Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:13, Sayı:35, 2016, s. 345-362.

ILO, Uluslararası Çalışma Örgütü; “ İş Hayatında ve Yönetimde Kadın Raporu” , 2015.

İŞİĞİÇOK, Özlem; “ İstihdamda Eşitlik Politikaları Kapsamında Avrupa Birliği’ nde ve Türkiye’ de Ebeveyn İzni” İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi Mecmuası, Cilt:55 Sayı:1, 2005, s. 777-789.

KABASAKAL, Hayat; “ Türkiye’ de Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Profili” , 75. Yılda Kadınlar ve Erkekler, Tarih Vakfı Yayınları, İstanbul, 1998.

KALKIN, Gökdeniz, ERDEM, Haluk, TİKİCİ, Mehmet, “Cam Tavan Algısı İle Örgütsel Vatandaşlık İlişkisi: Yükseköğrenim Kurumlarında Görev Yapan Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma”, Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi, Cilt:7, Sayı:13, 2015, s. 125-144.

KARABIYIK, İlyas; “ Türkiye’ de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı” Marmara Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:32, Sayı:1, 2012, s. 231-260.

KARACA, Ayşe “Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma”, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya, 2007.

KARADOĞAN, Emirali; “Mesleksel Gelişimi Hedefleyen Eşler”, Ankara Üniversitesi, SBF Dergisi, Cilt:64, Sayı:4, 2009, s. 137-152.

KARCIOĞLU, Fatih, LEBLEBİCİ, Yeliz; “ Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama “ , Atatürk Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt 28, Sayı:4, 2014, s. 1-20.

KILIÇ, Aziz, “Kariyer Sorunları”, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Kongresi, Kongre Kitabı, 2013, s. 207-222.

KILIÇ, Dilek, ÖZTÜRK Selcen; “Türkiye’ de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama” Amme İdaresi Dergisi, Cilt:47, Sayı:1, 2014, s. 107-130.

KILIÇ, Taşkın, ÇAKICI, A. Burhan; “Sağlık ve Eğitim Sektöründeki Kadın Çalışanların Cam Tavan Algısının Karşılaştırmalı Olarak İncelenmesi”, Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi, Cilt:19, Sayı:3, 2016, s. 283-303.

KIZILGÖL, A. Özlem, “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz “ , Doğu Üniversitesi Dergisi, Sayı:1, 2012, s. 88-101.

KOCACIK, Faruk; GÖKKAYA, Veda B, “ Türkiye’ de Çalışan Kadınlar ve Sorunları” Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:6, Sayı:1, 2005, s. 195-219.

KORKMAZ, Hatun; ‘‘ Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu’’ , Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, Sayı:5, 2014, s. 1-14.

KORKMAZ, Hatun; ‘‘Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu’’ Alternatif Politika Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II, 2016, s. 95-112.

KÖSE, Sevinç, TETİK Semra, ERCAN, Cuma; ‘‘Örgüt Kültürünü Oluşturan Faktörler’’ , Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:7, Sayı:1, 2001, s. 219-242.

KULUALP, G. Halime; ‘‘ Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak ‘‘ , Bülent Ecevit Üniversitesi, Kamu-İs; Cilt:14, Sayı:1, 2015, s. 99-123.

KURTULUŞ, Kemal, ‘‘Araştırma Yöntemleri’’ , Türkmen Yayınevi, 2010.

LEYMANN, Heinz ‘‘ Mobbing and Psychological Terror at Workplaces’’ , Violence and Victims, Cilt:5, Sayı: 2, 1990, s. 119-126.

LOCKWOOD, R. Nancy, ‘‘The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives’’ , 2004.

MAKAL, Ahmet; ‘‘ Türkiye’ de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emegi’’ , Çalışma ve Toplum, Sayı:25, 2010, s. 13-40.

NANDY, Sarmistha, BHASKAR, Arnab, GHOSH, Sovonjit, ‘‘ Corporate Glass Ceiling: An Impact on Indian Women Employees’’ , International Journal of Management and International Business Studies, Cilt:4, Sayı:2, Hindistan, 2014, s. 135-140.

NEGİZ, Nilüfer, YEMEN, Aysun, ‘‘ Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı’’ , Süleyman Demirel Üniversitesi, Fen Edebiyat Fakültesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:24, 2011, s. 195-214.

ONAY, Meltem, HEPTAZELER, Orkide, ‘‘Kadın ve Erkek Yöneticilerin Liderlik Davranışı Arasındaki Farklılıklar’’ , Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:6, S:2, 2014, s. 73-85.

ÖNDER Nuran; ‘‘Türkiye’ de Kadın İşgücünün Görünümü’’ Female Labour Force in Turkey, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Dünyası Dergisi Cilt:1 Sayı:1 Temmuz- Eylül 2013, s. 35-61.

ÖRÜCÜ, Edip, KILIÇ Recep, KILIÇ, Taşkın ; ‘‘ Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyona Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği ‘‘ , Yönetim ve Ekonomi, Celal Bayar Üniversitesi, Cilt:14 Sayı:2, 2007, s. 117-135.

ÖZBEY, Funda R.; ‘‘Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları: Dünya’ da ve Türkiye’ de Cinsiyetler Arası Eşitsizlik, 1. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi Bildiri Kitapçığı, Çanakkale 18 Mart Üniversitesi, Çanakkale, 2004.

ÖZÇATAL, E. Özlem; ‘‘Ataerkillik, Toplumsal Cinsiyet ve Kadının Çalışma Yaşamına Katılımı’’, Çankırı Karatekin Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Sayı:1, 2011, s. 21-39.

ÖZDAŞLI, Kürşat, ARSLAN, Elif Türkan; ‘‘ Paralel Kariyer Arayışının Nedenleri: Isparta ’da Faaliyet Gösteren Stk’larda Bir Araştırma’’, Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt:7, Sayı:2, 2009, s. 151-164.

ÖZDEMİR, Yasemin, KUTANİS, Rana Özen, ‘‘Kariyer Devreleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Eğilimi Arasındaki İlişki: Bir Örnek Olay’’ , Bilgi Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı:1, 2011, s. 98-129.

ÖZDEVECİOĞLU, Mahmut, AKTAŞ, Aylin, ‘‘ Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş- Aile Çatışmasının Rolü’’ Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı:28, 2007, s. 1-20.

ÖZEN, Yener, ‘‘ Kişisel Sorumluluk Bağlamında Kariyer Seçimini Etkileyen Sosyal Psikolojik Faktörler’’ , Eğitim ve İnsani Bilimler Dergisi, Cilt:2, Sayı:3, 2011, s. 81-96.

ÖZER, Mustafa; BİÇERLİ, Kemal, ‘‘ Türkiye’ de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi’’, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 2003- 2004, s. 55-86.

ÖZKAN, Gökçen, ÖZKAN Bülent, ‘‘Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma’’, Çalışma ve Toplum, 2010, s. 91-104.

ÖZKOÇAK, Yelda, TAVUZ, Ayça; ‘‘Erkeğin ve Kadının Birbirlerini Ötekileştirmesi: Bir Erkek Bir Kadın Dizi Örneği’’ , Atatürk İletişim Dergisi, Sayı:6, 2014, s. 187-202.

ÖZTÜRK, Aslı; ‘‘ Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği ’’ Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara, 2011.

ÖZTÜRK, Aslı ‘‘ Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma’’, Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi, Cilt:1, Sayı:1, 2017, s. 8-17.

ÖZTÜRK, Zekai, BİLKAY, T. Aybike, ‘‘Türkiye Kamu Hastaneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları’’, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:3, Sayı:6, 2016, s. 89-102.

PARLAKTUNA, İnci ; ‘‘Türkiye’ de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi’’ , Ege Akademik Bakış, Cilt:10, Sayı:4, 2010, s. 1217-1230.

POUSSARD-MİNİBAŞ, Jale, ERKMEN, Turhan, KARSAK, Banu, ‘‘ Kadın Yöneticilere İlişkin Sosyal Temsiller: Bankacılık Sektörüne Yönelik Bir İnceleme’’ , Galatasaray Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Destekleme Fonu, 2011, s. 45-58.

RAGINS, B. Rose., TOWNSEND, Bickley, & MATTİS, Mary; ‘‘ Gender Gap in The Executive Suite: CEO’s and Female Executives Report on Breaking the Glass Ceiling. The Academy of Management Executive.’’ Cilt:12, Sayı:1, 1998, s. 28-42.

RYAN, K. Michelle, HASLAM, Alexander; ‘‘ The Glass Cliff: Evidence that Women are Over-Represented in Precarious Leadership Positions’’, British Journal of Management, Cilt:16, 2005, s. 81-90.

SAADIN, Izmayani, RAMLI, Khalijah, JOHARI, Husna, HARIN, Nurul Akmar, ‘‘ Women and Barriers for Upward Career Advancement: A Survey at Perak State Secretariat, Ipoh, Perak’’ , Procedia Economics and Finance 35, Malezya, 2016, s. 574-581.

SEÇER, Barış, ÇINAR, Efe; ‘‘ Bireycilik ve Yeni Kariyer Yönelimleri’’ , Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:18, Sayı:2, 2011, s. 49-62.

SMITH, Paul, CRITTENDEN, Nadia, CAPUTİ, Peter, ‘‘ Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development Of The Career Pathways Survey’’, Gender in Management, Cilt: 27, Sayı:2, Avustralya, 2012, s. 1-12.

ŞENCAN, Mert, İBİCİOĞLU, Hasan, KARABEKİR, Münire, ‘‘ Kadın Yöneticilerin Liderlik Özelliklerinin İncelenmesi: Türkiye’de Kadın Rektörler Üzerine Bir İçerik Analizi’’, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:20, Sayı:1, 2015, s. 241-259.

TAŞKIN Ercan, ÇETİN Ayfer; ‘‘ Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği ‘‘ , Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, , Kütahya, 2012, s. 19-34.

TAYA, ‘‘ Türkiye Aile Yapısı Araştırması ‘‘ , Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Aile ve Toplum Hizmetleri Genel Müdürlüğü, Ankara, 2011.

TAYANÇ, Füsun, TAYANÇ, Tunç; ‘‘ Dünya’ da ve Türkiye’ de Tarih Boyunca Kadın ‘‘ , Toplum Yayınevi, Ankara, 1977.

TCK; Türk Ceza Kanunu, 5237 Sayılı, Madde 105.

TEMEL, Ayşen, YAKIN Mehmet, MİSCİ Sema; ‘‘Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması ‘‘ , Celal Bayar Üniversitesi, Yönetim ve Ekonomi, Cilt:13, Sayı:1, 2006, s. 27-38.

TOTAN, Tarık, DOĞAN, Tayfun, ‘‘Kadınlarda Olası Kariyer Sonlandırma Nedenlerini Belirlemeye Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması, İş Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, Cilt:12, Sayı:4, 2010, s. 35-50.

TUNÇER, Polat, ‘‘Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi’’, On Dokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:31, Sayı:1, 2012, s. 203-233.

TURUNÇ, Ömer, ÇELİK, Mazlum; “ Algılanan Örgütsel Desteğin Çalışanların İş-Aile, Aile-İş Çatışması, Örgütsel Özdeşleşme ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Savunma Sektöründe Bir Araştırma” , Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Erzurum, Cilt:14, Sayı:1, 2010, s. 209-232.

TÜİK; “Kazanç Yapısı Araştırması” , Türkiye İstatistik Kurumu, 2010.

TÜİK; “Yükseköğretim İstatistikleri” , Türkiye İstatistik Kurumu, 2013-2014.

TÜİK; “ Kazanç Yapısı Araştırması” , Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, 2015.

TÜİK; “ Eğitim İstatistikleri” , Türkiye İstatistik Kurumu, 2015.

TÜİK; “ İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Personel Dağılımı” , 2016.

TÜİK; “Cinsiyete Göre İl/ İlçe Merkezleri Belde/ Köyler Nüfusu” , 2016.

TÜİK; “İstatistiklerle Kadın”, “Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler” , Türkiye İstatistik Kurumu Haber Bülteni, 2017.

TÜİK; “Yıllara Göre İl Nüfusları” , Ankara, 2016.

TÜİK; “ İşgücü İstatistikleri ” , Ankara, 2017.

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ (TBMM), “ Cinsiyete Göre Dağılım” , www.tbmm.gov.tr, 2017.

TÜRK DİL KURUMU (TDK), Türkçe Sözlük. 7. Baskı, Cilt 1, Ankara, Türk Tarih Kurumu Basımevi www.tdk.gov.tr.

TÜRKKAHRAMAN, Mimar, ŞAHİN, Kamil, “ Kadın ve Kariyer” , Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:2, Sayı:1, 2010, s. 75-88.

URHAN, Betül, “ Görünmezlerin Görünür Olma Mücadeleleri: Çalışan Kadın Örgütlenmeleri” , Çalışma ve Toplum, Sayı:2, 2009, s. 83-110.

YAŞAR, Metin, “İstatistiğe Yönelik Tutum Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenirlik Çalışması” , Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:26, 2014, s. 59-75.

YILMAZ, Burçin; BERBER, Metin, “ Türkiye’ de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz” , İş, Güç Endüstri İlişkileri Dergisi Cilt:10, Sayı:2, 2008, s. 1-16.

YILMAZ, Merve, ZOĞAL, Yeliz; “Kadının İşgücüne Katılımının Tarihsel Gelişimi ve Kadın İstihdamını Etkileyen Faktörler: Türkiye ve Avrupa Örneği” , Econ World, IRES, Torino, 2015, s. 1-25.

YURTAL, Filiz, BULUT, M. Sencer, “ Evdeki Görev ve Sorumlulukların Cinsiyete Göre Değerlendirilmesi: Çocukların Görüşleri” , Türkiye’ de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, Adana, 2015, s. 215-227.

WIRTH, Linda, ‘’ Breaking Through to Glass Ceiling Women in Management’’,
International Labour Office, Geneva, 2001.

EK

Sayın Katılımcı,

Bu anket çalışması, İzmir Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Finansal Ekonomi Ana Bilim Dalında yürütülen ‘‘ BANKA ÇALIŞANLARININ CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN TUTUMLARINI BELİRLEMeye YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA’’ konulu yüksek lisans tezinin uygulama kısmı için hazırlanmıştır.

Kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici pozisyonuna yükselirken karşılaştıkları görünmeyen güçlük ve zorluklara **cam tavan ya da cam tavan sendromu** adı verilmektedir.

Finans sektörünün önemli bir kısmını kaplayan ‘‘Bankacılık Sektörü’’ sınırlı olarak tutulup, çalışmaya ampirik destek sağlamak amacıyla; anketi doldurmanız çalışmamıza değerli katkı sağlayacaktır.

Araştırma tamamen akademik nitelikli hazırlanmış olup, elde edilecek bilgiler sadece bilimsel amaca yönelik olarak kullanılacak ve yanıtlarınız gizli kalacaktır.

Çalışmaya yapacağınız değerli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Yrd. Doç. Dr. ÖZHAN TUNCAY

NUR KALOĞLU

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

İzmir Katip Çelebi Üniversitesi

İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü

ozhan.tuncav@ikc.edu.tr

91nurnur@gmail.com

I.BÖLÜM

Lütfen aşağıda yer alan kişisel bilgilerinizi belirtiniz.

1.Cinsiyetiniz; () Kadın () Erkek

2.Yaş Grubunuz; () 21-30 () 31-40 () 41-50 () 51 ve üzeri

3.Medeni Durumunuz; () Evli () Bekar

4.Eğitim Düzeyiniz,

() Lise () Ön Lisans () Lisans () Yüksek Lisans () Doktora

5. Ünvanınız / Statünüz

6. Çocuk sahibi misiniz/ çocuk sayınız

() Çocuğum Yok () 1 () 2 () 3 ve üzeri

7. Mesleki Deneyiminiz

() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

8. Çalıştığınız kurumdaki görev süreniz (Yıl olarak belirtiniz).....

9. Çalıştığınız kurum hangi bankacılık türüne girmektedir?

() Kamu () Özel () Katılım () Yatırım

10. Cam Tavan Hakkındaki Bilgi Düzeyinizi İşaretleyiniz.

() Az () Orta () Çok

II.BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki bilgileri dikkatlice okuyarak cevaplayınız. Ankette yer alan; kesinlikle katılmıyorum, katılmıyorum, emin değilim, katılıyorum, kesinlikle katılıyorum seçeneğini mevcut duygu ve düşüncenize uygun olarak (x) seçeneği ile işaretleyiniz.

SORUNO	SORULAR	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır					
2	Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir					
3	Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler					
4	Kadınların evli veya çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler					
5	Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar					
6	Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler					
7	Kadınlar için işlerinde ilerleme ve genişleme olanakları çok önemlidir					
8	Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir					
9	Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar					
10	Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler					
11	Kendine güveni olan kadınlar, üst düzey yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.					
12	Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyona gelmeleri konusunda isteksizdirler.					
13	Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar					
14	Üst düzey olmak için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.					
15	Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır					
16	Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadırlar					
17	Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır					
18	Personel çıkarılması gerektiğinde (Kriz döneminde) öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır					
19	Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur					
20	Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarına göre yönetilmektedir					
21	Kadınlar erkek iş arkadaşları 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	Kurumda 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 yeterince 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 değildirler					
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 olmak için sınırlıdır.					