



T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

KADININ KARIYER YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE CAM TAVAN

Hazırlayan
Esra YEGENGİL

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Özkan ÜNVER

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

KADININ KARIYER YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE CAM
TAVAN

Esra YEGENGİL

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ PROGRAMI

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2018

BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK

Bu çalışmadaki tüm bilgilerin, akademik ve etik kurallara uygun bir şekilde elde edildiğini beyan ederim. Aynı zamanda bu kural ve davranışların gerektirdiği gibi, bu çalışmanın özünde olmayan tüm materyal ve sonuçları tam olarak aktardığımı ve referans gösterdiğimi belirtirim.

Esra YEGENGİL



YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI

“Kadının Kariyer Yaşamında Karşılaştığı Engeller ve Cam Tavan”, adlı Yüksek Lisans Tezi Ufuk Üniversitesi Lisansüstü tez yazım kılavuzuna uygun olarak hazırlanmıştır.

Tezi Hazırlayan:

Tez Danışmanı

Esra YEGENGİL Prof. Dr. Özkan ÜNVER



KABUL VE ONAY

Esra YEGENGİL tarafından hazırlanan “Kadının Kariyer Yaşamında Karşılaştığı Engeller ve Cam Tavan” başlıklı bu çalışma, 24 / 05 /2018 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan: Dr. Öğretim Üyesi Cavit ELGEZDİ

Danışman: Prof. Dr. Özkan ÜNVER

Üye: Dr. Öğretim Üyesi Seda USUBÜTÜN

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.



Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY

Enstitü Müdürü

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında benden yardımlarını esirgemeyen, çalışmanın tamamlanmasında ve her aşamada yanımda olan değerli danışman hocam Prof. Dr. Özkan ÜNVER'e sonsuz saygı ve teőekkürlerimi sunarım. Çalışmanın baőlangıcından itibaren eksik etmediği motivasyonu için sevgili arkadaőım Gözde AYDIN'a ve çalışma boyunca yanımda olup beni desteklediği ve yükümün farkında olup uyumluluk gösterdiği için sevgili oğlum Efe Kaan YEGENGİL'e sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

Esra YEGENGİL



ÖZET

Esra YEGENGİL, Kadının Kariyer Yaşamında Karşılaştığı Engeller ve Cam Tavan Yüksek Lisans Tezi, Ankara 2018

Özellikle son yirmi yılda kadınlar çalışma hayatında daha fazla yer edinmeye başladılar. İş hayatında kadınların daha fazla yer almaya başlaması onların kariyer hedeflerinde, yönetimde yer almalarına katkı sağlamıştır. Yıllar içerisinde aktif çalışma yaşamında olan kadın sayısının artmasına rağmen; yönetim kademelerinde çalışan kadınların sayıca az olması, bu durumun neden var olduğuna dair çalışmaların yapılmasını gerekli kılmıştır. Kadınların iş hayatında sayıca fazla olmasına rağmen yönetim kadrolarında az yer almasının nedenlerinden biri olarak görülen “cam tavan” kadının kariyer yaşamında bir engel olarak ifade edilmektedir. Cam tavan, iş yerlerinde ve çalışma hayatlarının düzenlenmesinden kaynaklı sorunlar kadar kadınların bu sorunlara verdiği tepkiyi de ifade etmektedir. Cam tavanı aşmaya yönelik çalışmalar ve uygulamalar kadınların içsel engellerini hesaba katmadığında, kadınların kendi potansiyellerini benimseyememelerine neden olmaktadır. Bu çalışmada ki amaç; kadınların yönetim pozisyonlarına gelmelerine mani olan “cam tavan” engellerinin neler olduğu ve yönetici olmalarına engel olan nedenlerin, neler olduğu konusundaki algılarını tespit etmektir. Bu hedef ile kadın ve erkek çalışanların iş yaşamında kadın çalışanlara yönelik tutumları arasında bir fark olup olmadığı incelenmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, kariyer engelleri, kadın yöneticiler

ABSTRACT

Esra YEGENGİL, Obstacles Woman Encounters in Her Life Of Career and Glass Ceiling, M.Sc. Thesis, May 2018

Especially, women have started to be more in their business life in the last two decades. It has contributed to involvement in management in their career goals. Over the years, despite the fact that the number of actively women, who are working, this has been inadequate. Therefore, it is necessary for the investigation of the situation. Although women have a lot of work life, they are poor in management. One of the reasons for this is "the glass ceiling". The glass ceiling is seen as a barrier to women's career. The glass ceiling also refers to the reaction of women to these problems, such as problems arising in the workplace and the regulation of their work life. Investigations and practices to overcome glass ceilings can not realize women's potentials when women's internal obstacles are not taken into consideration. The aim in this study is to determine what the glass ceiling obstacles are preventing women from becoming top managers. It is also to identify the reasons that prevent them from becoming useful managers. To this end, it is examined whether there is a difference between male and female staff and whether there is any difference in behaving to female employees.

Keywords: Glass Ceiling, career barriers, female managers

İÇİNDEKİLER

	<u>Sayfa</u>
BİLİMSEL ETİĞE UYGUNLUK	iii
YÖNERGEYE UYGUNLUK ONAYI	iv
KABUL ve ONAY SAYFASI	v
TEŞEKKÜR	vi
ÖZET	vii
ABSTRACT	viii
İÇİNDEKİLER	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xii
TABLolar LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	3
ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İSTİHDAMI	3
1.1. Çalışma, Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı Kavramları	3
1.1.1. Çalışma Kavramı	3
1.1.2. Kadın İşgücü Kavramı	4
1.2. Kadın İşgücünün Tarihsel Süreç İçerisindeki Durumu	4
1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü	5
1.2.2. Sanayi Devriminden Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İşgücü	6
1.2.3. Küreselleşme Sonrası Kadının İşgücü	8
1.2.3.1. Esneklik ve Kadın İşgücü	9
1.2.3.2. Göç ve Kadın İşgücü	10
1.3. Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamına Katılma Biçimleri	10
1.3.1. Ücretsiz Kadın İşgücü	11
1.3.1.1. Ev Kadınlığı	12
1.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği ve İkinci Vardiya	13
1.3.2. Ücretli Kadın İşgücü	14
1.4. Kadın İşgücüne Katılımını (Talebini) Etkileyen Faktörler	15
1.4.1. Kadınların Eğitim Durumu	15
1.4.2. Kadınların Medeni Durumu	16
1.4.3. Kadınların Doğurganlık Oranı	17
1.4.4. Aile Yapısı	17
1.4.5. Ücretler	18
1.5. Türkiye’de Kadın İşgücünde Tarihsel Gelişim	19

1.5.1. Osmanlı Devleti Döneminde Kadın	19
1.5.2. Cumhuriyet Dönemi ve Sonrası Dönemde Kadın	21
1.6. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Engelleyen Faktörler	25
1.7. Türkiye’de ve Dünya’da Kadınların İşgücüne Katılımına Yönelik Karşılaştırma	27
İKİNCİ BÖLÜM	30
KADININ KARIYER YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE CAM TAVAN	30
2.1. Kadınların Kariyer Yaşamlarında Karşılaştıkları Engeller	30
2.1.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	30
2.1.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar	32
2.2. Cam Tavan Sendromu (Glass Ceiling)	32
2.2.1. Cam Tavan Sendromu Kavramı	33
2.3. Cam Tavan Engelleri	34
2.3.1. Bireysel Faktörden Kaynaklanan Engeller	36
2.3.1.1. Çoklu Rol Üstlenme	36
2.3.1.2. Kadınların Bireysel Tercih ve Algısı	38
2.3.1.3. Öğrenilmiş Çaresizlik	38
2.3.1.4. Kraliçe Arı Sendromu	39
2.3.1.5. Süper Kadın Sendromu	40
2.3.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	40
2.3.2.1. Örgüt Kültürü	40
2.3.2.2. Örgüt Politikası	41
2.3.2.3. Mentor Eksikliği	42
2.3.2.4. İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama	43
2.3.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	43
2.3.3.1. Mesleki Ayrım	44
2.3.3.2. Stereotipler (Toplumsal Önyargılar)	45
2.4. Cam Tavan Engelini Aşma Stratejileri	45
2.4.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi	46
2.4.2. Sosyal İlişki Geliştirme Strateji	46
2.4.3. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi	47
2.4.4. Pozitif Ayrımcılık	47
2.4.5. Mentordan Yardım Alma Stratejisi	48

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	49
ARAŞTIRMA	49
3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI	49
3.2. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE İLGİLİ HİPOTEZLER	49
3.3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ	50
3.4. ARAŞTIRMA YIĞINI VE ÖRNEK SEÇİMİ	50
3.5. VERİ TOPLAMA ARACI	50
3.6. ANKETTE BULUNAN ALAN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	51
SONUÇ	65
KAYNAKÇA	68
EK ANKET FORMU	78



ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları,1988-2005 %	24
Şekil 2. Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları, 2005-2016, %	25
Şekil 3. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, ILO Tahminleri, %	28
Şekil 4. Kadınların çoklu rol üstlenmesi	37



TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1.	Kadınların İş gücüne Katılmama Nedenleri.	26
Tablo 2.	Türkiye'nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na Göre Konumu.	29
Tablo 3.	Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri	34
Tablo 4.	Araştırmaya Katılan Kadınların Demografik Özellikleri	52
Tablo 5.	Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	53
Tablo 6.	Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örnek t-testi Sonuçları	54
Tablo 7.	Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Boyutlarının Yaş Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	56
Tablo 8.	Katılanların Cam Tavan Sendromu Boyutlarının Kurumda Çalışma Süresi Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları	57
Tablo 9.	Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	58
Tablo 10.	Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Düzeylerinin Çocuk Sahip Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları	60
Tablo 11.	Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 12.	Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları	64

GİRİŞ

Kadının iş yaşamına attığı ilk adım olarak kabul edilen sanayi devrimi, aynı zamanda kadının kariyer yaşamında oluşmasını sağlamış ve bu durum yaygınlaşarak kadının iş hayatının her yerinde ve her basamağında var olmasının önünü açmıştır. Kadının iş yaşamına girmesiyle birlikte, ilerleyen zamanlarda daha fazla kadın çalışma hayatına atılmış; bu durumda onların yönetim kadrolarında çalışmasının da önünü açmıştır. Nitekim yıllar itibari ile çalışan kadın sayısının artmasına rağmen yönetim kadrolarında bulunan kadın sayısının oran itibari ile daha az olması bir sorunun varlığını işaret etmiştir. Bu durum “cam tavan” olarak adlandırılan ve kadınların çalışma yaşamlarında görünmez engeller olarak ifade edilen kavramı ortaya çıkarmıştır. Cam tavan kavramı; iş yaşamında kadınların üst pozisyonlara ya da yönetim kadrosuna yükselmesini engelleyen, görünmez ve aşılması güç engelleri ifade etmektedir.

Bu çalışmada kadınların çalışma yaşamlarında yönetim kadrolarında yer edinmelerine engel olan durumlar araştırılmış ve kadınların iş hayatındaki başarı ve liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen durumlar tespit edilmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde, kavram olarak “çalışma” kavramına değinilmiş, çalışmanın sosyal yaşamda ve kişisel algı olarak gerekliliğinden bahsedilmiştir. Çalışma yaşamında kadının işgücü ve kadın istihdamına yönelik araştırmalar yapılmış, tarihsel süreçte kadının yeri, konumu ve kadına biçilen roller üzerinde durulmuştur. Bütün bunların yanında, kadının çalışma hayatına atılmasında etkili olan süreçler incelenmiştir. Ayrıca Osmanlı Devletinden günümüze Türk kadınının çalışma yaşamı araştırılarak teorik anlamda karşılaştırmalar yapılmıştır.

Çalışmanın ikinci bölümünde, kadının kariyer yaşamında karşılaştığı engeller ele alınmış ve cam tavan engellerine ayrıntılı olarak değinilmiştir. Ayrıca, çalışmada cam tavan engellerinin ne olduğuna yönelik açıklamalarda bulunulmuş bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üç başlık altında incelenmiştir. Bütün bunların yanında “cam tavan” engellerini aşma stratejilerine değinilmiştir.

Çalışmanın üçüncü bölümü olan uygulama bölümünde, Ankara’da kamu sektöründe çalışan kadınlar örneklem olarak seçilmiştir. Kadınların çalışma yaşamında üst yönetsel pozisyonlara yükselmelerine engel olan ‘‘cam tavan’’ engellerinin neler olduğu ve kadınların yönetici pozisyonunda olmalarını engelleyen nedenler konusundaki algıları anket yöntemi ile tespit edilmiştir. Yapılan anket çalışması sonuçları istatistiksel analizlerle açıklanmıştır.



BİRİNCİ BÖLÜM,

ÇALIŞMA HAYATINDA KADIN İŞGÜCÜ VE KADIN İSTİHDAMI

1.1. Çalışma, Kadın İşgücü ve Kadın İstihdamı Kavramları

1.1.1. Çalışma Kavramı

“Çalışmak”, anlam bakımından, tarihsel süreçte ekonomik gelişmelerle belirlenen ve her toplumun normları, inançları ve değerlerini oluşturan bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. "Çalışma", hayatın devamlılığını esas alan sosyal bir faaliyet olarak, geçmişi insanlıkla eşdeğer tutulan, insan yaşamının en merkezi alanlarından biridir (Tınar, 1996, s. 3).

Çalışma kavramı insan yaşamında bir anlam olarak, her toplumda farklı evrimlere uğramıştır. Bu doğrultuda sanayi öncesi toplum yapısından günümüz toplum yapısına bağlı olarak farklı şekillerde varlığını devam ettirmiştir. En genel anlamıyla çalışmak, toplumda yaşayan insanların temel işlevleri arasında yer alan sosyo-ekonomik bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır (Işık, 2013, s. 102)..

Çalışma olgusu bireylerde gelir elde etme anlamı taşıdığı gibi toplumsal anlamda çalışma ise statü, saygınlık elde etmek için kullanılan sosyolojik bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çalışma bir eylem olarak, bireylere fayda sağlayan bir konuma sahiptir. Bu durumda çalışma, bedensel veya zihinler gücün harcanması karşılığında elde edilen getiri olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bireylerin özellikle hayatlarında tatmine ulaşmada çalışmayı bir aracı olarak görmesi, çalışmanın bireylerin hayatlarının merkezine almalarına neden olmaktadır. Burada çalışma olgusunun karşılığı, ağırlıklı olarak "iş" ve "evdir" (Skitmore & Ahmad'dan Aktaran, Kumaş & Fidan, 2010, 509).

1.1.2. Kadın İşgücü Kavramı

Kadının iş gücüne katılımının tarihsel perspektifi incelendiğinde, tarihin her döneminde kadının ekonomik yaşamda olduğu görülmektedir. Kadının bir iş gücü olarak çalışma hayatına girmesi ise sanayi devrimiyle mümkün olmuştur. Bu dönemde gelişim gösteren teknoloji sayesinde kadınlar artık emek arzı karşılığında ücret almaya da başlamışlardır. Böylece sanayi devrimi sonrasında kadınlar, günlük rutin işlerinin dışında ekonomik faaliyetlerin içerisinde yer almaya başlamışlardır (Çetin, 2011, s. 4)

. Kadın işgücü kavramı olarak, hâlihazırda çalışan ve işsiz aynı zamanda iş arayan kadınların tamamını göstermektedir. Kadınların iş gücü ve kadın nüfusunun oranı; kadınların iş gücünde bulunma oranlarını göstermektedir (Tuğçe Aytaç Güner, 2010, s. 11).

Kadın iş gücü kavramı olarak feminizme ve ekonomik temelli kuramlara göre farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Feminizme göre kadın işgücü tanımlanırken cinsiyet esas alınmaktadır. Buna örnek verilecek olursa kadınların genel olarak tercih ettikleri mesleklerin hemşirelik, öğretmenlik, temizlik işleri veya ev kadınlığı şeklindedir. Buda bir nevi annelik rolüyle ilişkili olan işlerdir. Aynı zamanda bu görevlerinde toplumda kanıksandığı görülmüştür. Kadınların üstlenmiş oldukları bazı işler erkeklerin yapmış oldukları işlerle kıyaslandığında, kadınların yapmış oldukları işlerin daha çok çaba sarf edilmesi gereken işler olmasına rağmen erkeklerden daha düşük ücret aldıkları görülmüştür. Bunun en büyük nedeninin ise kadınların üstlenmiş oldukları bazı işlerin kadın işi olarak görülmesinden kaynaklanmaktadır (Power & Hein'den Aktaran, Palaz, 2003, s.99).

1.2. Kadın İşgücünün Tarihsel Süreç İçerisindeki Durumu

Tarihsel süreçte kadınlar, her dönemin durumuna göre değişen çeşitli ekonomik faaliyetlere katılmıştır (Aytaç, 2000). Tarihsel süreçte, kadınların toplumda var oldukları yer incelendiğinde; zamanla değişen üretim ve dağıtım yöntemleri ile beraber, kadınlar ile erkekler arasındaki statü farkı algılanmaya başlamıştır (Çiftçi, 1974, s. 45).

Kadının çalışma hayatı incelendiğinde, ilk insanlığın yerleşik hayata geçmesi ve burada iş bölümünün gelişmesiyle beraber kadının da bu bölüştürden pay aldığı ve zamanla iş bölümünden aldığı paylarda değişimler olduğu genel kanıdır.

Kadının çalışma yaşamı çok eski bir olgu olmakla birlikte çalışmanın ilerleyen kısımlarında genel literatürde kadının çalışma yaşamına katıldığı zaman olan sanayi devrimi öncesinden incelenmiştir.

1.2.1. Sanayi Devrimi Öncesinde Kadın İşgücü

Göçebe hayat tarzından zamansal koşulların değişmesi nedeniyle yerleşik hayat tarzına geçen insanoğlunun ekonomik, sosyal ve siyasal yapılarında da bir sonraki nesilleri etkileyecek değişiklikler meydana gelmiştir. Değişen hayat koşulları ve artan nüfus sayıları ile bağıntılı olarak insanların yaşam tarzlarını değiştirmek zorunda kaldığı görülmüştür. Yaşamak ya da hayatta kalmak için mevsimlere ya da çevre koşullarına göre yer değiştiren insanlar, zamanla belirli bir alanda kalmayı tercih ederek yaşamaya başlamıştır. Dönemin gerekliliğine uygun olarak; bir çatı ve dört duvardan oluşan evler yapılmaya başlamıştır. İhtiyaçlarını karşılamak amacıyla sürekli yer değiştiren insanların, sabit bir yerde ihtiyaçlarını karşılamaları zorlaşmıştır. Bu dönemin başlıca geçim kaynağını; bağ ve bahçede üretilen sebze ve meyveler ile bakımlarını yaptıkları hayvanlar oluşturmaktaydı. Üretilen mal ve hizmetlerin diğer ihtiyaç duyulan ihtiyaçlarla takas edilmeye başlamasıyla, mübadele ekonomisi oluşmaya başlamış ve ardından ticaret hayatı şekillenmiştir. Ticaret hayatının getirdiği kazanç, insanların daha fazla üretimine neden olmuş ve üretim araçları tekniğinin gelişmesi, tarımsal faaliyetlerin daha hızlı ve verimli olmasını sağlamıştır. Artan üretime bağlı olarak iş bölümü de yaygınlaşmaya başlamış yerleşik hayatın hakim olduğu toplumlarda erkeklerin; çobancılık, madencilik, balıkçılık, askerlik, malzeme yapımı ve onarımı, avcılık gibi bedensel güç gerektiren işlerle uğraşması kadınların ise; çocuk bakımı, yemek yapımı, ev temizliği, terzi işleri gibi ev ile ilgili işlerle ilgilenmesi artık görev haline gelmeye başlamıştır. Zamanla aktif üretim sürecine erkek gücünün hakim olmasıyla, ev işlerine yönelen kadınlar artık erkeklerden daha pasif ve ikinci planda kalmıştır. Bu durumun sonucu olarak erkeklerin toplum içindeki statüsü giderek

güçlenmiş ve ataerkil toplum yapısı oluşmuştur. Ataerkil düzenin hâkimiyetinde gücü elinde bulunduran erkektir. Avcılıktan, tarım toplumuna geçiş, anaerkil düzenden, ataerkil düzene geçişin en önemli nedeni olarak bilinmektedir (Altan, 1980, s. 13).

1.2.2.Sanayi Devriminden Küreselleşme Sürecine Kadar Kadın İşgücü

İnsanlığın varoluşundan bu yana çalışma olgusunun içerisinde bulunan kadınlar; köle, çırak, yamak benzeri işler üstlenirken yakın gelecekte kadınların asli bir unsur olarak çalışma hayatına girmesi XVII. yy sonlarına tekabül etmektedir. Özellikle sanayi devrimiyle beraber ihtiyaç duyulan düşük maliyetli işgücü ihtiyacı bu durumun ortaya çıkmasında öncül olmuştur. Sanayi, devrimi beraberinde değişim gösteren tarımsal üretim durumlarında kadınların ekme ve biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmesi sağlanarak; kadınlar, ürünlerin satılmasında ve hizmet sektöründe de bulunmaya başlamışlardır. Dönemin öne çıkan önemli bir çalışma şekli olan ve nitelikli işgücü gerektirmeyen büyük ölçekli tekstil fabrikalarının fazlalaşmasıyla, kadın aktif olarak çalışmaya başlamıştır. (Yılmaz , Bozkurt, & İzci , 2008, s. 91). Böylelikle Sanayi Devrimi belli bir ücretli kadın iş gücü kavramının literatüre girmesinde tarihsel bir gelişme olarak değerlendirilmektedir (Kocacık & Gökkaya, 2005, s. 197). Bu nedenle Sanayi Devrimi, ilk kez kadının bir ücret karşılığında emek arz ettiği bir zaman dilimi olarak gösterilebilir (Bozkaya, 2013, s. 72).

Kadınların çalışma hayatına girmesinin sebepleri iş gücü arzı olarak değerlendirildiğinde, bir kısım kadının iş gücüne giriş nedenlerinin vatanseverlik güdüsünden kaynaklandığı görülmüştür. Diğer taraftan ise erkeklerin savaşa gitmesi sebebiyle gelirdeki düşüş ve ev işlerinin azalması olmuştur. Kadınların işgücüne katılmasının nedeni emek talebi açısından değerlendirildiğinde ise; savaş nedeniyle silahaltına alınan erkeklerin; ekonomide iş gücü talebini ve ücretleri arttırması ve bu durum da kadınların emek piyasasına girişini teşvik etmesi gösterilebilir (Karaca, 2007, s. 14).

II. Dünya Savaşı nedeniyle erkek nüfusunun azalmasıyla birlikte kadınlar, kamu ve hizmet sektöründe de yer almaya başlamışlardır. Dünyada kalkınmanın artmasıyla

birlikte eğitim imkanlarının artması kadınların çalışma v emek piyasasında yer almasının önünü açmış ve yıllar itibari ile çalışan kadın sayısı artmıştır (Karaca, 2007, s. 15).

1973 yılında yaşanan petrol krizi ile birlikte tüm dünya ülkelerinde görünen ekonomik daralmalar emeğin üretkenliğinde azalmaların yaşanmasına neden olmuştur. Kriz ile birlikte siyasi olayların ve savaşların etkisiyle, üretim birimlerinin stoklarının artması, beraberinde işsizliği arttırmış ve yüksek enflasyon ile birlikte ekonomik krizin etkisi daha derin hissedilmeye başlanmıştır. Bu durumun etkisinin azaltılması amacıyla kapitalist ülkeler arasında ekonomiyi yeniden dizayn edecek gelişmeler yaşanmaya başlanmıştır.

Üretim süreçlerinde yeniden yapılanma ihtiyacı, esnek üretim sistemlerinin ve standart dışı istihdam modellerinin ortaya çıkmasına sağlamıştır. Üretim sürecinin zaman ve mekan bakımından parçalanabilmesi, çok uluslu şirketlere (ÇUŞ) üretimlerini emeğin bol ve ucuz olduğu bölgelerde gerçekleştirebilme şansı kazandırıyordu. Bu durumun anlamı ÇUŞ'ler ucuz ve esnek özellikteki emeğin ön planda tutulması anlamına gelmekteydi. Dünya ekonomisinin giderek daha küresel bir yapıya bürünmesi, esnek üretim sistemlerinin uygulanması ve üretim sürecinde yeni teknolojilerin yaygın kullanılması sonucu yeni bir boyut kazanan uluslararası işbölümü kadınların çalışma hayatında daha fazla rol almasının önünü açan en büyük unsur olmuştur (Ansal, 1997, s. 165-167).

Üretimdeki esnekleşmeyle birlikte işverenler tam zamanlı olarak çalışan personeli azaltmaya başlamış ve yarı zamanlı çalışma yanında geçici süreli çalışma şekline veya başka firma adına üretim tarzını benimsemeye başlamışlardır. Bu durumla beraber kadınlar ev içindeki sorumlulukları ve çalışma yaşamını beraber yürüterek iş piyasasına girmeye başlamışlardır (Özer & Biçerli, 2004, s. 57).

1.2.3. Küreselleşme Sonrası Kadının İşgücü

Sanayi devrimi ve kapitalist sistemin XX. yy ilerleyişi çok hızlı olmuş ve ekonomilerde ve işgücü piyasasında çok büyük değişimleri de beraberinde getirmiştir. II. Dünya Savaşının ve toparlanma sürecinin bitmesinin ardından sanayi üretiminin yeniden hızlanmaya başlamasıyla 1970–1980 yılları arasında dünya ekonomisinde başta uzak doğu ekonomileri olarak yeni endüstrilerin ortaya çıkışı ve rekabet artışı, gelişmiş kapitalist ekonomilerde de yeni bir ekonomik yapılandırmanın temellerini oluşturmuştur. Ekonomideki bu dönüşüm, uluslararası ticaretin ve sermaye akımlarının önünü açmış; bu durumda küreselleşme olgusunu dünya gündemine getirmiştir. Küreselleşme; tanım olarak mal, hizmet, üretim faktörleri, teknoloji ve kaynakların ülkeler arasında anlaşmalarla serbestçe dolaşabildiği; tüm bunların bir bütün haline geldiği bir ekonomik birleşme süreci olarak değerlendirilebilir. Günümüz sermaye ve üretim yapısı ile dünyadaki emek arzı küreselleşmeyle birlikte şekillenmekte ve çeşitli niteliklerde farklı iş gücü piyasaları ortaya çıkmaktadır. Bu sayede iş gücünü mümkün olan en düşük seviyelere indirecek uygulamalar kolaylaşmaktadır. Kısaca teknolojik yeniliklerle birlikte, üretici firmadan bağımsız olarak diğer ülkelerde üretim yapmak mümkün hale gelmiştir. Bu sayede üretim ağı ile birlikte sermaye uygun maliyetlerle farklı bölgelerde yatırım imkanı bulmuştur (Koray, Demirbilek, & Demirbilek, 1999, s. 4).

Küreselleşmeyle birlikte ekonomilerde benimsenen yapılanma olgusu da özellikle emek piyasasını ciddi şekilde olumsuz yönde etkilenmiştir. Teknolojinin ilerlemesi ve küreselleşmeye birlikte başka ülkelere transfer edilen teknolojiler daha az ve daha nitelikli işgücüne olan ihtiyacı azaltmıştır. Bu durum üretim ve bilişim teknolojisindeki yenilikler üretimin parçalanmasını ve esnek işgücü kullanımını mümkün kılmıştır. Küreselleşme sonrası oluşan üretim sisteminin temel niteliğini ‘esnek’ kavramı oluşturmuştur. Esnek üretim yada post-fordist üretim olarak adlandırılan yeni üretim sistemiyle; aynı tür malın küçük ölçeklerde üretimi, farklı ürün türlerinde üretim yapılması, talebin belirleyici rol oynaması, değişen isteklere kısa sürede cevap verilebilmesi, stoklamaya gerek olmadan üretimin gerçekleşmesi, üretim sırasında kalite kontrolünün yapılması, üretimin belirli aşamalarında uzmanlaşma ve üretim sürecinin parçalanarak değişik birimlerde yapılması sağlanmıştır. Yeni üretim yönteminin getirdiği üretim tekniği ve makinelerin esnekliği kadar, işgücünün

kullanımı ve iş tanımlarındaki değişim de önem kazanmaktadır. Esnek üretim biçiminin getirdiği yenilik ile işçilerin sorumluluğu artırılmış, beşeri sermaye dikkate alınarak ücret düzeyi ve iş güvencesi kişisel başarıya göre belirlenmiş, görev sınırlamalarında esneklik yapılmış ve hizmet içi eğitim giderek yaygınlaştırılmıştır. Esnek üretim biçimiyle üretimdeki değişim, işgücüne katılım oranında, kadın işgücü arzında ve ücret düzeyinde önemli değişikliklere neden olmuştur. Esnek üretim biçimi kadınların işgücüne katılımında önemli bir rol oynamıştır. Tüm bu durumların bir sonucu olarak da 1980'den sonra OECD ülkelerinde ücretli kadın işgücü sayısı yılda %2 artış göstermiş, ABD'de de yeni yaratılan işlerin 2/3'ünde kadınlar istihdam edilmiştir (Karataş, 2006, s. 17-19).

1.2.3.1. Esneklik ve Kadın İşgücü

“Esneklik” olgusunun gelişmesi bir kavram olarak, 1960 dönemlerine uzanan durağan pazar yapılarında ve rekabet olayının fazla olmadığı ekonomiler nedeniyle sakin olmuştur. 1970’li yıllarda işletmelerde üretim fonksiyonu, sadece teknik açıdan değerlendirilen bir olgu olmuştur. Fakat ekonomik gelişmeler sonrasında, 1970’li yıllarda rekabet durumu ile ilgili sorunların ortaya çıkmasıyla birlikte, yöneticiler ve akademisyenler, işletme stratejilerinin geliştirilmesinde üretim fonksiyonunun hayati öneme sahip olduğunu fark etmişlerdir. Bu durum işletmelerin, dikkatlerini farklı yöntemlere yönlendirmelerine sevk etmiştir. Küreselleşmenin hız kazanmasıyla birlikte işgücü piyasası da üretim sisteminde esneklik adı altında dönüşüme uğramıştır (Düren, 2000, s. 34-41). Bu dönüşüm beraberinde; kadınların işgücü arzı, iş gücünde bulunma oranı ve ücret durumlarında önemli değişiklikleri meydana getirmiştir. Öncelikle çalışma saatlerine getirilen esneklik beraberinde, evli ve çocuklu kadınların iş yaşamında bulunma oranının artmasını sağlamıştır (Çolak & Kılıç , 2001, s. 34-39).

Durumsal uyum politikası ev içinde çalışan kadınlar harcadığı emek ile hanelerinin yeniden üretimi arasında çok önemli ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu durum özellikle aile bireylerinin fazla ve aile içinde çalışan kişilerin az olmasıyla kendini göstermektedir. Gıda ve diğer tüketim mallarındaki fiyat yükselişleri ve kamu sektöründeki daralmalar geçim yükünü arttırmaktadır. Bu nedenle ailelerin gelir

seviyelerindeki gerileme ile kadının aile içindeki emeği arasında ters yönlü bir ilişki oluşturmaktadır (Ecevit, 2005, s. 67-88). Bu nedenle, ülkelerde yaşanan ekonomik krizler nedeniyle veya ihtiyaçları doğrultusunda kadınların çalışma yaşamına katılmaları, bilinenin aksine aile içindeki yüklerini hafifletmemekte; bu olumsuz durumlar kadınların pozisyonlarını değiştirmeden yüklerini de arttırmaktadır (Önder, 2013, s. 43).

1.2.3.2. Göç ve Kadın İşgücü

Gelişmiş ülkelerin nüfusunun giderek yaşlanması ve bu ülkelerin sürekli göç alması, kadınların işgücüne katılımındaki fazlalaşma, ekonomik açıdan yenilenen devletlerin ortaya çıkardıkları yeni yeni uygulamalar, bu ülkelerde bakım hizmetlerinde iş gücü açığı oluşturmaktadır. Gelişmiş ülkelerdeki iş gücü açığı, gelişmekteki ülkelerin yaşadığı ekonomik sorunlar sonucu bu ülkelerde yaşayan kadınların göç etmesinin yolunu açmış ve refah nedeniyle oluşan arz açığı göç eden kadınlar tarafından doldurulmuştur (Gökbayrak, 2009, s. 77).

Dünya genelinde ülkelerin uyguladıkları ekonomi ve siyasi politikaları sebebiyle ortaya çıkan fakirleşme (yoksullaşma), ailelerde kadınların gelir elde etme zorunluluklarını da beraberinde getirmiştir; çalışma yaşamında kadınların ev içi hizmetlerde iş bulabilmelerinin önünü açmıştır. Özellikle bakım hizmetlerinin ülkenin refah içindeki payı ile o ülkeye göç eden kadın sayısı arasında aynı yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Göçmen işçiliğinin daha az maliyetli olması, kariyer planlayan eğitimli kadınların değil kayıt dışı sektörde çalışmak için gelen kadınların sayısını arttırmaktadır (Önder, 2013, s. 44).

1.3. Kadın İşgücünün Çalışma Yaşamına Katılma Biçimleri

Kadınların çalışma yaşamına katılımının hızlı bir yükseliş olarak gösterildiği 20. yy, aynı zamanda kadınlar açısından en önemli sosyal ve ekonomik gelişme olarak kabul edilmektedir. Aile içerisinde çalışma yaşamına girerek aile gelirine katkıda bulunan kadın, uzun bir süre devam eden, erkeğin tek başına ailenin geçimini sağlaması

uygulamasını da değiştirmiştir. Hem kadının hem de erkeğin geliri olduğu aileler incelendiğinde; iş yaşamındaki kadının ve erkeğin daha genç ve eğitim düzeyi açısından yüksek olduğu söylenebilir. Bu tür aileler, sadece erkeğin geliri olan ailelerle karşılaştırıldığında hem gelir hem de hayat standardı bakımından her iki ailede de fark görülmektedir (Bedük, 2005, s. 112).

Kadının içinde bulunduğu evi, ailesi, sosyal alanı ve içinde yaşadığı toplumsal baskılar nedeniyle çalışma yaşamından uzak kalmış ve ev içinde çalışmak zorunda bırakılmıştır. Aile içindeki iş bölümüne göre erkek gelir elde ederken kadın ev işleri ve ocuk bakımı gibi temel düzey işlerle ilgilenmişlerdir. Kadının ev içinde yaptığı işler nedeniyle de toplum tarafından herhangi bir değer atfedilmemiştir. Bu durum geleneksel hale geldiği içinde kadının çalışma yeri ev olarak düşünüle gelmiştir. Bu bakımdan kadının bu olumsuz durum ve geleneksel tavrı yıkararak ev dışında çalışmaya başlaması önemli bir kazanım olarak değerlendirilebilir.

Kadın iş gücü kavramı bu nedenle evde ücretsiz olarak çalışan ve ücret karşılığında çalışan olarak ayırmak yerinde olacaktır. Çalışmanın ilerleyen kısımlarında bu konulara ayrıntılı olarak değinilecektir.

1.3.1.Ücretsiz Kadın işgücü

Kadının iş yaşamında bulunması; sosyal, ekonomik ayrıca toplumsal nedenlere etkileşimler sonucunda bir kazanım olarak ortaya çıkmıştır. Kadınlar genel anlamda ev kadınlığı yaparak çalışma hayatının dışında kalmış ve herhangi bir parasal ücret beklemeden gönüllü olarak ev işlerini yürütmüşlerdir. Kadının çalışmak yerine ev işlerine yönelmesi aslında kayıp işgücü ve ilerleyen dönemlerde iş hayatlarında fırsat eşişsizliğinin de temelini oluşturmaktadır.

Erkekler, ev dışında çalışmanın sağladığı avantajla siyaset, ekonomide ve kamusal alanda, daha fazla yer alarak kadınlardan daha fazla istihdam olanağı bulmuşlardır. Erkeklerin ev dışından çalışmasının karşısında kadınlar ise ocuk bakımı ve ev düzeninin sağlanması sorumluluğunu alarak zamanla ev içi değerlerle

eşleşmişlerdir. Aile içerisinde erkeğin çalışması ve kadının da ev işlerini yüklenmesi sonucunda ailenin ekonomik sorunlar yaşaması, istenir bir hayat seviyesine ulaşabilmek ve daha fazla gelirin olması gerektiği inancı kadının iş hayatına atılmasının önünü açan en büyük sosyal gelişmeler olarak değerlendirilebilir. Bu algının daha çok yaygınlaşması ile, daha çok kadının çalışma yaşamında bulunması, k “kadının yeri evidir” düşüncesi gibi kalıp yargıları sarsmıştır (Başak, Kınır, & Yaşar, 2013, s. 20).

1.3.1.1. Ev Kadınlığı

Feminist teorinin önemli başlıklarının bir tanesini de ev işi ve ev içi emeği oluşturmaktadır. İş, tanım olarak “*karşılığı ödensin ya da ödenmesin amacı insan ihtiyaçlarını gidermek olan mal ve hizmetlerin üretiminde zihinsel ve fiziksel çaba harcanmasını gerektiren bazı eylemlerin yapılmasıdır*”. Bu durum incelendiğinde, maddi bir karşılık ile ödenen ücretli işlerin erkeğe ait olduğu, ev işleri, evde çocuk ve hasta bakımı, gönüllü hizmetler gibi karşılığı ödenmeyen işlerin ise kadınlara toplandığı görülmektedir. (Başak, Kınır, & Yaşar, 2013, s. 20).

Ev işçiliği karşılığında kadın, herhangi bir ücret alamadığı için bu durumda yapılan iş bir meslek olarak kabul görülmemektedir. Ev hizmeti piyasadan alındığında değeri varken, evdeki kadın tarafından üretildiğinde herhangi bir parasal değeri bulunmamaktadır. Kadının ev içi emeği karşılığında yerine getirdiği ev işleri ve çocuk bakımı toplumun kendisini yüklediği bir zorunluluk olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durumun yanında kadınlar ücret karşılığı dışarıda çalışsalar bile toplum tarafından üzerlerine yüklenen “aile yükümlülüklerini” yerine getirmek zorundadırlar (Delphy'den Aktaran, Başak vd, 2013, s. 21).

Teori’de ev işinin üretken olmadığı varsayımının ve hesaba katılmamasının nedenini, hane içinde yapılması ile ilişkilidir. Ev işlerinin parasal bir karşılığı yoktur. Ev içi çalışmanın ücretsiz olması, ne hepsi piyasada da bulunabildiği için ev işlerini oluşturan hizmetlerin doğası nedeniyle, ne de ev dışında farklı bir yerde aynı işi yapan kişinin ücret almasından dolayı ev işini yapanların doğası nedeniyle. Bu ücretsiz çalışmanın

sebebi kadını erkeğe bağlayan toplumsal bir sözleşmenin özel yapısıdır (Delpy, 1999, s. 58).

Sonuç olarak evin içerisinde üretilen ve parasal bir karşılığı ödenmeyen ev içi emek geçmişte olduğu gibi bugün de feminist araştırmaların önemli tartışma konularından birisini oluşturmaktadır. Bu tartışmalar yalnızca ev kadınlarını değil aynı zamanda istihdama katılan kadınlarla da ilgilidir (Başak, Kınır, & Yaşar, 2013, s. 22).

1.3.1.2. Ücretsiz Aile İşçiliği ve İkinci Vardiya

Çağdaş yaşamla birlikte kadınlar, iş hayatında ve kamuda daha fazla bulunmaya başlamıştır. Kadınların bu alanlarda daha fazla bulunabilmesi onları iş ve aile arasında ikilemde bırakmıştır. Bu ikilemin en belirleyici faktörlerinden birisi de “ikinci vardiya” kavramıdır. İkinci vardiya, çalışan kadınların aynı zamanda evdeki iş yükünü de aldığı bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. “Ücretsiz” kavramı özellikle ev içi yapılan işler için kullanılır. Bu kavram eş zamanlı olarak “*çifte yük*” olarak da adlandırılmaktadır. Çalışan eşlerin ikisinin de para kazanmasına karşın, kadınların mesai bitiminde, evde yapılan işler ve çocuk bakımı gibi durumlarından dolayı erkeklere göre daha fazla sorumlulukları vardır. Herhangi maaşlı bir işte çalışan kadınlarda ev işlerinden birinci derecede sorumlu tutulmaya devam edilmektedir. Gelişmiş ülkeleri de katabileceğimiz bu durum Dünya genelinde yaygın olarak görülmektedir. Ailede ki iş bölümü paylaşımı zamanla kanıksanmış ve toplumsal cinsiyet rollerini de beraberinde getirmiştir (Başak, Kınır, & Yaşar, 2013, s. 65).

Yukarıda belirttiğimiz bu durumlar kadınlar açısından düşünüldüğünde iki farklı durum ortaya çıkmaktadır. Bu durumlar; kadınların maddi bir karşılığı olmayan emek arz etmesi ve kadının bu çalışmasının “çalışma” olarak değerlendirilmemesi. Kadının ev içerisinde yaptığı ücretsiz işçilik, toplumun zamanla yüklediği bir rol olmasına rağmen; kadın emeğinin maddi bir karşılığı olmaması toplum tarafından dikkate alınmamaktadır.

Ataerkil toplumlarda gelişen ve kadınlara yüklenen ücretsiz ev işçiliği, kadınların toplum içerisindeki konumunu göstermektedir. Bu durum aynı zamanda kadınların emeğinin sömürülmesinin ve toplumsal kaynaklara ulaşılmamasının da önünü açmaktadır (Eğitim Sen, 2010, s. 28).

1.3.2. Ücretli Kadın İşgücü

Kadınların işgücüne dahil olması ve istihdamı, toplum içerisinde onlara verilen değeri de ortaya çıkarmaktadır. Çalışma evresine bakıldığında kadınların çalışma yaşamında bulunması Sanayi Devrimi'ne kadar uzandığı görülmektedir. Kadınların çalışmaması Sanayi Devrimi öncesi geleneksel rolleri içerisinde yer almasına neden olurken; bu dönem beraberinde kadın ücret karşılığı çalışan olmuş ve tarihte bu şekilde yer almıştır. Her ne kadar kadının ücretli çalışan olarak çalışma hayatına başlamaları bir devrim olarak nitelendirilse de; onların iş hayatında konumlanması erkeklerle eşit koşullarda gerçekleşmemiştir (DİSK, 2016, s. 2).

Tüm bu olumsuz durumlara karşın dünya genelinde kadınların işgücüne katılımı artmaktadır. Bu durum aynı zamanda kadın iş gücünün ekonomiye olan katkısını da ortaya çıkarmaktadır. Kadınların iş gücünde bulunmaları hem ekonomik hem de sosyal açıdan kalkınmaya vesile olan önemli bir faktör olarak görülmektedir. İşgücü piyasasında istihdam edilen ve bu sayede ekonomik özgürlüklerini elinde bulunduran kadınlar bu sayede toplum tarafından saygınlık elde etmektedir. Kadınların iş gücüne katılımında önlerinde erkeklerden daha fazla engel bulunduğunu düşünen oldukça fazla görüş vardır. Bu nedenle öncelikle kadınların işgücüne katılımı engelleyen etkenlerin tespit edilmesi gerekmektedir. Kadınların işgücüne dahil olması ile birlikte ülkelerinin ekonomik kalkınmalarına da katkı sağlayabilmektedirler. Literatürde, kadın istihdamının ekonomik büyüme ilişkisini konu edinen ve çalışan kadınların ekonomik büyümeye katkı sağladığını destekleyen amprik çalışmalar mevcuttur (Zeren & Savrul, 2017, s. 89-90).

1.4. Kadın İşgücüne Katılımını (Talebini) Etkileyen Faktörler

Kadının istihdam politikalarına dahil edilmesiyle birlikte çalışma hayatına atılan kadın, yalnızca toplumun benliğindeki kadın algısını yıkmakla kalmamış aynı zamanda çalışma hayatının ve kadın olmanın gerektirdiği zorluklarla da mücadele etmek durumunda kalmıştır. Bu zorluklar bazen kadının kişisel sorunlarından bazende toplumun ona yüklediği sorumluluklarından meydana gelmektedir.

Kadının işgücüne katılımını etkileyen talep yönlü analize ilişkin olarak; kadınların medeni durumu, eğitim seviyesi, işsizlik ve ücret oranları, erkeklerin işgücüne katılımları, kadının yaşı, çocuk sahibi olması/olmaları ve aile içi ekonomik koşullar kadınların işgücüne katılımını etkileyen önemli faktörler olarak sıralanabilir (İnce , 2010, s. 2).

1.4.1.Kadınların Eğitim Durumu

Bireylerin eğitim seviyeleri, hem ekonomideki etkinliklerinin niteliğini hem de işgücüne katılma oranını etkileyen bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Eğitim düzeyinin yükselmesi aynı zamanda işgücüne katılımın da yükselmesi anlamına gelmektedir. Ayrıca eğitim seviyesine göre iş gücüne katılın seviyesi kadınlarda erkeklerden daha çoktur (Kavak, 1997, s. 23).

Kadınların aldığı eğitim ise işgücüne katılımlarını etkileyen en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. İlk olarak, eğitim kadınların iş yerlerinde verimliliğini arttırmakta bu nedenle zamanla eğitim düzeyinde yaşanan artış ev işleri için piyasaya katılımı ikame hale getirmektedir. Bir diğer durum olarak, iş yaşamında var olan kadınların çalışma sonucunda artan gelirlerinin kadınların boş zaman fırsat maliyetlerini de arttıracaktır. Bu nedenle, eğitimin çalışma zamanı, çalışmanın zamanı içindeki etkisi belirsizdir. Eğitimin geleceğe yönelik bir yatırım olduğu ve yukarı yönlü bir etkiye sahip olduğu kabul edilirse, eğitimin maliyetlerini karşılayabilmek için kadınlar emek piyasasında çalışmaya teşvik edilebilir. Bu durum sadece; bir işte çalışmanın ev içinde çalışmaya oranla maddi fayda sağladığı durumlarda mümkün

olmaktadır. Buradan çıkarılacak sonuç: eğitilmiş kadınların daha kolay istihdam imkanı buldukları için ev işlerine daha az zaman ayırmaları anlamına gelmektedir. Daha ileri eğitimin düzeyi daha düşük bir eğitim düzeyine veya belirli ücrete kıyaslayınca geri dönüşüm pozitifdir. Bununla beraber tüketim artışı ve masrafları zamanla daha da artmakta, eğitim seviyesi yönünden düşük olanlara kıyasla ücretlerinde de yükseliş olmaktadır (Psacharopoulos ve Tzannatos'dan Aktaran İnce, 2010, s. 35).

1.4.2. Kadınların Medeni Durumu

Toplumların zaman içerisinde oluşturdukları kültüre göre farklılık gösteren iş bölümü anlayışı kadın ve erkeklerde farklılık göstermektedir. Toplumların ortak anlayışlarına göre ise bireyler arasında kadının görevi; çocukların bakımı ve ev işlerini yapmaktır. Bu şekilde bir iş bölümü söz konusudur. Bu nedenle çocukların bakımı, evin işleri, yaşlıların sorumlulukları ve ev içi üretim etkinliklerinin yoğunluğu kadının iş hayatında bulunmasında belirleyici bir rol oynamaktadır. Burada, yeniden üretim etkinliklerinin artmasıyla birlikte kadının maaşlı çalışan olarak bu faaliyetlerin içine girmesi ailenin diğer üyelerinin bu durumu destekleyip desteklemediği ile yakından alakalıdır (Dedeoğlu, 2002, s. 151).

Kadının işgücüne katılımında medeni durumunu incelerken; kadının yaşadığı çevre olan kent veya kırsal ayrımına da dikkat etmek gerekir. Aynı doğrultuda kırsal alanda yaşayan ve maaşsız aile içinde çalışan kadın ile çocuklu ve şehirde yaşayan kadının işgücüne katılımı farklı olmaktadır. Bunun nedeni kırsalda yaşayan kadının çalışmaya giderken bile çocuğunu yanında götürmek zorunda olması, kentte yaşayan kadının ise bakıcı bulmak zorunda olması anlamına gelmektedir. (Mercanoğlu, 2009, s. 40).

Kadınların evli olup olmamaları onların işgücüne katılımını belirleyen bir unsur olarak karşımıza çıkarmaktadır. Mikro düzeyde yapılan çalışmalar; evli kadınların bekar kadınlara göre daha az iş gücüne katıldıklarını söylemektedir. Bu durumun yanında hem evli hem de çocuklu kadınlar; sorumlulukların artması ve iş ağırlıkları nedeniyle iş hayatına ara vermek ya da iş hayatından çekilme kararı almasına neden olmaktadır ((Er, (2012); Çakır, 2008).

1.4.3. Kadınların Doğurganlık Oranı

Kadınların işgücüne katılımları ile doğurganlık oranları arasında uzun zamandan beri araştırmalara konu olan bir ilişki mevcuttur. Bölgeler arası farklılıklar olmakla birlikte çoğunlukla bu iki değişken arasında ters yönlü bir ilişki olduğu söylenebilir. Fakat bu duruma mikro bakımdan bakıldığında geliri yüksek işlerde çalışan kadınların daha az çocukları olduğu ve bu şekilde çalışan kadınların çocukları ile daha az zaman geçirdikleri bilinir. Kadınların doğurganlık ve iş hayatında bulunma oranları birbirini etkileyen unsurlar olarak karşımıza çıkmaktadır (Weller, 1977, s. 46).

Birey olarak, doğurganlık ile kadınların çalışma yaşamına katılım durumları arasında ters yönlü bir bağ mevcuttur. Maaşlı olarak belirli bir yerde çalışan kadınların çalışmayan kadınlara oranla daha az çocuğu bulunmaktadır; çocuğu olan kadınlar da çocuğu olmayan kadınlara oranla iş yerlerinde daha kısa zaman harcamaktadırlar. Çocuğu olan kadınların çoğunlukla çalışma tercihi çocukların ihtiyaçları doğrultusunda olmaktadır. Çocukların kadınların iş gücüne katılımı üzerindeki etkisi, çoğunlukla okul öncesi döneme ve okul sonrası döneme göre farklılık göstermektedir. Okul öncesi dönemde çocuk sahibi olan kadınların iş gücüne katılımı oldukça düşük seviyelerdedir. Daha sonraki dönemde ise bu etki daha azdır, çocuklar yetişkin duruma geldiğinde bile asgari düzeyde olsa da bu etki sürmektedir (Kutlar, Erdem , & Aydın, 2012, s. 150).

1.4.4. Aile Yapısı

Çalışma yaşamı ve aile, insanların günlük yaşamlarında oldukça geniş yer tutan ve bu birimlerin içinde başarılı ve tatminkâr olmak istenmektedirler. Günümüzde insanlar aileleriyle daha uzun zamanlar geçirmek istemekte fakat iş yoğunlukları sebebiyle bu durumu gerçekleştirememektedirler. Bir tarafta iş yaşamı bir tarafta da aile talepleri ve ihtiyaçları, çalışma yaşamındaki kadınlar üzerinde belirli baskılar oluşturmaktadır ve bu durum da onların öncelikleri ile alakalı çelişkiler yaşamasına sebep olmaktadır. İnsanların hayatları yönünden oldukça önemli olan bu iki alanın birbirlerini etkilemesi sonucu ortaya çıkan bu çelişkiler, özellikle kadınların toplam iş gücü içerisindeki bölümlerinin hızlı artışı ve bununla beraber ortaya çıkan çift gelire sahip ailelerinin

tesiri ile teşkilatların gündeminde önemli bir yer tutmaya başlamıştır (Aytaç & Sevüktekin, 2002, s. 33).

Kadınların iş gücünde bulunmasında yasal olarak bir ayırım bulunmamasına rağmen, toplumda veya toplum kültürü gereği üstlendiği rol ve aile içi sorumlulukları ağırdır. Toplumun kadına yüklediği sorumluluklar ile özel hayatındaki sorumluluklar kadının, çalışma yaşamına girmesi konusunda bir tercih yapmasını gerektirmektedir. Çalışma yaşamı ile aile yaşamı arasında eşler arasında bir iş paylaşımı olması ve devletin yasalarla sağlayacağı destek çok önemlidir (TCEUEP, 2008, s. 14).

1.4.5. Ücretler

Kadınlar genellikle erkeklerin de yaptığı aynı iş bedelinde daha az ücrete tabi tutulmaktadır, fakat; tek ayrımcılık bu değildir. Kadın ve erkek ücretleri arasındaki fark, erkeklerin daha fazla geliri olan işlerde çalışma fırsatı yakalamalarına neden olmaktadır. Bu durum cinsiyete dayalı iş bölümünün bir iz düşümü olarak karşımıza çıkmaktadır. Özellikle üçüncü dünya ülkelerinde bu duruma sıkça rastlamak mümkündür. Formel ve enformel sektörlerde veya, emek piyasalarında kadınlar genellikle, daha az statülü ve geliri düşük kadın işlerini yapmaktadırlar (KSSGM, 1999, s. 14)

Genel olarak ekonomilerde ücretlere bakıldığında, kadınların erkeklere göre 2/3 oranında daha az ücretle çalıştıkları görülmektedir. Ücretlerin farklı olmasının sadece bir bölümü eğitim ve tecrübe ile açıklanmakta ve bu sebep cinsiyet ayrımcılığının olduğunu düşündürmektedir. Bir takım ülkelerde kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret farklılığına yönelik bir azalma varken, bazı ülkelerde bu fark giderek artmaktadır. Ülkeye sermaye olarak gelen yabancı yatırım araçları bir yandan belirli iş dallarında kadın iş gücüne ihtiyacı artırıp ücretleri erkeklerle eşit düzeye getirirken, üretimi de ülkenin içinde ve dışında farklı yerlere dağıtma yoluyla düşürebilirler. Fakat böyle bir durum beraberinde istihdama yönelik olumsuz sonuçlar da yaratabilir. Çoğunlukla ücretlerin artmasıyla, yatırımlar daha az ücretli ülkelere kaymaktadır. Gelişmiş ülkelere ABD’de ücret açığının kapanmasının nedeni ise erkeklerin gerçek ücretlerindeki düşmedir. Kadın ve erkek arasında “aşağı doğru bir uyumdan” söz

edilebilir. Öte yandan kadınlar her eğitim düzeyinde erkeklerden daha az kazansalar da, yüksek düzeyli işlerde kadın sayısı artmakta, toplu pazarlığın yaygınlık derecesi, işletme büyüklüğü, teknolojik değişim, endüstriyel kalkınma örüntüsü ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dair toplumsal değerler de bu açığın azalmasında etkili olmaktadır (Toplumsal Gelişimde Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu, 2004).

1.5. Türkiye’de Kadın İşgücünde Tarihsel Gelişim

Kadınların çalışma yaşamına başlaması bütün dünya da olduğu kadar Türkiye’de de sanayileşmeyle aynı doğrultudadır. Osmanlı devleti döneminde kadınların çalışma yaşamına yönelik ilk çalışmalar Tanzimat ile başlamışsa da; bu konuda en önemli ilerleme Cumhuriyet dönemi ile gerçekleşmiştir. Çalışmanın bu bölümünde Türkiye’de kadın iş gücünün gelişimi açısından Cumhuriyet öncesi dönem ve Cumhuriyet sonrası dönemi ayrı olarak incelenecektir.

1.5.1. Osmanlı Devleti Döneminde Kadın

Osmanlı Dönemi ve devletin oluşumunu sağlayan Osmanlı toplumu yapısında kadının konumu; devletin düzenini ve hukukun temelini oluşturan durum dini esaslar haricinde yerleşik hayata geçmenin de getirdiği etkiler ile İran ve Bizans kültürünün sonucu biçimlenmiştir. İslam dininde bütün bunların etkisiyle Osmanlı toplum yapısı, kadın ve erkek arasında eşit bir toplumsal yapı oluşturmamış; hukuki ve toplumsal durumda kadınlara erkeklerden daha aşağı bir rol benimsemiştir. Devletin XVI. yüzyıl ile birlikte bütün kurumları ile bir imparatorluk haline gelmesi özellikle kent yaşamını tercih eden kadınları daha sivil konuma getirmiştir. Fakat XIX. yüzyıl ile birlikte Tanzimat’ın ilan edilmesiyle birlikte toplumsal yapıdaki batılılaşma hareketlerinin artması; kadının durumunda değişimlerin yaşanmasını sağlamıştır (Dulum, 2006, s. 105).

Toplumsal yapısı geleneksel temeller üzerine kurulu olan Osmanlı Devleti’nin çağdaşlaşmasına öncülük edecek yapısal değişimler özellikle II. Meşrutiyet döneminde gündeme gelmiştir. II. Meşrutiyet ile çağdaşlaşma süreci yalnızca siyasal durumda değil, toplumun yeniden yapılanmasında da belirleyici olmuştur. 19. yüzyılda Osmanlı

Devletinde siyasal, sosyal, ekonomik, eğitim ve hukuk alanında Batı'ya ayak uydurma çabasıyla ilerleme ve değişimler yaşanmaya başlamıştır. Bu değişimler ve yapısal dönüşümler sürecinden Osmanlı kadını da etkilenmiştir. Kadının toplumdaki konumu bütün bu alanlarda yeniden şekillenmeye, belirlenmeye başlamıştır. Bu durumdan anlaşılacağı üzere Osmanlı Devleti'nde kadının konumu devletin modernleşmesiyle paralellik göstermektedir. Yaşanan değişimler, o zamana kadar yalnızca evin içinde anne ve eş rollerine sahip kadınları içine almış ve kadınlar, farklı statülere sahip olmak için isteklerde bulunmaya başlamışlardır (Çakır S. , 1996, s. 22).

II. Meşrutiyet'ten sonra çalışma yaşamına daha aktif katılması sağlanan Osmanlı kadını; batılı akımlar, özgürlükçü ortam, ekonomik nedenler ve uzun süreli savaşlar nedeniyle iş kollarında daha fazla katma değer üretmeye başlamıştır. Savaşlar nedeniyle erkeklerin cephelere gönderilmesi, üretim için gerekli iş gücü arzında gerilemelerin yaşanmasına neden olmuş; bu açığı kapatmak içinde iş yaşamında daha aktif olmaya başlamışlardır, fabrikalarda, atölyelerde, devlet dairelerinde, yol yapımı ve sokak temizleme işleri gibi işlerde çalışmaları sağlanmıştır. Kadınların iş yerlerinde çalıştırılmasının çeşitli nedenleri vardır. Bu nedenlerin en başında kadın ve erkek arasındaki ücret farklılığı gelmektedir. Kadınların ailenin geçiminde erkekten sonra ikinci unsur olması sebebiyle daha düşük ücretlere tabi tutulmuşlardır. Bunun yanında aynı işi daha fazla kadının talep etmesi nedeniyle de ücretleri düşürülmüştür. Kadınların düşük ücretlere itiraz etmemesi ve bu konudaki sendikal örgütlere katılmaması da kadın istihdamını arttırmış ve kadın işçi çalıştırılmasını kolaylaştırmıştır (Dulum, 2006, s. 107).

Büyük Anadolu kentlerinden İstanbul ve İzmir'e ait Osmanlının sanayi istatistiklerine bakılacak olursa (1913-1915) 1913 yılında imalat sektöründe %32, 1915 yılında %29 civarında çalıştığı görülmektedir. Bu durumlar kadın çalışanların oranının özellikle pamuk ve ipek dokumacılığı olarak %90'a yükseltmektedir. Dokuma sanayinin ardından tütün sektöründe de kadın çalışanların %50 civarında olduğu görülmektedir. Osmanlı sanayisinde kadınların çalıştırılmak istenmesindeki en önemli sebep düşük maaşla çalıştırılabilmesi olmuştur. Diğer yandan imalat ve dokumacılık gibi işerin cinsiyet açısından kadın işi olduğu düşünülmektedir (İnan, 1982, s. 120-121).

Türk modernleşme tarihinde kadın hareketlerinin Osmanlı'nın modern devletlere ayak uydurma çabası sonucu ortaya çıktığı bilinmektedir. Dünyadaki modern değişimleri örnek almak durumunda bırakılan ve modernleşme politikaları uygulayan Osmanlı, halkın isteklerine yanıt vermeye çalışmıştır. Kadınlar da bu değişimden olumlu olarak etkilenmişlerdir. Bu nedenle kadınlar, dünyada yayılmaya başlayan kadın hareketlerini takip etmiş ve bu hareketlerden etkilenmiş, siyasette de aktif olmaya başlamış ve siyasi otoriteden bazı hak isteklerinde bulunabilmişlerdir. Kadınların hak talepleri Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulmasından sonra da devam etmiş ve kadınlar siyasal sisteme bir şekilde dâhil edilmişlerdir (Çiçek, Aydın, & Yağci, 2015, s. 282-283). Osmanlı ve Türk modernleşmesi kesinlikle birlikte araştırılması gereken bir konudur. Bu nedenle modernleşmenin getirdiği olumsuz durumlar ve bu olumsuz durumların kadın hareketleri üzerindeki etkisi Osmanlı Devleti'nden Türkiye'ye intikal eden bir durumdur. İki dönemde de kadınların amacı hak ve özgürlüklerini elde etmektir. Fakat bu iki dönemde de erkek erkil durum hep devamlılığını sürdürmüştür. Kuşkusuzdur ki cumhuriyet Osmanlı'dan keskin bir kopuş olmamış bu doğrultuda süreklilik arz etmiştir.

1.5.2. Cumhuriyet Dönemi ve Sonrası Dönemde Kadın

Kadınların kurtuluş mücadelesinde erkeklerle beraber mücadele etmesi, Cumhuriyetle beraber ekonomik özgürlük ve hukuki haklara sahip olmaları ve çalışma alanında daha etkin bir rol alabilmeleri için çalışmalar başlatılmıştır (Önder, 2013, s. 39).

Türkiye Cumhuriyeti'nin ilanını ile birlikte, kadınlar her alanda söz sahibi olmaya başlamış ve bunu gerçekleştirmek için de erkeklerle eşit düzeyde öğrenim görerek her meslekte temsil edilmelerinin yolu açılmış ve bu yolda yeni politikalar oluşturulmaya başlanmıştır. Eğitim alanında; meslek okullarında ve üniversitelerde kızların öğrenim görmelerine izin verilmiş ve buralardan mezun olan kadınların sosyal yaşamda mesleklerini icra etmeye başlamaları ile birlikte kadının statüsü bir başka boyut kazanmıştır (Bakacak, 2009, s. 631).

Kadınların çalışma hayatına ilişkin veri ve bilgiler Cumhuriyetin başlangıç yılları itibariyle sınırlanmış durumdadır. 1927 sanayi sayımı sonuçları ile kadın işçilerin

sayılarına ilişkin sonuçlara ulaşılmaktadır. Bu sayım, önceki sayımlara nazaran herhangi bir sınır koymamış ülkedeki bütün sanayi kuruluşlarını kapsamıştır, bu bakımdan önemlidir. Fakat, bu sayım ile iş gücü ve cinsiyet dağılımı sadece dört ve daha fazla kişi çalıştıran işletmeleri kapsamaktadır. Sonuçlara göre, ondört yaşından büyüklerin %29,73'ü kadındır. ondört yaşından küçüklerde ise çalışanların toplam %35.74'ü kızdır. Sayılar, ondört yaşından küçükler bakımından cinsiyet dağılımının daha farklı olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu da demek oluyor ki bu yaşlardaki kadın oranı yetişkinlere oranla daha fazladır. Hem ondört yaş altı hem de ondört yaş üstü yaş durumunda ise çalışan kadınların oranı %25.58 olarak gerçekleşmiştir. Demek oluyor ki cinsiyet yönünden değerlendirilirse her 4 çalışandan biri kadındır. Kadın çalışanların aynı kurumda çalışma oranları ise %20.58'dir. İşveren pozisyonunda çalışan kadınlar, başka yerde çalışan kadınlara göre değerlendirildiğinde bu durum tamamen değişmektedir. Sonuçlara bakıldığında oldukça düşük olan gayrimüslim kadın sayısı işveren olarak oranı %26'dır (Makal, 2010, s. 21).

Cumhuriyet yılları ile birlikte Osmanlı Devleti'nin kadınlara yönelik reformlarına daha da hız verilmiş ve kadınların sosyal haklarında iyileşmeler hızlı bir şekilde gerçekleştirilmiştir. Sosyal hakları kapsamında daha fazla çalışma hayatı içerisinde bulunmaya başlayan kadınlar, iş hayatında bulunmaları nedeniyle maruz kaldıkları olumsuz durumlardan da devlet politikaları yoluyla kurtulmaya başlamışlardır.

Türkiye iktisat kongresinde 1923'de kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış ve üç ayda bir üç gün izin verilmesi kararlaştırılmıştır. Kongrede ayrıca, doğumdan önce ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararlaştırılmıştır. 1930 yılında çıkarılan "Umumi Hıfzıssıhha" kanunu ile, çalışma yaşı, çalışma koşulları, izin süreleri ve işin konusu bakımından pek çok koruyucu hüküm getirilmiştir. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile ise gerek kadınların çalıştırılması yasak olan işler gerek annelik durumlarına ilişkin gerekse ücret eşitliği gibi hiçbir konuda koruyucu hükümler getirilmemiştir. Buna karşın, 1945'de yürürlüğe giren İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu ile kadın işçiler analık durumunda sosyal güvence altına alınmıştır (Önder, 2013, s. 39-40).

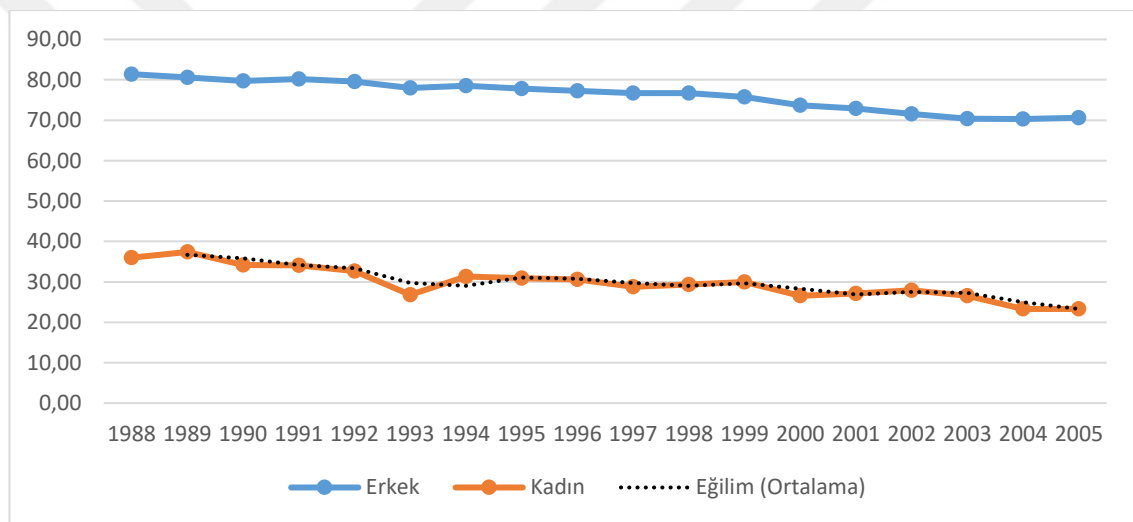
Türkiye’de kadınlar, 1950’li yıllar ile birlikte çalışma hayatına daha aktif girmeye başlamışlardır. 1950 ve 1960’lı yıllarla birlikte özellikle köylerden kentlere olan göç sonrasında, kentlerde hizmet işleri sanayi işlerine göre öncelik almış ve bu durumda sanayi işleri kadınlar tarafından fazla tercih konusu olmamıştır. Bu dönem ile birlikte hizmet sektöründe hızlı bir gelişme yaşanmış ve hizmet sektörü kadınlara geniş iş olanakları yaratmıştır (Yıldız, 1995, s. 117-128).

1970’li yıllarda kadın hareketleri ve örgütlenmeleri hız kazanmış, kadın hak ve sorunlarına ilişkin gündem ulusal ve uluslararası politikalara taşınmıştır (Çiftçi, 1998, s. 71). Kadınlar 1970’li yıllarla birlikte, erkeğe özgü diye nitelendirilen tezgahçılık, turizm, öğretmenlik, yöneticilik, reklamcılık, işportacılık ve garsonluk gibi iş dallarında yer almaya başlamıştır.

Kentlerdeki olumsuz yaşam koşullarının ve işsizlik oranlarının yüksek olduğu 1970’lerde çalışmak isteyen kadın oranları oldukça fazladır. Özellikle 1980’lerden sonra bu oran artmış ve kadınlar hizmet sektörüne, sanayi sektörüne oranla daha fazla girmeye başlamıştır (Ecevit, 2005, s. 120).

1980 yılı sonrasında Türkiye ekonomisinde liberalleşmenin de etkisiyle büyük değişimler yaşanmıştır. Bu değişimin ile birlikte sanayi ürünlerinin payı, tarım ürünleri payının giderek önüne geçmiştir. Türkiye ekonomisinin küreselleşmeye entegre olmasıyla birlikte ekonomik sistemde krizler oluşmaya başlamış işsizlik oranında ciddi oranlarda artış yaşanmıştır. İşsizliğin artmasıyla birlikte toplum nazarında huzursuzluklar yaşanmaya başlamıştır. Ekonomik kriz sonucunda oluşan işsizlik toplumun yoksullaşmasına da neden olmuştur. Ekonomide yeniden yapılanma sürecinde oluşturulan politikalar işsizliğin azalmasında ve yoksulluğun giderilmesinde yeterince etkili olamamıştır. Türkiye’de ekonomik hayatın içinde bulunan kadın çalışanlar da bu durumdan en çok etkilenen kesim olmuştur. Düzenlenen politikalar, işsizliğin azalmasında ve yoksulluğun giderilmesinde yeteri kadar etkili olamamıştır. Türkiye’de ekonomik hayata dâhil olan kadın çalışanlar en çok etkilenen kesim olmuştur (Karabıyık, 2012, s. 1283).

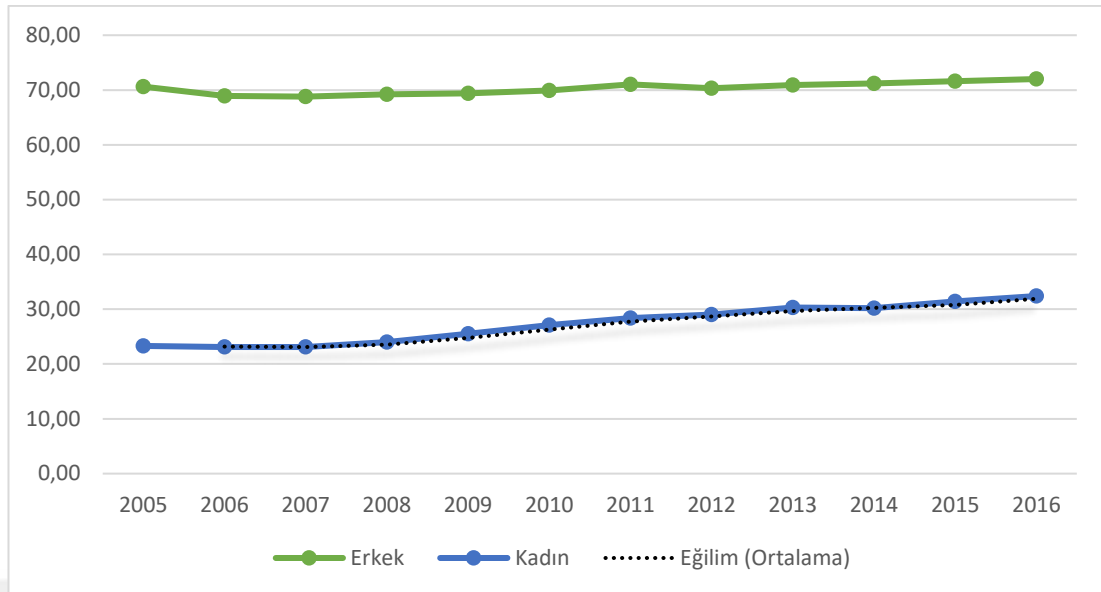
Türkiye'nin uluslararası piyasaya entegrasyonu ve küreselleşmeyle birlikte, tüm dünyada kadınların iş yaşamında oranı artarken Türkiye'de azaldığı görülmektedir. Sayısal verilere bakıldığında, Türkiye İş gücü Piyasası incelendiğinde kadınların istihdamının erkeklerin gerisinde ve aşağı eğilimli olduğu görülmektedir. Kadınların sosyal ve ekonomik gelişmelerden yararlanabilmeleri, işgücü piyasalarına katılımları ile yakından ilgili olduğundan, işgücüne katılım oranlarının düşüklüğü, kadınların istihdam imkanlarının uzağında kaldığını ve istihdam imkanlarından yeterince istifade edemediklerini anlamına gelmektedir. Çalışma yaşamının içinde olan ve belirli bir ücret alan kadınlar, sadece ev işleri ile uğraşan klasik kadın modellerini değiştirmek ve toplum açısından oldukça önemlidir (Karabıyık, 2012, s. 1283).



Şekil 1. Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları, 1988-2005 %

Kaynak: Dünya Bankası, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS>.

Şekil 1.'de Türkiye'de kadın ve erkek çalışanların işgücüne katılım oranları dikkate alındığında 1988 yılından sonra kadın ve erkek işgücü oranlarında azalma eğilimi gözlemlenmektedir. 1988 yılı kadın işgücüne katılım oranı %36 iken bu oran erkeklerde %81,4 olarak gerçekleşmiştir. 2005 yılına gelindiğinde ise kadınların işgücüne katılım oranında yaklaşık %12,5 lik bir azalmayla %70,60 gerilediği görülmektedir.



Şekil 2. Kadın ve Erkeğin İşgücüne Katılım Oranları, 2005-2016, %

Kaynak: Dünya Bankası, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS>.

Şekil 2. incelendiğinde 2005 yılı itibariyle kadın istihdam oranında artış yaşanmaya başlamıştır. Türkiye’de oluşan siyasi istikrar ve maliye politikasındaki sıkı duruş istihdam oranlarında artışa neden olmuş ve bu artış özellikle kadınların işgücüne katılımını olumlu etkilemiştir. 2005 yılında kadınların işgücüne katılım oranı %23,3 iken 2016 yılı itibari ile bu oran %43’lük artışla 32,4 oranında gerçekleşmiştir. Bu durumun yaşanmasında özellikle Avrupa Birliğine tam üyelik müzakerelerinin başlatılması ve Avrupa Birliğine uyum çerçevesinde kadın istihdam oranının artırılmasına yönelik sosyal politikaların da hayata geçirilmesinin etkili olduğu söylenebilir.

1.6. Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımını Engelleyen Faktörler

Toplumda kanıksanmış cinsiyet eşitsizliği veya cinsiyete dayalı iş bölümü kadınlara hangi işleri yapacakları ya da yapamayacakları konusunda bir takım roller biçmiştir. Bu sorumluluklar çerçevesinde kadınlara çoğunlukla ev işleri, aile büyüklerinin bakımları ve çocuk bakımları yükümlülükleri uygun görülürken, erkekler eve para getiren, evi geçindiren pozisyonunda görülmektedir.

Tablo 1. Kadınların İş gücüne Katılmama Nedenleri.

İş Gücüne Katılmama Sebebi	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008
Öğrenci	15,6	16,9	17,1	17	17,7	16,2	5,4
Ev Hanımı	63,4	61,1	64,6	62,6	64,4	65,1	68,5
Emekli	3,1	2,5	3,5	3,6	3,9	4,2	6,1
Yaşlı(60+)	6,9	11,3	6,7	6,9	5,2	5,1	6,4
Engelli/Hasta	1,3	1,4	1,8	1,9	1,9	2	2,3
Ailevi veya Kişisel Nedenler	7,4	4,8	3,9	4,9	4,4	4,3	3,9
Diğer	2,3	2	2,4	3,1	2,9	3,1	3,4

Kaynak: Hane halkı Bütçe Anketleri 2002-2008 (TÜİK).’ten aktaran, (Kılıç & Öztürk, 2014, s. 118)

Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) 2002/2008 yıllarında Hane halkı Bütçe Anketi neticesinde kadınların neden iş gücüne katılmadığı araştırılmıştır. Varılan sonuçta, ev hanımı olduğu için iş gücüne katılmayan kadınların oranının her yıl %60’ın üzerinde olduğu görülmüştür. Bu durum yıllar itibari ile artar bir duruma gelmiştir. 2008’de ev hanımı olduğu için çalışma yaşamında olmayan kadınların %14’ü lise ve üstü bir eğitim seviyesine sahip iken, %50’sinin de ilkokul mezunu olduğu görülmüştür (Kılıç & Öztürk, 2014, s. 118).

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı’nın (2013) çalışmasına göre kadının iş gücüne katılımının önündeki engeller aynı zamanda kadının çalışırken de karşılaştığı sorunları oluşturmaktadır. Bu sorunlar ekonomik ve sosyal sorunlar olarak iki grupta toplanabilir. Kadınların çalışma yaşamına katılımını engelleyen ekonomik etkenler sırlandığında;

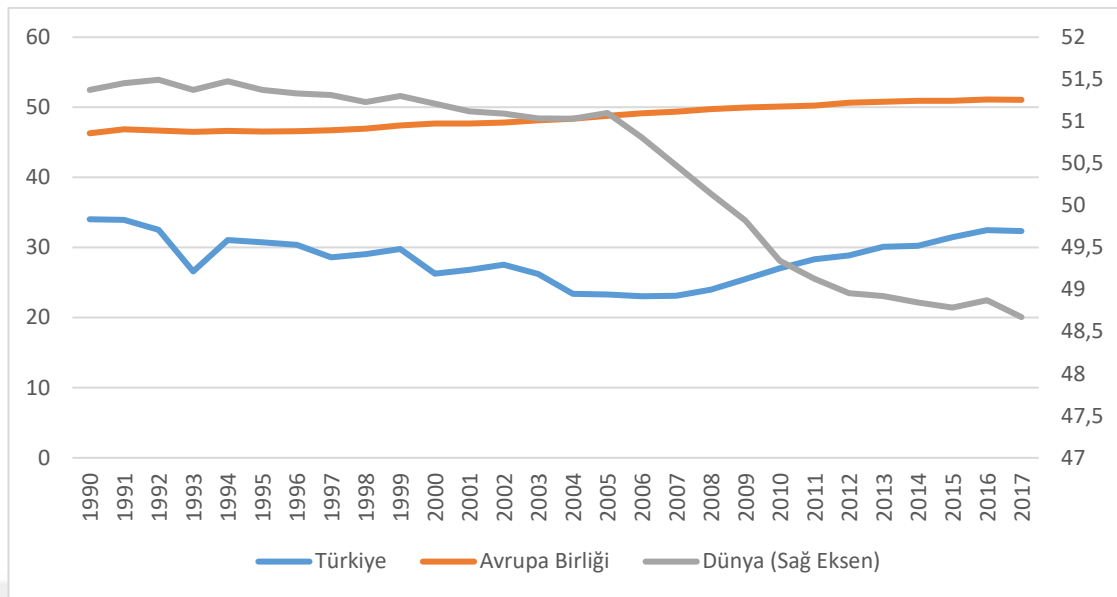
- Düşük Ücret alma
- Sosyal güvenlik haklarından yoksun bırakılma
- Sosyal etkenler;
- Düşük eğitim düzeyi
- Toplumsal cinsiyet rolleri
- Ataerkil zihniyet modeli

sonuçlarına ulaşılabilir.

Hane halkı işgücü anketleri verilerinden; Türkiye’de kadınların iş gücüne katılımlarının temel engeli ev içi sorumlulukları ve aile yükümlülükleri olduğunu göstermektedir. Kadınların istihdamına yönelik sınırlayıcı yaklaşımlar, cinsiyete bağlı iş bölümü, kayıt dışı çalıştırılma başta olmak üzere iş gücü ortamlarının şartları ve kadın çalışanlara daha düşük ücret verilmesi gibi nedenlerin birleşmesiyle, yalnızca yüksek eğitim seviyesinde ve yüksek maaşlı işlerde çalışan ve buna bağlı olarak maliyeti yüksek bakım hizmetlerinin ücretlerini karşılayabilecek durumda bulunan kadınların istihdama erişebilmeleri sonucunu doğurmuştur (Demir , 2014).

1.7. Türkiye’de ve Dünya’da Kadınların İşgücüne Katılımına Yönelik Karşılaştırma

Dünya genelinde kadınların işgücüne katılımında gerileme yaşandığı bilinmektedir. Son yirmi yılın verileri dikkate alındığında 1997 yılında Dünya’da kadınların işgücüne katılım yüzdesi %51,3’ken bu durum 2017’de %48,6’ya gerilemiştir. Bu durumun yaşanmasında özellikle 2008 yılında küresel anlamda işsizliğin artmasına neden olan mortgage krizinin etkili olduğu söylenebilir. Aynı dönemler için Türkiye ve Avrupa Birliği ülkelerine bakıldığında Dünya’da yaşananların tersine kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı gözlemlenmektedir. 1997 yılında Avrupa Birliğinde kadınların işgücüne katılımı %46,7 iken aynı dönemde Türkiye’de bu oran %28,6 olarak gerçekleşmiştir. 2017 yılına gelindiğinde ise özellikle Türkiye’de kadınlara yönelik istihdam ve sosyal politikaların da etkisiyle kadınların işgücüne katılımı artmaya başlamıştır. Bu dönemde Türkiye’de kadınların işgücüne katılımı %32,3 iken Avrupa Birliğinde %51 Dünya’da ise %48,6 olarak gerçekleşmiştir



Şekil 3. Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, ILO Tahminleri, %

Kaynak: Dünya Bankası, <https://data.worldbank.org/indicator/SL.TLF.CACT.FE.ZS>.

Özellikle 2008 küresel krizinden sonra Dünya ülkelerindeki kadın istihdamına karşın Türkiye’de kadın istihdamın oranı artsa da bu oran yakın ekonomik iş birliği içerisinde olduğumuz AB ülkeleri ve Dünya ortalamasının altında kalmıştır.

Türkiye’nin, dünyada toplumsal cinsiyet uçurumunun en çok olduğu ülkelerden birisi olduğu Dünya Ekonomi Forumu’nun “Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu” raporunda görülmüştür. Raporla ülkelerdeki toplumsal cinsiyet arasındaki uçurumlar matematiksel olarak değerlendirilmiş, buna göre ülkeler özelliklerine göre ekonomik katılma ve fırsat, eğitim, siyasi güç, sağlık ve hayatta kalma gibi dört kriterde sıralanmıştır. Değerlendirmeye göre ülkeler 0 ila 1 arasında puanlarla değerlendirilerek 1’e yaklaşan ülkelerde uçurum kapanmakta 0’a yaklaşan ülkelerde ise uçurum artmaktadır. Yapılan değerlendirme sonucunda Türkiye 2006-2009 yılları arasında aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Sosyal İş Sendikası, 2010, s. 9).

Tablo 2. Türkiye'nin Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu'na Göre Konumu.

Yıl	Toplam Ülke Sayısı	Türkiye'nin Puanı	Türkiye'nin Sırası
2006	115	0.585	105 (En derin 11. ülke)
2007	128	0.5768	121 (En derin 8. ülke)
2008	130	0.5853	123 (En derin 8. ülke)
2009	134	0.5828	129 (En derin 6. ülke)

Kaynak; Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu 2006/2009 raporlarından derleyen, (Sosyal İş Sendikası, 2010).

Yayınlanan bu rapor neticesinde 2006/2009 seneleri arasında incelenen ülkelerin %86'sında "toplumsal cinsiyet uçurumu" görülmüştür. Türkiye bu rapora göre 2006-2008 yılları arasında oldukça düşük performans göstermiştir.



İKİNCİ BÖLÜM

KADININ KARIYER YAŞAMINDA KARŞILAŞTIĞI ENGELLER VE CAM TAVAN

2.1. Kadınların Kariyer Yaşamlarında Karşılaştıkları Engeller

Kadınların kariyer yaşamlarında toplumsal statünün onlara yüklediği roller onların zorluk derecelerini artırmaktadır. Bu nedenlerle erkeklere nazaran geri planda kalan kadınların sorumlulukları ve yükümlülükleri daha fazladır. Çalışma yaşamında bulunmak isteyen kadınlar öncelikle çocukların bakımı, evin işleri ve yükümlülüklerini hesaba katmak durumunda kalırlar. Bu durum kadının iş sahibi olmasını veya mevcut işyerinde kariyer ilerlemesini güçleştirmektedir. Bu durumda kadınların iş yaşamında daha fazla bulunması ve bulunduğu konumda yükselmesi oldukça güçleşmektedir (Mayuk , 2013, s. 28).

Kadınları işgücünde bulunmalarını güçleştiren birçok etken bulunmakla bunlar genel anlamda; düşük maaş, sosyal güvenlikten yoksun olmak, ekonomik durum ve düşük eğitim, toplumdaki cinsiyet anlayışı, ataerkil zihniyet gibi sosyal faktörler olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların iş gücüne katılımlarına engel teşkil eden etkenler ekonomik ve sosyal faktörler olmak üzere iki grupta sıralanabilir. Ekonomik faktörler; düşük maaş karşılığı çalışmak, çocuklu olmak ve evlilik olarak sıralanırken; sosyal faktörler ise, eğitim düzeyi, köyden kente göç olarak ön plana çıkmaktadır. Ayrıca işe alımlarda cinsiyete dayalı ayrımcılık da sosyo-kültürel engel olarak kadının kariyer yaşamında karşılaştığı engellere örnek olarak sayılabilir (Önder, 2013, s. 47-54).

2.1.1. İş Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Kadınların iş yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar, temel anlamda çalışılan iş yerinin niteliği ve kadının çalıştığı pozisyon bakımından farklılık göstermektedir. Bu sorunlar cinsiyete dayalı ayrımcılık, cinsel taciz, mobbing ve ücretlendirmeden kaynaklanan sorunlar olarak sıralanabilir.

Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın ve erkeğin iş yaşamında aynı özelliklere sahip olmasına karşın taraflardan birine ayrıcalıklı davranılması demektir. İş ilanlarında yalnız erkek adayların başvurmasının istenmesi, erkeklere daha fazla ücret ödenmesi, hamilelik ve çocuk izni gibi nedenler kadın çalışanları çalışma hayatından uzaklaştırılması cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak gösterilebilir (Çıkmaz, 2010: 35).

Kadının kariyer yaşamında karşılaştığı bir diğer engelde cinsel tacizdir, “*bir tarafın istemediği ya da kişiyi aşağılayan, cinsiyet temeline dayanan ayrımcı davranışlar*” olarak tanımlanan bu kavram şahsın haysiyet ve ve kişinin zedelediği ve iş hayatında kişisel gelişimini engellemeye yönelik ve ayrımcılık içeren bir davranış şekli olarak görülmektedir. İşyerlerinde çalışan kadınlara yönelik cinsel taciz; sözler, hareketler ya da eylemler şeklinde görülebilir (SECO, 2013).

Çalışan kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları bir diğer sorun ise mobbingdir. İşyerlerinde çalışan kadınları, iletişim kanallarından uzak tutarak, aşağılayıcı eleştiri, azarlama, görmemezlikten gelme, toplantı sırasında aşırı yüklenme, kişiliğe yönelik saldırılar şeklinde iş yerinden soğutma hareketlerin tamamı psikolojik şiddet olarak tanımlanan mobbing’i ifade etmektedir. Uygulanan bu psikolojik şiddet, iki şekilde sonuç vermektedir. Kadının benliğini öldürüp koşulsuz itaatini sağlama, ya da istifa ettirilerek işten uzaklaşması ile sonuçlanmaktadır. Bu durum bazen intiharlarla bile sonuçlanabilmektedir (Altunay vd., 2014: 63).

Örgüt içerisinde çalışan kadınların erkeklerle yaptıkları iş aynı olmasına rağmen ayrımcılığa maruz kaldıkları diğer bir konu ise ücretlendirmedir. Özellikle eğitimsiz kadınların maruz kaldığı bu durum ücretlendirmede en önemli faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınlar evlilik ve çocuk sahibi olmak gibi nedenlerle eğitim hayatlarına ve kariyer yaşamlarına ara vermek durumunda kalmaktadırlar. Bu sebep ile işe başladıklarında daha az ücret almaya razı olmaktadır (KSSGM, 2000, s. 7-8).

2.1.2. Aile Yaşamında Karşılaşılan Sorunlar

Çalışma yaşamında kadın sayısının artması, kadınların işleri ve aileleri arasındaki rollerinin de birbirleriyle çatışmasına neden olmaktadır. Çalışan kadın evdeki sorumluluklarını iyi bir şekilde koordine edemediğinde iş yaşamı aile yaşamını olumsuz etkileyen bir unsur olarak ortaya çıkabilmekte ve kadın iş ile aile arasında tercih yapmak zorunda kalabilmektedir (Kocacık & Gökaya, 2005, s. 213).

Çalışma yaşamının içinde olan ve hem kariyer yaşamını hem de ailesi arasındaki sorumluluklarını yerine getirmeye çalışan kadın aile yaşamlarında da; iş-aile çatışması, ev işleri, evde çalışma ve çocuk bakımı gibi sorunları da üstlenmek zorunda kalmaktadır.

2. 2.Cam Tavan Sendromu (Glass Ceiling)

Dünyanın hızla değişmesi ile beraber iş gücünün ve tüketicinin nüfus bilimsel özelliklerinde önemli değişiklikler meydana gelmiş ve bu durum kadınların konumunda bazı değişikliklere neden olmuştur. Tüm bunların sonucunda da kadınların sosyal yaşantı içindeki rolleri giderek artmaya başlamıştır. Bu duruma paralel olarak, kadınlar iş gücüne daha aktif katılmış ve kariyer yapma fırsatlarında da artış söz konusu olmuştur. Fakat eğitim ya da yetiştirilme ve deneyim konusunda nitelikli olsalar dahi erkeklerle kıyasla üst yönetim pozisyonlarına geçmekte aynı başarıyı gösteremedikleri görülmektedir (Kulualp Göktaş, 2015, s. 100).

Yakın geçmişte yapılan araştırmalara göre, çalışan kadınların oransal olarak yönetim kadrolarında daha az yer aldıklarını ve yükselmediklerini göstermektedir. Bu durumu açıklayan bir çok neden saymak mümkündür. Bu nedenlerden en önemlisi “cam tavan” adı verilen engeldir. Cam Tavan, “*kadınlar ile üst yönetim arasında var olan ve onların başarılarına ve liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engeller*”i tanımlamaktadır. (Karcıoğlu & Leblebici, 2014, s. 2).

Cam tavan kavramı literatürde genellikle kadın çalışanlar için kullanılmaktadır. Bu sendrom, kadın çalışanların kariyer geliştirme yolculuklarında bir engel olarak algılanmakta ve kadınların üst yönetim basamaklarına ulaşmalarını engelleyen görünmeyen cam tavanları ifade etmektedir (Çalış M. , 2017, s. 517).

Çalışmanın bu kısmı, kadınların çalışma hayatı içerisinde karşılaştıkları engelleri tespit ederek, onların çalışma yaşamlarında cam tavan kavramının farkındalığının belirtilmesi amacıyla oluşturulacaktır. Kadınların çalışma hayatına daha fazla yer edinmesini sağlamak amacıyla bu kısım teorik bir araştırma niteliğinde olacaktır. Literatür araştırmaları sonucunda elde edilen bulgulara bakıldığında, cam tavan sendromunun kadın çalışanlarda hayal kırıklıkları, stres, motivasyon düşüklüğü, verimlerinin azalması, işten ayrılma niyeti ve devamsızlık oranlarını arttırdığı ve buna bağlı olarak performanslarını olumsuz yönde etkilediği görülmektedir.

2.2.1.Cam Tavan Sendromu Kavramı

Cam tavan, kadınların başarı kriterlerinde üst yönetimde bulunan yöneticilerin, kadın çalışanlarının liyakatlarına bakmaksızın ilerlemelerine engel olması olarak tanımlanabilir. Bu engellerin en büyük özelliği görünmez (invisible) olmalarıdır. Bunun nedeni, engellerin çalışanların kafalarının içerisinde olmasından kaynaklanmaktadır (Aytaç S. , 1997, s. 27-28).

Cam tavan ilk olarak, ABD’de 1970’li yıllarda ‘*kadınların üst kademeye geçmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller*’ dir denilerek bu kavramı açıklamak için kullanılmıştır (Wirth, 2001, s. 1).

Cotter (2001), cam tavan sendromu kavramını, “*kadınların ve azınlıkların gelişmesine konulmuş yapay bariyerlerdir*” diyerek tanımlanmıştır. Diğer bir ifadeyle cam tavan, “*görünmeyen, azınlıkları ve kadınları, yetenekleri ve başarılarını göz önüne almaksızın şirketin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan kırılmaz engel*” olarak ifade edilmektedir (Cotter, vd, 2001, s. 656).

Ayrancı ve Gürbüz'e göre cam tavan kavramı; çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutudur ve kadınların mesleki başarılarına ve yeteneklerine bakmaksızın, üst yönetim kademelerine terfi etmesi yönünde var olan belirsiz ancak aşılması güç engeller olarak tanımlanmaktadır (Ayrancı & Gürbüz, 2012, s. 128).

Tablo 3. Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none"> • Çoklu Rol Üstlenme • Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları 	<ul style="list-style-type: none"> • Örgüt Kültürü • Örgüt Politikaları • Mentor Eksikliği • Informal İletişim Ağlarına Katılmama 	<ul style="list-style-type: none"> • Mesleki Ayrım • Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Kaynak, KSSGM den aktaram, Mızrahi & Aracı, 2010, s. 150

Tablo 3'ten de anlaşılacağı üzere kadın yöneticilerin cam tavan engelleri üç farklı başlık altında toplanabilir. Bu anlamda kadınların karşı karşıya kaldığı engeller; bireysel, örgütsel veya toplumsal faaliyetlerden kaynaklanabilir.

Kadınların cam tavan algısının nedenine bakıldığında, bazı durumlar altında kendilerini çaresiz hissetmeleri ve mücadeleden vazgeçmeleri durumu yatmaktadır. Cam tavan sendromu algısı neredeyse tüm toplumlarda kendisine bir şekilde yer edinmiş ve farklı kültürde farklı sonuçlar ve yansımaları ortaya çıkmıştır. Hatta gelişmiş olan toplumlarda bile cam tavan algısının fazla olduğu ve sektörlere göre bu algının farklılık gösterdiği söylenebilir (Gül ve Oktay, Türkiye'de ve Dünyada Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, 2009, s. 422).

2.3. Cam Tavan Engelleri

Kadınların çalışma hayatlarında üst düzey pozisyonlarda çalışmasını engelleyen cam tavan engellerinin üç boyutlu olduğu belirtilmektedir; bu engeller:

Çalışan kadınların iş yerlerinde karşılaştıkları ve “Cam Tavan” olarak adlandırılan engellerle karşılaşmaları üç aşamada değerlendirilmektedir. Bu engeller aşağıdaki gibidir (Aycan, 2004);

Erkek yöneticiler tarafından koyulan engeller: Engellerin en önemlisi iş yerlerinde erkeklerle çalışan kadınlara karşı erkek çalışanların önyargıları olmaktadır. Erkek çalışanların ön yargılarından en önemlisini ise yönetim pozisyonundaki kadının işi yapamayacağı endişesidir. Yine aynı şekilde erkek çalışanlar kadın yöneticileri kişilik, kararlılık, azim açısından yetersiz olarak değerlendirmektedirler. Erkek çalışanların bir diğer ön yargısı ise “kadınla iletişim kurma zorluğu” ve “erkeklerin gücü elde tutma” isteğidir.

Kadın Yöneticiler Tarafından Koyulan Engeller: kadınların çalıştıkları yerlerde, kadın çalışanlarında diğer çalışanlara karşı koyduğu engeller bulunmaktadır. Kadın yöneticilerin koydukları engelleri sıralayacak olursak;

- Kendisinin referans olarak algılanması isteği,
- Ben buralara nasıl geldiysem, diğer çalışanlarda aynı durumda gelebilir düşüncesi,
- Kraliçe arı sendromu, (kadınların birbirlerine karşı çekememe tutumu)
- Tek kadın yönetici olma isteği

Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller: Cinsiyetlerin toplum içindeki rollerinin değişmeyeceğine olan inanç, toplumun kadınlara yüklemiş olduğu rolleri kabullenmek, iş-aile çatışması nedeniyle ikilemde kalmak, özgüven eksikliği, var olan koşulların değişmeyeceği inancı, sistemi desteklemeye yönelik zorunluluğun olduğunun hissedilmesi, kariyer yönelimli olmamak, yükselmedeki zorluklara katlanamama düşüncesi, kadınların kendilerine koydukları engeller olarak tanımlanabilir.

Cam tavan algısına yönelik önemli faktörlerin varlığına işaret edilmektedir. Bu faktörlerden birincisi, kadınların çalışma yaşamında kendilerine koydukları engellerdir. Bunlar daha çok aile hayatının zarar görmesinden duyulan korku, nasıl olsa

yükselememe mantığının yerleşmiş olması ve sonuna kadar gidebilmede kendisine duyulan özgüven eksikliğidir.

Bu durumlar, aile yaşantısına gelebilecek zarar açısından duyulan endişe, nede olsa yükselemem diyerek sonuna kadar gidebilmeye olan inancın kaybolması ve bu durumun beraberindeki özgüven eksikliği, iş hayatında öncelikle kadının kadınla olan rekabeti ve kendi cinsini rakip görmesi şeklinde tanımlanabilir. Bir diğer etken ise; “çevresel etkenler” dir. Bu faktörler kadının karşı cins tarafından bilinçli olarak ötekileştirilmesi, ne de olsa bir yerde bırakacak mantığı, kadınların başarı ihtimallerinin düşük olarak görülmesi, kadınların liderlik vasfının olmadığı düşünülmesi gibi faktörler olarak değerlendirilmektedir (Şiyve, 2004).

Yukarıda saydığımız engellere ek olarak birçok araştırma, kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerinde, iş yerlerinde bir kast sisteminin uygulandığını belirtmektedir. Bu kast sistemi erkek egemen iş yerlerinde kadına bakış şekli ile oluşmuştur. Cam tavan sendromu kadının, sosyal sistem içerisinde karşı karşıya kaldığı engellerin bir ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun yanında eğitimde eşitsizlik ve sosyal rol paylaşımları gibi daha birçok engel kadınların yönetim pozisyonlarında yer almalarındaki engellerdir (Ercen, 2008, s. 31).

2.3.1. Bireysel Faktörden Kaynaklanan Engeller

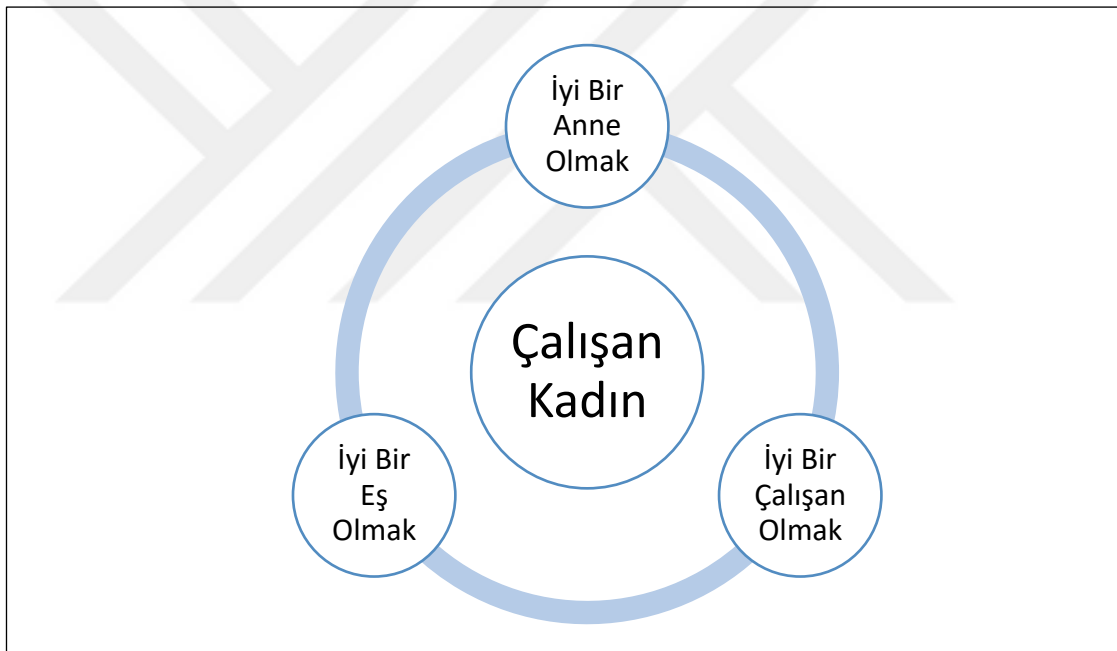
Cam tavan sendromu engelleri farklı şekillerde olabilmektedir. Bu engeller daha çok; eğitim, ücret, sosyal haklar şeklinde görülebildiği gibi kadının bireysel tercihleri de cam tavan sendromunda engel olarak literatürde yer bulmaktadır.

2.3.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Çoklu rol üstlenme; kadının çalışma yaşamında olmasına rağmen evde ailesi ile olan ilişkilerinden ve işlerinden vazgeçmemesi durumunu ifade etmektedir. Bu durum çoklu bir rol karmaşasını yaşamalarıyla oluşmaktadır (Çalış, 2017, s. 347).

Kadınların aile hayatı dikkate alındığında, sorumluluklarının erkeklere oranla daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışan kadın evlendiğinde “eş” çocuk sahibi olduğunda “iyi bir anne” rollerini üstlendiği için her rolün kendine has bir çok yükünü üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenlerden dolayı evli ya da çocuk sahibi kadınların kariyerler yaşamlarında ilerlemeleri azalmakta ve işlerinden ayrılma eğilimleri artmaktadır (Öztürk, 2011, s. 36).

İşin ve aile yaşamındaki eşzamanlı ortaya çıkan ihtiyaçların karşılanmaları konusunda kadınlar psikolojik bir takım baskılar altında kalmaktadırlar. Bütün bu durumlar kadınlarda rol çatışmasına neden olmakta ve duygusal olarak yıpratılmaktadır. Bu tür durumlarda yaşama zevinci de azalmaktadır (Çiftçi, 2006).



Şekil 4. Kadınların çoklu rol üstlenmesi

Kaynak: (Öztürk, 2011, s. 37)

Kadınların evlenmeleri ve çocuk sahibi olmasının ardından işlerine ayırdıkları zaman giderek azalmakta, iyi bir eş olma, iyi bir anne olma, iyi bir çalışan olma üçgeninde yaşadıkları gerilim de bu nedenle artmaktadır. Bu durum nedeniyle kadınlar ailelerine daha fazla zaman ayırabilecek, az zaman ve emek isteyen işleri tercih etmektedirler. Hatta kimi zaman kadınlar kariyerlerinde ilerleyebilmek için evliliği ertelemek, hiç evlenmemek ya da evlenip boşanmak gibi eğilimlerde gösterebilmektedirler. Bu

durumun yanında kadınlar kimi zamanda hem evlenip hem çocuk sahibi olup hem de kariyerlerinde ilerlemeye çalışmaktadır. Kadının içinde bulunduğu bu çoklu ortam onun fiziksel ve psikolojik durumu açısından çok sağlıklı olmamakta, özellikle zamanın kadının üzerinde oluşturduğu baskı sebebiyle de kadın bünyesinde çeşitli hastalıklar ortaya çıkmaktadır (Öztürk, 2011, s. 37).

2.3.1.2. Kadınların Bireysel Tercih ve Algısı

Kadının çalışma yaşamlarında karşı karşıya kaldığı terfi etme engellerine bakıldığında bu engellerin bazılarının kadın çalışanların kendilerinden kaynaklandığı görülmüştür. Bu engeller; risk, kurtarma ve dürüstlük bakımından üç grupta incelenebilir. Kadınlar gerekli kriterlere sağlamış olmalarına rağmen risk alma konusunda daha çekingen davranmalarından dolayı yüksek riskli görevlerde çok fazla görev alamamaktadırlar. Kadınların çalışma yaşamlarında karşı karşıya olduğu bir diğer engel de sahip oldukları sorumluluk nedeniyle, duygularıyla hareket etmelerinden kaynaklanmaktadır. Kadınların sahip oldukları anne rolü nedeniyle pek fazla sorumluluk üstlenemedikleri görülmektedir (Öğüt, 2006, s. 61).

Bayrak ve Yücel (2000)'e göre çalışma hayatının içinde olan kadın ev işleri ve aile yaşamı arasında kalmaktadır. Bu durum öncelikle üst yönetsel pozisyonda çalışan kadınlarda daha fazla görülmektedir. Kadının bu şekilde çalışma hayatında olması, çocukları üzerinde bir mağduriyet yaratmakta; eşin ve akrabaların eleştirisi ve yakınmalarına yol açmaktadır. Bu nedenle kadın kendi vicdanıyla ilgili sorunlar yaşamaya başlamaktadır. Kadının iş hayatında yükselmesi ailesinde; geç saatlere kadar çalışma, seyahat etme, gibi ailesini ihmal edecek davranışları uyandıracak ve kadın iş hayatıyla ailesi arasında kalacaktır (Yücel & Bayrak , 2000).

2.3.1.3. Öğrenilmiş Çaresizlik

Kadınların çalıştıkları iş yerlerinde hak ettikleri halde terfi alamamasının nedenlerinden biri de kadınların kendi kendilerine koydukları psikolojik engeller oluşturmaktadır. Bu durum öğrenilmiş çaresizlik kavramıyla açıklanmaktadır. Öğrenilmiş çaresizlik, 1960

yılında hayvanlarda yapılan deneylerle tespit edilmiş, daha sonra insanlarla yapılan deneylerle tüm canlılara güncellenmiştir. Öğrenilmiş çaresizlik denince akla gelen, “*Bir bireyin herhangi bir durumda ya da olaylar karşısında pek çok kez başarısızlığa uğrayarak, bir eylemi yapsa bile hiçbir şeyin değişmeyeceğini, olayların kendi kontrolü altında olmadığını ve bu konuda asla başarıya ulaşamayacağını düşünüp cesaretinin kırılmasıdır*” (Alpdeğer, 2010, s. 49).

2.3.1.4. Kraliçe Arı Sendromu

Kadınların iş yaşamlarında kendilerinin oluşturdukları engeller arasında “kraliçe arı sendromu” da gösterilebilir. Kraliçe arı sendromu, kadın çalışanların zamanla çalışma yaşamında davranışlarının değişerek giderek erkek çalışanlar gibi hareket etmesi sonucunda diğer kadın çalışanlara da erkek çalışanlar gibi davranması olarak açıklanabilir (Öğüt, 2006, s. 61). Kraliçe arı sendromunu açıklamak için üç özelliğten yararlanılmaktadır; (Zel, 2002, s. 39);

- i. Erkeklerin kendilerine karşı tutumlarını benimseyerek bu tutumları diğer çalışan kadınlara karşı kullanmak,
- ii. İş yerinde çalışan diğer kadınları bertaraf etmeye çalışmak,
- iii. İş yerinde ayrımcılık ile ilgili belirtileri yok saymak.

Başka bir ifade ile kraliçe arı sendromu; kadınların kendi meslektaşları, birbirlerine karşı önyargılı tutumları olarak ifade edilebilmektedir. Çalışılan işyerlerindeki kadın yöneticiler mevcut pozisyonlarını korumak için, üst pozisyonda bulunan kadın yöneticileri uzaklaştırmaktadırlar. Bu durum çalışma yaşamında özellikle üst pozisyonlarda çalışan kadınların diğer kadınları yok sayması şeklinde ifade edilebilir (Alpdeğer, 2010, s. 49).

2.3.1.5. Süper Kadın Sendromu

Çalışma hayatında olan kadınlar bir yandan çalıştıkları iş yerlerinde daha yüksek bir pozisyona ulaşma amacıyla iken bir taraftan da iyi bir eş, iyi bir anne ve ev hanımlığı konularının üstesinden gelmeye çalışmaktadırlar. Bunun sonucunda bir çeşit “mükemmellik” hastalığına yakalanabilmektedir. Süper kadın sendromuda olarak bilinen bu durum, evde eşlik ve annelik rolü, iş hayatında çalışmanın gerektirdiklerini tam anlamıyla gerçekleştirebilme çabası içine giren kadınları ifade etmektedir (Güldal, 2006: 58).

2.3.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgütsel faktör kaynaklı nedenler dolayısıyla kadınların üst yönetim kadrolarına yükselmeleri önemli sorunlar teşkil etmektedir. Kadın yöneticilerin örgütsel politikaları değiştirme noktasında yetkileri de oldukça düşüktür (Aşık, 2014, s. 88).

Kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları bir diğer engel de örgütsel sebeplerden kaynaklı engellerdir. İş sahiplerinin kadın çalışanlara yönelik bakış açıları kadınların kariyer durumlarında bir üst basamağa ilerlemesini sağlamakta veya gerilemelerine neden olmaktadır. Bu nedenle işletme üst kademelerinin kadın çalışanlara olumlu bakması, onların kendilerini geliştirmeleri ve kariyerlerinde ilerlemeleri için destek olacak, bu destek de onların kariyerlerin hedeflerinde rahatlık sağlayacaktır. (Jahangirov, 2012, s. 35).

2.3.2.1. Örgüt Kültürü

Kadınların çalışma hayatında, örgütlere erkek çalışanlara nazaran daha geç girmeleri ve yer bulmaları zor hale gelmiştir. Üst düzey yöneticilerin çoğunlukla erkeklerden oluşması ve kadını anlamaktan uzak olan yöneticilerin varlığı erkeklerin normlarının geçerli olduğu bir çalışma ortamına işaret etmektedir (Bilir, 2005, s. 65). İşyerlerinde kadınların erkeklerden daha az çalışma imkânı bulması, o iş yerinde erkek egemen bir

yönetim anlayışının hakim olmasına ve dolayısıyla da kadın çalışanların kariyer hedeflerinin gerisinde kalmasına neden olmaktadır.

Bir iş yerinin “*erkek egemen*” olması aşağıdaki sebeplerle açıklanabilir (Karaca, 2007, s. 58)

- Kadınların tarihten gelen ve algılara yerleşmiş olan konumu,
- Kadınların iş yerlerinde erkek meslektaşlarıyla gayri resmi iletişim kurma zorluğu,
- Kadınların buldukları yöneticilik pozisyonlarının, örgütün tamamını yönetmeye imkan vermemesi,
- Kariyer ve iş tanımlarının erkeklerin nitelik ve değerlerine daha uygun tanımlanması,
- Erkek çalışanların kadın çalışanlarla çalışmak istememesi

Bazı örgütlerde, erkek çalışanlar kadın çalışanlarla çalışmak istemezken, bazı örgütlerde ise kadınlarla iletişim kurmaktan kaçınan erkek müşteriler bulunmaktadır. Bu durumda işverenler işe alımlarda erkek çalışanlara daha fazla önem vermiştir. Özellikle kadın çalışanların çocuklu olması işverenler tarafından işletmeye yeterli zamanı ayıramayacağı, uzun iş seyahatlerine çıkamayacağı düşüncelerine neden olmakta ve işe alımlarda erkek çalışanlar tercih edilmektedir (Akçamete, 2004).

2.3.2.2. Örgüt Politikası

Kadınların kariyer yaşamlarını etkileyen diğer bir unsur ise, kadınların içinde buldukları örgütlerin politikalarıdır. Kadınların çalıştıkları bazı örgütler, kadınların yönetim pozisyonlarında görevlendirilmelerini desteklerken bazı örgütler ise engeller koyabilmektedir. Kadınların örgüt içerisinde yükselmeleri, işe alınma, görevlendirme, ve ücretlendirme gibi konularla engellenebilmektedir. Ayrıca kadınların örgütlerdeki çalışma performansları da kariyerlerinde olumsuz etki yaratabilmektedir. Eşit çalışma koşullarında terfi almak için erkeklerin başarısı ve yeteneğine bakılırken kadınlarda ise bu durum şans faktörü olarak açıklanmaktadır. Farklı açıdan bakıldığında, iş yaşamında

başarısız olan kadının yetenek ve becerisi sorgulanırken, erkeklerde bu durum ise şanssızlık olarak ifade edilmektedir. Bu nedenle, işi yapma becerisi açısından kadınların düşük potansiyellerde çalıştığı inancı oluşmuştur (KSSGM, 1999).

Globalleşen dünya ile birlikte artık çalışan kadınların sorunları daha sık gündeme geldiği için bazı işletmeler bu durumlara karşı önlemler alma yolunda adım atmaktadırlar. Olumlu yönde adımlar atan bu tarz işletmeler kadın çalışanın bütün sorumluluklarını rahatça yerine getirebilmeleri amacıyla onlara destek programları hazırlamakta ve çocuklarının bakımı için gerekli zaman ve standardı sağlama yoluna gitmektedirler (Jahangirov, 2012, s. 36).

2.3.2.3. Mentor Eksikliği

Mentor eksikliğinin bir diğer değişti koçluk, destekleyicilik ve rehberliktir. Örgüt içinde tecrübeli bir üye ve tecrübesiz üye arasında yaşanan ve karşılıklı tecrübe paylaşımına dayanan, bireysel ve profesyonel gelişim amacı olan bir iletişimi ifade etmektedir (Karcıoğlu & Lelebici, 2014, s. 6).

Mentorluk ilişkisi erkekler açısından değerlendirildiğinde önemlidir fakat; kadınlar açısından bu daha da önem arz etmektedir. Bu sayede kadınlar kariyer yaşamlarında karşılaştıkları engelleri daha kolay aşacaklardır. Mentorluk ilişkisiyle birlikte kadın yöneticiler, özgüven kazanmakta, farkındalıklarının yanında becerilerini de kullanabileceklerdir (Karcıoğlu & Lelebici, 2014, s. 7). Dolayısıyla mentorluk ilişkisi hem kadın çalışanların yöneticilik kariyerine hem de kadın yöneticilerin daha üst kademelere ulaşmasına yardımcı olarak çift yönlü etki yaratmaktadır. Bu durumun yanında yapılan araştırmalar kadınların etkili mentorluk ilişkileri geliştirmekte bir takım engellerle karşılaştıklarını göstermektedir. Ayrıca, kadınlar kadın mentor bulma konusunda da sıkıntılar yaşamaktadırlar. Bu durumun nedeni, mentorluk rolünü üstlenecek ve örgütsel pozisyonda olan kadın yöneticilerin az olmalarına bağlanmaktadır. Ayrıca mentorluk ilişkisinden beklenen faydanın maliyetinden az fazla olması maliyet-fayda karşılaştırmasının kadın ve erkek mentor içinde farklı olacağı algısı örgüt içinde mentorluk ilişkisini etkilemektedir. Bu nedenle kadınların yönetim

kadrolarında daha az bulunması; kadınlar arasında mentorlük ilişkisi kurulmasını azaltacak ve bu durumda kadınların kariyer olanaklarını olumsuz yönde etki edecektir (Karaca, 2007, s. 61-62).

2.3.2.4. İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama

Çalışanların kariyer yaşamlarında amaçlarını gerçekleştirebilmelerine yönelik her türlü bilgi ve gerekliliklerin iletiminde kendilerine fayda sağlayan ve işletmenin üst yönetimin birimleri arasında haber akışına katkıda bulunan şebekeler “iletişim ağları” olarak ifade edilmektedir. Çalışılan iş yerleri yapılanmasında bu şebekelerin ağırlıklı olarak erkeklerden oluşması, gerek iletişim yöntemi farklılıkları, gerekse de mevcut iletişim ağlarına katılmamaları dolayısıyla kadın çalışanlar açısından kariyer ilerlemelerinin önünde cam tavan engellerinden birisi olarak görülmektedir. Bu nedenle kadın çalışanların, potansiyel kariyer ilerletme fırsatlarını tam anlamıyla değerlendiremedikleri söylenebilir (Patterson’dan aktaran, Hoşgör, vd, 2016, s. 349).

Örgütlerdeki iletişim ağları sayesinde çalışanlar, yönetimin farklı düzeylerini nelerin motive ettiğini algılamakta, hangi projelerin üst yönetimle ilgi gördüğünü, hangilerinin görmediğini bilmekte, hangi pozisyonların boş olduğunu ve potansiyel olarak bu pozisyonlara kimlerin getirileceğini bilirler. Örgüt içindeki erkeklerin kendi aralarındaki farklı iletişim tarzları; kadınları bu iletişim ağının dışına itmektir. Bu nedenle kendilerini çekmektedirler. Dolayısıyla örgütü ilgilendiren konuların dışında kalmaktadırlar (Taşkın & Çetin , 2012, s. 22).

Bu nedenle erkek yöneticilerden farklı bir iletişim sürecinden gelen kadınlar ile anlaşmak daha fazla zorluk gerektirdiğinden kadın çalışanlar yöneticiliğe kabul edilmemektedir (KSSGM, 1999).

2.3.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadınların maruz kaldıkları kariyer engellerinden bir diğeri ise toplumsal faktörlerden kaynaklanan engellerdir. Bu anlamda kadınların çalışma hayatlarında karşılaştıkları

mesleki ayrımlar ve önyargılar kadınların kariyer basamaklarını aşmaları açısından engel teşkil etmektedir. Bu engeller içerisinde özellikle toplumun yazısız kuralları kadınların kariyer yaşamlarında aşmaları gereken en önemli engel olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların kariyer engelleri açısından toplumsal faktörler incelendiğinde karşımıza iki önemli başlık çıkmaktadır bunlardan birincisi mesleki ayırım, diğeri ise; stereotipler (toplumsal önyargılar)'dir. Aşağıda bu konulara ilgili ayrıntılı olarak değinilecektir.

2.3.3.1. Mesleki Ayırım

Meslek seçimlerinde asıl belirleyici olması gereken bireyin; kendi istek, yetenek ve becerileri veri alması gerekirken; gerek ailede gerekse toplumda yerleşmiş kuralların kadın ve erkek üzerinde meslek seçimi konusunda etkili olması mesleki ayırım noktasında ilk karşılaşılan durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Toplumlarda meslekler cinsiyetlere göre yatay ve dikey olarak sınıflandırılmaktadır. Yatay sınıflandırma da bazı meslekler kadınlar için oluşturulurken bazı meslekle ise erkeklere atfedilmiştir. Yatay meslek sınıflandırmasında araba tamirciliği, genel müdürlük, müfettişlik gibi işler erkeklerin yapabileceği iş kolları olarak açıklanırken; kadınların çalışabileceği meslekler ise hemşirelik, kütüphanecilik, sekreterlik gibi meslekler gösterilmektedir (Karcıoğlu & Leblebici, 2014, s. 7-8).

Yapılan çalışmalar, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda daha çok kadınların haksızlığa uğramış olduğunu ortaya koymaktadır. Kadınların bu dezavantajlı durumu, onların işgücü piyasasındaki konumu ile eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerinde de olumsuz etki yaratmaktadır. Bunun yanında bu olumsuz etkiler gelecek nesillere de empoze edilerek meslek ayrımcılığının gelecekte de devam etmesinin önünü açmaktadır (Parlaktuna, 2010, s. 1218).

Buradan anlaşılacağı üzere kadınların kariyer yaşamlarında maruz kaldığı engellerden biri olan mesleki ayırım özü itibari ile toplumun değer yargılarından hareket eden ve

kadınlarla erkeklerin yapacakları işleri önceden belirleyen kurallar algısı olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu durum özellikle geleneksel yaşam tarzlarının hâkim olduğu toplumlarda daha fazla kadının daha fazla iş yaşamından ayrı kalmasına veya iş yaşamında bulunan kadınların kariyer hedeflerinin gerisinde kalmasına neden olmaktadır.

2.3.3.2. Stereotipler (Toplumsal Önyargılar)

Stereotipler kadınların kariyer yaşamlarında yükselmelerini engelleyen en önemli faktör olarak kendini göstermektedir. Stereotipleme, geçmişte yaşanmış deneyimlere ya da içinde bulunduğu kültürel değerlere dayanan ve bir insanın içinde bulunduğu ortam ile aynı koşullarda kendisini değerlendirmesini sağlayan durumu açıklamaktadır (Barutçugil, 2002).

Erkeklerin kadınları; kişilik, kararlılık, rekabet, hırs, liderlik, azim ve risk almada yetersiz olarak değerlendirmesi ve kadınların bağımlı, duygusal ve öznel davrandıklarına dair basmakalıp yargılar, kadınların üst düzey işleri yapamayacakları algısına neden olmaktadır. Bu önyargıların kadınlar üzerinde örgütlerde başarılı olabilmek adına liderlik rolü için kadınca tutum ve davranışları bastırmaları veya ortadan kaldırmaları anlamına gelmektedir (Anfarta vd, 2008, s. 115-116).

2.4. Cam Tavan Engelini Aşma Stratejileri

Cam tavan engellerini aşabilmek adına kadınlar kendi kariyer hedeflerine ulaşabilmek için farklı yöntemler kullanmaktadırlar. Bunun yanında örgütlerde kadınların yeteneklerinden faydalanabilmek ve üst yönetime katılımlarını sağlamak için örgütsel stratejiler kullanmaktadırlar.

Kadınların cam tavan engellerini aşma amacıyla yararlanabilecekleri stratejiler aşağıdaki gibidir (Ercen, 2008);

- Yüksek performansla çalışma stratejisi,

- Üniversite ve mesleki eğitim alma ve bu eğitimleri iş yerinde uygulama stratejisi,
- Kariyer geliştirme programlarına katılma ve kendini geliştirme stratejisi,
- Mentordan yardım alarak eski tecrübelerden yararlanma stratejisi,
- Çalışanlarla sosyal ilişki geliştirme stratejisi

Kadınların cam tavanı aşabilmek için yaygın olarak kullandıkları bireysel stratejiler aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi

Ücreti açısından daha iyi ve kariyer hedefi açısından daha yüksek olan işler için daha yüksek eğitim ve beceri bir ön şart olarak kabul edilmektedir. Daha yüksek bir eğitim düzeyi, kadının mesleki gelişiminde ve kariyer ilerletmesinde önemli bir rol oynamaktadır. Bu duruma ek olarak kadınların, erkeklerin yoğun olarak bulunduğu iş dünyasında yer edinebilmeleri ve yükselebilmeleri için eğitim düzeylerinin yükselmesi ve mesleki eğitimlerinin de geliştirilmesi gerekmektedir (Sezen, 2008, s. 33).

2.4.2. Sosyal İlişki Geliştirme Strateji

Erkeklerin çoğunlukta olduğu çalışma yaşamında, kurumların dahilinde ya da dışında sosyal ilişkilerin geliştirilmesi; kadınların çalışma yaşamlarına daha kolay uyum sağlamasını kolaylaştırmaktadır. Sosyal ilişkilerin gelişmesine paralel olarak kadınlar iş yerlerinde tasvip edilen davranış şekillerini görüp öğrenerek kariyer hedeflerinde daha başarılı olabilmektedirler. Cinsiyet ayrımcılığı odaklı engeller içinde bulunan örgütte benimsenen liderlik tarzları ve iletişim çeşitlerinin kadınlarca fark edilmesi ve anlaşılması kadınların daha fazla sosyal ilişkiler geliştirmesine bağlıdır. Bu durumun yanında çalışan kadınların erkeklerle sosyal ilişkilerden kaçınması kariyerlerinde ilerlemelerine engel bir durum oluşturmaktadır (Korkmaz , 2014, s. 12).

Ragins vd (1998), yaptıkları çalışmada, kadın yöneticilerle yüz yüze görüşmelerde bulunmuş ve erkek egemen iş ortamına kadının uyum sağlayarak erkek yöneticilerin yönetim stillerini anlamaya çalışmalarını gözlemlemişlerdir. Bunun sonucunda kadınların yönetimde başarılı olmak ve erkek meslektaşları ile daha uyumlu olmak için feminen özellikleri bastırdıkları sonucuna varmıştır.

2.4.3. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

İş yaşamında kadınların diğer çalışanlara oran daha fazla çalışması, özellikle erkek rakiplere oranla daha fazla performans göstermesi cam tavan engellerini aşılması bakımından oldukça önemli bir durumdur.

Bu strateji sayesinde örgüt içerisinde ön planda kalmak için kadınlar normal performanslarının üzerinde bir çalışma göstererek, yaptıkları işte kendilerini daha fazla geliştirebilmektedirler. Bu strateji iş yaşamlarında kadınların daha fazla ön planda olmalarına ve ayrıca üst yönetim pozisyonlarına fazla çalışmakla elde ettikleri deneyimlerle yükselmelerini sağlamaktadırlar. Alt strateji, Ragins ve arkadaşlarının çalışmasındaki alt stratejilerle, benzerlik göstermektedir. Bu duruma ek olarak Lockwood, kadınların kendi becerilerinin farkında olarak daha iyi bir iş içinde işten ayrıldıklarına dikkat çekmektedir. Ayrıca yönetici kadın adayların, kendi niteliklerini kullanamayacağını düşündüğü işlerden de ayrılma eğilimi içerisinde olduğu kabul edilmektedir (Yoğun Erçen, 2008, s. 33).

2.4.4. Pozitif Ayrımcılık

Kadınların kariyer yaşamlarına yönelik ayrımcılığı, toplum olarak ve iş gücü piyasası olarak kısa vadede azaltmak, uzun vadede eşitlemek için pozitif ayrımcılık gerekli bir stratejik politikadır.

Pozitif ayrımcılık; eşitlik sağlanana kadar (KPMG, 2017, s. 27);

- Kadınların çalışmalarının teşvik edilmesi,

- Kota uygulamalarıyla kadın istihdamının desteklenmesi,
- Aynı nitelik ve kalitede kadın ve erkek başvurularında kadınlara öncelik verilmesi,
- Kadının iş yaşamında kariyer gelişiminin desteklenmesidir

Pozitif ayrımcılık “*ekonomik, sosyal ve politik alanlarda doğuştan taşıdıkları özellikler nedeniyle dışlanmış gruplara, dışlanma sebeplerine göre farklı haklar ve öncelikler vererek, mevcut durumu iyileştirmeye ve uzun vadede eşitliği sağlamaya yönelik politikaları işaret eden bir kavramdır*” (Akdöl, 2009, s. 83).

Beşeri sermayenin yoğun olarak kullanıldığı günümüz çalışma hayatında gerek kamu ve gerekse özel kurumlarda kadın çalışanların yeteneklerinden faydalanmak amacıyla kadınların üst yönetim kadrolarına ulaşabilmesini sağlamak oldukça önemlidir. Küreselleşme olgusu içerisinde ülkelerin daha fazla demokratikleşmelerini sağlamak ve sürdürülebilir bir kalkınma gerçekleştirmek için yönetimlerinde kadınlarında bulunduğu iş ortamlarının oluşturulması ve kadınlarda yönetimlerde eşit temsiliyetinin sağlanması oldukça önemlidir (www.unfpa.org.tr, 10.10.2017).

2.4.5. Mentordan Yardım Alma Stratejisi

Mentordan yardım alma amaçları arasında tecrübeli ve işinde ustalaşmış kişilerin deneyimlerinden faydalanarak, buradaki tecrübeleri iş hayatına aktarmaktır. Mentorlüğün özünde tecrübe paylaşımı bulunmaktadır. Mentörlük ilişkisinde, karşılıklı yardımın amaçlanması, karşılıklı öğrenmeyi içermesi ve samimi bir rehber olması vardır (Yoğun Erçen, 2008, s. 50).

Mentorluk günümüzde kadınlar açısından çalışma yaşamlarına destek sağlayan önemli bir kariyer geliştirme basamağıdır. Mentorlar, zamanla edindikleri bilgi, deneyim ve tecrübelerini kariyerlerine yeni başlayan, çalışanlara aktarırlar ve onları yetiştirmeye ve yönlendirmeye çalışırlar. Kadınların çalışma hayatında karşılaşılabilecekleri zorluklara başa çıkabilmeleri için onlara yol gösteren rehber, koç görevi yapan bir mentordan destek almaları cam tavanı kırabilmeleri açısından önemli bir getiri olacaktır (Öztürk, 2011).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI

Yapılan literatür incelemesi sonucunda kadınların iş yaşamında yeterli oranlarda bulunmadığı ve iş gücüne dahil olmadığı anlaşılmıştır. Bu durumun kadınların yönetim pozisyonlarında çalışabilmesi için aşılması zor ve görünmeyen engellerin olduğunun da göstergesidir. Bireysel, örgütsel ya da toplumsal etmenlerden kaynaklanan bu durum kadınların kariyer yaşamlarında ilerleyememe ve iş hayatından uzaklaşmasına neden olmaktadır. İkinci bölümde ayrıntılı olarak anlatıldığı üzere “cam tavan” kadınların çalışma yaşamında yükselmelerindeki en büyük engeldir. Bu çalışmada amaç, kadınların yönetim kadrolarına yükselmelerine engel olan cam tavan engellerinin neler olduğunun anlaşılması ve kadınların üst yönetim pozisyonlarında yer alamamasının nedenlerinin tespitidir. Bu amaçla çalışmada kadın ve erkek çalışanların, kadın çalışanlara ilişkin tutumları arasındaki durum incelenmektedir.

3.2. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI VE İLGİLİ HİPOTEZLER

Araştırmanın asıl amacı kadınların cam tavan sendromuna ait düzeylerinin belirlenmesidir. Bu amaçla kadın çalışanların yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, mesleki deneyim ve çocuk sahibi olma değişkenlerine göre farklılaşmalarının araştırılmasına yönelik rassallık, normallik ve bağımsızlık varsayımları altında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur.

H0: Kadınların cam tavan sendromu ile yaşları arasında ilişki yoktur.

H1: Kadınların cam tavan sendromu ile yaşları arasında ilişki vardır.

H0: Kadınların cam tavan sendromu ile medeni durumları arasında ilişki yoktur.

H2: Kadınların cam tavan sendromu ile medeni durumları arasında ilişki vardır.

H0: Kadınların cam tavan sendromu ile çalışma süreleri arasında ilişki yoktur.

- H3:** Kadınların cam tavan sendromu ile çalışma süreleri arasında ilişki vardır.
- H0:** Kadınların cam tavan sendromu ile çocuk sahibi olma durumları arasında ilişki yoktur.
- H4:** Kadınların cam tavan sendromu ile çocuk sahibi olma durumları arasında ilişki vardır.
- H0:** Kadınların cam tavan sendromu ile eğitim durumları arasında ilişki yoktur.
- H5:** Kadınların cam tavan sendromu ile eğitim durumları arasında ilişki vardır.

3.3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmada yöntem, literatür taraması ve saha araştırmasında anket ile bilgi toplanmıştır. Çalışan kadınların cam tavan sendromunun belirleyicisi olan; çoklu rol üslenme, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorlük, mesleki ayırım ve stereotiplere ilişkin 38 tane soru sorulmuştur.

3.4. ARAŞTIRMA YIĞINI VE ÖRNEK SEÇİMİ

Araştırmanın yığınını Ankara’da kamu sektöründe görev yapan kadınlar oluşturmaktadır. Yöntem örneğimize 550 kişi seçilmiş, bunlardan 500’ünden geri dönüş olmuş, geri dönüş olan anketlerden 41 adet ankette katılımcıların soruların neredeyse tamamını boş bırakmasından dolayı çalışmaya dâhil edilmemiş olup böylelikle 459 birimlik örnek sayısı ile araştırma yapılmıştır.

3.5. VERİ TOPLAMA ARACI

Araştırmada veri toplama aracı olarak, anket yöntemi kullanılmıştır. Anket sorularının hazırlanmasında, daha önce yapılan benzer çalışmalardan faydalanılmıştır. Düzenlenen anket formu, kamuda çalışan kadınlara hem elden teslim edilerek hem de “Google drive” aracılığıyla çalışanların maillerine anket formu gönderilerek elektronik ortamda

da yanıtlamalarına olanak sağlanmıştır. Toplanan veriler SPSS 22 istatistik programında analiz edilmiştir.

Anket formu birinci bölümü katılımcıların sosyo demografik özelliklerini ölçecek şekilde 5 adet (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi mesleki deneyim ve çocuk sahibi olma) değişkenden oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise cam tavan sendromuna ilişkin 5'li likert tipi ölçek ile hazırlanan 37 adet ifade yer almaktadır. Cam tavan sendromuna ilişkin ifadeler 7 boyuttan oluşmaktadır. Ölçeğe ait boyutlar sırası ile çoklu rol üstlenme (1,2,3,4,5,6,7 ve 8. Sorular), kadınların kişisel tercih ve algıları (9,10,11,12,13,14 ve 22. Sorular), örgüt kültürü ve politikaları (26,28,29,30 ve 31. Sorular), stereotipler (15,16,17,18,19,20,21 ve 24.sorular), mesleki ayırım (23,25 ve 27. Sorular), İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama (32,33,34 ve 35. Sorular) ile mentorluk (36 ve 37. Soru) boyutlarından oluşmaktadır.

Araştırmada katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bilgiler frekans ve yüzde analizi ile verilerek ölçeklere ait betimsel istatistikler için ortalama ve standart sapma değerleri hesaplanmıştır. Araştırmada elde edilen verilerin iç tutarlılıkların hesaplanması için cronbach's alpha değeri hesaplanmış olup verinin dağılımı için normallik testine bakılmıştır. Verilerin dağılımının normal çıkması durumunda katılımcıların cam tavan sendromunun sosyo demografiklere göre farklılıklarına bakarken 2'li gruplar için t-tesisi, 2'den fazla gruplar için Anova testleri yapılmıştır. Anova testi sonucu anlamlı farklılık bulunan gruplarda farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek için post hoc analizlerinden scheffe analizi uygulanmıştır. Cam tavan sendromunun alt boyutları arasındaki ilişkilerin belirlenmesi için pearson korelasyon analizi yapılmıştır.

3.6. ANKETTE BULUNAN ALAN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER

Araştırmanın bu bölümünde elde edilen verilerin sayı ve yüzdeleri aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Araştırma Kapsamındaki Kadınların Kişisel Özellikleri

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Kadınların Demografik Özellikleri

Medeni Durum	Sayı	Yüzde(%)
Evli	282	61,4
Bekar	177	38,6
Toplam	459	100,0
Çocuk Sayınız	Sayı	Yüzde(%)
1	104	22,7
2	124	27,0
3	29	6,3
Çocuğum Yok	202	44,0
Toplam	459	100,0
Yaşınız	Sayı	Yüzde(%)
20-30	195	42,5
31-40	185	40,3
41 ve üzeri	79	17,2
Toplam	459	100,0
Yaş ortalaması: 34		
Eğitim Durumu	Sayı	Yüzde(%)
Ön Lisans	47	10,2
Lisans	279	60,8
Yüksek Lisans	133	29,0
Toplam	459	100,0
Kurumda Çalışma Süresi	Sayı	Yüzde(%)
1-3	122	26,6
4-6	104	22,7
7-9	61	13,3
10-12	54	11,8
13 ve üzeri	118	25,7
Toplam	459	100,0
Çalışma ortalaması: 9 yıl		

Araştırmaya katılan kadınlara ait demografik özellikleri incelendiğinde, kadınların %61,4'ü evli, %38,6'sı bekar, %22,7'sinin 1 çocuk sahibi, %27,0'ı 2 çocuk, %6,3'ü 3 çocuk sahibiyken %44,0'ının çocukları olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların %42,5'inin 20-30 yaş arasında, %40,3'ünün 31-40 yaş arasında, %17,2'sinin 41 yaş ve üzerinde olduğu belirlenirken katılımcıların yaş ortalamasının 34 olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %10,2'si ön lisans mezunu, %60,8'i lisans mezunu, %29'unun yüksek lisans mezunu, %26,6'sının 1-3 yıldır kurumda çalıştığı, %22,7'sinin 4-6 yıl, %13,3'ünün 7-9 yıl, %11,8'inin 10-12 yıl ve %25,7'sinin 13 ve üzeri yıldır aynı kurumda çalışırken kurumda çalışma süresi ortalamasının 9 yıl olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Cam Tavan Sendromuna İlişkin Bulgular ve Yorumlar

Bu başlık altında katılımcıların cam tavan sendromuna ilişkin aritmetik ortalama ve standart sapma değerlerine göre analiz edilmiş, bulgular betimlenmiş ve yorumlanmıştır.

Tablo 5. Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Cam Tavan Sendromu Boyutları	\bar{x}	s.s
Çoklu Rol Üstlenme	2,90	,67
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	2,12	,64
Örgüt Kültürü ve Politikaları	2,56	,67
Stereotipler	1,97	,76
Mesleki Ayrım	2,87	1,03
İnformal İletişim Ağlarına Katılamama	3,12	,86
Mentorlük	2,83	1,09
Cam Tavan Sendromu	2,52	,47

Kadınların cam tavan sendromuna ait betimsel istatistikleri incelendiğinde, “Çoklu Rol Üstlenme” düzeyinin orta seviyede olduğu, ($\bar{X} = 2,90$), “Kadınların Kişisel Tercih ve Algı” düzeylerinin düşük seviyede ($\bar{X} = 2,12$), “Örgüt Kültürü ve Politikaları” düzeylerinin orta seviyede ($\bar{X} = 2,56$), “Stereotipler” düzeylerinin düşük seviyede ($\bar{X} = 1,97$), “Mesleki Ayrım” düzeylerinin orta seviyede ($\bar{X} = 2,87$), “İnformal İletişim Ağlarına Katılamama “ düzeylerinin orta seviyede ($\bar{X} = 3,12$), “Mentorlük” düzeylerini orta seviyede ($\bar{X} = 2,83$), ve genel cam tavan sendromunun orta seviyede ($\bar{X} = 2,52$), olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların Cam Tavan Sendromuna İlişkin Bulguların Demografik Özellikler ile Karşılaştırılması

Bu başlık altında katılımcıların cam tavan sendromu düzeylerinin demografik özellikleri ile karşılaştırılması aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 6. Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Düzeylerinin Medeni Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örnek t-testi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu	Medeni Durum	n	\bar{X}	ss	Levene Testi İstatistik			
					t	p		
Çoklu Rol Üstlenme	Evli	282	3,01	0,70	8,763	4,317	0,000*	
	Bekar	177	2,74	0,58				
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	Evli	282	2,18	0,62	0,026	2,247	0,025*	
	Bekar	177	2,04	0,67				
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Evli	282	2,61	0,68	0,030	1,806	0,072	
	Bekar	177	2,49	0,66				
Stereotipler	Evli	282	2,06	0,77	0,005	3,112	0,002*	
	Bekar	177	1,84	0,74				
Mesleki Ayrım	Evli	282	2,90	1,02	0,965	0,651	0,516	
	Bekar	177	2,83	1,06				
İnformal İletişim Ağlarına Katılmama	Evli	282	3,23	0,90	3,183	3,380	0,001*	
	Bekar	177	2,95	0,79				
Mentörlük	Evli	282	2,76	1,11	0,797	-	1,930	0,054
	Bekar	177	2,96	1,07				
Cam Tavan Sendromu	Evli	282	2,60	0,49	0,788	3,868	0,000*	
	Bekar	177	2,42	0,44				

*p<0.05

Katılımcıların cam tavan sendromu düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kadınların cam tavan sendromu düzeylerinin medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan t-testi sonucunda cam tavan sendromu alt boyutlarından; örgüt kültürü ve politikaları, mesleki ayrım ve mentörlük düzeylerinin medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmamıştır (p>0,05). Çoklu rol üstlenme

medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur. ($t=4,317$, $p=0,000$ $p<0.05$). Medeni durumu evli ($\bar{X} =3,01$), olanların çoklu rol üstlenme düzeyleri medeni durumu bekar ($\bar{X} =2,74$), olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların kişisel tercih ve algı düzeylerinin medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($t=2,247$, $p=0,025$ $p<0.05$). Medeni durumu evli ($\bar{X} =2,18$), olanların kişisel tercih ve algı düzeyleri medeni durumu bekar ($\bar{X} =2,04$), olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların Stereotipler düzeylerinin medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($t=3,112$, $p=0,002$ $p<0.05$). Medeni durumu evli ($\bar{X} =2,06$), olanların stereotip düzeyleri medeni durumu bekar ($\bar{X} =1,84$), olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların informal iletişim ağlarına katılmama düzeylerinin medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur. ($t=3,380$, $p=0,001$ $p<0.05$). Medeni durumu evli ($\bar{X} =3,23$), olanların informal iletişim ağlarına katılmama düzeyleri medeni durumu bekar ($\bar{X} =2,95$) olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların genel cam tavan sendromu düzeylerinin medeni durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($t=3,868$, $p=0,000$ $p<0.05$). Medeni durumu evli ($\bar{X} =2,60$), olanların cam tavan sendromu düzeyleri medeni durumu bekar ($\bar{X} =2,42$) olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Boyutlarının Yaş Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu	Yaş Grubu	n	\bar{X}	ss	F	p
Çoklu Rol Üstlenme	20-30	195	2,89	0,61	0,088	0,915
	31-40	185	2,92	0,67		
	41 ve üzeri	79	2,89	0,78		
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	20-30	195	2,08	0,65	0,844	0,431
	31-40	185	2,15	0,66		
	41 ve üzeri	79	2,18	0,55		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	20-30 ⁽¹⁾	195	2,50	0,66	5,288	0,005
	31-40 ⁽²⁾	185	2,53	0,67		
	41 ve üzeri ⁽³⁾	79	2,79	0,65		
Stereotipler	20-30	195	1,92	0,71	0,764	0,466
	31-40	185	2,02	0,80		
	41 ve üzeri	79	1,98	0,77		
Mesleki Ayrım	20-30	195	2,79	1,05	0,946	0,389
	31-40	185	2,91	1,03		
	41 ve üzeri	79	2,95	1,01		
İnformal İletişim Ağlarına Katılamama	20-30	195	3,08	0,83	0,363	0,695
	31-40	185	3,15	0,90		
	41 ve üzeri	79	3,16	0,86		
Mentorlük	20-30	195	2,85	1,10	1,118	0,328
	31-40	185	2,75	1,06		
	41 ve üzeri	79	2,96	1,13		
Cam Tavan Sendromu	20-30	195	2,49	0,43	1,309	0,271
	31-40	185	2,54	0,49		
	41 ve üzeri	79	2,58	0,52		

*p<0.05

Katılımcıların cam tavan sendromu düzeyleri yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kadınların cam tavan sendromu düzeylerinin yaş gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda cam tavan sendromu alt boyutlarından; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, Stereotipler, mesleki ayrım, informal iletişim ağlarına katılamama, mentorluk ve genel olarak cam tavan sendromu düzeylerinin yaş gruplarına durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Örgüt kültürü ve politikaları yaş gruplarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($F=5,288$, $p=0,005$ $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır.

Yapılan Scheffe testi sonucuna göre 20-30 yaş arasındaki kadınlar ile 41 yaş ve üzerinde olan kadınlar arasında örgüt kültürü ve politikaları bakımından anlamlılık olduğu

belirlenmiştir. Yaş grubu 41 ve üzerinde ($\bar{X}=2,79$), olanların örgüt kültürü ve politikaları düzeyleri yaş grubu 20-30 arasında ($\bar{X}=2,50$), olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 8. Katılanların Cam Tavan Sendromu Boyutlarının Kurumda Çalışma Süresi Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem T-testi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu	Kurumda Çalışma Süresi	n	\bar{X}	ss	F	p
Çoklu Rol Üstlenme	1-3	122	2,92	0,62	0,267	0,899
	4-6	104	2,88	0,63		
	7-9	61	2,92	0,61		
	10-12	54	2,84	0,64		
	13 ve üzeri	118	2,94	0,80		
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	1-3 ⁽¹⁾	122	2,06	0,68	2,399	0,049*
	4-6 ⁽²⁾	104	2,08	0,62		
	7-9 ⁽³⁾	61	2,22	0,64		
	10-12 ⁽⁴⁾	54	1,99	0,63		
	13 ve üzeri ⁽⁵⁾	118	2,24	0,61		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1-3	122	2,57	0,67	2,268	0,061
	4-6	104	2,45	0,65		
	7-9	61	2,56	0,62		
	10-12	54	2,48	0,63		
	13 ve üzeri	118	2,71	0,72		
Stereotipler	1-3	122	1,95	0,81	0,709	0,586
	4-6	104	1,93	0,68		
	7-9	61	1,98	0,75		
	10-12	54	1,90	0,74		
	13 ve üzeri	118	2,07	0,80		
Mesleki Ayrım	1-3	122	2,86	0,99	1,379	0,240
	4-6	104	2,71	1,09		
	7-9	61	2,99	1,03		
	10-12	54	2,78	1,02		
	13 ve üzeri	118	3,00	1,04		
İnformal İletişim Ağlarına Katılmama	1-3	122	3,07	0,78	2,181	0,07
	4-6	104	3,05	0,85		
	7-9	61	3,40	0,77		
	10-12	54	3,01	1,00		
	13 ve üzeri	118	3,16	0,94		
Mentorlük	1-3	122	2,95	1,08	2,21	0,067
	4-6	104	2,86	1,14		
	7-9	61	2,63	0,99		
	10-12	54	2,53	1,10		
	13 ve üzeri	118	2,94	1,10		
Cam Tavan Sendromu	1-3	122	2,51	0,45	2,326	0,056
	4-6	104	2,47	0,44		
	7-9	61	2,58	0,43		
	10-12	54	2,42	0,40		
	13 ve üzeri	118	2,62	0,57		

*p<0.05

Katılımcıların cam tavan sendromu düzeyleri çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kadınların cam tavan sendromu düzeylerinin kurumda çalışma süresi gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda cam tavan sendromu alt boyutlarından; çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, Stereotipler, mesleki ayırım, informal iletişim ağlarına katılmama, mentorluk ve genel olarak cam tavan sendromu düzeylerinin kurumda çalışma süresi durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Kadınların kişisel tercih ve algı düzeylerinin kurumda çalışma süresi gruplarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($F=2,399$, $p=0,049$ $p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna göre 1-3 yıl arası çalışanlar ile 13 ve üzerinde çalışma yaşamında olan kadınlar arasında kadınların kişisel tercih ve algı düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. Kurumda çalışma süresi 13 ve üzeri ($\bar{X} =2,24$), olanların kişisel tercih ve algı düzeyleri çalışma süresi 1-3 yıl arasında ($\bar{X} =2,06$), olanlara göre yüksek olduğu saptanmıştır.

Tablo 9. Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Düzeylerinin Eğitim Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu	Eğitim Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
Çoklu Rol Üstlenme	Ön lisans	47	3,01	0,66	1,852	0,158
	Lisans	279	2,93	0,66		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	2,82	0,70		
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	Ön lisans	47	2,23	0,60	0,701	0,496
	Lisans	279	2,12	0,63		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	2,10	0,69		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	Ön lisans	47	2,51	0,76	0,243	0,785
	Lisans	279	2,56	0,65		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	2,59	0,69		
Stereotipler	Ön lisans ⁽¹⁾	47	2,23	0,82	3,821	0,023
	Lisans ⁽²⁾	279	1,98	0,71		
	Yüksek lisans ve üzeri ⁽³⁾	133	1,88	0,83		
Mesleki Ayırım	Ön lisans	47	2,89	1,07	0,013	0,987
	Lisans	279	2,87	1,02		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	2,88	1,06		
İnformel İletişim Ağlarına Katılmama	Ön lisans	47	2,87	0,74	2,381	0,094
	Lisans	279	3,16	0,87		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	3,14	0,91		
Mentorluk	Ön lisans	47	3,05	0,89	1,169	0,312
	Lisans	279	2,83	1,13		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	2,77	1,09		
Cam Tavan Sendromu	Ön lisans	47	2,60	0,52	1,129	0,324
	Lisans	279	2,54	0,46		
	Yüksek lisans ve üzeri	133	2,49	0,49		

* $p<0.05$

Katılımcıların cam tavan sendromu düzeyleri eğitim gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kadınların cam tavan sendromu düzeylerinin kurumda eğitim gruplarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda cam tavan sendromu alt boyutlarından; çoklu rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, kadınların kişisel tercih ve algı düzeyleri, mesleki ayırım, informal iletişim ağlarına katılamama, mentorluk ve genel olarak cam tavan sendromu düzeylerinin eğitim durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Kadınların stereotipler eğitim gruplarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur. ($F=3,821$, $p=0,023$ $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna göre ön lisans ile yüksek lisans ve üzerinde olan kadınlar arasında kadınların stereotipler bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. Eğitim grubu ön lisans ($\bar{X}=2,23$), olanların stereotip düzeyleri eğitim grubu lisans ($\bar{X}=1,98$), olanlara göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 10. Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Düzeylerinin Çocuk Sahip Olma Durumlarına Göre Farklılaşma Durumuna Ait Bağımsız Örneklem t-testi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu	Sahip Sahip Olma Durumu	n	\bar{X}	ss	F	p
Çoklu Rol Üstlenme	1 ⁽¹⁾	104	3,06	0,70	5,947	0,001*
	2 ⁽²⁾	124	2,88	0,68		
	3 ⁽³⁾	29	3,24	0,87		
	Çocuğum Yok ⁽⁴⁾	202	2,80	0,59		
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	1 ⁽¹⁾	104	2,18	0,69	4,725	0,003*
	2 ⁽²⁾	124	2,15	0,59		
	3 ⁽³⁾	29	2,47	0,51		
	Çocuğum Yok ⁽⁴⁾	202	2,03	0,65		
Örgüt Kültürü ve Politikaları	1 ⁽¹⁾	104	2,60	0,69	3,748	0,011*
	2 ⁽²⁾	124	2,62	0,66		
	3 ⁽³⁾	29	2,87	0,74		
	Çocuğum Yok ⁽⁴⁾	202	2,47	0,65		
Stereotipler	1 ⁽¹⁾	104	2,03	0,78	3,240	0,022*
	2 ⁽²⁾	124	2,02	0,77		
	3 ⁽³⁾	29	2,30	0,91		
	Çocuğum Yok ⁽⁴⁾	202	1,88	0,72		
Mesleki Ayrım	1	104	2,87	1,00	1,322	0,267
	2	124	2,87	1,10		
	3	29	3,23	0,91		
	Çocuğum Yok	202	2,82	1,03		
İnformal İletişim Ağlarına Katılamama	1 ⁽¹⁾	104	3,18	0,98	2,867	0,036*
	2 ⁽²⁾	124	3,27	0,92		
	3 ⁽³⁾	29	3,24	0,74		
	Çocuğum Yok ⁽⁴⁾	202	3,00	0,78		
Mentorlük	1	104	2,75	1,15	2,066	0,104
	2	124	2,70	1,17		
	3	29	3,17	1,05		
	Çocuğum Yok	202	2,91	1,02		
Cam Tavan Sendromu	1 ⁽¹⁾	104	2,59	0,50	7,355	0,000*
	2 ⁽²⁾	124	2,55	0,48		
	3 ⁽³⁾	29	2,84	0,55		
	Çocuğum Yok ⁽⁴⁾	202	2,44	0,42		

*p<0.05

Katılımcıların cam tavan sendromu düzeyleri çocuk sahibi olma göre anlamlı bir farklılık gösterir.

Kadınların cam tavan sendromu düzeylerinin kurumda çocuk sahibi olma durumlarına göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Anova testi sonucunda cam tavan sendromu alt boyutlarından; mesleki ayırım ve mentörlüğün cam tavan sendromu düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$). Kadınların çoklu rol üstlenme düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($F=5,947$, $p=0,001$ $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna 3 çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında çoklu rol üstlenme düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. 3 çocuğu ($\bar{X}=3,24$), olanların çoklu rol üstlenme düzeyleri çocuğu olmayanlara ($\bar{X}=2,80$), göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların kişisel tercih ve algı düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($F=4,725$, $p=0,003$ $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna 3 çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında kişisel tercih ve algı düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. 3 çocuğu ($\bar{X}=2,47$), olanların kişisel tercih ve algı düzeyleri çocuğu olmayanlara ($\bar{X}=2,03$), göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların örgüt kültürü ve politika algı düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($F=3,748$, $p=0,011$ $p<0,05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna 3 çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında örgüt kültürü ve politika algı düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. 3

cocuğu ($\bar{X} = 2,87$), olanların örgüt kültürü ve politika algı düzeyleri çocuğu olmayanlara ($\bar{X} = 2,47$), göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların Stereotipler düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, grupların arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur ($F=3,240$, $p=0,022$ $p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna 3 çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında Stereotipler düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. 3 çocuğu ($\bar{X} = 2,30$), olanların Stereotipler düzeyleri çocuğu olmayanlara ($\bar{X} = 1,88$), göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların informal iletişim ağlarına katılamama düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur. ($F=2,867$, $p=0,036$ $p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna 3 çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında informal iletişim ağlarına katılamama düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. 3 çocuğu ($\bar{X} = 3,24$), olanların informal iletişim ağlarına katılamama düzeyleri çocuğu olmayanlara ($\bar{X} = 3,00$), göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Kadınların cam tavan sendromu düzeylerinin çocuk sahibi olma durumlarına göre, gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak %95 güven seviyesinde anlamlı bulunmuştur. ($F=7,355$, $p=0,000$ $p<0.05$). Anlamlı farklılığın hangi gruplardan kaynaklandığını belirlemek için post hoc testlerinde scheffe testi yapılmıştır. Yapılan Scheffe testi sonucuna 3 çocuk sahibi olanlar ile çocuk sahibi olmayan kadınlar arasında cam tavan sendromu düzeyleri bakımından anlamlılık olduğu belirlenmiştir. 3 çocuğu ($\bar{X} = 2,84$), olanların cam tavan sendromu a düzeyleri çocuğu olmayanlara ($\bar{X} = 2,44$), göre yüksek olduğu belirlenmiştir.

Tablo 11. Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Boyutları Arasındaki İlişkiye Ait Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu	Çoklu Rol Üstlenme	Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	Örgüt Kültürü ve Politikaları	Stereotipler	Mesleki Ayrım	İnformal İletişim Ağlarına Katılmama	Mentorlük	
Çoklu Rol Üstlenme	r	1	,287**	,237**	,351**	,177**	,274**	,73*
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,029
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	r	1	,352**	,645**	,271**	,183**	0,019	
	p		0,000	0,000	0,000	0,000	0,690	
Örgüt Kültürü ve Politikaları	r		1	,393**	,483**	,378**	0,014	
	p			0,000	0,000	0,000	0,765	
Stereotipler	r			1	,253**	,176**	0,070	
	p				0,000	0,000	0,137	
Mesleki Ayrım	r				1	,379**	-0,032	
	p					0,000	0,496	
İnformal İletişim Ağlarına Katılmama	r					1	0,023	
	p						0,629	
Mentorlük	r						1	
	p							

Kadınların cam tavan sendromu alt boyut düzeyleri arasındaki ilişki istatistiksel olarak anlamlıdır.

Kadınların cam tavan sendromu boyutları arasındaki ilişkiler incelendiğinde; Kadınların cam tavan sendromu alt boyutlarından en düşük seviyede ilişkinin çoklu rol üstlenme düzeyleri ile mentorlük düzeyleri arasında olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü düşük kuvvetli bir ilişki olduğu ($r=0,73$ $p=0,029$ $p<0,05$) belirlenmiştir.

Kadınların cam tavan sendromu alt boyutlarından en yüksek seviyede ilişkinin kadınların kişisel tercih ve algı düzeyleri ile stereotipler düzeyleri arasında olduğu ve bu ilişkinin pozitif yönlü bir ilişki olduğu ($r=0,645$ $p=0,000$ $p<0,05$) belirlenmiştir.

Tablo 12. Cam Tavan Sendromu ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlik Analizi Sonuçları

Cam Tavan Sendromu Boyutları	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Çoklu Rol Üstlenme	0,698	8
Kadınların Kişisel Tercih Ve Algıları	0,638	7
Örgüt Kültürü ve Politikaları	0,665	5
Stereotipler	0,823	8
Mesleki Ayrım	0,618	3
İnformal İletişim Ağlarına Katılmama	0,667	4
Mentorlük	0,558	2
Cam Tavan Sendromu	0,849	37

Kadınların cam tavan sendromu ve alt boyutlarına ait güvenirlilik analizleri incelendiğinde ölçeğin genel güvenirlilik seviyesinin yüksek olduğu (cronbach's alpha= 0,849) belirlenmiştir. Mentorluk düzeylerine ait güvenirlilik seviyesinin orta seviyede olduğu (cronbach's alpha= 0,558) belirlenirken diğer tüm alt boyutlaa ait güvenirlilik seviyesinin yüksek düzeyde olduğu (cronbah's Alpha>0,60) belirlenmiştir.

SONUÇ

Tarihsel süreçte değişen koşullarla birlikte, kadının her dönemde ekonomik faaliyetlerde bulunduğu gözlenmiştir. Ancak kadının bir ücret karşılığı emek arz ettiği zaman dilimi olarak sanayi devrimi gösterilmektedir. I. Ve II. Dünya savaşı sonrasında erkeklerin savaşa gitmesi ve azalan erkek nüfusu sebebiyle kadın iş gücü kamu ve hizmet sektöründe yer edinmeye başlamıştır.

Nüfusun yarısını oluşturan kadının, zamanın her diliminde emek arzında bulunmasına rağmen istenilen yere gelmeleri toplumsal cinsiyetçilik sebebiyle ve kendilerine biçilen bir takım roller sebebiyle pek de mümkün olmamıştır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı kadın ve erkeklere bir takım roller biçmektedir. Buna göre kadınlar genellikle ev işleri, çocuk bakımı ve yaşlı bakımı gibi evsel ihtiyaçlardan sorumlu iken erkekler iş gücüne katılarak para kazanmakla yükümlüdür. Bu durum beraberinde, kadının iş yaşamında pasifize olmasını getirmiştir.

Zaman içerisinde çalışma yaşamında aktif biçimde bulunmalarına karşın kadınlar, üst yönetim pozisyonlarında istenilen düzeyde değildir. Kadınlar emek arzında üst yönetsel pozisyona geçmede bir takım engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu durum beraberinde ‘‘cam tavan’’ kavramını gündeme getirmiştir. Cam tavan kavramı, görülmez ve aşılması güç engelleri ifade etmektedir.

Araştırmanın bulguları, Ankara ili içerisindeki kadın yöneticilerin üst yönetim pozisyonlarına geçmelerindeki engeller hakkındaki sonuçları vermiştir.

Araştırmanın kapsamını Ankara’da kamu sektöründe görev yapan kadınlar oluşturmaktadır. Yöntem örneğimize 550 kişi seçilmiş, bunlardan 500’ünden geri dönüş olmuş, geri dönüş olan anketlerden 41 adet ankette katılımcıların soruların neredeyse tamamını boş bırakmasından dolayı çalışmaya dâhil edilmemiş olup böylelikle 459 birimlik örnek sayısı ile araştırma yapılmıştır.

Araştırmada yöntem, literatür taraması ve saha araştırmasında anket çalışması ile bilgi toplanmıştır. Çalışan kadınların cam tavan sendromunun temel bileşenleri olan; çoklu

rol üstlenme, örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentorlük, mesleki ayırım ve stereotiplere ilişkin 38 adet soru sorulmuştur.

Araştırmaya katılan kadınlara ait demografik özellikleri incelendiğinde, kadınların %61,4'ü evli, %38,6'sı bekar, %22,7'sinin 1 çocuk sahibi, %27,0'ı 2 çocuk, %6,3'ü 3 çocuk sahibiyken %44,0'mının çocukları olmadığı belirlenmiştir. Katılımcıların %42,5'inin 20-30 yaş arasında, %40,3'ünün 31-40 yaş arasında, %17,2'sinin 41 yaş ve üzerinde olduğu belirlenirken katılımcıların yaş ortalamasının 34 olduğu belirlenmiştir.

Katılımcıların %10,2'si ön lisans mezunu, %60,8'i lisans mezunu, %29'unun yüksek lisans mezunu, %26,6'sının 1-3 yıldır kurumda çalıştığı, %22,7'sinin 4-6 yıl, %13,3'ünün 7-9 yıl, %11,8'inin 10-12 yıl ve %25,7'sinin 13 ve üzeri yıldır aynı kurumda çalışırken kurumda çalışma süresi ortalamasının 9 yıl olduğu belirlenmiştir.

Kadınların cam tavan sendromuna ait istatistikleri incelendiğinde, “Çoklu Rol Üstlenme” düzeyinin orta seviyede olduğu, “Kadınların Kişisel Tercih ve Algı” düzeylerinin düşük seviyede, “Örgüt Kültürü ve Politikaları” düzeylerinin orta seviyede, “Stereotipler” düzeylerinin düşük seviyede, “Mesleki Ayırım” düzeylerinin orta seviyede, “İnformel İletişim Ağlarına Katılamama “ düzeylerinin orta seviyede, “Mentorlük” düzeylerini orta seviyede, ve genel cam tavan sendromunun orta seviyede, olduğu belirlenmiştir.

Çalışma genel anlamda incelendiğinde katılımcıların yüksek oranda hem fikir olduğu konuların başında yönetim kademelerinde erkeklere daha fazla imkan verildiğidir. Aynı zamanda kadınlar, kadınların aynı pozisyonda bulunan bir erkek çalışana oranla daha fazla çalışması gerektiğini düşünmektedir. Kadınların çalışma yaşamlarında kendilerine rol model olacak yeterli sayıda yönetici olmadığını da düşünmektedirler.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları engelleri tanımlamak için kullandıkları cam tavan aynı zamanda kadınların yabancı oldukları bir kavram olarak da karşımıza çıkmaktadır. Bu durum kadınların kariyer yaşamlarında bir engel olduğunun farkında olduklarının ve bu engeli nasıl aşacaklarına dair bir çözüm üretemediklerini de göstermektedir.

Çalışmada incelendiği gibi, iş yaşamında kadınların karşılarına çıkan toplumsallaşmış roller ve ayrımlar söz konusudur. Bu durum iş hayatında bir takım olumsuzluklara dönüşmektedir. Cinsiyetler arasındaki eşitsizliklerin çalışma yaşamına yansması ve devamlı hale gelmesi, beraberinde kariyer basamaklarında eşitsiz bir durumu ve haksız rekabeti getirmektedir.

Genel olarak çalışma değerlendirildiğinde; genel durum kadınların kararsızlık neticesini göstermektedir. Çalışmanın sonucu, eğitim seviyesinin kadının çalışma hayatında bulunmasına yardımcı olduğu ve yönetim kadrolarında kendine daha fazla yer bulmasına katkı sağladığını göstermektedir.

Sonuç olarak, kadınlar cam tavan sendromlarını eğitim ve kişisel gelişim yoluyla aşabilmekte ve bu sayede kariyer gelişimini sağlayabilmektedir. Eğitim, kadınların iş hayatındaki en önemli dayanak noktasını oluşturmaktadır.

Yapılacak yeni çalışmalarla, kadınlara karşı yapılan cinsiyet eşitsizliği farklı boyutlar kazanacaktır. Bu konu geliştirilmeye açık ve farklı bölgelerde farklı açılardan ele alınması gereken bir konudur. Her bölgede yaşayan kadınların eğitim şartları ve fırsat eşitsizliği farklı boyutlardadır.

Aynı statüde ve yeterlilikteki kadınlara yönetim pozisyonlarında erkeklerle eşit imkan verilmelidir. Unutulmamalıdır ki, yönetim pozisyonunda daha fazla kadının bulunduğu şirketlerde başarı oranı daha fazla olmaktadır. Çalışma yaşamında kadınlara rol model olacak yöneticiler olmalıdır. Bu sayede kadınlar önlerine çıkan engelleri aşma stratejileri geliştirebilir.

Kadınların çalışma yaşamında olması hem ülke kalkınması açısından hem de gelecek nesiller açısından önemlidir. Çalışan, kariyer yapan, ekonomik özgürlüğü bulunan kadının özgüveni artmaktadır. Özgüveni sağlam nesiller yetiştirebilmektedir.

KAYNAKÇA

- Akdöl, B. (2009). *Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık: İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Alpdeğer, C. (2010). *Cam Tavan Bağlamında Türkiye'de Kadın Çalışanların Sorunları: Mardin İli Örneği*. Diyarbakır: Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye'de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması*. Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler Akademisi Yayınları.
- Altunay, E., & Yalçınkaya, M. (2014). Eğitim Kurumlarında Mobbing Uygulamalarına İlişkin Nitel Bir Araştırma. *Sakarya University Journal of Education*, 4(1), 62-80.
- Anfarta, N., Sarvan, F., & YAPICI, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15, 111-137.
- Anker, R., & Hein, C. (1986). *Sex Inequalities in Urban Employment in the Third World*. New York: St. Martin's press.
- Ansal, H. (1997). *"1990'ların Bilançosu: Değerlendirme Yazıları"*. Ankara: Türkiye İşçi Konfederasyonu Araştırma Merkezi, Türk-İş 97 Yıllığı.
- Aşık, N. A. (2014). Konaklama İşletmelerinde Cam Tavan Sendromu Kavramsal Bir Değerlendirme. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 3(9), 84-103.
- Aycan, Z. (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim,Kime, Neden Engel Oluyor?., www.aneyiz.biz/haber/haberdtl.php?hid=1809 (Erişim Tarihi: 22.12.2017).

- Ayrancı, E., & Gürbüz, T. (2012). Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace. *International Journal Of Human Resource*, 2(4), 126-151.
- Aytaç, S. (1997). *Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*. İstanbul: Epilson Yayıncılık (1. Baskı).
- Aytaç, S. (2000). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer Sorunu*. İstanbul: HUHİS Yayınları.
- Aytaç, S., & Sevüktekin, M. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Tisk Yayınları: Yayın No: 219.
- Aytaç, v. (2002). *Çağdaş Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücünün Konumu: Bursa Örneği*. Ankara: Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu TİSK.
- Bakacak, A. G. (2009). Cumhuriyet Dönemi Kadın İmgesi Üzerine Bir Değerlendirme. *Ankara Üniversitesi Türk İnkılap Tarihi Enstitüsü Atatürk Yolu Dergisi*(44), 627-638.
- Başak, S., Kınır, S., & Yaşar, Ş. (2013). *Kadının Görünmeyen Emegi: İkinci Vardiya*. Ankara: Anka Kadın Araştırmaları Merkezi.
- Bedük, A. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(12), 106-117.
- Bilir, G. (2005). *Örgüt Kültürü İçinde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadınların İşyerinde Karşılaştıkları Mesleki Baskılar: Trakya Bölgesi İmalat Sektöründe Kadın Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma*. Ankara: Ankara Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(5), 69-89.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*,

<http://sbe.kilis.edu.tr/dosyalar/sayfalar/sayi5/G%C3%BCIferah%20BOZKAY A.pdf>, 3(5), 69-89.

Bulut, B., Levi, E. E., Oral, C., Seyyar, C. H., & Demir, F. (2010). Hastane Hekimlerinin Gündüz Uykululuk Durumlarının Belirlenmesi ve Bu Durumu Etkileyen Faktörler. *16. Ulusal Halk Sağlığı Kongresi Bildiriler Kitabı*, 33-38.

Cotter, A. D., Hermsen, M. J., Ovadia, S., & Vanneman, R. (2001). The Glass Ceiling Effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681.

Çakır, Ö. (2008). Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(31), 25-47.

Çakır, S. (1996). *Osmanlı KAdınHareketi*. İstanbul: Metis Yayınları.

Çalış, D. M. (2017). *Kadın Yöneticilerde Bir Kariyer Engeli: Cam Tavan Sendromu*, (Ed: Akdemir B.),. İstanbul: Beta Yayıncılık.

Çalış, M. (2017). Kadın Çalışanların Performansında Cam Tavan Sendromu Engeli. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*, 3(15), 517-526.

Çetin, A. (2011). *Kadın Yöneticilerinin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Çalışması*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

Çiçek, A. C., Aydın, S., & Yağci, B. (2015). *Kafkas Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(9), 269-284.

Çiftçi, B. (2006). *Sanayileşme ve Kadın İşgücü, İstihdam, Kadın, İşgücü ve Yeni İş Kanunu Sempozyumu*. İstanbul: Türkiye İşverenler Sendikası.

Çiftçi, O. (1974). Kadın ve Çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 7(2).

Çiftçi, O. (1998). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek*. Ankara: TODAİE.

- Çolak, Ö. F., & Kılıç, C. (2001). *Yeni Sanayileşen Bölgelerde Kadın İşgücü Arzı:Şanlı Urfa Örneği*. Ankara: TİSK Yayını, No:214.
- Dedeoğlu, S. (2002). Toplumsal Cinsiyet Rollerini Açısından Türkiye’de Aile ve Kadın Emeği. *Toplum ve Bilim*(86), 139-170.
- Delpy, C. (1999). *Baş Düşman Patriyerkinin Ekonomi Politikası*, (Çev: Handan Öz, Lale Aykent). İstanbul: Saf Yayıncılık.
- Demir, N. (2014). Kadın İstihdamının Artırılması ve Kadınların İşgücüne Katılımlarının Belirleyicileri. *Kalkınmada Anahtar*, <https://anahtar.sanayi.gov.tr/tr/news/kadin-istihdaminin-artirilmasi-ve-kadinlarin-istihdamina-katilimlarinin-belirleyicileri/1880>.
- DİSK. (2016). *Kadın Emeği Raporu*. <http://www.cloudsdomain.com/uploads/dosya/11087.pdf>.
- Dulum, S. (2006). *Osmanlı Devleti'nde Kadının Statüsü ve Çalışma Hayatı (1839-1918)*. Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlamış Yüksek Lisans Tezi.
- Düren, Z. A. (2000). *2000’ li Yıllarda Yönetim, Yönetim Dizisi*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Ecevit, T. (2005). Çalışma Hayatında Kadınlar. *Tes-İş Dergisi*.
- Eğitim Sen. (2010). *II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*. Ankara: Eğitim Sen Yayınları.
- Er, Ş. (2012). Women Indicators of Economic Growth: A Panel Data Approach. *The Economic Research Guardian*, 2(1), 27-42.
- Ercen, A. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. Adana: Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.
- Ercen, A. (2008). *Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. Adana: Adana Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Gökbayrak, Ş. (2009). Refah Devletinin Dönüşümü ve Bakım Hizmetlerinin Görünmez Emekçileri Göçmen Kadınlar. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2(21), 55-82.
- Gül, H., & Oktay, E. (2009). Türkiye de ve Dünyada Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, <http://sead.selcuk.edu.tr/sead/article/view/146>, 421-436.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G., & Memiş, K. (2016). Sosyo-Demografik Özellikler İle Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-392.
- İnce, M. (2010). *KAdın İstihdamı ve Kadın İşgücüne olan Talep Türkiye Örneği*. Afyon: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Doktora Tezi.
- Işık, V. (2013). Kurumsal Sosyal Sorumluluğun Değiştirdiği Çalışma Kavramı ve Yeni Bir Çalışma Alanı Olarak Sosyal Girişimler. *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 3(1), 101-131.
- Jahangirov, N. (2012). *Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerine Ampirik Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Karabıyık, İ. (2012). İşgücü Piyasasının Yapısal Özelliklerive Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılma Sorunu. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 32(1), 1282-1310.
- Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü yayınlamış Yüksek Lisans Tezi*.
- Karataş, A. (2006). *Türkiye’de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği*. Muğla: Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.

- Karcioğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: "Cam Tavan Sendromu" Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Kavak, Y. (1997). Eğitim, İstihdam ve İşsizlik İlişkileri. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21-26.
- Kılıç, D., & Öztürk, S. (2014). Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama1. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye’de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. (1999). *Gıda İşkolunda Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği*. Ankara: TC Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Asos Journal*(5), 1-14.
- KPMG. (2017). *Kilidi Kırarak, Yönetim Kurulunda Kadın*. <https://assets.kpmg.com/content/dam/kpmg/tr/pdf/2017/05/kilidi-kirmak.pdf>: KPMG, (erşim tarihi: 30.12.2017).
- KSSGM. (1998). *1995 Yılında Pekin’de Gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı*. Ankara: KSSGM Yayınları.
- KSSGM. (1999). *Çalışmaya Hazır İşgücü Olarak Kentli Kadın ve Değişimi*. Ankara: T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Cem Web Ofset.
- KSSGM. (2000). *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*. Ankara: KSSGM.

- Kuluoalp Göktaş, H. (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromunu Enegelelerini Aşmak. *Kamu-İş*, 14(1), 99-123.
- Kumaş, H., & Fidan, F. (2010). Akademisyen ve Tekstil İşçilerinin Karşılaştırılması Örneğinde Çalışan Kadınların Çalışma Olgusuna Bakışları. *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, 0(50), 507-532.
- Kutlar, A., Erdem, E., & Aydın, F. F. (2012). Kadınların İşgücüne Katılması İle Doğurganlık, Boşanma ve Ücret Haddi Arasındaki İlişki: Türkiye Üzerine Bir Araştırma. *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, VII(1), 149-168.
- Lipietz, A. (1997).. The post-Fordist World: Labour Relations, International Hierarchy and Global Ecology. *Review of International Political Economy*, 4(1), 1-41.
- Makal, A. (2010). Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği. *Çalışma ve Toplum Dergisi*(2), 13-40.
- Mayuk, A. (2013). *Çalışma Yaşamında Kadın Ve Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Sendromunu Önlemeye Yönelik Stratejiler: İstanbul Örneği*. Balıkesir: Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik Anabilim Dalı Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Mercanoğlu, Ç. (2009). Cinsiyete Dayalı Eşitsizlik; Kadın Yöneticilerin İş ve Özel Hayatlarını Dengeleme Zorlukları ve Bedelleri. *Disiplinler arası Kadın Çalışmaları Kongresi*.
- Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Öğüt, A. (2006.). Türkiye’de Kadın Girişimciliğin ve Kadın Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu. *Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(1), 56-78.
- Önder, N. (2013). Türkiye’de Kadın İşgücünün Görünümü. *Çalışma Dünyası Dergisi*, 1(1), 35-61.

- Özer, M., & Biçerli, K. (2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi 2003-2004*, 3(1).
- Öztürk, A. (2011). *Kadın öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Palaz, S. (2003). Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşımına Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. *Belkısir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(9), 87-109.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217-1230.
- Patterson, C. A. (2006). *The Glass Ceiling Effect: Perspective of African American Women*. USA: Capella University Phd Thesis.
- Psacharopoulos, G., & Tzannatos, Z. (1987). Education and Female Labor Force Participation. *Presented at the 6th World Congress of Comperative Education Rio de Janerio*.
- Ragins, R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender Gap in The Executive Suite: Ceos and Female Executives Report on Breaking The Glass Ceiling. *Academy of Managment Executive*, 12(1), 28-42.
- Saklı, A. R. (2013). Fordimz'den Esnek Üretim Rejimine Dönüşümün Kamu Yönetimi Üzerindeki Etkileri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 12(44), 107-131.
- Sayar, G. (2008.). *İşveren ve Yönetici Profili Açısından Cinsiyet Ayrımcılığı (Ücret, Terfi, İşe Alma):Gaziantep İli Örneği*. Kütahya: Dumluğınar Üniversitesi Sosyal Blimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- SECO. (2013). *İş Yerinde Cİnsel Taciz: Çalışanlar İçin Kalvuz*. Basel: Verein Schweiz Merhaba.

- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Çanakkale: Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Skitmore, M., & Ahmad, S. (2000). Work-Family Conflict: A Survey Of Singaporean Workers. *Singapore Managment Review*, 251, 35-52.
- Sosyal İş Sendikası. (2010). *8 Martın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emegi ve İstihdamı Raporu*. Ankara: Sosyal-İş Sendikası Yayınları.
- Şiyve, O. Ç. (2004). Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan. *Tügiad Elegans Magazin*, Sayı 66, <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html>, (Erişim Tarihi: 20.10.2017).
- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(33), 19-34.
- TCEUEP. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı 2008-2013*. Ankara: T.C Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Tınar, M. Y. (1996). *Çalışma Psikolojisi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- Toplumsal Gelişmede Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu. (2004). Toplumsal Gelişmede Kadının Rolü Üzerine 1999 Dünya Raporu. *Bilim, Eğitim, Toplum ve Üç Aylık Hakemli Dergi*, 74-85.
- Tuççe Aytaç Güner, M. (2010). *Kadın İşgücü ve Kadının İşgücüne Katılımı: Kriz Dönemlerinde Kadın İstihdamı*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi.
- Weller, R. H. (1977). Wife's Employment and Cumulative Family Size in the United States, 1970 and 1960. *Demography*, 14(1), 43-65.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the Glass Ceiling: Women in Management*. International Labour Office: Geneva.

- Yıldız, E. (1995). *Kentsel Üretim Sürecinde Kadın Emeginin Konumu ve Değişen Biçimleri*”, 1980’ler Türkiye’sinde Kadın Bakış Açısından Kadınlar. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., & İzci, F. (2008). Kamu Örgütlerinde Çalışan Kadın İşgörenlerin Çalışma Yaşamlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). *Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi, Yönetim Kadınının Hakkıdır Bildirgesi.
- Yücel, A., & Bayrak, S. (2000). Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu. 8. *Ulusla Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir*, 125-142.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*(2), 39-47.
- Zeren, F., & Savrul, B. K. (2017). Kadınların İşgücüne Katılım Oranı, Ekonomik Büyüme, İşsizlik Oranı ve Kentleşme Oranı Arasındaki Saklı Koentegrasyon İlişkisinin Araştırılması. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 15(30), 87-103.

EK ANKET FORMU

Sayın Yönetici;

Bu anket çalışması Ankara Ufuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, tarafından Esra YEGENGİL'e verilen "Kadının Kariyer Yaşamında Karşılaştığı Engeller ve Cam Tavan" konulu yüksek lisans tezinin anket uygulamasını kapsamaktadır. Anket Sonucunda elde edilecek veriler yalnızca konu ile ilgili araştırma için akademik amaçla kullanılacak olup, alınacak cevaplar kesinlikle gizli tutulacaktır. Çalışmanın sonuçları istendiği takdirde bir rapor halinde tarafınıza iletilecektir. Çalışmamıza gösterdiğiniz ilgiye ve yardımlarınıza teşekkür eder, saygılarımızı sunarız.

Prof. Dr. Özkan Ünver Esra YEGENGİL

Kişisel Bilgiler

1. Yaşınız:
2. Medeni Durumunuz: Evli Bekar
3. Çocuk Sayınız: Çocuğum Yok 1 2 3+
4. Eğitim Durumunuz: Lise Ön Lisans Lisans Yüksek Lisans
5. Mesleğiniz:
6. Unvanınız:
7. Mesleki Deneyiminiz (Yıl olarak):
8. Bulduğunuz Kurumdaki Çalışma Süreniz:

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.						
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1)	Bir kadın olarak aile sorumluluklarımı yerine getiriyorum.					
2)	Kadın eşinin yanında bulunmalı ve iyi bir anne olmak için çabalamalıdır.					
3)	Ev işleri yalnızca kadınların yapması gereken işlerdendir.					
4)	İş yerinde yönetici olmak için liyakat yeterlidir.					
6)	Kadınların evli ya da bekâr olmaları iş yaşamlarını etkiler.					
7)	Kadın ve erkek arasında aile içinde eşit iş bölümü vardır.					
8)	Kadın çocuk sahibi olsa da kariyerini sürdürebilir.					
9)	Çalıştıktan sonra aileme yeterince vakit ayıramıyorum.					
10)	Kadınlar kariyer yaşamlarında ilerlemek için çocuk planlarını erteler.					
11)	Kadınların yönetici olmaları için çocuk sahibi olmamaları gereklidir.					
12)	Kadın çalışanlar erkeklere göre daha başarılıdır.					
13)	Kadınlar iş yerlerinde birbirlerine karşı destekleyicidirler.					
14)	Kadınlar kariyer basamaklarında birbirlerine destek olurlar.					
15)	Kadınlar erkeklerden daha iyi yönetici olabilirler.					
16)	Bir kadın olarak yöneticilik pozisyonuna zorlanmadan ulaşabildim.					
17)	Bir kadın yönetici olarak aynı iş yerinde çalıştığım kadınlarında yöneticilik yapabileceklerini düşünüyorum.					
18)	Kadın çalışanlar erkeklere göre iş yerlerinde daha çok çalışırlar.					
19)	Yöneticilik fırsatları iş yerlerinde kadın ve erkeklere eşit sunulur.					
20)	Erkeler iş yerlerinde hemcinslerine farklı davranırlar.					
21)	Erkekler yönetici pozisyonlarında kadınlardan daha başarılıdır.					
22)	İş yerlerinde kadınlar erkeklere göre daha duygusaldır.					
23)	Eğitim seviyesi yönetici olma noktasında kadınlara avantaj sağlamaktadır.					
24)	Kadınların yönetici olması için iş bilgisi yeterli olmaktadır.					
25)	İş yerinde en büyük desteği yine kadınlardan görüyorum.					
26)	İş yerlerinde kadınlara yönelik ön yargılar bulunmaktadır.					
27)	Kadınların yönetici olması erkeklere göre daha zordur.					
28)	Bir kadın olarak cam tavanın ne olduğunu biliyorum.					
29)	İş yerinde kadınlara yönelik baskılar vardır.					
30)	Kadın çalışanlar iş yerlerinde ayrımcılığa maruz kalırlar					