



T.C.

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Ana Bilim Dalı
İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

KARİYER VE DİĞER MESLEKLERDE
KADIN İSTİHDAMI VE CAM TAVAN SENDROMU
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI

Fatma ÇETİN

Tez Danışmanı: Prof.Dr.Türkmen DERDİYOK

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017

**KARIYER VE DİĞER MESLEKLERDE
KADIN İSTİHDAMI VE CAM TAVAN SENDROMU
BELİRLENMESİNE YÖNELİK BİR ALAN ÇALIŞMASI**

Fatma ÇETİN

T.C.

Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı

Yüksek Lisans Tezi

Ankara, 2017


KABUL VE ONAY

Fatma ÇETİN tarafından hazırlanan 'Kariyer ve Diğer Mesleklere Kadın İstihdamı ve Cam Tavan Sendromu Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması' başlıklı bu çalışma 09.06.2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunularak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.


Başkan: Prof. Dr. Türkmen DERDİYOK



Danışman: Prof. Dr. Türkmen DERDİYOK


Üye: Yrd. Doç. Dr. Mehmet Ali AKTAŞ


Üye: Yrd. Doç. Dr. İlhami ÖZTÜRK

Yukarıdaki imzaların adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylıyorum.




Prof. Dr. Mehmet TOMANBAY
Enstitü Müdürü

BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kağıt ve elektronik kopyalarının Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde, aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- † Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- † Tezimin sadece Ufuk Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- † Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

09.06.2017

Fatma ÇETİN

TEŞEKKÜR

Bu tezin hazırlanmasında çok büyük emeği ve katkısı olan, bu süreçte desteğini esirgmeden çalışmanın sona gelmesinde yardımcı olan değerli tez danışmanım Prof.Dr.Türkmen DERDİYOK'a sonsuz şükranlarımı sunarım.

Tez savunmamda yer alan ve değerli vakitlerini ayırarak önemli katkılarda bulunan kıymetli öğretim üyelerine de ayrıca teşekkür ederim.

Tez çalışmam süresince desteğini benden esirgemeyen annem Elif TURAN'a, babam Abuzer TURAN'a, bana anlayış gösterip fedakarlıkta bulunan ablalarım ve yengelerime, maddi manevi her türlü katkıda bulunan abim Mehmet Sabri TURAN ve Zeynel Abidin TURAN'a, yeğenim M.Fatih ÖZÜTÜRK ve Kerim Emre ÇETİN'e, tez çalışmasının başından beri her sorumu cevaplayan yardımını esirgemeyen arkadaşım Vahide Feyza URHAN'a sonsuz tesekkürlerimi sunarım.

ÖZET

ÇETİN, Fatma. Kariyer ve Diğer Mesleklerde Kadın İstihdamı ve Cam Tavan Sendromu Belirlenmesine Yönelik Bir Alan Çalışması, Yüksek Lisans Tezi, Ankara, 2017.

Bu çalışmanın amacı; günümüzde Kadın İstihdamını incelemektir. Bunun yanında Kariyer Meslekler ve Diğer Mesleklerde Cam Tavan Sendromu algılarını ölçmek ve algılarda farklılıklar olup olmadığını alan çalışmasıyla araştırmaktır. Çalışma içerisinde kamuda istihdam şekilleri, meslek kavramı ve çeşitleri, kariyer kavramı ve kariyer meslekler izah edilmiştir. Kamuda kadın istihdamı, kadınların iş gücüne katılımı, kadınların istihdam alanındaki sorunları, kadınların iş gücüne katılım oranını etkileyen etmenler, kadın istihdamını arttırmaya yönelik yapılan faaliyetler incelenmiştir. Cam tavan sendromu kavramı, cam tavan sendromu engelleri ile birlikte ele alınmıştır.

Kamuda çalışan kadınların kariyer meslek ve diğer mesleklerde cam tavan algılarını ölçmek için Büyükyaprak (2015) tarafından “Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu” adlı çalışmada uygulanan ölçek kullanılarak bir anket çalışması yapılmıştır. Bu anket 37 ifadeden oluşmakta ve 7 alt boyuta ayrılmaktadır. Bunlar; çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları, örgüt kültürü ve örgüt politikaları, resmi olmayan iletişim ağlarına katılamama, mentor eksikliği, mesleki ayrımcılık ve stereotiplerden oluşmaktadır.

Araştırmada, kadın çalışanların cam tavan sendromu ile ilgili algıları incelenmiş ve demografik özellikleri bakımından algılarında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Anahtar Sözcükler: Kariyer, Meslek, Kadın İstihdamı, Cam Tavan Sendromu, Cam Tavan Engelleri.

ABSTRACT

ÇETİN, Fatma. A Field Research on the Determination of Women Employment and Glass Ceiling Syndrome in Career and Other Occupations, Master Thesis, Ankara, 2017.

The purpose of this study is to investigate today's women employment, to measure glass ceiling syndrome perceptions in career occupations and other occupations, and to explain whether there are differences in perceptions of women in career occupations and other occupations. In this study, employment types in public sector, occupation and career concepts, types of occupations, and career occupations were reviewed. Factors affecting women's employment in the public sector, participation of women in workforce, problems of women in employment, the participation rate of women in work force and plans to increase women's employment were explained. The glass ceiling syndrome and difficulties in glass ceiling syndrome were discussed.

In this study, a survey titled "Glass Ceiling Syndrome which is a barrier of Women Employees" and developed by Büyükyaprak (2015) was applied to the participants to measure the glass ceiling perceptions of women employees in career occupations and other occupations. The survey consisted of 37 expressions and was divided into 7 sub-dimensions: multiple role taking, women's personal preferences and perceptions, organizational culture and organizational politics, inability to participate to informal communication networks, lack of mentors, occupational discrimination stereotypes.

Findings of the research were informative about the perceptions of the female employment about the glass ceiling syndrome and whether their perceptions differed in terms of demographic characteristics of women.

Key Words: Career, Occupation, Employment of Woman, Glass Ceiling Syndrome, Glass Ceiling Barriers.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	i
BİLDİRİM	ii
TEŞEKKÜR	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ	1
BİRİNCİ BÖLÜM	2
KAMUDA İSTİHDAM VE MESLEK SINIFLANDIRMASI	2
1.1. KAMUDA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ	2
1.1.1. Memur	2
1.1.2. Sözleşmeli Personel	2
1.1.3. Geçici Personel.....	2
1.1.4. İşçiler.....	3
1.2. SOSYAL GÜVENLİK KANUNUNA GÖRE ÇALIŞMA HAYATINDA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ	3
1.3. KAMUDA MESLEK KAVRAMI ve ÇEŞİTLERİ	3
1.3.1. Meslek Kavramı	3
1.3.2. Meslek Seçimi	4
1.4. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU	5
1.5. ULUSAL MESLEK STANDARDI	5
1.5.1. Mesleklerin Belirlenmesi	6
1.6. KARİYER KAVRAMI VE KARİYER MESLEKLER	6
1.6.1. Kariyer Kavramı.....	6
1.6.2. Kariyer Sisteminin Unsurları	7
1.6.2.1. Sınıflandırma:.....	7
1.6.2.2. Sınav-Sertifikasyon:	8
1.6.2.3. Kadro:.....	9
1.7. Kariyer Meslek.....	9

1.7.1. Kariyer Mesleğe Giriş	9
1.7.2. Kariyer Mesleklerin Avantajları	10
1.8. Kariyer Meslekler.....	10
İKİNCİ BÖLÜM	13
KAMUDA KADIN İSTİHDAMI	13
2.1. Kadın İstihdamı	13
2.2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI	15
2.2.1. Günümüzde Çalışma Hayatına Katılım Çalışmaları	16
2.3. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları.....	17
2.4. KADIN İSTATİSTİK VERİLERİ	18
2.4.1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler	18
2.5. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANININ DÜŞÜKLÜĞÜNÜN NEDENLERİ	20
2.6. KADINLARIN İSTİHDAM ALANINDAKİ SORUNLARI.....	21
2.7. KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANINI ETKİLEYEN ETMENLER	22
2.7.1. Eğitim Düzeyi	22
2.7.2. Ücretsiz Aile İşçisi	23
2.7.3. Medeni Durum,Cocuk Sahibi Olma.....	23
2.7.4. Ekonomik Kriz	24
2.7.5. Aile Yapısı	24
2.7.6. Toplumsal Cinsiyet Kavramı	25
2.8. KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK YAPILAN FALİYETLER	25
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	28
CAM TAVAN SENDROMU	28
3.1. CAM TAVAN SENDROMU KAVRAMI.....	28
3.2. CAM TAVAN SENDROMU ENGELLERİ	29
3.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	29
3.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme.....	29
3.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algı	29
3.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklı Engeller	30
3.2.2.1. Örgüt Kültürü.....	30
3.2.2.2. Örgüt Politikaları.....	30
3.2.2.3. Mentor Eksikliği.....	31
3.2.2.4. İnformal İletişim Ağlarına Katılamama	31

3.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller.....	32
3.2.3.1. Mesleki Ayrım	32
3.2.3.2. Streotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)	32
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	34
KAMUDA ÇALIŞAN KARİYER VE DİĞER MESLEK SAHİBİ KADINLARIN CAM TAVAN SENDROMU AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ.....	34
4.1. Konunun Önemi	34
4.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları	35
4.3. Araştırmanın Hipotezleri.....	36
4.4. Araştırmanın Metodolojisi	41
4.4.1. Örnekleme Süreci.....	41
4.4.2. Ön Çalışma.....	41
4.4.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı.....	41
4.5. Verilerin Analizi.....	43
4.5.1. Demografik Özellikler	43
4.5.2. Anket Yanıtlarının Frekans Dağılımları	48
4.5.3. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi	51
4.5.4. Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının Kişisel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması	54
4.5.5. Cam Tavan Sendromu Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması ..	54
4.5.6. Cam Tavan Sendromu Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması	59
4.5.7. Cam Tavan Sendromu Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması	64
4.5.8. Cam Tavan Sendromu Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması..	68
4.5.9. Cam Tavan Sendromu Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması	72
4.5.10. Cam Tavan Sendromu Algılarının Mesleki Deneyim Bakımından Karşılaştırılması	77
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	86
KAYNAKLAR	90
EKLER.....	94
EK 1: ANKET FORMU	94
ÖZGEÇMİŞ.....	98

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 1. Cam Tavan Sendromu Ölçeği.....	42
Tablo 2. Demografik Özellikler (N= 201).....	44
Tablo 3. Cam Tavan Sendromu İfadeleri için Frekans Dağılımları ve Yanıt Ortalamaları	49
Tablo 4. Cam Tavan Sendromu için KMO ve Bartlett Testi.....	51
Tablo 5. Cam Tavan Sendromu için Faktör Analizi (N= 201).....	53
Tablo 6. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 7. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	55
Tablo 8. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 9. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	56
Tablo 10. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 11. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 12. Mentor Eksikliği Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	58
Tablo 13. Kalıplaşmış Önyargılar2 Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	58
Tablo 14. Kişisel Tercihler1 ile ilgili Algıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo 15. Kişisel Tercihler2 ile ilgili Algıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması.....	59
Tablo 16. Kalıplaşmış Önyargılar1 Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	60
Tablo 17. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre	

Karşılaştırılması.....	60
Tablo 18. İletişim Ağlarına Katılamama Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 19. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 20. Örgüt Kültürü ve Politikası ile ilgili Algıların Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 21. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	62
Tablo 22. Mentor Eksikliği Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	62
Tablo 23. Kalıplaşmış Önyargılar2'ın Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	63
Tablo 24. Kişisel Tercihler1'in Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	63
Tablo 25. Kişisel Tercihler2'in Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması.....	63
Tablo 26. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	64
Tablo 27. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	64
Tablo 28. İletişim Ağlarına Katılamama Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 29. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 30. Örgüt Kültürü ve Politikası ile ilgili Algıların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	65
Tablo 31. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	66
Tablo 32. Mentor Eksikliği Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	66
Tablo 33. Kalıplaşmış Önyargılar2'ın Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 34. Kişisel Tercihler1'in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 35. Kişisel Tercihler2'in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması.....	67
Tablo 36. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 37. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	68
Tablo 38. İletişim Ağlarına Katılamama Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	69

Tablo 39. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	69
Tablo 40. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo 41. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo 42. Mentor Eksikliği Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	70
Tablo 43. Kalıplaşmış Önyargılar2'ın Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	71
Tablo 44. Kişisel Tercihler1'in Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	71
Tablo 45. Kişisel Tercihler2'in Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 46. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	72
Tablo 47. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 48. İletişim Ağlarına Katılamama Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	73
Tablo 49. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	74
Tablo 50. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	74
Tablo 51. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	75
Tablo 52. Mentor Eksikliği Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	75
Tablo 53. Kalıplaşmış Önyargılar'ın Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 54. Kişisel Tercihler1'in Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	76
Tablo 55. Kişisel Tercihler2'in Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması.....	77
Tablo 56. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	77
Tablo 57. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	78
Tablo 58. İletişim Ağlarına Katılamama Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	78

Tablo 59. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	79
Tablo 60. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	79
Tablo 61. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 62. Mentor Eksikliği Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	80
Tablo 63. Kalıplaşmış Önyargılar2'ın Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	81
Tablo 64. Kişisel Tercihler 1'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	81
Tablo 65. Kişisel Tercihler2'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması.....	82

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1. Ulusal Meslek Standardı.....	6
Şekil 2. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları	17
Şekil 3. Cinsiyet Göre Seçilmiş Göstergeler.....	18
Grafik1. Yaş Grupları (N=201).....	45
Grafik2. Eğitim Grupları (N=201).....	45
Grafik 3. Medeni Durum Grupları (N=201).....	46
Grafik 4. Çocuk Durumu (N=201).....	46
Grafik 5. Görev Unvan Grupları (N=201).....	47
Grafik 6. Mesleki Deneyim Grupları (N=201).....	47



GİRİŞ

Kadınlar çalışma yaşamına, toplumsal ve ekonomik gelişmenin sonucunda, erkek çalışanlardan çok sonra girmişler ve işgücü piyasasında kendilerine tanımlanmış meslekleri yapmak zorunda kalmışlardır. İlerleyen süreç içinde kadınların çalışma hayatında istihdam oranı artmıştır. Kadınlar ve erkekler arasında eşitsizlik her ne kadar kadınları koruyucu kanunlar uygulansa da iş yaşamında kadınların yükselmesini engelleyen görünmez engeli ifade eden “cam tavan” la karşılaşmışlardır.

Cam tavan, işletmelerde kadınların yetenek ve başarıları göz ardı edilerek üst basamaklara çıkmaktan alıkoyan görünmez ve şeffaf bir engeldir.

Çalışmanın amacı, kadın istihdamı ele alınarak kariyer meslek ve diğer mesleklerde cam tavan sendromu algılarını ölçmek ve algılarda farklılık olup olmadığını alan çalışmasıyla araştırmaktır.

Araştırma giriş kısmı, dört ana bölüm ve sonuç bölümlerinden oluşmaktadır. Çalışmanın birinci bölümünde kamuda istihdam şekilleri, meslek ve kariyer mesleklerin tanımları ele alınmıştır.

İkinci bölümde, kamuda kadın istihdamı, istihdam alanındaki sorunlar ve arttırmaya yönelik faaliyetlerden bahsedilmiştir.

Üçüncü bölümde, cam tavan sendromu kavramı ve engelleri hakkında literatür taraması yapılmıştır.

Dördüncü bölümde, kamuda çalışan kadınların kariyer meslek ve diğer mesleklerde cam tavan algılarını ölçmek için uygulanan anket çalışmasına ve bu çalışmanın sonuçlarına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAMUDA İSTİHDAM VE MESLEK SINIFLANDIRMASI

1.1. KAMUDA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

1965 yılında kabul edilen 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda kamuda dört tür istihdam şekli öngörülmüştür. Bunlar aşağıda kısaca açıklanmıştır.

1.1.1. Memur

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nda memur mevcut kuruluş biçimine bakılmaksızın, devlet ve diğer kamu tüzel kişiliklerince genel idare esaslarına göre yürütülen asli ve sürekli kamu hizmetlerini ifa ile görevlendirilenler, bu Kanunun uygulanmasında memur sayılmaktadır (Devlet Personel Başkanlığı,2016:3).

1.1.2. Sözleşmeli Personel

Devlet memurları kanununda sözleşmeli personel, kalkınma planı ve yıllık programlarda bulunan projelerin gerçekleştirilmesi üzerine şartları Bakanlar Kurulunca belirlenen, Devlet Personel Başkanlığının görüşü ile mali yıl ile sınırlandırılarak sözleşmeli çalışan kamu personelidir (Devlet Personel Başkanlığı,2016:3).

1.1.3. Geçici Personel

Devlet memurları kanununda geçici personel bir yıldan az süreli veya mevsimlik hizmet olduğuna Devlet Personel Başkanlığı ve Maliye Bakanlığının görüşlerine dayanılarak Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan ve işçi sayılmayan kimselerdir (Devlet Personel Başkanlığı,2016:4).

1.1.4. İşçiler

Devlet Memurları Kanununda işçiler (A), (B) ve (C) fıkralarında belirtilenler dışında kalan ve ilgili mevzuatı gereğince tahsis edilen sürekli işçi kadrolarında belirsiz süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan sürekli işçiler ile mevsimlik veya kampanya işlerinde ya da orman yangınıyla mücadele hizmetlerinde ilgili mevzuatına göre geçici iş pozisyonlarında altı aydan az olmak üzere belirli süreli iş sözleşmeleriyle çalıştırılan geçici işçilerdir (Devlet Personel Başkanlığı,2016:4).

1.2. SOSYAL GÜVENLİK KANUNUNA GÖRE ÇALIŞMA HAYATINDA İSTİHDAM ŞEKİLLERİ

Sosyal Güvenlik Kanununa göre çalışma hayatında 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu'na göre; SSK, Bağ-Kur, Emekli Sandığı'na bağlı vatandaşlar SSK altında birleştirilmiş ve birbiri arasındaki ayrımı bitmiştir.

4A: SSK'ya prim ödeyenlerdir. Herhangi bir işyerinde sözleşmeli işçi olarak çalışanları kapsamaktadır. 4/A kavramı 5510 Sayılı kanun ile SGK kapsamına alınmıştır.

4B: Bağ-Kur'a prim ödeyen kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan esnaf, sanatkar, tüccar, serbest meslek erbabı kişilerden oluşmaktadır.

4C: Emekli Sandığına bağlı devlet memurlarından oluşmaktadır. Bir yıldan az süreli ya da mevsimlik hizmetlerde Bakanlar Kurulunca karar verilen görevlerde ve belirtilen ücret ve adet sınırları içinde sözleşme ile çalıştırılan kimselerdir (Çevrimiçi <http://www.sgk.gen.tr/genel/4a-4b-4c-nedir.html2017>).

1.3. KAMUDA MESLEK KAVRAMI ve ÇEŞİTLERİ

1.3.1. Meslek Kavramı

Meslek insanoglunun hayatını kazanmak için yaptığı eğitimle kazanılan bilgi ve beceri ile geliştirilen sınırları toplumca belirlenmiş etkinliklerdir.

Meslek, kazanç elde etmek amacı ile yürütülen etkinlikler bütünü olarak tanımlanmışsa da, sadece para kazanma aracı olarak görülmemelidir. Çünkü insanlara: “Elinize

yaşamınızı sağlayacak bir para geçse yine de çalışmak ister misiniz? “sorusu yöneltğinde %80 - 85’i “evet” yanıtını vermektedir. İnsanlar sadece para kazanmak için meslek sahibi olmamaktadır. Bir meslek edinmenin temelinde para kazanarak fizyolojik ihtiyaçları karşılamanın dışında sosyal ve psikolojik ihtiyaçların doyumu söz konusudur (Yeşilyaprak, 2010:35).

Uzmanlara göre bazı işlerin, etkinliklerin meslek sayılabilmesi için aşağıdaki özellikleri taşıması gerekmektedir (Tan, 2000:20).

-Bir meslek, toplumda kaçınılmaz olan bir gereksinimi karşılar. İnsanların ihtiyaçları açısından gerekli hizmetler sunar.

-Meslek, bireyin sadece kendi doyumu için değil aynı zamanda başkalarının yararı içinde yapılan bir uğraştır.

-Meslek, sistemli bir eğitimle kazanılmış özel bilgi ve becerilere dayalıdır. O mesleği icra edebilmek için gerekli bilgi, beceri ve tutumları kazanmış olmak gerekir.

Meslekler, araştırma, tecrübe ve deneylerle geliştirilerek zamanla kendine özgü teknik ve yöntemlere sahip olurlar.

-Mesleğe alınacakları seçerken ve yetiştirirken belli bir standartlar takımının uygulanması gerekir.

-Mesleklerin toplumca kabul edilmiş etik değerleri ve ilkeleri vardır.

Mesleğin yasal olarak tanınması, onu oluşturan iş gruplarının adları ve tanımlarının belirginlik kazanmış olması beklenir (Kuzgun, 2002:32).

1.3.2. Meslek Seçimi

Bir çok insan için meslek, hayatın maddi güvencesini sağlamakla birlikte, kendi ilgi ve yeteneklerini ortaya koyarak kendini geliştirebileceği bir alanı ifade eder. Ancak meslek seçiminde bireyler sık sık bir insanın tek başına çözmesinin her zaman mümkün

olmadığı çeşitli sorunlarla karşılaşır. Bir çoğu kendileri ya da meslekler ve mesleklerde yapılan işler ve ilerleme olanakları konusunda yeterli bilgiye sahip değildirler. Bazıları da eğitim kurumları, mesleki eğitim veren kuruluşlar ya da çevresel bir takım kişi ve olaylarla mücadele etmek zorunda kalırlar. Bütün bunların yanında mevcut bilgileri doğru bir şekilde değerlendirmek ve meslek seçmek konusunda kişisel stratejiler geliştirmek ve meslek seçimiyle ilgili sorulara cevap bulmak giderek zorlaşmaktadır (Çakır,2011:1).

İnsan yaşamı boyunca çeşitli seçimler yapar. Mesleğini, yiyeceğini, içeceğini, giyeceğini, evini arkadaşlarını vb. seçer. Meslek seçimi, insanın yaptığı bu seçimler arasında belkide en önemlisidir. Çünkü, insan mesleğini seçerken bir bakıma gelecekteki yaşamını da belirlemektedir. Öyle ki meslek seçimi kararı, kişinin o alanda ileride iş bulup bulamayacağını, işinden hoşlanıp hoşlanmayacağını, toplumda insan gücünün dağılımını etkiler. Hatta meslek seçimi, bir kişinin kiminle evleneceğini, dünya görüşünü, günlük yaşam biçimini ve arkadaşlıklarını belli bir biçime sokan etkilere de sahiptir (Kuzgun,2000:25).

1.4. MESLEKİ YETERLİLİK KURUMU

Mesleki Yeterlilik Kurumu, 2006 tarihinde 5544 sayılı Yeterlilik Kurumu Kanunu ile oluşturulmuştur. Kurumun amacı, ulusal düzeyde meslek standartlarının belirlenmesi denetiminin ve ölçme ve değerlendirmesi ile sertifikasyon çalışmalarını yapmaktır (Yeşilyaprak,2012:455).

1.5. ULUSAL MESLEK STANDARDI

Ulusal Meslek Standardı bir mesleğin başarı ile gerçekleştirilmesi için Mesleki Yeterlilik Kurumu tarafından kabul görülen gerekli bilgi, beceri, tavır ve tutumların neler olduğunu gösteren asgari normdur.

Ulusal Meslek Standardı Hazırlama Süreci



Kaynak: (Çevrimiçi <http://www.myk.gov.tr/>,2016)

1.5.1. Mesleklerin Belirlenmesi

Mesleklerin belirlenmesinde standardı belirlenecek meslekler, iş piyasasının ve eğitim kurumlarının öncelikli ihtiyaçları ve sektör komitelerinin önerileri dikkate alınarak yönetim kurulunca belirlenmektedir. Meslek standartlarının muhtevası meslek standartlarına uygun olmak zorundadır. Standardı açıklanan mesleğe ilişkin yeterlilik seviyesi Avrupa Yeterlilik Çerçevesi'ne uygun olması gerekmektedir (<http://www.myk.gov.tr/İnternet>,2016).

1.6. KARIYER KAVRAMI VE KARIYER MESLEKLER

1.6.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramı, Latince'de carrus (at arabası) ve carrera (yol), Fransızca'da carriere (koşu yolu), İngilizce'de career (meslek, meslek hayatı) kelimelerinden oluşturmaktadır.

Literatürde kariyer kavramı 1970'li yıllardan itibaren işletmecilik alanında ele alınmaya başlanmış ve günümüze gelinceye kadar kariyer konusu akademik alanda ayrıntılı olarak çalışılmıştır (Dündar, 2013: 268).

Kariyer kişinin çalışma hayatı boyunca bulunduğu kurumdaki iş veya işlere katılma konusundaki durumudur (Sabuncuoğlu,2008:168).

Kariyer, kişinin çalışma hayatı boyunca işinde kazandığı tecrübe faaliyetleridir (Serinkan vd.,2012:24).

Kariyer, kişinin sadece iş hayatını değil tüm yaşamını kapsamaktadır. Kariyere verilen önemin artmasıyla birlikte insan kaynakları açısından kariyer planlanabilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir süreçtir. Kişinin kariyeri kendisine verilen iş tanımlarından hedef, duygu, beklenti ve arzularını hayata geçirebilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu tecrübe, bilgi, beceri ve çalışma arzusu ile o kurumda ilerleyebilmesi anlamını taşır. Kişinin çalışma hayatı boyunca kazandığı deneyim ve başarılar kariyerini oluşturur (Aytaç, 2001: 7).

1.6.2. Kariyer Sisteminin Unsurları

Kariyer sadece tanımlanmış bir hizmetin belirli kurallar dahilinde yaşam boyu yürütülmesi anlamına gelseydi kariyer sisteminin varlığı çok eski tarihlere kadar götürülebilirdi. Bu kavramı kapitalizme özgü kılan, yürütülen işin analiz edilmesi, parçalara ayrılması, iş süreçlerinin belirlenmesi, ücretlendirilmesi ve en uygun kişi tarafından yapılmasının sağlanmasıdır. Temel amaç modern devletin tıpkı bir makina gibi çalışır hale gelmesini, "etkili" ve "verimli" olmasını sağlamaktır. Bu amaçları yerine getirecek kariyer sistemi üçlü sacayağı üzerinden yükselir (Albayrak, 2016:73).

- Sınıflandırma,
- Sınav-Sertifikasyon,
- Kadro,

1.6.2.1. Sınıflandırma: Hizmetin özellikleri ile bu hizmeti yerine getirecek elemanların nitelikleri arasında ilişki kurmak ve uyum sağlamaktır (Sayan,2009:215).

Sınıflandırmanın verimliliği artıracığı yönündeki inancı destekleyen iki önemli yönü vardır. Birincisi, iş analizleri ve görev tanımları sayesinde işe en uygun adamın bulunmasına olanak tanıyacak olmasıdır. İkincisi ise “eşit işe eşit ücret” uygulamasına zemin oluşturacak olmasıdır (Mihçioğlu,1958:6).

1.6.2.2. Sınav-Sertifikasyon: Kariyer sisteminde iş analizleri ve görev tanımları aracılığıyla yürütülecek görev ayrıntılı biçimde tanımlanırken bir taraftan da o görevi yerine getirecek kişinin nitelikleri de tanımlanmış olmaktadır.

Kamu hizmetine alınacaklarda yada daha üst görevlere atanacaklarda aranılacak niteliklerin belirlenmesi o nitelikleri taşıyanlardan en uygun olanını seçmek için ölçümleme yapılmasını zorunlu kılar. Bu zorunlu ölçme aracı sınav ve sertifikasyondur. Kısaca kariyer sisteminde sınav, kariyer sistemine girmek, sisteme girdikten sonra, yükselmek ya da görev değiştirmek söz konusu olduğunda adaylar arasından en “uygun” olanını seçme aracıdır (Albayrak,2016:90).

657 sayılı Devlet Memurları Kanununda sınav sistemi şu şekilde düzenlenmiştir (DMK Md:48-53) :

Kanunda memurluğa giriş için gereken genel şartlar belirlenmiş özel şartların belirlenmesi sınıf tüzüklerine bırakılmıştır.

Memur olabilmek için yarışma sınavına katılmak genel olarak zorunludur. Sınav şartı bulunmayan görevler sınıf tüzüklerinde gösterilecektir.

Memurluk sınavlarında yarışma sınavlarının düzenlenmesi ve yürütülmesi Başbakanlık Devlet Personel Dairesinin denetiminde yapılacaktır.

Kurumlar arası sınıflara alınacak personel için yapılacak yarışma sınavları Başbakanlık Devlet Personel Dairesi tarafından kurulacak “sınav kurulları” nca gerçekleştirilecektir.

Kurumsal sınıflara alınacak personel için yapılacak yarışma sınavları kurumları tarafından kurulacak “sınav kurulları” nca gerçekleştirilecektir.

Yarışma sınavlarını kazananların sonuçları başarı sırasına göre Resmi Gazete’de ilan edilecektir.

Kamu kurumların memur gereksinimleri başarılı listelerinin sırasına göre kurumlarınca atamaların yapılmasıyla karşılanacaktır.

Uygulamanın ayrıntıları DPB tarafından hazırlanacak bir yönetmelikle belirlenecektir.

1.6.2.3. Kadro: Kariyer sisteminin yapıtaşdır. Kariyer sistemi sınıflandırma ile birlikte kadro üzerinde yükselir. Bir işin yada hizmetin sürdürülmesine ilişkin görevlerin, o görev için gereken ünvanın, görevin gerektirdiği niteliklerin belirlenmesinde bir araçtır (Kalkandelen,1976:32).

Kariyer sisteminde personel, sisteme kadrosuyla bağlanır. Çalışanın kadrosu hem onun özlük haklarını yani çalışırken yada emekliliğinde elde edeceği gelirini hem de görevlerini belirler. Kariyer sisteminde kadrosuz bir çalışan düşünülemez. Kadro yoksa görevde yoktur. Her bir kadro ünvanının görev tanımı ayrı ayrı yapılır ve özlük hakları da bu ayrıma göre belirlenir (Albayrak,2016:114).

1.7. Kariyer Meslek

Kariyer meslek; yarışma ve yeterlik sınavı sonucunda kazanılan mesleklerdir. Yarışma sınavında başarılı olanlar önce yardımcı olarak atanırlar. 3 yıl süren yardımcılık dönemi sonunda yapılan yeterlik sınavında başarılı olanlar kariyer meslekte çalışmaya hak kazanırlar. Yardımcılık dönemi, yetiştirilme dönemidir. Bu dönemde, yoğun bir şekilde eğitim alırlar. Kariyer meslek için gerekli ve zorunlu olan bilgiler bu dönemde verilir.

1.7.1. Kariyer Mesleğe Giriş

Kariyer meslekleri diğer kamu görevlerinden ayıran en temel özellik bu mesleklere girişin özel koşullara bağlanmış olmasıdır. Öğrenim koşulları açısından 2011 yılına kadar kariyer uzmanlıkların %90’ına hukuk, siyasal, İİBF mezunları asından atama yapılabiliyordu. Yapılan değişiklik sonrasında kariyer meslekler tüm öğrenim dallarına

açılmıştır. Bu durum iki yönlü bir etkiye yol açmıştır. Öncelikle kariyer mesleklerin belirli kurumlarla sınırlı kalması yerine tüm kamu kurumlarına yaygınlaşmasının zemini oluşturulmuştur. İkincisi ise, kariyer meslek olgusu belirli öğrenim gruplarına özgü olmaktan çıkıp “genelleş”miştir. Bunun sonucunda, aynı kurumda birbiriyle hiç ilgisi olmayan öğrenim dallarından (Kamu yönetimi ve mühendislik) kariyer uzmanlar çalışmaya başlamıştır (Albayrak,2016:213-214).

1.7.2. Kariyer Mesleklerin Avantajları

Kariyer Mesleklerin avantajları diğer mesleklere göre daha fazladır. Görev başında ve emeklilikte daha yüksek ücret alırlar. İş hayatında yükselmeleri daha kolaydır. Yurtdışı imkanı; toplantılara katılma, staj yapma, bilgi ve görgülerini arttırmada diğer mesleklere göre daha şanslıdırlar. Araştırma, master ve doktora yapma imkanları daha fazladır. Kariyer Meslekler özel sektörlere geçiş yapmak istediklerinde mali müşavirlik, gümrük müşavirliği gibi mesleklere bir basamak oluşturmaktadır(Memurlar,<http://forum.memurlar.net/konu/647339/>,2017).

1.8. Kariyer Meslekler

Devlet memurları kanununda mesleğe özel sınava tabi tutularak alınan kariyer meslekler şunlardır:

Müfettişler;

Vergi, Milli Eğitim

Müfettiş Yardımcıları;

Başbakanlık, Bakanlık, Müstesarlık ve Bağımsız Genel Müdürlükleri Müfettiş Yardımcıları ve Bağlı Müfettiş Yardımcıları, Diyanet İşleri Başkanlığı, Sosyal Güvenlik Kurumu, Maliye Bakanlığı Vergi, Maarif, Belediye

Uzmanlar;

Başbakanlık, Adalet, Dışişleri, İçişleri, Milli Savunma, Yüksek Öğretim Kurulu, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Vakıf, Tapu Kadastro, Devlet Personel, Afet ve Acil Durum Yönetimi, Sigorta Denetleme, Marka, Patent, Sosyal Güvenlik, Çalışma, Yurt Dışı İşçi Hizmetleri, İş Sağlığı ve Güvenliği, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim,

Kültür ve Turizm, Yazma Eser, Ulaştırma ve Haberleşme, Havacılık ve Uzay Teknolojileri, Denizcilik, Tika, Devlet Gelir, Maliye, Gelir, Göç, İl Göç, İstihdam, İl İstihdam, Mali Hizmetler, Defterdarlık, Vergi İstihbarat, Bakanlık ve bağlı kuruluşların AB uzmanlığına, Dış Ticaret, Diyanet İşleri, Din İşleri Yüksek Kurulu, Avrupa Birliği İşleri, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar, Ölçme ve Seçme Yerleştirme Merkezi, Türkiye İstatistik Kurumu, İç İşleri Bakanlığı Planlama, Kalkınma Bakanlığı Planlama, Çevre ve Şehircilik, Orman ve Su İşleri, Meteoroloji, Sanayi ve Teknoloji, Gümrük ve Ticaret, Gençlik ve Spor, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Aile ve Sosyal Politikalar, İnsan Hakları ve Eşitlik, Savunma Sanayi, Basın ve Enformasyon, Yüksek Kurum, Kamu Denetçiliği, Milli Eğitim, Sağlık Enerji ve Tabii Kaynaklar

Uzman Yardımcıları;

Başbakanlık, Adalet, Dışişleri, İçişleri, Milli Savunma Başkanlığı, Yüksek Öğretim Kurulu, Özelleştirme İdaresi Başkanlığı, Vakıf Uzman, Tapu ve Kadastro, Devlet Personel, Afet ve Acil Durum Yönetimi, Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu, Hazine Müsteşarlığı Bankalar Yeminli Murakıpları, Sigorta Denetleme, Aktüer, İçişleri Bakanlığı Dernekler Denetçi, Marka, Patent, Sosyal Güvenlik Uzman, Çalışma, Çalışma ve Sosyal Güvenlik, Kültür ve Turizm, Yazma Eser, Ulaştırma ve Haberleşme, Havacılık ve Uzay Teknolojileri, Denizcilik, Tika, Maliye, Devlet Gelir, Defterdarlık, Vergi İstihbarat, Gelir Uzman, Mali Hizmetler, Bakanlık ve Bağlı Kuruluşların A.B.Uzman, Hazine, Dış Ticaret, Diyanet İşleri, Din İşleri Yüksek Kurulu, Avrupa Birliği İşleri, Yurtdışı Türkler ve Akraba Topluluklar, Ölçme Seçme ve Yerleştirme Merkezi, Türkiye İstatistik Kurumu, İçişleri Bakanlığı Planlama, İstihdam, İl İstihdam, Kalkınma Bakanlığı Planlama, Çevre ve Şehircilik, Orman ve Su İşleri, Meteoroloji, Sanayi ve Teknoloji, Gümrük ve Ticaret, Gençlik ve Spor, Gıda, Tarım ve Hayvancılık, Aile ve Sosyal Politikalar, İnsan Hakları ve Eşitlik, Savunma Sanayi, Basın ve Enformasyon, Yüksek Kurum, Kamu Denetçiliği, Milli Eğitim, Sağlık, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Göç, İl Göç

Denetçiler:

İçişleri Bakanlığı Dernekler, Aile ve Sosyal Politikalar, Gençlik ve Spor, Sağlık, Enerji ve Tabii Kaynaklar

Denetmenler:

rn, Sosyal Güvenlik, Gümrük ve Ticaret

Denetmen Yardımcılığı:

Aile ve Sosyal Politikalar, rn Denetmen, Sosyal Güvenlik, Gençlik ve Spor, Sağlık, Enerji ve Tabii Kaynaklar, Gümrük ve Ticaret

Stajyerler:

Hazine Kontrolörleri, Bakanlıklar Merkez Kuruluğu Stajyer Kontrolörleri

Memurlar:

Maiyet, Dığuşleri Bakanlığı meslek memurları, Konsolosluk ve İhtisas

İKİNCİ BÖLÜM

KAMUDA KADIN İSTİHDAMI

2.1. Kadın İstihdamı

Kadının çalışma yaşamına girmesi ilk olarak Sanayi Devrimi ile başlamış olup ağırlıklı olarak kadının istihdamı I.ve II.Dünya Savaşından sonra gerçekleşmiştir.

II.Dünya Savaşı'ndan sonra kamu ve hizmet sektöründeki büyüme de kadınların toplam işgücündeki oranının artmasına yol açmıştır. Teknolojik gelişme sonucunda yeni alanların, işin örgütlenmesinde yeni yöntemlerin ve üretim süreçlerinin ortaya çıkması kadınlar için yeni iş olanaklarının yaratılmasını sağlamıştır. Aynı şekilde, eğitim imkanlarının artması, demografik gelişmeler, aile boyutunun küçülmesi, evlenme oranında azalmalar, çocuk bakımı ve diğer hizmetlerdeki iyileşmeler kadın işgücü sayısının artışında önemli rol oynamıştır (Tokol,1999:19).

Dünya'da ve Türkiye'de kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması için yapılan düzenlemeler aşağıda ayrıntılı bir şekilde yer verilmiştir:

Birleşmiş Milletler Kadınların Güçlenmesi ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Birimini kurmuştur. Bu birimin kurulması, Birleşmiş Milletler içindeki reform çalışmalarının bir kısmını oluşturmaktadır. Birleşmiş Milletler Kadın Biriminin, "Kadının Statüsü Komisyonu, hükümetler arası organları, politikaların, küresel standartların ve normların oluşturulma sürecinde desteklemesi; üye ülkelerin bu standartları uygulamaları için ihtiyaç duydukları teknik, finansal desteğin sağlanması, sivil toplum ile işbirliğinin tesis edilmesi toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki taahhütlerinin yerine getirilmesi yolunda çalışmalarını sürdürmesi öngörülmektedir" (Çevrimiçi <http://kadininstatusu.aile.gov.tr>.2017).

Birleşmiş Milletler, Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW) 1980 yılında üye ülkelerin imzasına sunmuştur. Sözleşmede kadınların insan haklarının, kadın ve erkek eşitliğinin sağlanmasını ve korunmasının üzerinde durulmaktadır. "Sözleşme, kadın-erkek eşitliğine dayanmayan bir "kadın hakları" anlayışını kabul etmemekte, taraf devletlerin kadınların insan haklarını daima kadın-erkek eşitliği temelinde gerçekleştirmelerini öngörmektedir. CEDAW Sözleşmesi, yalnızca yasal olarak eşitlik değil, gerçek eşitlik talep eder. CEDAW Sözleşmesi, kadına karşı ayrımcılığı, iktisadi kalkınma, savaş, doğal afet gibi tarihte devletlerin

gündeminden düşmeyen geniş konulardan soyutlamamakta, aksine kadına karşı ayrımcılığın bu durumlarda dahi engellenmesi gerektiğini ortaya koymaktadır” (Acar ve Arıner,2009:18).

Türkiye’de kadın ve erkek eşitliği hususu 1982 Anayasasının 10. ve 41. maddelerinde düzenlenmiştir.

Madde 10; “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasi düşünce, felsefi inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir”. “Kadınlar ve erkekler eşit haklara sahiptir. Devlet, bu eşitliğin yaşama geçmesini sağlamakla yükümlüdür. Bu maksatla alınacak tedbirler eşitlik ilkesine ayrı olarak yorumlanamaz”.

Madde 41; “Aile, Türk toplumunun temelidir ve eşler arası eşitliğe dayanır” (Çevrimiçi <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 2017).

Kadın ve erkek eşitliğinin sağlanması İş Kanunu’nda ele alınmıştır.

Madde 57; “İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz”.

“İşveren, biyolojik veye işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veye gebelik nedeniyle doğrudan veye dolaylı farklı işlem yapamaz”.

“Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz”(Çevrimiçi <http://www.mevzuat.basbakanlik.gov.tr>).

Türk Medeni Kanunu, kadın-erkek eşitliğini göz önünde tutmaktadır.

Madde 186; “Eşler oturacakları konutu birlikte seçerler”.

Madde 192; “Eşlerden her biri, meslek veya iş seçiminde diğerinin iznini almak zorunda değildir. Ancak, meslek ve iş seçiminde ve bunların yürütülmesinde evlilik birliğinin huzur ve yararı göz önünde tutulur”.

Madde 194; “Eşlerden biri, diğer eşin açık rızası bulunmadıkça, aile konutu ile ilgili kira sözleşmesini feshedemez, aile konutunu devredemez veya aile konutu üzerindeki hakları sınırlandırmaz” (Çevrimiçi <http://www.mevzuat.basbakanlik.gov.tr/>).

Kadın istihdamında cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması için “Personel Temininde Eşitlik İlkesine Uygun Hareket Edilmesi” Başbakanlık Genelgesi 2004 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

TBMM’de “Kadın ve Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu” kurularak 24 Mart 2009’da

yayımlanarak yürürlüğe girmiştir.

2010 yılında “Kadın İstihdamının Arttırılması ve Fırsat Eşitliğinin Sağlanması” konulu Başbakanlık Genelgesi Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe girmiştir (Çevrimiçi <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 2017).

2.2. KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIMI

Türkiye, onaylamış olduğu uluslararası sözleşmeler, yasal düzenlemeler ile toplumun her alanında kadınların, erkeklerle eşit şartlara sahip olmaları için gerekli düzenlemeleri büyük ölçüde gerçekleştirmiş olsada düzenlemelerin terkip edilmesindeki eksiklikler istediğimiz noktaya ulaşmamızı engellemektedir. Bu sebeple iş hayatında, günlük hayatta cinsiyet ayrımcılığı devam etmektedir.

Çalışma yaşamı kadınlara yalnızca ekonomik bağımsızlık sağlamamaktadır. Kadının özgüvenini arttırır, bununla birlikte toplumda saygınlık kazandırır. Toplum içindeki konumunu etkilediği gibi çalışma yaşamı aile içindeki konumlarını da pozitif yönde etkilemektedir. Kadınların işgücüne katılımında yasal açıdan cinsiyet ayrımı olmamasına rağmen, toplumun kadına yüklediği rol gereği aile yaşamında sorumlulukları her geçen gün artmaktadır. Aile yaşamındaki ağır sorumluluklar çalışan kadının, işe devam edip etmemesi yönünde bir tercih yapmasına zemin oluşturmaktadır. “Çalışma yaşamı ile aile hayatının dengelenmesi için, kadının ailede yüklenmiş olduğu görevlerin eşler arasında paylaşılması ve devletin yasal düzenlemelerle sağlayacağı destek çok büyük önem taşımaktadır. Türk Hükümeti, kalkınma amaçları kapsamında kadınların işgücüne katılımlarını arttırmak için çeşitli hedefler kararlaştırmıştır. Hükümet tarafından hazırlanan “Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı”, ülkemiz kadınlarının işgücüne katılımının erkeklere kıyasla çok daha geride olduğunu kabul etmektedir. Raporun vurguladığı nokta; kadınların genel sosyal ve ekonomik gelişiminin işgücüne katılımları ile yakından alakalı olduğu kanısındadır. Kadınların ekonomik ve sosyal gelişimi ile işgücüne katılım arasında yakından bir bağlantısının var olması, istihdamın kadınlara yalnızca ekonomik bağımsızlıklarını kazandırmakla yetinmeyip aynı zamanda kendilerine duydukları güveni ve sosyal saygınlıklarını arttırarak

aileleri içerisindeki durumlarını iyileştirmesinden ileri gelmektedir” (Korkmaz ve Korkut ,2012: 45-46).

Gelişmiş ülkelere baktığımız zaman kadının işgücü katılımı büyük oranda ekonomik, coğrafi ve demografik etkenlere bağlı olmaktadır. “Kentleşme ve tarımsal istihdamdaki düşüş, Türkiye’de çalışan ya da iş arayan kadınların oranının düşmesine sebep olmaktadır. Kentleşme nedeniyle, kadınlar (ücretsiz tarım işlerinde çalıştıkları) yüksek katılımlı kırsal bir alandan (çoğunun evde oturduğu) düşük katılımlı kentsel bir alana göç etmektedir. Kırsal kesimde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kente göç ile birlikte eğitimsiz ve deneyimsiz olmaları sebebiyle işgücü piyasasına katılamamaktadır; bu yüzden işgücüne katılım oranı azalmaktadır. Tarımda kadının üretim faaliyetlerine katılımı genellikle ücretsiz aile işçiliği şeklinde olmaktadır. Hizmet alanında ise kadının işgücüne katılımı çoğunlukla ücretli işçilik şeklinde olmaktadır. Eğitimin artışına paralel olarak ücretlerin de yükselmesi ve diğer faktörler hizmet alanında katılım oranlarının düzenli bir şekilde yükselmesini sağlamaktadır” (Kızılgöl, 2012: 92).

2.2.1. Günümüzde Çalışma Hayatına Katılım Çalışmaları

Kalkınmanın en önemli unsurlarından biride kadınların işgücüne katılımı ve istihdamıdır. 10. Kalkınma Planı’nda da yapılan en büyük vurgu kadınların eğitim almasını destekliyerek sosyal hayata ve iş hayatına katılımını arttırmaktır. Eğitim ve sanayi politikaları ile kadınların işgücüne katılım oranını arttırarak kadınların işgücü piyasasına girişinin kolaylaşmasını sağlamaktır.

10. Kalkınma Planı döneminde iş gücüne katılımın %5.3 artacağı beklenmekte ve bu artışın belirleyicisinin kadınlar tarafından gerçekleşmesi beklenmektedir.

Günümüzde “Ulusal İstihdam Stratejisinde” (2014-2023), hedef kadınların işgücüne katılımı 2023 tarihine kadar %41’e yükseltilmesidir. Kadınların kayıt dışı çalışma değerinin % 30’a düşürülmesi hedef olarak belirlenmiştir.

Çalışma hayatında dezavantajlı olarak adlandırılan kadınların ve engellilerin işgücüne katılımının sağlanması ve istihdam oranlarının arttırılmasına yönelik hüküm ve politikaları uygulamalarının devam edeceği Orta Vadeli Program (2016-2018)’ında ele alınmıştır (Çevrimiçi <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 2017).

2.3. İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları

İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları

31/12/2016

İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılımları

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Kadın %	Erkek	Erkek %	Toplam
Memurlar	1.003.627	40,45	1.477.762	59,55	2.481.389
Hakim ve Savcılık	3.973	25,82	11.415	74,18	15.388
Öğretim Elemanları	54.679	42,62	73.628	57,38	128.307
Sözleşmeli Personel	36.323	29,30	87.664	70,70	123.987
Geçici Personel	3.920	18,63	17.122	81,37	21.042
Sürekli İşçi	19.908	8,23	222.115	91,77	242.023
Sürekli İşçi Kapsam Dışı	826	23,03	2.761	76,97	3.587
Geçici İşçi	3.087	12,50	21.608	87,50	24.695
Özel Hükümlere Tabii Personel	30.018	48,27	32.165	51,73	62.183
TOPLAM	1.156.361	37,27	1.946.240	62,73	3.102.601

Bilgi Notu :

- 1) Personel kadro ve pozisyonlarına ilişkin sayılar kamu kurum ve kuruluşların gönderdikleri verilerden derlenmiştir.
- 2) Mit Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları bu sayılara dahil değildir.
- 3) Türk Silahlı Kuvvetlerinin Asker Sayısı Dahil Değildir.

(Kaynak: <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri>)

İstihdam türüne göre kamu personelinin cinsiyet dağılımı incelendiğinde istihdam türlerine göre farklılık göstermektedir.

Kamu personelinin cinsiyet dağılımı rakamlarını incelediğinde toplam kamu personeli içindeki payı %37.27 olan kadınların, birinci sırayı; %48.27 ile en yüksek oranda özel hükümlere tabii personelin istihdam edildiği, ikinci sırayı; %42.02 ile öğretim elemanlarının istihdam edildiğini, üçüncü sırayı; %40.45 ile memurların istihdam edildiği, sürekli işçi istihdam oranının ise %8.23 en düşük kadın istihdam oranı olduğu görülmektedir.

2.4. KADIN İSTATİSTİK VERİLERİ

Türkiye’de 2016 yılında, nüfusun %50,2’sini erkekler, %49,8’ini ise kadınlar oluşturmaktadır.

2.4.1. Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler

Seçilmiş göstergeler	(%)		
	Toplam	Erkek	Kadın
Okur-yazar olmayan nüfus oranı (25+ yaş)	5,4	1,8	9,0
Yüksekokul veya fakülteden mezun nüfus oranı (25+ yaş)	15,5	17,9	13,1
İstihdam oranı (15+ yaş)	46,0	65,0	27,5
İşgücüne katılım oranı (15+ yaş)	51,3	71,6	31,5
İşsizlik oranı (15+ yaş)	10,3	9,2	12,6
Genç işsizlik oranı (15-24 yaş)	18,5	16,5	22,2

Kaynak: <http://www.tuik.gov.tr/>

Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler tablosunu incelediğimizde;

Türkiye’de 2015 yılında, okur yazar olmayan toplam nüfus oranı %5,4 iken bu oranın %1,8’i erkekler, %9 kadınlar oluşturmaktadır.

Yüksekokul veya fakülteden mezun toplam nüfus içindeki oranı %15,5 iken bu oranın %17,9’u erkekler oluştururken %13,1’ini kadınlar oluşturmaktadır.

Hanehalkı işgücü araştırmasının 2015 verilerini incelendiğinde 15 yaş ve yukarı yaştaki nüfusun toplam istihdam oranı %46 iken bu oranın %65’ini erkekler, %27,5’ünü kadınlar oluşturmaktadır. Verileri incelediğinde kadın istihdam oranının düşüklüğü göze çarpmaktadır.

2015 yılı Avrupa Birliği üye ülkelerinin kadın istihdam oranları incelendiğinde istihdamın en yüksek olduğu ülkeler arasında ilk sırada İsveç gelmektedir. Kadın istihdamı en düşük ülke %42,5 ile Yunanistan olmuştur.

İşgücüne toplam katılım oranı %51,3’tür. Bu oranın %71,6’sını erkekler oluştururken, %31,5’ini kadınlar oluşturmaktadır.

Hanehalkı 2015 işgücü araştırma verilerine göre kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranında artış görülmektedir.

Üniversite mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,6'dır. Bu sıralamayı %40.8 ile mesleki-teknik lise mezunları, %32,7 ile düz lise mezunu kadınlar, %16,1 ile ortaöğretim mezunları, %16,1 ile okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılımı incelenmektedir.

2016 yılı aile yapısı araştırmasını incelendiğinde; kadınların çalışma hayatına katılmasını uygun bulunanların oranı %84,9'dur. Bu oranın %78,1'i erkekler, %95,5'inde kadınlar oluşturmaktadır.

Kadınların çalışmasını uygun bulan bölge istatistikleri incelendiğinde; Ege Bölgesi %90,6'yla birinci sırayı almaktadır. %71,5 ile en düşük oran Güneydoğu Anadolu Bölgesi son sırayı almaktadır.

2016 yılı aile yapısı araştırmalarının verileri incelendiğinde kadınların bulaşık, yemek, çamaşır, ev temizliği gibi işleri sürekli yaptığı gözlenmektedir. Erkeklerin ise daha çok fatura yatırma, tamir, boya gibi işleri yaptığı gözlenmiştir.

Türkiye genelinde mutfakta daha fazla zaman harcayan yemek yapma işini üstleyen %91,2 ile kadınlar olmuştur. Bu oran erkeklerde %8,8'dir.

Türk aile yapısında boya badana işlerini %80,4 ile erkekler yaparken, %19,6 oranında kadınlar yapmıştır.

Kadın milletvekili oranlarına baktığımızda 1935 yılında %4,5 iken günümüzde bu oran %14,7 yükselmiştir.

Yerel seçimlerini ele aldığımızda 2009 yılında kadın belediye başkan oranı %9'unu oluştururken 2014 yılında %2,9'a yükselmiştir.(Çevrimiçi <http://www.tuik.gov.tr/> 2017)

2.5.KADINLARIN İŞGÜCÜNE KATILIM ORANININ DÜŞÜKLÜĞÜNÜN NEDENLERİ

Günümüzde, dünyadaki nüfusun neredeyse yarısını kadınlar oluşturmaktadır. Ekonomik ve sosyal yaşamdaki gelişmelere ve iş yaşamında kadınları korumak amacıyla çıkarılan yasal düzenlemelere rağmen kadın işgücü çok düşüktür. Toplumsal cinsiyet algısı, medeni durum, eğitim, iş yaşamında karşılaşılan sorunlar, ekonomik kaynaklar, kadınların işgücüne katılım oranının düşüklüğünün nedenlerinden bazılarıdır.

Kemal Yıldırım ve Günsel Doğrul “Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri” adlı makalesinde;

“Gelişmekte olan birçok ülkede aile tarzı geniş aile olarak algılanmaktadır. Gerek tüm aileyi ilgilendiren, gerekse de ailenin tek bir bireyini ilgilendiren ailevi sorunlara ilişkin herhangi bir karar bütün aile bireylerinin ortak kararı ile alınır. Şayet kadına ilişkin bir problem söz konusu ise aile kararı uygulanması olasılığı kesinlikle yükselmektedir. Ayrıca bu tür toplumlarda, toplum ve komşular, aileyi ve özellikle kadını ilgilendiren kararların alınmasında önemli rol oynamaktadırlar. Tüm bunlar gelişmiş ülkelere çok nadir rastlanan durumlardır. Gelişmekte olan ülkelere ilişkin bu gerçeklikler göz önünde bulundurulduğunda, bu ülkelere söz konusu etkenlerin kadın işgücü arzı üzerindeki etkisini yansıtan çok az sayıda çalışma yapıldığı görülmektedir. Gelişmekte olan ülkelere ilişkin birçok çalışmada kadın işgücü arzının belirleyicileri gelişmiş ülkelerdeki belirleyicilerle aynıdır. Gelişmekte olan bazı ülkelere kadın işgücünün dönemler arası davranışını tahmin etmeye ilişkin çalışmalar yapılmıştır. Yapılan çalışmalardan birinde, iki ayrı yıl kullanılarak kadının sahip olduğu çocuk sayısının, medeni durumun, kocanın içinde bulunduğu istihdam durumunun ve ücret dışı gelirin kadının istihdamını etkilediği tespit edilmiştir. Böylelikle, gelişmekte olan ülkelere ilişkin kadın işgücü arzı analizlerinde temel demografik etkenlerin göz önünde bulundurulmamış olması, çalışmaların birçoğunda kadın işgücü arzının belirleyicilerinin gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelere aynı olmasına neden olmuştur. Gelişmekte olan ülkelere kadınlar daha çok dikkati hak etmektedirler çünkü kendi aileleri, toplum ve hatta kendi ülkelerinden kaynaklanan bazı zorluklarla, engellerle karşılaşmaktadırlar. Bu tarz ayrımcılık hususunda var olan verilerin yeterli olmaması ve gelişmekte olan ülkelere özgü yegâne

gerçekler, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler tarafından aynı sonuçlara sebebiyet vermektedir” (Yıldırım ve Doğrul 2008: 242).

2.6. KADINLARIN İSTİHDAM ALANINDAKİ SORUNLARI

Kadınların istihdam alanındaki en büyük sorunu eğitimidir. Eğitimde kadınlara yönelik eşitsizlik göz ardı edilmemelidir. Kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe, işgücüne katılım oranında artmaktadır. İşyerlerinde verilen geliştirici eğitimlerden kadınlarında faydalanmasına imkan sağlanmalıdır.

Aile ve Sosyal Politikalar Başkanlığı'nın bünyesinde çalışan Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü'ne göre kadınların istihdam alanındaki sorunları:

“Kadınların çalışma yaşamına girmesi veya girdikten sonra işe devamları konusunda yasalarda cinsiyete dayalı ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak belli iş ve mesleklerin kadınlara uygun işler olarak toplumsal kabul görmemesi, görev dağılımında adil davranılmaması, ekonomik kriz dönemlerinde önce kadınların işten çıkarılması, özellikle kayıt dışı sektörde ücretlerin düşük tutulması gibi bazı ayrımcılık örnekleriyle karşılaşmaktadır. İş piyasasında iş ve mesleklerin "kadın işleri" ve "erkek işleri" olarak ayrışıp toplumsal kabul görmesinden dolayı, kadınlar ancak geleneksel kadın mesleklerinde yoğunlaşmakta, daha düşük statülü ve ücretli işlerde çalışmaya razı olmaktadır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmektedir.”

Kadın işgücü tekstil, gıda, hazır giyim, tütün gibi sektörlerde yüksektir. Bunun nedeni daha ucuz emek karşılığında emek yoğun iş sektörlerinde çalışmasıdır. Fakat, tarım sektöründe kadın işgücü oranı düşüktür. Tarım sektöründe daha çok kadınlar ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaktadırlar.

Çalışma yaşamında kadının kariyerinde yükselmesinin engellerinden en önemlisi ev ve çalışma yaşamının dengesini kuramamasıdır. Kadının çocuk bakma ve ebeveyn bakma yükümlülüğü hala eşiyle veya devlet desteğiyle paylaşmak durumunda olsada yeterli

olmamaktadır (Çevrimiçi <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin2017>).

2.7. KADINLARIN İŞ GÜCÜNE KATILIM ORANININ ETKİLEYEN ETMENLER

Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranını arttırmak için imzaladığı uluslararası sözleşmeler, ulusal mevzuat, kadın haklarını koruyucu yasal düzenlemelere rağmen bu düzenlemelerin uygulanmasındaki aksaklıklar sebebiyle çalışma hayatında istihdam oranındaki düşüklük devam etmektedir.

Bilican Gökkaya “Ahtapot Kadınlar” isimli kitabında çalışan kadınların karşılaştıkları zorlukları aşağıdaki cümlelerle ifade etmiştir:

“Aile içi üretim ile aile bütçesine katkıda bulunan kadın Sanayi devrimi ile kamusal alana çıkarak emeğini satarak para kazanmaya, farklı sosyal roller edinmeye ve sosyal çevre değiştirmeye başlamıştır. Ancak mevcut toplumsal cinsiyet kalıp yargıları kapsamındaki geleneksel kadın rollerinden kurtulamayan kadın, mevcut rollerine yenilerini ekleyerek, ayrı gibi görünen iş ve aile kavramlarını birlikte yürütmek ve dengelemek zorunda kalmıştır. Çünkü toplumun belirlediği eril kurallar ve roller çerçevesinde davranmayan kadınlar ya kurallara uymak zorunda bırakılmakta ya da toplumdan dışlanmaktadır. Kimi zaman bu dengeyi sağlamakta zorlanan kadın çift taraflı bir baskıyla veya çatışmayla baş başa kalmaktadır” (Gökkaya, 2015:238).

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerin başında; eğitim düzeyi, aile yapısı, evlenme, çocuk sahibi olma, işe ara verme, ücretsiz aile işçiliği, ekonomik, sosyal, toplumsal birçok sebepler vardır.Yapılan araştırmalardan hareketle:

2.7.1. Eğitim Düzeyi

Kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden eğitim düzeyi kadın istihdamında artışa sebep olmaktadır.

Eğitimli kadın işgücü; işgücüne katılım oranını, ekonomik büyümeyi, kalkınmayı sağlayacaktır. İnsani gelişmeyi olumlu etkileyerek, yoksulluğu azaltmada etkili olacaktır (Günsoy ve Özsoy, 2012:21) .

2.7.2. Ücretsiz Aile İşçisi

Ücretsiz aile işçiliği parasal bir karşılığı olmayan çalışmadır. Türkiye’de çalışan kadınların büyük bir kısmı ücretsiz aile işçisi statüsünde yer almaktadır. Daha çok kırsal kesimde kadınlar ev işlerini aksatmadan tarlada çalışarak, hayvanlara bakarak aile bütçesine yardımcı olduklarını düşünmektedirler. Tüik 2016 raporlarına göre ücretsiz aile işçisi oranı %10,5’dir (Çevrimiçi <http://www.tuik.gov.tr>,2017).

2.7.3. Medeni Durum, Çocuk Sahibi Olma

Türkiye’de evlenmemiş kadınlar çalışma kararını daha özgür bir şekilde verirken, evli kadınların eşlerinin rızasını almak gibi bir sorunla karşılaşmaktadırlar. Kadınlardan daha çok ev işleri çocuk ve ebeveyn bakımları beklenmektedir. Kadınlar çalışmaya karar verdiklerinde evdeki işlerin kimin ve nasıl yapılacağını, çocuk ve ebeveynlere kimlerin bakacağını hesaba katmak zorunda kalmaktadırlar.

Yıldız Ecevit’in “Çalışma Yaşamındaki Kadınlar” isimli yazısında kadınların çocuk sahibi olmaları halinde karşılaştıkları zorlukları belirtmiştir. “Çalışan kadınların çalışma yaşamında en sıkıntılı dönemleri çocukların okul yıllarıdır. Bu durum, kadınların iş hayatına katılma ve devam etme kararlarını etkileyen önemli bir faktördür. Çocuk bakımının kurumsallasmasındaki yetersizlik, erkeklerden farklı olarak kadınların çalışma yaşamını doğrudan etkilemektedir” (Ecevit,2005:32).

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün gelişmiş ülkelerde kadınlar üzerine yaptığı araştırmada; kadınlar herhangi bir ücret almadan günde 4 saat 20 dakika ev işleri ile uğraşmakta olduğunu gelişmekte olan ülkelerde ise bu oran 4 saat 30 dakikadır. Aradaki farkın çok büyük olmadığı görülmektedir (ILO,İnternet,2017)

Kadının çalışması sosyal ve ekonomik olarak çocuklarını etkilemektedir. Kadının çalışması çocuklarına örnek olmaktadır. Annesi çalışma yaşamında görev alan bireylerin kız çocukları akademik ve sosyal açıdan daha başarılı olmaktadır (Aktaş,1994:7).

2.7.4. Ekonomik Kriz

Kadınların ekonomik ve sosyal hayata katılmasının başında kadının istihdam oranı önemlidir. Gelişmiş ülkelerin belirgin özelliklerinin başında kadınların iş hayatına erkelerle eşit oranda istihdam edilmesidir. Kadınların istihdamını etkileyen faktörlerden biride ekonomik krizdir. Ekonomik krizlerin istihdamda negatif ve pozitif etkileri mevcuttur.

“Ekonomik krizin pozitif etkisi, kriz dönemlerinden sonra aile bütçesine katkı amacıyla kadınların işgücü piyasasına girmeleri ile ortaya çıkan ek işçi etkisi ile açıklanmaktadır. Bir diğer etkisi ise “Ümidini Kaybeden Çalışan Etkisi (Discouraged Worker Effect)” olarak adlandırılır ve bu ise kadının işgücüne katılımını negatif etkiler. Bu durumda da, istihdam olanaklarının büyük ölçüde azaldığı kriz koşullarında işsizlerin bir bölümü iş aramaktan vazgeçerek işgücü piyasası dışına çıkarlar” (Belet, 2013:28).

Geleneksel aile yapısında evin reisinin erkek olarak toplumsal kabul görmesi nedeniyle ekonomik kriz dönemlerinde önce kadın çalışanların işine son verilmektedir.

2.7.5. Aile Yapısı

Kadın çalışma hayatına katılırsa ataerkil aile yapısında ailenin, çocukların ve ebeveynlerin bakımlarından daha fazla kadın üstlenmektedir.

“Sosyo-ekonomik yapılanmadaki eksiklikler, toplumdaki cinsiyete dayalı rol ayrımı aile içi ataerkil üretim ilişkileri, kadın istihdamını arttırmanın önündeki en önemli engellerdir ”(Çakıcı,2003:72).

Toplumun sosyo-kültürel ve ekonomik açıdan gelişimi toplumsal yapıda değişimlere neden olmaktadır. Toplumsal olarak kadının çalışmasına olumsuz bakış açısı azalmaktadır. Toplumun yapısındaki değişimler ailelerin küçülmesine çekirdek ailelerin oluşmasına sebep olmaktadır. Kadının bakmakla yükümlü kişi sayısı azalmaktadır. Bu gelişme kadının iş yaşamına girmesini kolaylaştırmaktadır.

2.7.6. Toplumsal Cinsiyet Kavramı

Kadınların çalışma yaşamına girmesi ve işine devam etmesi durumunda kanunlarda cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılığın yapılması uygulanması söz konusu değildir. Türkiye de kadınların ve erkeklerin her alanda eşit şartlarda çalışmaları için gerekli uluslar arası sözleşmeler ve yasal düzenlemeler sağlanmıştır.

Toplumsal cinsiyet kavramı bölgeden bölgeye değişen geleneksel tavır ve düşünceler kadınlar ve erkekler için hangi davranışların olması gerektiği, toplumun bizi nasıl gördüğü, nasıl davranmamız gerektiği ile ilgili kavramlar olarak karşımıza çıkmaktadır.

“Cinsiyet ayrımcılığı kültürel, ekonomi, eğitim, siyasal ve sosyal yaşam bağlamında ele alınmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığının beraberinde getirdiği toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri sosyal, ekonomik, yasal ve siyasal haklar açısından derecesi farklılaşsa da dünyanın bütün bölgelerinde görülmektedir. Kadınlar; aile reisliği, toprak sahipliği, mülkleri yönetme, iş kurma ve yürütme gibi konularda erkeklerle eşit haklara sahip değildir”(Ecevit, 2003:83).

2.8. KADIN İSTİHDAMINI ARTTIRMAYA YÖNELİK YAPILAN FALİYETLER

Türkiye’de kadın istihdamını arttırmaya yönelik Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı’nın, Türkiye’de Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü’nün; 2017 tarihli “Türkiye’de Kadın” raporlarında yapılan faaliyetler aşağıda sıralanmıştır:

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Bilim ve Sanayi Bakanlığı ve Borusan Holding işbirliği ile imzalanan protokolde “Annemin İşi Benim Geleceğim” isimli projeyi imzalamışlardır. Projenin amacı; Organize Sanayi Bölgelerinde kreşlerin açılmasını sağlamaktır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile ortaklaşa hazırlanan protokolde; çalışma hayatı ve aile yaşamının uyumlaştırılması amacıyla İşkur bünyesinde eğitimlerin verilmesi gerçekleştirilmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Gıda Tarım ve Hayvancılık Bakanlığı ve Türkiye

Ziraat Odaları Birliği işbirliği ile hazırlanan protokolde; kırsal bölgede istihdam edilen ve yaşayan kadınlara tarım, şiddet, toplumsal cinsiyet eşitliği, hak ve özgürlükler gibi konularda eğitim verilmesi ve işbirliğinin sağlanması amaçlanmıştır. Bu amaçla yaklaşık kırsal alanda çalışan 8.568 çiftçi kadına eğitim hizmeti verilmiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Intel teknoloji Hizmetleri Limited şirketi ve Türkiye Kadın Girişimciler Derneği işbirliği ile hazırlanan protokolde “Genç Fikirler Güçlü Kadınlar” isimli proje ile 18-30 yaş aralığındaki neslin teknolojiyi kullanarak kadın sorunlarına çözüm bulmaları hedeflenmiştir.

Ülkemizde cinsiyet eşitsizliğinin azaltmak amacıyla Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı öncülüğünde “İş’te Eşitlik Platformu” ile ekonomi bünyesindeki cinsiyet eşitsizliğini azaltmayı hedeflemiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, İsveç Uluslar arası Kalkınma ve İşbirliği Ajansı ve Dünya Bankası arasında “Kadınlara Ekonomik Fırsatlara Erişiminin Arttırılması” protokolü imzalanmıştır. Hazırlanan protokolde kadınların iş bulmaları iyi koşullarda çalışması, iş hayatında karşılaştıkları problemleri ve bu problemleri çözmeye yönelik önerileri sunmaktır.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Limak Holding ile “Türkiye’nin Mühendis Kızları Projesi” protokolü imzalanmıştır. Protokolde mühendis olmak isteyen bayan öğrenciler kapsama alınarak desteklenmiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı ile ortaklaşa “Meslek Liseleri ve Meslek Yüksekokullarından Mezun Olan Genç Kızların İşsizlik Sorunu ve Çözüm Önerileri” başlığı altında toplantı düzenlemişlerdir. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı ve Sabancı Üniversitesi arasında “Toplumsal Cinsiyete Duyarlı Bütçeleme” protokolü oluşturulmuştur.

ILO ve İşKUR ortaklığında “Kadınlar İçin Daha Çok ve İyi İşler” projesi

imzalanmıştır. Projede kadının çalışması, çalışmasının yaygınlaştırılması kadınlar için iş imkanları sağlanması ve kadınların güçlenmesi hedeflenmiştir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve Türkiye İş Kurumu ile sürdürülen “Aktif İşgücü Politikaları” dahilindeki mesleki eğitim programları kadınlara eğitim vermektedir.

Ülkemizde kadın girişimcilerin desteklenmesi amacıyla KOSGEB tarafından eğitim verilmekte ve bu eğitimlerin sonunda %20 maddi destek sağlanmaktadır.

İŞKUR ve KOSGEB işbirliğinde verilen girişimcilik eğitimi sonunda katılımcıların işletmelerini kurarak %30'unun istihdama girmesini sağlamaktadır.

KOSGEB ve Avrupa Birliği Komisyonu ile ortaklaşa projeler geliştirilmiştir. Amaç kadın girişimcileri desteklemek ve gelişimini sağlamaktır.

Kadın girişimcileri desteklemek, politikalar oluşturmak ve incelemek amacıyla Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği tarafından “Kadın Girişimciler Kurulu” açılmıştır.

Halk Eğitim Merkezlerin’de kadınların gelişimini sağlamak amacıyla mesleki kurslar ve eğitimler verilmektedir.

Milli Eğitim Bakanlığı, Vodafone Vakfı ve Bilişim Vakfı arasında imzalanan projede kadınların iş hayatına katılımı ve girişimcilik ile ilgili eğitimler verilmektedir.

Gap Eylem Planında Kadınlar ele alınmış sosyal destek programı hazırlanmıştır. Ülkemiz de bulunan bölgelerin gelişimini sağlayabilmek için oluşturulan bölge projeleri bulunmaktadır. Bu projeler Valiliklerin gözetiminde sivil toplum kuruluşları ile çalışılmaktadır. Amaç kadın sorunlarını önlemektir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

CAM TAVAN SENDROMU

3.1. CAM TAVAN SENDROMU KAVRAMI

Çalışan kadınların yetenek ve başarıları göz ardı edilerek ilerlemelerini engelleyen görünmeyen engellerdir. “Varlığı bilinen fakat adı konulamayan sebeplerden ilk kez 1986’da Hymovitz ve Schelhardt tarafından Wall Street Journal de ‘İş Yasamında Kadın’ isimli bir haberde ‘Cam Tavan’ olarak bahsedilmiş ve cam tavan olarak adlandırılmıştır” (Anafarta vd. 2008:114).

İş hayatında nitelikli kadınların daha üst seviyelere ilerlemelerinin önüne geçen engeller oluşmaktadır. Bunlar; erkek yönetici tarafından kadına konulan engel, kadın yönetici tarafından kadına konulan engel ve kişinin kendine koyduğu engeldir.

Literatür çalışmalarında Cam Tavan kavramıyla ilgili verilen örnek:

Bilim adamları, pireleri inceleyerek farklı yükseklikte zıpladıklarını gözlemlerler. Pirelerden birkaçını alıp 30 cm yükseklikte bir fanusun içine koyup üzerini kapatırlar. Cam fanusun altındaki metal zemine ısı verilir. Isının etkisiyle pireler zıplar ve kaçmaya çalışırlar. Ancak başlarını tepedeki cama vurarak düşerler. Tekrar tekrar denerler ve sonunda 30 cm’den yükseğe zıplayamadıklarını öğrenirler. Deneyin ikinci kısmında tavandaki cam kaldırılır ve tekrar zemine ısı verilir. Pireler ısının etkisiyle tekrar zıplarlar ancak 30 cm’den fazla zıplamazlar kaçma şansları olduğu halde kaçamazlar. Pireleri engelleyen tavan ortadan kalmıştır ancak engel pirelerin zihnindedir. Örnek de gördüğümüz gibi kadınların neyi başarıp başaramayacağını ve nasıl öğrendiğini görmekteyiz (Doğru, 2010: 70).

3.2. CAM TAVAN SENDROMU ENGELLERİ

Cam Tavan Sendromu engellerini üç başlık altında incelenebilir:

3.2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Cam Tavan Sendromuna engellerinden, bireysel faktörlerden kaynaklanan engeller; çoklu rol üstlenme de; iş aile arasında dengeyi kurmaya çalışan kadın ve kişisel tercih ve algılarda; görevlerinde yükselmenin önündeki engellerin farkında olup kariyerlerini sonlandırmasını ifade etmektedir.

3.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Çalışan kadınların rol çatışması yaşamaları kariyerlerini etkilemektedir. İşe yeni başladıklarında çok yüksek kariyer hedeflerine sahipken zamanla aile rollerinin artması ve baskılar nedeniyle görevlerinde daha düşük standartlarla idare ettikleri görülmektedir.

Kadınlar evlenip çocuk sahibi olduklarında kariyerlerinde sorun yaşamaktadırlar. Bu süreçte kariyerlerine ara verirler veya sonlandırırlar. Kadınlar kariyerlerinde yükselmek istediklerinde evliliklerini ertelemekte veya evlenmemektedir. Bir kısım çalışan kadınlarımız ev ve iş arasında güzel bir denge kurarak hedefledikleri kariyer basamaklarında ilerlemektedirler (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 5).

3.2.1.2. Kişisel Tercih ve Algı

Kadınlar çalışma hayatında kendi güçlerinin farkına varamamakta ve iş hayatında çok duygusal davranmaktadırlar. Özgüven eksikliği “öğrenilmiş acizlik” etkisiyle kendi cam tavanlarını oluşturarak yönetmeyi değilde yönetilmeyi tercih etmektedirler (Bayrak ve Yücel,2000).

Deemer ve Fredericks araştırmalarında kadın çalışanların kariyer basamaklarını engelleyen dört zihinsel davranışı ortaya çıkarmıştır. Kadınlarda mağduriyet duygusu,

kısıtlayıcı kişisel kanılar, sabit fikir ve statükoyu önemseme olarak ortaya koymuştur (Özer,2006:89).

3.2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklı Engeller

İş hayatında kadınlar ataerkil örgüt kültürü içinde çalışmakta zorlanmaktadırlar. Kültür yapımızın getirisi olarak kadınlar çocuklarına ve ebeveynlerine bakmakla sorumlu olması kariyerlerinde sorun teşkil etmektedir. Ayrıca iş hayatında üst makamlarda görev alan personelin erkek odaklı olması kadın çalışanların kendilerine yer bulmakta zorluk çekmektedir. Mentordan yeteri kadar destek alamayan kadın çalışan kendini kabul ettirmek için daha fazla emek harcamak durumunda kalmaktadır.

3.2.2.1. Örgüt Kültürü

Kadınların kariyer basamaklarında erkeklerle eşit fırsatlar yakalamaları buldukları örgüt kültürüne göre farklılık göstermektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit iken diğerlerinde kadınlar kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çabalamaları gerekmektedir.

Geleneksel ataerkil örgüt kültürlerinde kadın çalışanlar bazı çalışma alanlarına uygun görülmemekte, kendilerine atfedilen rollerin dışına çıktıklarında sorun olmaktadır. Bu örgüt kültürlerinde az değer görülmekte ve kadın çalışanlar kendilerini ispatlamalarına da imkan tanınmamaktadır (Barutçugil,2002:43).

3.2.2.2. Örgüt Politikaları

Kadınlar çalışma yaşamına adım atarken toplumsal önyargılar nedeniyle işe seçilme ve yerleştirmede sorunlarla karşılaşır. Sonucunda işe yerleştirilmezler veya erkek adaylarla aynı şartlara tabi tutulmazlar (Ataay,1998:247).

Çalışan kadınların örgüt içinde sayıları gün geçtikçe artmaktadır. Ancak kadınlara üst düzey çalışanlar tarafından erkeklerle aynı ortam ve fırsatlar sunulmamaktadır. Mesela; iş seyahatlerinde daha çok erkek çalışanlar tercih edilmektedir. Bu seyahatlerin evli

veya bekar kadınlar için sorun teşkil edeceği varsayılmaktadır. Bu sebepten dolayı şehirdışı görevlendirilmelerinde erkek çalışan tercih edilmektedir (Aytaç, 2001:70).

3.2.2.3. Mentor Eksikliği

Mentor kavramı, danışman, destekleyici, öğretmen, koç ve rehber görevlerini kapsayan deneyimli örgüt üyelerinin deneyimsiz çalışana verdiği profesyonel destektir. Türk Dil Kurumu sözlüğünde mentor kelimesi “güvenilir ve akıllı danışman” olarak açıklanmıştır (Ceylan, İnternet, 2016).

Kadın çalışanların kariyerlerinde karşılaştıkları problemlerin çözümünde mentor eksikliği ile karşı karşıya kalmaktadır. Kurumlarda veya özel sektörlerde daha çok erkeklerin üst düzey yönetici olması sebebiyle kadınların kendilerine yol gösterecek mentörler bulması zor olmaktadır. Kadın çalışanların yönetim basamaklarında az olması sebebiyle mentörlük ilişkisi zayıflamakta ve kadınların kariyerlerini negatif etkilemektedir (Doğru, 2010: 48-50). Günümüzde mentor eksikliğini en çok kadın çalışanlar hissetmektedir. Çünkü; kadınların iş hayatında karşılaştığı örgütsel ve bireysel engelleri aşmak için mentor desteğine ihtiyaçları vardır.

3.2.2.4. İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama

İş hayatında erkekler kariyerlerinde hızlı ilerleyebilmek için aralarında iletişim ağlarını kuvvetli tutmaktadır. Kadınlar bu iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır. Erkek çalışanlar kendilerini ilgilendiren işle ilgili bütün bilgilerden haberdar olmakta ve ona göre plan yapmaktadır (Barutçugil, 2002:259). Sosyal ortamlara davet edilmeyen kadınlar iş bağlantılarında dışında kalmaktadır. Kadınların infomal iletişim ağlarına katılamamaları cam tavanla çok yakından ilgili bir durumdur.

Fortune şirketlerinin üst yönetimlerinde çalışan kadınlara uygulanan bir araştırmada terfi almada en büyük sorununun infomal iletişim ağlarına katılmama sonucuna ulaşılmıştır (Akdöl, 2009: 64).

3.2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Toplumda çalışan kadın sayısının artmasına rağmen, halen cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık söz konusudur. Kadınlara hangi mesleklerin uygun olduğunu belirleyen ve toplumsal önyargılar ile cam tavanın oluşmasını sağlamaktadırlar.

3.2.3.1. Mesleki Ayrım

Toplumda meslekler kadın ve erkek işi olarak ikiye ayrılmıştır. Yatay mesleki ayrım olarak mühendislik, müdürlük ve yöneticilik erkek işi olarak gruplandırılırken öğretmenlik, hemşirelik, sekreterlik kadın işi olarak gruplandırılarak mesleki ayrıma sebep olmuştur. Kurumların üst kademeleri göz önüne alındığında kadınların daha alt pozisyonlarda erkeklerin daha üst pozisyonlarda çalıştıkları görülmüştür (Parlaktuna, 2010: 1222). Kurumlarda zor görevlerin erkek çalışanlarına verilmesi kadınların kariyer gelişimlerini de olumsuz etkilemektedir.

Yapılan araştırmalar, veriler ve incelemeler mesleki ayrımcılıkta kadınların erkeklere göre daha dezavantajlı olduğunu kanıtlamaktadır. Sonuç olarak kadını sosyal ve ekonomik yönden negatif etkilemektedir. Bu dezavantajlı durum gelecek nesilleride etkileyerek cinsiyet eşitsizliğinin ortaya çıkmasını sağlayacaktır (Parlaktuna, 2010: 1217).

3.2.3.2. Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Cinsiyet kadın ve erkek olarak tanımlanmaktadır. Bebeğin hayata gelmesiyle cinsiyet grubuna ayrılmakta kız ve erkek olarak nitelendirilmektedir. Bu durum hayatı boyunca devam etmektedir. Kültürel olarak kendilerine seçilen rolleri benimserler. Sosyalleşme sürecinde bile kız ve erkek olarak toplumun belirlediği cinsiyet rollerini benimser kendilerine uygun yada uygun değil diye ayırt etmeyi öğrenirler (Dökmen,2014:6-16).

Çalışma hayatında erkekler kadınları bir tehdit olarak algılamakta ve liderliklerini kaybetmekten korkmaktadırlar. Bu nedenle kadınlara karşı önyargılı düşünmektedirler. Erkek yöneticilerin kadınlara karşı beslediği önyargılardan bazıları; kadınların çok duygusal olduklarını, çalışma hayatına girmek istemediklerini, yeteri kadar güçlü olmadıklarını, karar vermede zorluk çektiklerini, yaşadıkları şehri veya ülkeyi terk

etmek istemediklerini, çalışma hayatında mesaiye kalamayacaklarını ve kariyerlerine bağlı olamayacaklarını düşünmektedirler (Ataay,1998:245). Toplumda iyi yöneticilerin erkekler olduğuna dair önyargılar çok yüksektir. Kadın iş ve aile arasında kaldığı için sorumluluk daha az verilmektedir.



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

KAMUDA ÇALIŞAN KARIYER VE DİĞER MESLEK SAHİBİ KADINLARIN CAM TAVAN SENDROMU AÇISINDAN DEGERLENDİRİLMESİ

4.1. Konunun Önemi

Ekonomik, sosyal, kültürel değişimin ve gelişimin yansıması olarak, çalışan kadın oranında artışlar gözlenmiştir. İş yaşamı kadınlara avantaj sağladığı gibi çeşitli engelleride içinde barındırmıştır. Türkiye’de nüfusun yaklaşık yarısını oluşturan kadınlar, iş yaşamında erkeklerle aynı seviyede temsil edilmemişlerdir.

Cam tavan, çalışma hayatındaki kadınların kariyer basamaklarında karşılaştığı görünmez bir engeldir. Cam tavan sendromu engelleri üç temel faktör olarak ele alınmıştır. Bunlar bireysel, örgütsel, toplumsal engellerdir.

Karaca (2007), kadın yöneticelerde kariyer engelleri, cam tavan sendromu üzerine bir araştırma yapmıştır. Araştırma sonucunda kadınların iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremeyecekleri, duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamayacakları uzun mesai ve şehirler arası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmayacakları konularında kararsızlık belirtmeleri dikkat çekmektedir. Bu durum toplum tarafından kadına atfedilen ve cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargıların tamamen değişmediğini göstermektedir.

Sezen (2008), örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engelini araştırmıştır. Çalışma sonucunda, kadın çalışanların çok fazla ailevi sorumluluk üstlendiği belirlenmiştir. Kadın çalışanların iş hayatındaki sorumluluklarına ek olarak ailevi sorumluluklara da yoğun olarak sahip olması kariyerleri açısından doğal bir engel teşkil etmektedir. Özellikle annelik rolünün yüklediği sorumluluk kadın üzerinde kariyerini erteleme, hatta kariyerine son verme eğilimine yol açabildiğini tespit etmiştir.

Irmak (2010), cam tavan sendromu bir hastane uygulamasını araştırmış, kadınların kendileriyle ilgili önyargılardan rahatsız olduğunu ve artık kendilerini üst düzey yönetim pozisyonları için hazır hissettikleri sonucuna varmıştır.

Öztürk (2011), kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma yapmıştır. Sonucunda katılımcıların yeterince mentordan faydalanmadıklarını tespit etmiştir.

Çetin (2011), kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisini incelemiş, kadın yöneticilerin bilinçli ve eğitilmiş birer işgören olmasına rağmen cam tavanın varlığını kabul etmişlerdir.

Düz (2015), kadın maarif müfettişlerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşlerini araştırmış, kadın maarif müfettişlerinin eğitilmiş olarak donanımlı ve iş hayatında başarılı olmalarına rağmen ataerkil bir toplum yapısından dolayı müfettişlik rollerini yaparken kadın olmalarından kaynaklı cinsiyet eşitsizliğine bağlı sorunlar yaşadıkları bulunmuştur. Araştırmada görüşme yapılan kadın maarif müfettişlerinin yarısından fazlası cam tavan sendromu yaşadıkları bulunmuştur.

Bingöl (2011), cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller çalışmasında kadınlar, çalıştıkları örgütte, erkekler tarafından önyargı ile karşılaştıklarını, mesleki bir ayrıma tabi tutulduklarını, mentorlük ilişkisinden faydalanmadıklarını, resmi olmayan iletişim ağlarına giremediklerini, örgüt kültürü ve uygulanan politikaların yükselmelerinde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir.

4.2. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Kısıtları

Dünyada ekonomik, sosyal ve kültürel gelişim ve değişimin yansıması olarak, kadın istihdamında artış gözlenmiştir. Kadınlar için iş yaşamı bir çok avantaj sağladığı gibi içinde bir çok engelde barındırmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadınların üst yönetim basamaklarına yükselmelerini engelleyen bir çok neden sıralanmaktadır. Bunlardan biri de araştırmalara sıklıkla konu olan “cam tavan” adı verilen engeldir.

“Cam Tavan (Glass Ceiling)” kavramı ilk olarak 1986’da Hymovitz ve Schellhard tarafından Wall Street Journal’ın “İş Yaşamında Kadın” konulu bir haberinde kullanılmıştır. Bu kavram, kadınlar ile üst yönetim arasında yer alan kadınların başarılarına bakılmaksızın yükselmelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılabilen engelleri nitelendirmektedir. Cam tavan oluşumuna yol açan unsurları üç temel faktör altında toplayabiliriz. Buna göre; kadınların çoklu rol üstlenmesi, kişisel

tercih ve algı bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerden oluşmaktadır. Örgüt kültürü, mentor eksikliği, iletişim ağlarına katılamama örgütsel faktörlerden kaynaklanan engelleri oluşturmaktadır. Mesleki ayırım ve stereotiplerde toplumsal faktörlerden kaynaklanan engelleri oluşturmaktadır.

Bu çalışma, kariyer meslek ve diğer mesleklerde çalışan kadınların cam tavan sendromuna ilişkin olarak literatürde bahsedilen bilgilerin, gerçek hayatta ne kadar desteklendiğinin araştırmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Buna göre yapılan literatür araştırmasının ardından bir alan araştırması gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada veri toplama tekniklerinden anket tekniği kullanılmıştır. Araştırmada Fatma Büyükyaprak'ın 2015 yılında Türk Hava Kurumu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde hazırlamış olduğu "Çalışan Kadın Personelin Kariyer Gelişimi Engellerinden Cam Tavan Sendromu: Milli Eğitim Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak elde edilmiştir.

Araştırmanın kapsamı Ankara ilinde kamu kurumlarında çalışan kadın personele uygulanmıştır. Hazırlanan anket formları büyük bir kısmı elden teslim edilmiştir. Bir kısımda mail yoluyla elde edilmiştir. Toplanan anketler tek tek kontrol edilerek; hatalı yanıtlanmış boş bırakılıp yanıtlanmamış anket formları örneklemeden çıkarılmıştır.

Çalışmanın Türkiye geneli kamu kurumlarında çalışan kadınlara uygulanması uzun zaman alacak olması ve maliyetininde yüksek olması nedeniyle Ankara ili ile sınırlandırılmıştır. Diğer bir sınırlılık ise anket formunun cevaplandırılmasının kadın çalışanın ankette yer alan soruları algılama şekline bağlı olmasıdır. Kadın çalışanın kendi düşünce ve işlevlerini daha olumlu göstermek amacıyla bilerek, gerçek dışı cevap vermiş olmaları dahilindedir.

Araştırma verilerinin sadece anket yönteminin uygulanmış olması mülakat, gözlem gibi tekniklerin kullanılmayışı çalışmanın kısıtını oluşturmuştur.

4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacı doğrultusunda hipotezler şu şekilde belirlenmiştir.

H1: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H3i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılamadıkları yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4ı: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılamadıkları yönündeki algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H5i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

4.4. Araştırmanın Metodolojisi

4.4.1. Örnekleme Süreci

Araştırmanın ana kütesini Ankara ili sınırlarında devlet kurumlarında çalışan kadın personel oluşturmaktadır. Örnekleme yöntemi olarak kolayda örnekleme kullanılmıştır. Anket çalışması 1 Nisan - 25 Haziran 2016 tarihleri arasında yapılmıştır. Literatür taraması sonucunda oluşturulmuş anket formu 280 kişilik bir ana kütleyle dağıtılmış ve 250 anket geri toplanmıştır. Bu anketlerden hatalı ya da eksik doldurulduğu belirlenen 49 tanesi elenmiş, toplam 201 anket değerlendirmeye alınmıştır.

4.4.2. Ön Çalışma

Araştırma ile ilgili literatürden faydalanarak oluşturulmuş anket formu 15 kişilik bir çalışan grubuna dağıtılmış, formda kullanılan ifadelerin anlaşılabilirliği test edilmiş ve elde edilen verilerin değerlendirilmesinden sonra son şekli verilen anket formunun dağıtımına başlanmıştır.

4.4.3. Veri Toplama Yöntem ve Aracı

Araştırma konusu verilerin büyük kısmı birinci elden yüz yüze anket yöntemi ile toplanmıştır. Aynı zamanda, bilgisayarda doldurmaya uygun biçimde oluşturulmuş anket formunun katılımcıların bireysel mail adreslerine gönderilmesi ve doldurulmuş anket formlarının geri alınması yoluyla toplanmıştır. Anket formunda 2 grup soru bulunmaktadır. Birinci grup sorular, yanıt veren kişilerin demografik özelliklerini belirlemeye, ikinci grup sorular ise yanıt verenlerin Cam Tavan Sendromu ile ilgili algılarını tespit etmeye yönelik olarak düzenlenmiştir. Anket formunda yer verilen Cam Tavan Sendromu Ölçeği, Büyükyaprak (2015)'in tez çalışmasından uyarlanmıştır. Bu ölçek toplam 37 ifadeden oluşmakta ve 7 alt boyuta ayrılmaktadır. Ölçek içeriği Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Cam Tavan Sendromu Ölçeği**Çoklu Rol Üstlenme**

- 1-Benim yerim eşimin yanındır.
- 2-Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir.
- 3-Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum.
- 4-Çalışma hayatım iyi bir eş olmamı engelliyor.
- 5-Çalışma hayatım iyi bir anne olmamı engelliyor.
- 6- Benim için birinci öncelik kariyerimdir.
7. Evliliğin kariyerimi aksatacağını (aksattığını) düşünüyorum.

Kadınların Kişisel Tercih Algıları

- 8-İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım.
- 9- Çalışma yaşamımda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.
- 10- Kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim.
- 11-Başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahibim.
- 12- Başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahibim.

Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları

- 13-Kadınlar, görevde yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.
- 14-Görevde yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.
- 15-İş dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.
- 16-Üst düzey yöneticilik için erkeklere daha çok fırsat veriliyor.
- 17-İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.
- 18-İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.

Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılmama

- 19-Erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum.
- 20-Erkek çalışanlar sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırıcı davranışta bulunuyorlar.
- 21-Erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanıyorum.

Mentor Eksikliği

- 22-Bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok.
- 23-Mentorluk ilişkisinden yeterince yararlanamıyorum (Mentorluk: Danışmanlık, koçluk).

Meslekî Ayrımcılık

- 24-Ailem beni, kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe yönlendirdi.
- 25-İş yerimdeki görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık gösteriyor.
- 26-Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmam gerekiyor.
- 27-Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha uzun süre beklemem gerekiyor.
- 28-Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamıyorum.
- 29-Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.

Stereotipler (Kalıplaşmış Önyargılar)

- 30-Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim.
- 31-Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum.
- 32-İş hayatının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremiyorum.
- 33-Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam.
- 34-Uzun çalışma saatlerini sevmiyorum.
- 35-Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.
- 36-Çalıştığım şehri ve ülkeyi değiştirmek istemiyorum.
- 37-Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.

Anket formunda yer alan ifadeler için 5’li likert ölçeği oluşturulmuş ve katılımcıların kendilerine uyan seçeneği işaretlemeleri istenmiştir. Bu ölçek; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Emin Değilim, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 13.0 İstatistik Analiz Programı yardımıyla analiz edilmiştir.

4.5. Verilerin Analizi

Verilere öncelikle frekans analizi uygulanmış ve anket çalışmasına katılan kişiler demografik özelliklerine göre gruplandırılmıştır. Sonraki aşamada Cam Tavan Sendromu algıları ile ilgili ifadeler verilerin için faktör analizi ve güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Faktör analizi ve güvenilirlik analizi tamamlandıktan sonra Cam Tavan Sendromu Algılarının katılımcıların kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği analiz edilmiştir. Fark testlerinin uygulanması aşamasında Parametrik Olmayan Testlerden Kruskal Wallis analizi kullanılmıştır.

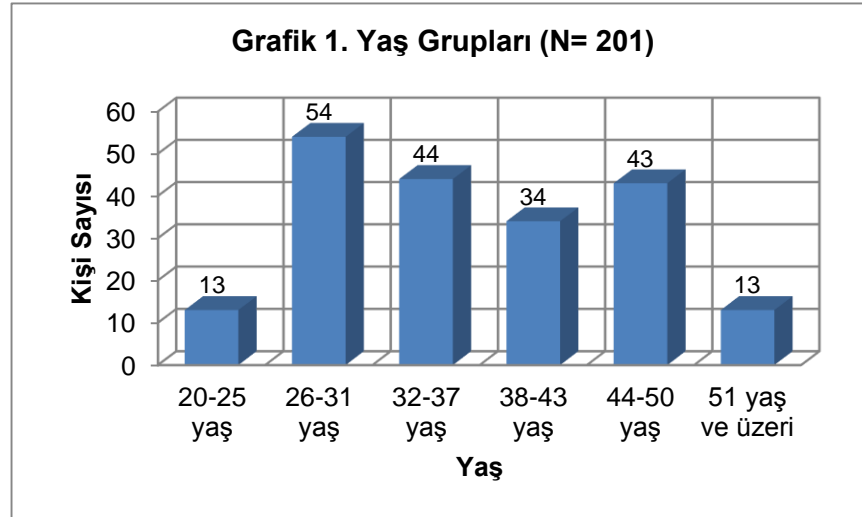
4.5.1. Demografik Özellikler

Anket çalışmasına katılan kişilerin demografik özellikleri Tablo 2’de ve aşağıdaki grafiklerde gösterilmiştir.

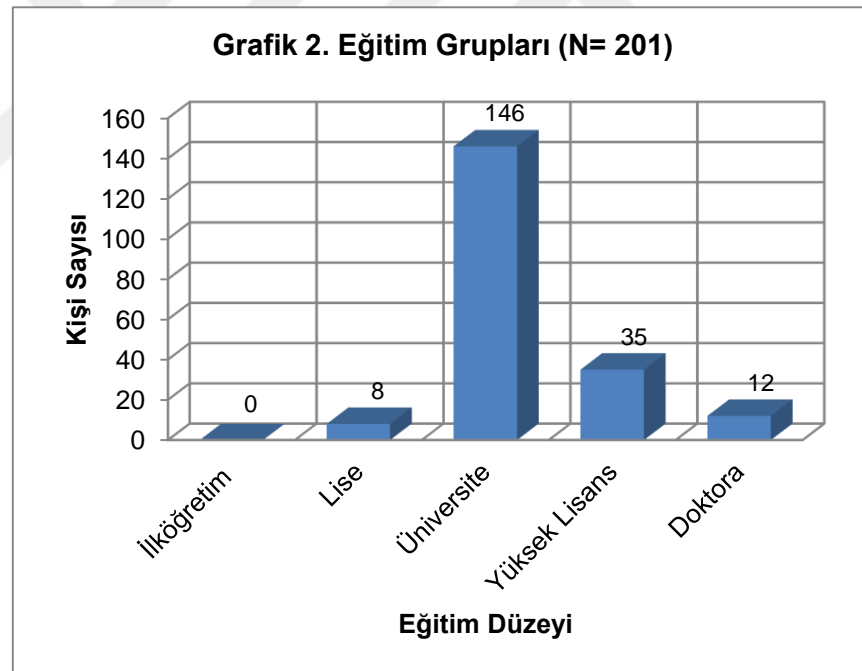
Tablo 2. Demografik Özellikler (N= 201)

ÖZELLİK	GRUP	KİŞİ
Yaş	20-25 yaş	13
	26-31 yaş	54
	32-37 yaş	44
	38-43 yaş	34
	44-50 yaş	43
	51 yaş ve üzeri	13
Eğitim	İlköğretim	0
	Lise	8
	Üniversite	146
	Yüksek Lisans	35
	Doktora	12
Medeni Durum	Evli	141
	Bekar	47
	Boşanmış	13
Çocuk Sayısı	Çocuksuz	76
	1 Çocuk	49
	2 Çocuk	66
	2den fazla Çocuk	10
Görev Unvanı	VHKİ	25
	Bilgisayar İşletmeni	3
	Şef	25
	Kariyer Uzmanı	27
	Kariyer Uzman Yardımcısı	22
	Daire Başkanı	0
	Diğer Uzman	99
Mesleki Deneyim	1 yıldan az	6
	1-5 yıl	61
	6-12 yıl	42
	13-20 yıl	37
	21 yıl ve üzeri	55

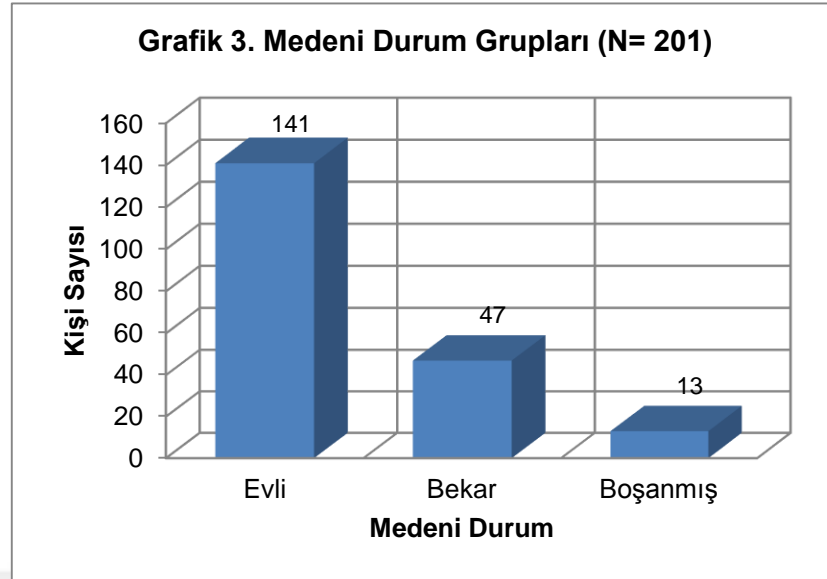
Katılımcıların Yaş Gruplarına Göre sınıflandırılması sonucunda 20-25 yaş grubunda yer alan kişi sayısının 13 kişi, 26-31 yaş grubundaki kişi sayısının 54 kişi, 32-37 yaş grubundaki kişi sayısının 44 kişi, 38-43 yaş grubundaki kişi sayısının 34 kişi, 44-50 yaş grubundaki kişi sayısının 43 kişi ve 51 yaş ve üzerindeki kişi sayısının 13 kişi olduğu belirlenmiştir.



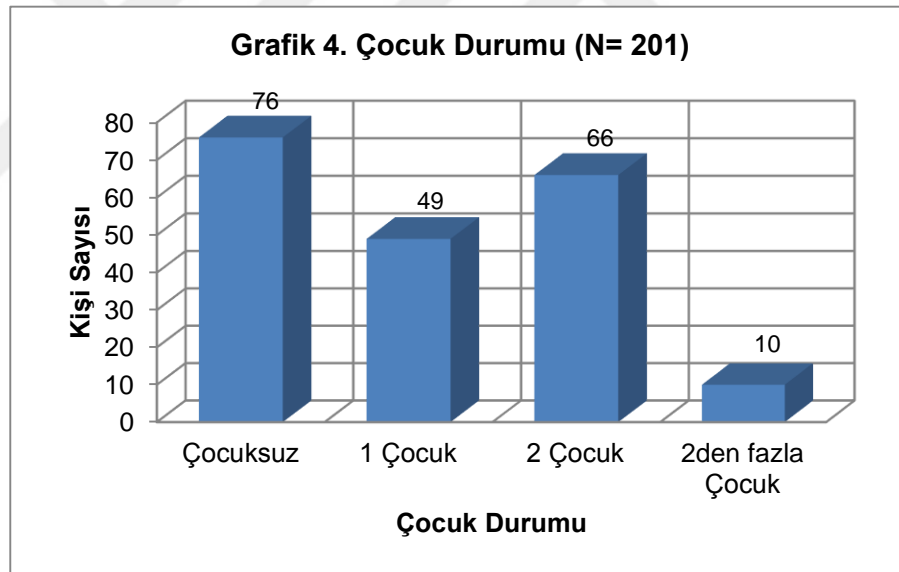
Eğitim grupları bakımından yapılan sınıflandırma sonucunda (Grafik 2) ilköğretim mezunu çalışan bulunmadığı, 8 kişinin lise mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların çok büyük bir kısmı (146 kişi) üniversite mezunudur. Yüksek lisans mezunu katılımcı sayısı 35 kişi iken 12 kişi doktora mezunudur.



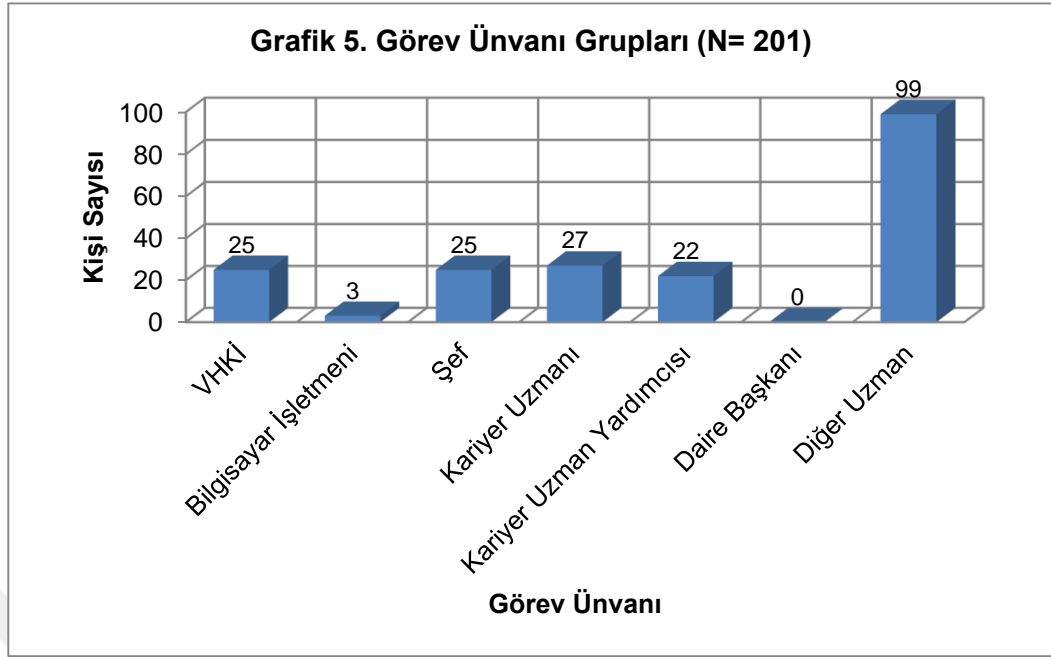
Medeni durumlar bakımından yapılan gruplandırma sonucunda katılımcıların büyük çoğunluğunun evli olduğu (141 kişi), bekar çalışan sayısının 47 kişi olduğu, 13 çalışanın ise boşanmış olduğu belirlenmiştir.



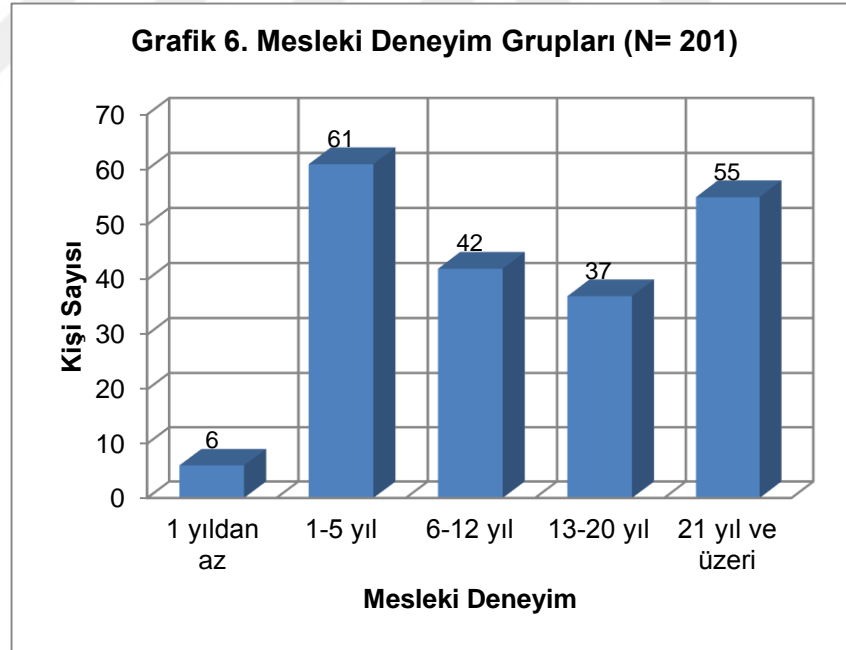
Anket çalışmasına katılan bayan çalışanların 76 tanesi çocuksuz, 49 tanesi 1 çocuk sahibi, 66 tanesi 2 çocuk sahibi ve 10 tanesi 2'den fazla çocuk sahibi olduklarını beyan etmişlerdir.



Anket çalışmasına katılan bayan çalışanların görev gruplarına göre sınıflandırılmaları sonucunda 25 çalışanın VHKİ, 3 çalışanın bilgisayar işletmeni, 25 çalışanın şef, 27 çalışanın kariyer uzmanı, 22 çalışanın kariyer uzman yardımcısı ve 99 çalışanın diğer uzman sınıfında yer aldığı görülmüştür.



Mesleki deneyim gruplarına göre yapılan sınıflandırmaya göre 6 çalışanın 1 yıldan az, 61 çalışanın 1-5 yıl arası, 42 çalışanın 6-12 yıl arası, 37 çalışanın 13-20 yıl arası ve 55 çalışanın 21 yıl ve daha fazla mesleki deneyime sahip oldukları belirlenmiştir.



4.5.2. Anket Yanıtlarının Frekans Dağılımları

Cam Tavan Sendromu ölçeğinde yer alan anket ifadelerine katılımcıların verdikleri yanıtların frekans dağılımları ve ortalamaları Tablo 3'te gösterilmiştir. Örneğin; “Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir” ifadesine 13 kişi “1=Kesinlikle Katılmıyorum”, 27 kişi “2=Katılmıyorum”, 14 kişi “3=Kararsızım”, 87 kişi “4=Katılıyorum” ve 60 kişi “Kesinlikle Katılıyorum” yanıtını vermiştir. Bu ifadeye verilen yanıtların ortalaması 3,7662 çıkmıştır. Başka bir deyişle; yanıt verenler “Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir” düşüncesine ortalama olarak bakıldığında “katılıyorum” yanıtını vermişlerdir.



Tablo 3. Cam Tavan Sendromu İfadeleri için Frekans Dağılımları ve Yanıt Ortalamaları

CAM TAVAN SENDROMU İFADELERİ	Yanıt Frekansları					Ort.
	1	2	3	4	5	
1-Benim yerim eşimin yanındır.	43	61	14	61	22	2,7910
2-Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir.	13	27	14	87	60	3,7662
3-Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum.	14	67	23	57	40	3,2090
4-Çalışma hayatım iyi bir eş olmamı engelliyor.	51	103	24	16	7	2,1294
5-Çalışma hayatım iyi bir anne olmamı engelliyor.	43	89	38	21	10	2,3333
6- Benim için birinci öncelik kariyerimdir.	43	101	23	30	4	2,2587
7. Evliliğin kariyerimi aksatacağını (aksattığını) düşünüyorum.	36	89	28	44	4	2,4577
8-İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım.	76	86	16	18	5	1,9552
9- Çalışma yaşamımda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini	74	86	18	18	5	1,9751
10- Kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim.	7	20	54	95	25	3,5522
11-Başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahibim.	8	18	37	102	36	3,6965
12- Başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahibim.	6	40	62	77	16	3,2836
13-Kadınlar, görevde yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	11	58	45	61	26	3,1642
14-Görevde yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.	22	91	28	46	14	2,6965
15-İş dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.	30	96	38	26	11	2,4627
16-Üst düzey yöneticilik için erkeklere daha çok fırsat veriliyor.	15	29	21	79	57	3,6667
17-İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.	24	55	25	63	34	3,1393
18-İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.	15	50	54	66	16	3,0896
19-Erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum.	12	54	57	64	14	3,0697
20-Erkek çalışanlar sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışta	14	60	67	42	18	2,9502
21-Erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanıyorum.	20	70	58	43	10	2,7662
22-Bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok.	14	52	26	76	33	3,3085

23-Mentorluk ilişkisinden yeterince yararlanamıyorum (Mentorluk: Danışmanlık, koçluk).	7	38	40	96	20	3,4179
24-Ailem beni, kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe yönlendirdi.	44	77	10	53	17	2,6119
25-İş yerimdeki görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık gösteriyor.	29	81	25	51	15	2,7114
26-Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmam gerekiyor.	17	78	26	51	29	2,9851
27-Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha uzun süre beklemem gerekiyor.	17	73	33	53	25	2,9801
28-Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamıyorum.	14	54	44	67	22	3,1443
29-Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.	69	82	24	19	7	2,0697
30-Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim.	57	72	26	40	6	2,3333
31-Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum.	62	96	23	15	5	2,0299
32-İş hayatının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremiyorum.	60	73	27	36	5	2,2687
33-Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam.	67	83	23	23	5	2,0846
34-Uzun çalışma saatlerini sevmiyorum.	19	36	28	85	33	3,3831
35-Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.	17	48	29	71	36	3,3035
36-Çalıştığım şehri ve ülkeyi değiştirmek istemiyorum.	25	51	34	63	28	3,0896
37-Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.	54	70	33	33	11	2,3881

4.5.3. Faktör Analizi ve Güvenilirlik Analizi

Anket çalışmasında kullanılan ölçeğin faktör analizi yapmaya uygun olup olmadığını belirlemek için öncelikle Keiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett Küresellik Testleri uygulanmış ve örnekleme yeterliliği değerleri belirlenmiştir. Temel değişkenleri oluşturan faktörleri elde etmek için Varimax Rotasyonu ile birlikte Temel Bileşenler Analizi uygulanmıştır. Değişkenlerin içsel tutarlılıklarını (güvenilirliklerini) değerlendirmek için ise Cronbach's Alpha katsayısı incelenmiştir. Bu katsayının ,70 ve üstü olması durumunda ölçeğin güvenilir olduğu kabul edilmektedir. Ancak, soru sayısı az olduğunda bu sınırın ,60 değeri ve üstü olması da kabul edilmektedir.

Cam Tavan Sendromu ile ilgili anket ifadelerine uygulanan faktör analizi sonucunda Bartlett testinin p değeri ,05 anlam düzeyinden düşük çıkmıştır ($p = ,000$). KMO değeri ise ,753 çıkmıştır (Tablo 4). Bu değerler, anket formundaki cam tavan sendromu ifadelerinin faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Cam Tavan Sendromu için KMO ve Bartlett Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği Ölçümü		,753
Bartlett Küresellik Testi	Yaklaşık Ki-Kare	2519,096
	Serbestlik Derecesi	528
	Anlam Düzeyi (p)	,000

Anket formunda yer verilen cam tavan sendromu ile ilgili ifadelerin faktör analizi sırasında düşük faktör yüküne sahip olduğu belirlenen 6., 19., 24. ve 36. ifadeler analizden çıkartılarak yeniden analiz uygulanmıştır. Analiz sonucu Tablo 5'te gösterilmiştir. Faktör analizi sonucunda 10 faktörden oluşan bir dağılım elde edilmiştir. Kalıplaşmış Önyargılar1 olarak adlandırılan ve 6 ifadeden oluşan birinci faktörün güvenilirlik düzeyi ,813 çıkmıştır. Mesleki ayrımcılık olarak adlandırılan ve 4 ifadeden oluşan 2. faktörün güvenilirlik düzeyi ,793 çıkmıştır. Dört faktörden oluşan ve ,715 güvenilirlik düzeyine sahip olan 3. faktör, İletişim Ağlarına Katılamama olarak adlandırılmıştır. Çoklu Rol Üstlenme1 olarak adlandırılan ve 3 ifadeden oluşan 4. faktörün güvenilirlik düzeyi ,748 çıkmıştır. Örgüt Kültürü ve Politikaları olarak adlandırılan 5. faktörün güvenilirlik düzeyi ,755 çıkmıştır. Çoklu Rol Üstlenme2 olarak adlandırılan ve 3 ifadeden oluşan 6. faktör ,605 güvenilirlik düzeyine sahiptir. 2 ifadeden oluşan 7. faktör ise Mentor Eksikliği olarak adlandırılmıştır ve ,602

güvenilirlik düzeyine sahiptir. Kalıplaşmış Önyargılar² olarak adlandırılan ve 2 ifadeden oluşan 8. faktörün güvenilirlik düzeyi ,785 çıkmıştır. 9. faktör, Kişisel Tercihler¹ olarak adlandırılmıştır ve ifadeden oluşan bu faktörün güvenilirlik düzeyi ,600 çıkmıştır. Kişisel Tercihler² olarak adlandırılan 10. faktör ise 2 ifadeden oluşmaktadır ve ,600 güvenilirlik düzeyine sahiptir.



Tablo 5. Cam Tavan Sendromu için Faktör Analizi (N= 201)

Değişkenler	Faktör Yüğü	Varyans	Özdeğer	Güvenilirlik
Kalıplaşmış Önyargılar1		9,774	5,722	,813
CT29	,623			
CT30	,675			
CT31	,621			
CT32	,787			
CT33	,752			
CT37	,717			
Mesleki Ayrımcılık		9,174	4,243	,793
CT25	,518			
CT26	,778			
CT27	,784			
CT28	,642			
İletişim Ağlarına Katılmama		7,067	2,136	,715
CT16	,700			
CT17	,516			
CT20	,727			
CT21	,369			
Çoklu Rol Üstlenme1		6,879	1,801	,748
CT4	,726			
CT5	,703			
CT7	,606			
Örgüt Kültürü ve Politikaları		6,766	1,642	,755
CT13	,504			
CT14	,709			
CT15	,766			
CT18	,470			
Çoklu Rol Üstlenme2		5,408	1,470	,605
CT1	,703			
CT2	,825			
CT3	,645			
Mentor Eksikliği		5,397	1,296	,602
CT22	,782			
CT23	,676			
Kalıplaşmış Önyargılar2		5,366	1,160	,785
CT34	,839			
CT35	,865			
Kişisel Tercihler1		5,125	1,124	,600
CT10	,739			
CT11	,756			
CT12	,606			
Kişisel Tercihler2		4,718	1,078	,600
CT8	,747			
CT9	,542			

Cam Tavan Sendromu ölçeğini oluşturan ve toplam 33 ifadeden oluşan 10 faktörün toplam açıkladığı varyans 65,675 ve güvenilirlik düzeyi ,608 çıkmıştır. Aşağıdaki bölümlerde ise kadın çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir.

4.5.4. Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının Kişisel Özelliklerine Göre Karşılaştırılması

Aşağıdaki bölümlerde anket çalışmasına katılan bayan çalışanların cam tavan sendromu algılarının kişisel özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Katılımcıların kişisel özellikleri incelendiğinde bazı grupların gözlem sayılarının 30'un altında olduğu ve grup gözlem sayıları arasında belirgin farklılık bulunduğu görülmektedir. Örneğin; 20-25 yaş grubundaki katılımcı sayısı 13 iken 26-31 yaş grubundaki katılımcı sayısı 54 kişidir. Diğer kişisel özellikler incelendiğinde de benzer farklılıklar olduğu görülmektedir. Bu nedenle, katılımcıların cam tavan sendromu algıları ile ilgili farklılıklar test edilirken Parametrik Olmayan Testler kullanılmıştır. İki'den fazla gruptan oluşan demografik özelliklerin incelenmesi sürecinde Anova Analizinin Parametrik olmayan alternatifini olan Kruskal Wallis Analizi kullanılmıştır. Bu analizde karşılaştırma yapılan grupların Sıra Ortalaması değerleri hesaplanmakta ve bu değerlere göre gruplar arasında fark olup olmadığı belirlenmektedir.

4.5.5. Cam Tavan Sendromu Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların kalıplaşmış önyargılar ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 6'da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,109 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 6. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar1	20-25 yaş	13	106,88	Ki-Kare	6,063
	26-31 yaş	54	90,83	df	3
	32-37 yaş	44	108,05	Anlamlılık (p)	,109
	38-43 yaş	34	108,96		
	44-50 yaş	43	102,06		
	51 yaş ve üzeri	13	89,19		
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 7'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,342 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mesleki ayrımcılık olduğu yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 7. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mesleki Ayrımcılık	20-25 yaş	13	96,73	Ki-Kare	5,645
	26-31 yaş	54	105,33	df	5
	32-37 yaş	44	114,47	Anlamlılık (p)	,342
	38-43 yaş	34	98,97		
	44-50 yaş	43	87,24		
	51 yaş ve üzeri	13	92,50		
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 8'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,732 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 8. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
İletişim Ağlarına Katılmama	20-25 yaş	13	91,88	Ki-Kare	2,795
	26-31 yaş	54	101,06	df	5
	32-37 yaş	44	112,23	Anlamlılık (p)	,732
	38-43 yaş	34	100,16		
	44-50 yaş	43	93,90		
	51 yaş ve üzeri	13	97,54		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme (1) ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 9’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,143 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 9. Çoklu Rol Üstlenme1i Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme1	20-25 yaş	13	99,23	Ki-Kare	8,252
	26-31 yaş	54	110,39	df	5
	32-37 yaş	44	86,32	Anlamlılık (p)	,143
	38-43 yaş	34	98,53		
	44-50 yaş	43	97,47		
	51 yaş ve üzeri	13	131,62		
	Total	201			

Katılımcıların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 10’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,563 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların örgüt kültürü ve politikaları ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 10. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Örgüt Kültürü ve Politikası	20-25 yaş	13	83,96	Ki-Kare	3,904
	26-31 yaş	54	106,52	df	5
	32-37 yaş	44	100,74	Anlamlılık (p)	,563
	38-43 yaş	34	100,43		
	44-50 yaş	43	93,80		
	51 yaş ve üzeri	13	121,31		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 11’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,043 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde özellikle 20-25 yaş grubundaki çalışanların yanıtlarının sıra ortalamasının (57,96) diğer yaş gruplarındaki çalışanların sıra ortalaması değerlerinden anlamlı biçimde düşük olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 11. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme2	20-25 yaş	13	57,96	Ki-Kare	11,448
	26-31 yaş	54	99,51	df	5
	32-37 yaş	44	99,89	Anlamlılık (p)	,043
	38-43 yaş	34	105,09		
	44-50 yaş	43	104,21		
	51 yaş ve üzeri	13	132,69		
	Total	201			

Katılımcıların mentör eksikliği olduğu yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 12’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,234 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mentör eksikliği olduğu yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 12. Mentor Eksikliği Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mentor Eksikliği	20-25 yaş	13	75,92	Ki-Kare	6,819
	26-31 yaş	54	101,03	df	5
	32-37 yaş	44	96,58	Anlamlılık (p)	,234
	38-43 yaş	34	102,16		
	44-50 yaş	43	102,58		
	51 yaş ve üzeri	13	132,65		
	Total	201			

Katılımcıların kalıplaşmış önyargılar² ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 13'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,685 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar² ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 13. Kalıplaşmış Önyargılar² Algılarının Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar²	20-25 yaş	13	98,04	Ki-Kare	3,096
	26-31 yaş	54	103,25	df	5
	32-37 yaş	44	96,40	Anlamlılık (p)	,685
	38-43 yaş	34	106,81		
	44-50 yaş	43	93,12		
	51 yaş ve üzeri	13	121,08		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler¹ ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 14'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,705 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler¹ ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 14. Kişisel Tercihler1 ile ilgili Algıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler1	20-25 yaş	13	99,31	Ki-Kare	2,970
	26-31 yaş	54	99,69	df	5
	32-37 yaş	44	108,14	Anlamlılık (p)	,705
	38-43 yaş	34	103,29		
	44-50 yaş	43	101,27		
	51 yaş ve üzeri	13	77,08		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre farklılık olup olmadığı Tablo 15'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,576 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir yaş grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 15. Kişisel Tercihler2 ile ilgili Algıların Yaş Gruplarına Göre Karşılaştırılması

	Yaş	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler2	20-25 yaş	13	87,23	Ki-Kare	3,819
	26-31 yaş	54	104,31	df	5
	32-37 yaş	44	112,10	Anlamlılık (p)	,576
	38-43 yaş	34	100,31		
	44-50 yaş	43	93,62		
	51 yaş ve üzeri	13	89,69		
	Total	201			

4.5.6. Cam Tavan Sendromu Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar1 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 16'da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,001 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde özellikle Üniversite mezunlarının sıra ortalaması değerinin (92,96) diğer eğitim gruplarındaki çalışanların sıra ortalaması değerlerinden anlamlı biçimde düşük olduğu belirlenmiştir. Başka bir deyişle; üniversite mezunu kadın çalışanlar diğer eğitim gruplarındaki kadın çalışanlara kıyasla kalıplaşmış önyargılar1 konusunda daha zayıf algılara sahiptirler. Kalıplaşmış önyargılar1 konusunda en güçlü

algılara lise mezunu çalışanlar sahiptir; cam tavan sendromu ile ilgili algıları diğer eğitim gruplarındakilerden daha güçlüdür. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 16. Kalıplaşmış Önyargılar1 Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar1	Lise	8	165,44	Ki-Kare	15,610
	Üniversite	146	92,96	df	3
	Yüksek Lisans	35	116,30	Anlamlılık (p)	,001
	Doktora	12	111,21		
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 17’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,639 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mesleki ayrımcılık algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 17. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mesleki Ayrımcılık	Lise	8	104,13	Ki-Kare	1,692
	Üniversite	146	98,11	df	3
	Yüksek Lisans	35	106,94	Anlamlılık (p)	,639
	Doktora	12	116,79		
	Total	201			

Katılımcıların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 18’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,960 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 18. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
İletişim Ağlarına Katılmama	Lise	8	92,00	Ki-Kare	,302
	Üniversite	146	100,87	df	3
	Yüksek Lisans	35	103,96	Anlamlılık (p)	,960
	Doktora	12	99,96		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 19’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,673 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 19. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme1	Lise	8	97,50	Ki-Kare	1,542
	Üniversite	146	101,39	df	3
	Yüksek Lisans	35	94,39	Anlamlılık (p)	,673
	Doktora	12	117,92		
	Total	201			

Katılımcıların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 20’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,435 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 20. Örgüt Kültürü ve Politikası ile ilgili Algıların Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Örgüt Kültürü ve Politikası	Lise	8	71,75	Ki-Kare	2,733
	Üniversite	146	103,02	df	3
	Yüksek Lisans	35	103,11	Anlamlılık (p)	,435
	Doktora	12	89,75		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 21’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,346 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 21. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme2	Lise	8	84,25	Ki-Kare	3,314
	Üniversite	146	98,09	df	3
	Yüksek Lisans	35	110,27	Anlamlılık (p)	,346
	Doktora	12	120,58		
	Total	201			

Katılımcıların mentor eksikliği ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 22’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,555 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mentor eksikliği olduğu yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 22. Mentor Eksikliği Algılarının Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mentor Eksikliği	Lise	8	89,06	Ki-Kare	2,085
	Üniversite	146	100,84	df	3
	Yüksek Lisans	35	109,79	Anlamlılık (p)	,555
	Doktora	12	85,33		
	Total	201			

Katılımcıların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 23’te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,526 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 23. Kalıplaşmış Önyargılar2'in Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar2	Lise	8	82,81	Ki-Kare	2,233
	Üniversite	146	99,09	df	3
	Yüksek Lisans	35	111,89	Anlamlılık (p)	,526
	Doktora	12	104,63		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 24'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,700 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 24. Kişisel Tercihler1'in Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler1	Lise	8	111,94	Ki-Kare	1,424
	Üniversite	146	101,75	df	3
	Yüksek Lisans	35	101,43	Anlamlılık (p)	,700
	Doktora	12	83,33		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 25'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,298 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir eğitim düzeyi grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 25. Kişisel Tercihler2'in Eğitim Düzeylerine Göre Karşılaştırılması

	Eğitim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler2	Lise	8	101,38	Ki-Kare	3,678
	Üniversite	146	103,49	df	3
	Yüksek Lisans	35	100,97	Anlamlılık (p)	,298
	Doktora	12	70,54		
	Total	201			

4.5.7. Cam Tavan Sendromu Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar1 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 26’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,002 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde bekar çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerinin (75,29) diğer medeni durum gruplarındaki çalışanların sıra ortalaması değerlerinden daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Bekar çalışanlar kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili daha zayıf düzeyde algılara sahiptirler. Kalıplaşmış önyargılar1 konusunda en güçlü algılara sahip olan çalışan grubu medeni durumu “boşanmış” olan çalışan grubudur. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 26. Kalıplaşmış Önyargılar1’in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar1	Evli	141	108,77	Ki-Kare	12,156
	Bekar	47	75,29	df	2
	Boşanmış	13	109,69	Anlamlılık (p)	,002
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 27’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,413 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mesleki ayrımcılık yapıldığı yönündeki algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 27. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mesleki Ayrımcılık	Evli	141	97,53	Ki-Kare	1,767
	Bekar	47	108,50	df	2
	Boşanmış	13	111,50	Anlamlılık (p)	,413
	Total	201			

Katılımcıların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 28’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,478 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir.

Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 28. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
İletişim Ağlarına Katılmama	Evli	141	98,83	Ki-Kare	1,477
	Bekar	47	102,69	df	2
	Boşanmış	13	118,42	Anlamlılık (p)	,478
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 29’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,541 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 29. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme1	Evli	141	98,11	Ki-Kare	1,230
	Bekar	47	107,03	df	2
	Boşanmış	13	110,50	Anlamlılık	,541
	Total	201			

Katılımcıların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 30’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,916 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 30. Örgüt Kültürü ve Politikası ile ilgili Algıların Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Örgüt Kültürü ve Politikası	Evli	141	100,08	Ki-Kare	,175
	Bekar	47	104,09	df	2
	Boşanmış	13	99,85	Anlamlılık (p)	,916
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 31’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,221 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 31. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme2	Evli	141	96,40	Ki-Kare	3,020
	Bekar	47	111,13	df	2
	Boşanmış	13	114,31	Anlamlılık (p)	,221
	Total	201			

Katılımcıların mentor eksikliği ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 32’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,760 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mentor eksikliği ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 32. Mentor Eksikliği Algılarının Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mentor Eksikliği	Evli	141	99,29	Ki-Kare	,548
	Bekar	47	106,38	df	2
	Boşanmış	13	100,08	Anlamlılık (p)	,760
	Total	201			

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar2 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 33’te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,031 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde bekar çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili ifadelerle verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerinin (118,90) diğer medeni durum gruplarındaki çalışanların sıra ortalaması değerlerinden daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Bekar çalışanlar kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili daha güçlü düzeyde algılara sahiptirler. Kalıplaşmış önyargılar2 konusunda en zayıf algılara sahip olan çalışan grubu medeni durumu “evli” olan çalışan grubudur. Bu sonuca göre;

çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 33. Kalıplaşmış Önyargılar2'in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar2	Evli	141	94,06	Ki-Kare	6,956
	Bekar	47	118,90	df	2
	Boşanmış	13	111,58	Anlamlılık (p)	,031
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 34'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,244 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 34. Kişisel Tercihler1'in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler1	Evli	141	105,44	Ki-Kare	2,821
	Bekar	47	91,44	df	2
	Boşanmış	13	87,38	Anlamlılık (p)	,244
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 35'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,125 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 35. Kişisel Tercihler2'in Medeni Duruma Göre Karşılaştırılması

	Medeni Durum	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler2	Evli	141	106,35	Ki-Kare	4,162
	Bekar	47	87,81	df	2
	Boşanmış	13	90,62	Anlamlılık (p)	,125
	Total	201			

4.5.8. Cam Tavan Sendromu Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar1 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 36'da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,001 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde çocuk sahibi olmayan kadın çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerinin (81,53) çocuk sahibi olan çalışanların sıra ortalaması değerlerinden daha düşük düzeyde olduğu görülmüştür. Çocuksuz çalışanlar kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili daha zayıf düzeyde algılara sahiptirler. Kalıplaşmış önyargılar1 konusunda en güçlü algılara sahip olan çalışan grubu 2'den fazla çocuk sahibi olan kadın çalışanlardır. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 36. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar1	Çocuksuz	76	81,53	Ki-Kare	15,716
	1 Çocuk	49	117,13	df	3
	2 Çocuk	66	107,04	Anlamlılık (p)	,001
	2'den fazla Çocuk	10	130,10		
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 37'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,602 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de çocuksuz çalışanlar ve çocuk sahibi çalışanların yanıtlarının sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mesleki ayrımcılık yapıldığı yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 37. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mesleki Ayrımcılık	Çocuksuz	76	105,14	Ki-Kare	1,860
	1 Çocuk	49	100,47	df	3
	2 Çocuk	66	94,50	Anlamlılık (p)	,602
	2'den fazla Çocuk	10	115,05		
	Total	201			

Katılımcıların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 38’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,019 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde iletişim ağlarına katılmadıkları yönünde en güçlü algılara sahip çalışanların 2’den fazla çocuk sahibi olan çalışanlar (126,80) olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 38. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
İletişim Ağlarına Katılmama	Çocuksuz	76	112,79	Ki-Kare	9,952
	1 Çocuk	49	84,88	df	3
	2 Çocuk	66	95,48	Anlamlılık (p)	,019
	2’den fazla Çocuk	10	126,80		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 39’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,499 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir medeni durum grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 39. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme1	Çocuksuz	76	105,57	Ki-Kare	2,371
	1 Çocuk	49	105,30	df	3
	2 Çocuk	66	92,09	Anlamlılık (p)	,499
	2’den fazla Çocuk	10	104,05		
	Total	201			

Katılımcıların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 40’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,587 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir çocuk sayısı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre; *çalışanların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 40. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Örgüt Kültürü ve Politikası	Çocuksuz	76	104,88	Ki-Kare	1,931
	1 Çocuk	49	92,32	df	3
	2 Çocuk	66	101,06	Anlamlılık (p)	,587
	2'den fazla Çocuk	10	113,65		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 41'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,621 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir çocuk sayısı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 41. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme2	Çocuksuz	76	106,07	Ki-Kare	1,770
	1 Çocuk	49	96,74	df	3
	2 Çocuk	66	96,36	Anlamlılık (p)	,621
	2'den fazla Çocuk	10	113,90		
	Total	201			

Katılımcıların mentor eksikliği ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 42'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,567 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir çocuk sayısı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mentor eksikliği ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 42. Mentor Eksikliği Algılarının Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mentor Eksikliği	Çocuksuz	76	105,70	Ki-Kare	2,026
	1 Çocuk	49	104,33	df	3
	2 Çocuk	66	92,88	Anlamlılık (p)	,567
	2'den fazla Çocuk	10	102,55		
	Total	201			

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar2 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 43'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,043 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde 2'den fazla çocuk sahibi çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili ifadelerine verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerinin (136,90) diğer çocuk sayısı gruplarındaki çalışanların sıra ortalaması değerlerinden çok daha yüksek düzeyde olduğu görülmüştür. Diğer bir deyişle; 2'den fazla çocuk sahibi olan kadın çalışanlar kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili daha güçlü düzeyde algılara sahiptirler. Kalıplaşmış önyargılar2 konusunda en zayıf algılara sahip olan çalışan grubu 1 çocuk sahibi olan çalışan grubudur. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 43. Kalıplaşmış Önyargılar2'm Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar2	Çocuksuz	76	109,55	Ki-Kare	8,143
	1 Çocuk	49	91,82	df	3
	2 Çocuk	66	92,54	Anlamlılık (p)	,043
	2'den fazla Çocuk	10	136,90		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 44'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,097 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir çocuk sayısı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 44. Kişisel Tercihler1'in Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler1	Çocuksuz	76	101,75	Ki-Kare	6,331
	1 Çocuk	49	87,35	df	3
	2 Çocuk	66	105,27	Anlamlılık (p)	,097
	2'den fazla Çocuk	10	134,05		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 45’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,593 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir çocuk sayısı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 45. Kişisel Tercihler2’in Çocuk Sayısına Göre Karşılaştırılması

	Çocuk Sayısı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler2	Çocuksuz	76	94,08	Ki-Kare	1,900
	1 Çocuk	49	104,35	df	3
	2 Çocuk	66	104,98	Anlamlılık (p)	,593
	2’den fazla Çocuk	10	110,90		
	Total	201			

4.5.9. Cam Tavan Sendromu Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar1 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 46’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,237 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde her bir görev unvanı grubundaki çalışanların cam tavan sendromunun kalıplaşmış önyargılar1 boyutundaki ifadelere verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 46. Kalıplaşmış Önyargılar1’in Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar1	VHKİ	25	114,92	Ki-Kare	6,792
	Bilgisayar İşletmeni	3	92,50	df	5
	Şef	25	86,40	Anlamlılık (p)	,237
	Kariyer Uzmanı	27	112,65		
	Kariyer Uzman Yard.	22	81,50		
	Diğer Uzman	99	102,59		
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 47’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,814 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mesleki ayrımcılık yapıldığı yönündeki algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 47. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mesleki Ayrımcılık	VHKİ	25	100,08	Ki-Kare	2,248
	Bilgisayar İşletmeni	3	125,67	df	5
	Şef	25	89,60	Anlamlılık (p)	,814
	Kariyer Uzmanı	27	99,28		
	Kariyer Uzman Yard.	22	95,80		
	Diğer Uzman	99	104,99		
	Total	201			

Katılımcıların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 48’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,280 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 48. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
İletişim Ağlarına Katılmama	VHKİ	25	86,42	Ki-Kare	6,279
	Bilgisayar İşletmeni	3	99,33	df	5
	Şef	25	83,84	Anlamlılık (p)	,280
	Kariyer Uzmanı	27	112,24		
	Kariyer Uzman Yard.	22	113,82		
	Diğer Uzman	99	103,15		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 49’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,635 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Tablo 49. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme1	VHKİ	25	96,30	Ki-Kare	3,426
	Bilgisayar İşletmeni	3	145,50	df	5
	Şef	25	101,36	Anlamlılık (p)	,635
	Kariyer Uzmanı	27	89,76		
	Kariyer Uzman Yard.	22	98,02		
	Diğer Uzman	99	104,47		
	Total	201			

Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Katılımcıların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 50’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,143 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 50. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Görev Unvanına Göre

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Örgüt Kültürü ve Politikası	VHKİ	25	91,24	Ki-Kare	8,246
	Bilgisayar İşletmeni	3	95,00	df	5
	Şef	25	85,70	Anlamlılık (p)	,143
	Kariyer Uzmanı	27	125,04		
	Kariyer Uzman Yard.	22	89,45		
	Diğer Uzman	99	103,52		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 51’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,057 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 51. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme2	VHKİ	25	95,30	Ki-Kare	10,741
	Bilgisayar İşletmeni	3	87,67	df	5
	Şef	25	104,72	Anlamlılık (p)	,057
	Kariyer Uzmanı	27	132,28		
	Kariyer Uzman Yard.	22	83,95		
	Diğer Uzman	99	97,16		
	Total	201			

Katılımcıların mentor eksikliği ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 52’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,174 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mentor eksikliği ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 52. Mentor Eksikliği Algılarının Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mentor Eksikliği	VHKİ	25	96,22	Ki-Kare	7,690
	Bilgisayar İşletmeni	3	130,67	df	5
	Şef	25	110,00	Anlamlılık (p)	,174
	Kariyer Uzmanı	27	124,02		
	Kariyer Uzman Yard.	22	94,70		
	Diğer Uzman	99	94,16		
	Total	201			

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar2 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 53’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,336 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde her bir görev unvanı grubundaki çalışanların, cam tavan sendromunun kalıplaşmış önyargılar2 boyutundaki ifadelerle verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 53. Kalıplaşmış nyargılar'ın Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar2	VHKİ	25	101,24	Ki-Kare	5,702
	Bilgisayar İşletmeni	3	126,33	df	5
	Şef	25	90,58	Anlamlılık (p)	,336
	Kariyer Uzmanı	27	121,83		
	Kariyer Uzman Yard.	22	105,39		
	Diğer Uzman	99	96,15		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 54'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,867 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 54. Kişisel Tercihler1'in Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler1	VHKİ	25	103,52	Ki-Kare	1,872
	Bilgisayar	3	81,50	df	5
	Şef	25	91,78	Anlamlılık (p)	,867
	Kariyer Uzmanı	27	96,54		
	Kariyer Uzman	22	110,93		
	Diğer Uzman	99	102,29		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 55'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,233 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir görev unvanı grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 55. Kişisel Tercihler2'in Görev Unvanına Göre Karşılaştırılması

	Görev Unvanı	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler2	VHKİ	25	97,06	Ki-Kare	6,831
	Bilgisayar	3	88,17	df	5
	Şef	25	105,54	Anlamlılık (p)	,233
	Kariyer Uzmanı	27	126,09		
	Kariyer Uzman	22	91,61		
	Diğer Uzman	99	96,48		
	Total	201			

4.5.10. Cam Tavan Sendromu Algılarının Mesleki Deneyim Bakımından Karşılaştırılması

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar1 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 56'da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,432 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde her bir mesleki deneyim grubunun yanıtlarının sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar1 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 56. Kalıplaşmış Önyargılar1'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar1	1 yıldan az	6	79,17	Ki-Kare	3,814
	1-5 yıl	61	94,58	df	4
	6-12 yıl	42	109,65	Anlamlılık (p)	,432
	13-20 yıl	37	110,70		
	21 yıl ve üzeri	55	97,36		
	Total	201			

Katılımcıların mesleki ayrımcılık ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 57'de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,335 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mesleki ayrımcılık yapıldığı yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 57. Mesleki Ayrımcılık Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mesleki Ayrımcılık	1 yıldan az	6	125,58	Ki-Kare	4,566
	1-5 yıl	61	104,11	df	4
	6-12 yıl	42	107,76	Anlamlılık (p)	,335
	13-20 yıl	37	102,85		
	21 yıl ve üzeri	55	88,45		
	Total	201			

Katılımcıların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 58’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,548 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların iletişim ağlarına katılmadıkları yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 58. İletişim Ağlarına Katılmama Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
İletişim Ağlarına Katılmama	1 yıldan az	6	116,83	Ki-Kare	3,057
	1-5 yıl	61	108,48	df	4
	6-12 yıl	42	101,63	Anlamlılık (p)	,548
	13-20 yıl	37	99,24		
	21 yıl ve üzeri	55	91,68		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 59’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,554 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme1 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 59. Çoklu Rol Üstlenme1 Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme1	1 yıldan az	6	113,42	Ki-Kare	3,022
	1-5 yıl	61	107,25	df	4
	6-12 yıl	42	88,81	Anlamlılık (p)	,554
	13-20 yıl	37	99,12		
	21 yıl ve üzeri	55	103,29		
	Total	201			

Katılımcıların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 60’da gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,168 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların örgüt kültürü ve politikası ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 60. Örgüt Kültürü ve Politikası ile İlgili Algıların Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Örgüt Kültürü ve Politikası	1 yıldan az	6	130,25	Ki-Kare	6,451
	1-5 yıl	61	90,43	df	4
	6-12 yıl	42	102,77	Anlamlılık (p)	,168
	13-20 yıl	37	116,47		
	21 yıl ve üzeri	55	97,77		
	Total	201			

Katılımcıların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 61’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,336 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların çoklu rol üstlenme2 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 61. Çoklu Rol Üstlenme2 Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Çoklu Rol Üstlenme2	1 yıldan az	6	107,08	Ki-Kare	4,559
	1-5 yıl	61	89,30	df	4
	6-12 yıl	42	98,94	Anlamlılık (p)	,336
	13-20 yıl	37	107,59		
	21 yıl ve üzeri	55	110,45		
	Total	201			

Katılımcıların mentor eksikliği ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 62’de gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,576 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu sonuca göre; *çalışanların mentor eksikliği ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 62. Mentor Eksikliği Algılarının Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Mentor Eksikliği	1 yıldan az	6	67,58	Ki-Kare	2,893
	1-5 yıl	61	98,80	df	4
	6-12 yıl	42	102,32	Anlamlılık (p)	,576
	13-20 yıl	37	99,11		
	21 yıl ve üzeri	55	107,35		
	Total	201			

Katılımcıların Kalıplaşmış Önyargılar2 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 63’te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,374 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde her bir mesleki deneyim grubunun yanıtlarının sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın düzeyde olduğu görülmüştür. Bu sonuca göre; *çalışanların kalıplaşmış önyargılar2 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 63. Kalıplaşmış Önyargılar2'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kalıplaşmış Önyargılar2	1 yıldan az	6	130,83	Ki-Kare	4,242
	1-5 yıl	61	100,39	df	4
	6-12 yıl	42	96,86	Anlamlılık (p)	,374
	13-20 yıl	37	112,81		
	21 yıl ve üzeri	55	93,65		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 64'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,888 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin üzerindedir. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde de her bir mesleki deneyim grubunun sıra ortalaması değerlerinin birbirine yakın olduğu görülmektedir.

Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler1 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunmadığı* sonucuna varılmıştır.

Tablo 64. Kişisel Tercihler1'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler1	1 yıldan az	6	110,42	Ki-Kare	1,136
	1-5 yıl	61	101,61	df	4
	6-12 yıl	42	104,56	Anlamlılık (p)	,888
	13-20 yıl	37	104,18		
	21 yıl ve üzeri	55	94,45		
	Total	201			

Katılımcıların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından farklılık olup olmadığı Tablo 65'te gösterilmiştir. Anlamlılık (p) değeri ,011 çıkmıştır ve bu değer, istatistiksel anlamlılık değeri olan ,05 değerinin altındadır. Sıra ortalaması değerleri incelendiğinde 13-20yıl deneyime sahip kadın çalışanların kişisel tercihler2 algısı ile ilgili ifadelere verdikleri yanıtların sıra ortalaması değerinin diğer mesleki deneyim gruplarından daha yüksek düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer bir deyişle; kişisel tercihler2 konusunda en güçlü algılara 13-20 yıl mesleki deneyim sahibi kadın çalışanlar sahiptir. Bu sonuca göre; *çalışanların kişisel tercihler2 ile ilgili algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı bir farklılık bulunduğu* sonucuna varılmıştır.

Tablo 65. Kişisel Tercihler2'in Mesleki Deneyime Göre Karşılaştırılması

	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalaması	Test İstatistiği	
Kişisel Tercihler2	1 yıldan az	6	55,25	Ki-Kare	13,117
	1-5 yıl	61	101,46	df	4
	6-12 yıl	42	112,87	Anlamlılık (p)	,011
	13-20 yıl	37	117,85		
	21 yıl ve üzeri	55	85,08		
	Total	201			

Yukarıdaki analiz sonuçlarına göre;

H1: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H1a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H1g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1ı: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H1i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) Yaş Gruplarına Göre anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H2a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) eğitim düzeyleri bakımından

anlamli farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H2b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H2j: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) eğitim düzeyleri bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında medeni durumları bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır.

H3a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) medeni durumları bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H3b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında medeni durumları bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında medeni durumları bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında medeni durumları bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında medeni durumları bakımından anlamli farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında medeni durumları

bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H3ı: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H3i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H4a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H4b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılamadıkları yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H4d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

H4ı: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H4i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında görev unvanları bakımından anlamlı

farklılıklar bulunmaktadır.

H5a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H5j: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) görev unvanları bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6: Çalışanların Cam Tavan Sendromu algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır.

H6a: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (1) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6b: Çalışanların Mesleki Ayrımcılık algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6c: Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6d: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (1) algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6e: Çalışanların Örgüt Kültürü ve Politikaları ile ilgili algılarında mesleki

deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6f: Çalışanların Çoklu Rol Üstlenme (2) algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6g: Çalışanların Mentor Eksikliği olduğu yönündeki algılarında mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6h: Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında (2) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (1) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. RED

H6i: Çalışanların Kişisel Tercihlerinde (2) mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunmaktadır. KABUL

SONUÇ VE ÖNERİLER

Cam tavan kavramı, kadınların ilerlemelerini engelleyen görünmeyen engelleri tanımlamak için kullanılan bir kavramdır.

Bu araştırmada, kadın çalışanların cam tavan sendromu ile ilgili algıları incelenmiş ve demografik özellikleri bakımından algılarında farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; araştırmaya katılan 201 kadın çalışanın Cam Tavan Sendromunu tanımlayan 37 ifadenin herbirine verdikleri yanıtların ortalaması çoğunlukla 2,5-3,5 aralığında çıkmıştır. Bu sonuçlar, katılımcıların cam tavan sendromu yaşadıkları yönünde büyük ölçüde “kararsız” olduklarını göstermektedir. Demografik özelliklere göre yapılan karşılaştırmalara göre;

- Çalışanların çoklu rol üstlenme algılarında yaş grupları bakımından anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. 51 yaş üzeri yaş grubundaki kadın çalışanlar diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde Cam Tavan Sendromu yaşamaktadırlar. “Benim yerim eşimin yanındır”, “Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir” ve “Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum” şeklindeki ifadelerle diğer yaş gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde katıldıklarını belirten çalışan grubu 51 ve üzeri yaş grubundaki çalışanlardır. Bu sonucun muhtemel nedeni 51 ve üzeri yaş grubundaki çalışanların “aile üyesi, eş, anne” olma görev ve

düşüncelerinin daha ağır basması ve artık çalıştıkları kurumda yaşları nedeniyle terfi etme fırsatlarının olamayacağı, bu yönde bir beklentilerinin kalmamış olmasıdır.

- Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında eğitim düzeyleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Lise mezunu çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde Cam Tavan Sendromu yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Cam Tavan Sendromunun alt boyutlarından biri olan kalıplaşmış önyargıları temsil eden “Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur”, “Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim”, “Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum”, “İş hayatının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremiyorum.”, “Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam”, “Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum” gibi ifadelerle lise mezunu çalışanlar büyük ölçüde katıldıklarını ifade etmişlerdir. Bu sonucun muhtemel nedeni lise mezunu çalışanların kariyer beklentilerinin ve terfi etme imkanlarının diğer eğitim düzeylerindeki çalışanlara kıyasla çok daha düşük düzeyde olmasıdır. Bu durumda cam tavan sendromu yaşamaları kaçınılmazdır.

- Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. Boşanmış çalışanlar diğer medeni durum gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kalıplaşmış önyargılara sahiptirler.

- Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında medeni durumları bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. Bekar çalışanlar diğer medeni durum gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kalıplaşmış önyargılara sahiptirler. Bu çalışanlar uzun mesai saatlerini ve mesai saatleri dışında çalışmayı sevmediklerini ifade etmişlerdir.

- Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. İki'den fazla çocuk sahibi olan çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde kalıplaşmış önyargılara sahiptirler.

- Çalışanların İletişim Ağlarına Katılmadıkları yönündeki algılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu tespit edilmiştir. İki'den fazla çocuk sahibi olan çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla, iletişim ağlarına katılmadıkları yönünde daha güçlü algılara sahiptirler. Diğer bir deyişle; daha fazla cam tavan sendromu yaşamaktadırlar.

- Çalışanların Kalıplaşmış Önyargılarında çocuk sayıları bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu belirlenmiştir. İki'den fazla çocuk sahibi olan çalışanlar diğer çalışanlara kıyasla daha fazla kalıplaşmış önyargılara sahiptirler. Daha güçlü cam tavan sendromu yaşamaktadırlar.

- Çalışanların Kişisel Tercihlerinde mesleki deneyimleri bakımından anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmüştür. 13-20 yıl arası mesleki deneyime sahip çalışanlar diğer deneyim gruplarındaki çalışanlara kıyasla daha yüksek düzeyde cam tavan sendromu yaşamaktadırlar. Bu deneyim grubundaki çalışanlar “İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım” ve “Çalışma yaşamımda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum” şeklindeki ifadelerle genel olarak katıldıklarını ifade etmişlerdir. Özetle; bu deneyim grubundaki çalışanlar yönetici olmayı tercih etmediklerini ifade etmişlerdir.

Tez çalışmasının ana başlığını ve asıl inceleme konusunu oluşturan “Görev Ünvanları Bakımından Cam Tavan Sendromu Algıları” incelendiğinde; çalışanların Cam tavan Sendromu Algılarının görev ünvanları bakımından farklılık göstermediği sonucuna varılmıştır. Kadın ekonomik özgürlüğünü kazanmış ve yasal olarak desteklenmiş olmasına rağmen görünmeyen cam tavan engeline maruz kalmaktadır.

Çalışan kadın sayısının artmasına rağmen, kadınlar iş yaşamında geleneksel rolünü sürdürmektedir. Araştırmamıza konu olan Kariyer Meslek ve Diğer Meslekler de kadın çalışanların Cam Tavan Sendromu engeline hangisinin daha fazla maruz kaldığıdır. Araştırma sonucunda iki meslek grubunun da cam tavana maruz kaldığını görmekteyiz. Araştırmada kadınların nitelikli personel olmaları halinde de cam tavanın varlığını kanıtlayan bulgular elde edilmiştir.

Görev ünvanları bakımından katılımcıların büyük bir çoğunluğunun kariyer meslek sahibi olmasına rağmen hayatlarında önceliklerinin kariyer olmadığını ve yönetici olmayı tercih etmedikleri görülmektedir. İş ve aile arasında kalan kadın çalışan, toplum baskısı ve önyargılardan etkilenmekte, iletişim ağlarına katılamamakta, mesleki ayrımcılıkla karşı karşıya kalmakta ve kendisine destek olacak mentordan faydalanamamaktadır.

Erkek egemen, aile kültür yapımız da kadınların, çalışma ortamlarında görev ünvanları ne olursa olsun kendilerini çaresiz hissedip mücadele etmekten vazgeçtiği algısını görmekteyiz.

Kadınlar her türlü iletişim ağına dahil edilmeli, gerekiyorsa cesaretlendirilmelidirler.

Devlet kurumları, sivil toplum kuruluşları, üniversiteler, sendikalar çalışma hayatında kadın sorunlarını çözmek için birlikte mücadele etmelidirler.

Kadın çalışanlara kariyer geliştirme programları düzenlenmeli ve bilgilendirilmelidirler.

Hizmet içi ve hizmet dışı eğitim programlarıyla desteklenmelidir.Yöneticiler kadın çalışanlara mentor desteği sağlamalıdır.

Kadınlar çalışma hayatında önyargılardan ve toplum baskısından etkilenmemelidir.

Kadının kendi gücünün farkına varması engellerle mücadele etmekte başarılı olacaktır.

Engellerle karşılaştığında güçlü ve azimli olmalı motivasyonunu yüksek tutmalıdır.

Bu araştırmanın sonuçları, ankete katılan kadın memurların cevapları ve uygulanan anketin uygulama zamanıyla sınırlı olacağı unutulmamalıdır. Bu bulgular ve sonuçların genellenebilmesi için konuyla ilgili daha geniş çaplı ve bir çok araştırmanın yapılması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

ACAR,Feride;ARINER,Hakkı Onur: “Kadınların İnsan Hakları ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği” İnsan Hakları Eğitimine Destek Projesi, Ankara, İçişleri Bakanlığı Yayını,2009,s.18

AKDÖL,Buket: “Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık”, Basılmamış Yüksek lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2009

AKTAŞ,Yaşare: “Çalışan Anne ve Cocuğu”, Yaşadıkça Eğitim Dergisi,S.36,1994,s.7

ALBAYRAK,Süha Oğuz:Kariyer Uzmanlık Sistemi, Ankara, TODAİE Yayını,2016,s.73

ALBAYRAK,Süha Oğuz: Kariyer Uzmanlık Sistemi, Ankara, TODAİE Yayını,2016,s.90

ALBAYRAK,Süha Oğuz: Kariyer Uzmanlık Sistemi, Ankara, TODAİE Yayını,2016,s.114

ALBAYRAK,Süha Oğuz: Kariyer Uzmanlık Sistemi, Ankara, TODAİE Yayını,2016,s.213-214

ANAFARTA,Nilgün; FUNDA,Sarvan; NURAY Yapıcı: ”Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı” Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi, s.15, 2008, s.114

ANAYASA 10. MAD.(1982).T.C. Resmi Gazete, sayı 17863, 9.11.1982 <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 23 Nisan 2017

ANAYASA 41.MAD. T.C. Resmi Gazete,(Değişik 3.10.2001, sayı 4709) <https://www.tbmm.gov.tr/anayasa/anayasa82.htm>, 23 Nisan 2017

ATAAY,Aylin: “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara, TODAİ Yayını, No:285,1998,s.247

ATAAY,Aylin: “Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri”, 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Ankara, TODAİ Yayını, No:285, 1998, s.245

AYTAÇ,Serpil:Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamında Yeri, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları, 2001, s.70.

AYTAÇ,Serpil:Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri, Bursa, Ezgi Kitabevi Yayınları,2001, s.7

BARUTÇUGİL,İsmet:İş Hayatında Kadın Yönetici, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002, s.43

BARUTÇUGİL,İsmet:İş Hayatında Kadın Yönetici, İstanbul, Kariyer Yayınları, 2002, .259

BAYRAK,Sabahat;YÜCEL,Atilla: “Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu?”, 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, 25-27 Mayıs 2000.

BELET,Nuran: “Kriz Olgusunun Kadına Yönelik Algıya ve Kadın İşgücüne Etkisi”, Gazi Üniversitesi İİBF Dergisi, C.15, S.1, 2013, s.28

BİRLEŞMİŞ MİLLETLER KADIN BİRİMİ:
<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/kaynak/ulusarasi-belgelerkuruluslar/uluslararası-kuruluslar/birlesmis-milletler> 23 Nisan 2017)

CEYLAN,Canan:”Mentorlük İlişkilerinde Farklı Bir Yaklaşım”(çevrimiçi)
<http://www.isguc.org/?avc=arc&view.php&ex=218&pg=m> 26 Nisan 2016

ÇAKICI,Ayşehan: “Mersin’deki Kadın Girişimcilerin İş Kurma Öyküsü ve İş Kuracak Kadınlara Önerileri”, 11. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı, Afyon, Uyum Ajans, 2003, s.72

ÇAKIR,Mehmet Ali:Meslek Seçimi Mesleki Karar ve Mesleki Kararsızlık, Ankara, Anı Yayıncılık, 2011, s.1

DOĞRU,Aydın;” Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş tatminine Etkisi”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.70

DOĞRU,Aydın;” Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş tatminine Etkisi”, Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Kütahya, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2010, s.48-50

DÖKMEN,Zehra :Toplumsal Cinsiyet, Sistem Yayıncılık, 2004, s.6-16

DÜNDAR,Gönen: İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul, Beta Yayıncılık, 2013, s.268

ECEVİT,Yıldız: “Çalışma Hayatında Kadınlar”, Tes-İş Dergisi, Ankara, Mart sayısı, 2005, s.32

ECEVİT,Yıldız: “Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?” Cumhuriyet Üniversitesi Tıp Fakültesi Dergisi ,S.25, 2003, s.83

GÖKKAYA,V.Bilican: “Ahtapot Kadınlar: Aile Ve İş Yaşamı Kısılacındaki Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar”, 2015, s.238

GÜNŞOY,Güler;ÖZSOY,Ceyda: Finans Politik & Ekonomik Yorumlar, C.49, S.568, 2012, s21.

GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINA KATILIM Çalışmaları (İnternet <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 20 Nisan 2017)

İŞ Kanunu: 2003, Resmi Gazete, sayı 25134, 22/5/2003.

KADIN STATÜSÜ (çevrimiçi)

<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>. 15 Ocak 2017

KALKANDELEN,A.Hayrettin: İşletmelerde ve Kamu Kuruluşlarında Norm Kadro ve Reorganizasyon, Ankara, TODAİE Yayını, 1976, s.32

KARCIOĞLU,Fatih;LEBLEBİCİ,Yeliz: ”Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri”, Erzurum, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi, C.28, S.4, 2014, s.5.

KIZILGÖL,Özlem; “Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz”, Doğu Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.13, S.1, 2012, s.92

KORKMAZ,Adem; Korkut,Gülsüm: “Türkiye'de Kadının İşgücüne Katılımının Belirleyicileri”, Süleyman Demirel Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.17, S.2, 2012,s.45-46

KUZGUN,Yıldız: Meslek Danışmanlığı, Ankara, Nobel Yayınevi, 2002 ,s.32

KUZGUN,Yıldız:Meslek Danışmanlığı Kuramlar Uygulamalar, Ankara, Nobel Yayınevi, 2000, s.25

MEDENİ Kanun: 2001, Resmi Gazete, 24607, 22/11/2001

MIHÇIOĞLU,Cemal:Amerika Birleşik Devletlerinde Kadroların Sınıflandırması, Ankara, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayınları, 1958 ,s.6

ÖZER,Sinem:Cam Tavan Üstünde Dans, İstanbul, Optimist Yayınları, 2006, s.89.

PARLAKTUNA,İnci:” Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Meslekî Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.10 ,S.4, 2010, s.1217.

PARLAKTUNA,İnci:” Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Meslekî Ayrımcılığın Analizi”, Ege Akademik Bakış Dergisi, C.10, S.4, 2010, s.1222.

SABUNCUOĞLU,Zeyyat:İnsan Kaynakları Yönetimi, Bursa, Alfa Basım Yayım Dağıtım, 2008, s.168

SAYAN,İpek Özkal: “Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı”, Ankara Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi, C:64, S:1, 2009, s.215

SERİNKAN,Celalettin;Kaymakçı,Kezban;Avcık,Cennet;Alişan,Uğur:” Kamu Sektöründe Örgütsel Stres ve Kariyer”, Pamukkale Üniversitesi, Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, C.4, S.1, 2012 ,s.24

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU(çevrimiçi) <http://www.sgk.gen.tr/genel/4a-4b-4c-nedir.html>16 Ocak 2017

TAN,Hasan: Psikolojik Danışma ve Rehberlik, İstanbul, M.E.Basımevi, 2000, s.20.

TOKOL,Aysen:Dünyada Kadın İş Gücü, Bursa, Tisk yayınları, 1999, s.19

TÜRK MEDENİ KANUNU <http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> 20 Nisan 2017)

TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU(çevrimiçi) www.tuik.gov.tr file:///C:/Users/win7/Downloads/İstatistiklerle_Kadın_07.03.2017.pdf (15 Mart 2017)

ULUSAL MESLEK STANDARDI (Çevrimiçi) <http://www.myk.gov.tr/> 27 Haziran 2016

ULUSLAR ARASI ÇALIŞMA ÖRGÜTÜ(çevrimiçi) http://www.ilo.org/ankara/news/WCMS_458132/lang--tr/index.htm ,15 Mart 2017

YEŞİLYAPRAK,Binnur: Eğitimde Rehberlik Hizmetleri, Ankara, Nobel Yayınevi, 2010, s.35.

YEŞİLYAPRAK,Binnur:Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığı, Ankara, Pegem Akademi, 2012, s.455

YILDIRM,Kemal;DOĞRUL,Günsel: “Türkiye’de Kentsel Alanlarda Yaşayan Kadınların İşgücüne Katılmama Kararlarının Olası Belirleyicileri”, Anadolu Üniversitesi, İİBF Dergisi, C.8, S.1, 2008, s.242

EKLER

EK 1: ANKET FORMU

EK-1 CAM TAVAN SENDROMU ARAŞTIRMASI

Bu anket kariyer gelişimi engellerinden olan cam tavan sendromu algılamalarını belirlemek amacıyla yapılmaktadır.

Araştırmada elde edilecek bilgiler sadece istatistiksel amaçla kullanılacağı için son derece gizlidir. Herhangi bir şekilde delil olarak kullanılamaz.

Lütfen soruları tam olarak okuduktan sonra kendinize en uygun olan cevabı işaretleyiniz.

Fatma ÇETİN
Ufuk Üniversitesi
Yüksek Lisans Öğrencisi

1-Yaşınız:

1. 20-25
2. 26-31
3. 32-37
4. 38-43
- 5- 44-50
- 6- 51 ve üzeri

2-Eğitim durumunuz?

1. İlköğretim
2. Lise
3. Üniversite
4. Yüksek Lisans
5. Doktora

3-Medeni durumunuz?

1. Evli
2. Bekar
3. Boşanmış

4-Çocuk sayınız?

1. Yok
2. 1 çocuk
3. 2 çocuk
4. Çocuk

5- Görev unvanınız nedir?

1. V.H.K.İ.
2. Bilgisayar İşletmeni
3. Şef
4. Kariyer Uzmanı
5. Kariyer Uzman Yardımcısı
6. Daire Başkanı
7. Diğer Uzman

6-Kaç senedir memur olarak çalışıyorsunuz?

1. 1 yıldan az
2. 1 – 5 yıl
3. 6 – 12 yıl
4. 13 – 20 yıl
5. 21 yıl ve üzeri



Aşağıda yer alan ifadelere katılma derecenizi, katılma düzeyinize göre (X) işareti koyarak belirtiniz.

		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
MEVCUT ÇALIŞMA ORTAMINIZI VE YÖNETİCİLERİNİZİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURARAK CEVAPLAYINIZ.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1.	Benim yerim eşimin yanındır.					
2.	Benim için birinci öncelik çocuğumla ilgilenmektir.					
3.	Ailemde erkeklerden daha fazla sorumluluk üstleniyorum.					
4.	Akademik hayatım iyi bir eş olmamı engelliyor.					
5.	Akademik hayatım iyi bir anne olmamı engelliyor.					
6.	Benim için birinci öncelik akademik kariyerdir.					
7.	Evliliğin akademik çalışmalarımı aksatacağımı (aksattığımı) düşünüyorum.					
8.	İş hayatımda yönetmekten çok yönetilmekten hoşlanırım.					
9.	Akademik yaşamda üst düzey yönetici olarak görev yapmamın cinsel kişiliğimi olumsuz etkileyeceğini düşünüyorum.					
10.	Kariyer hedefimi gerçekleştirmek için belirli bir plana sahibim.					
11.	Başarılı bir yönetici olmak için gerekli yeteneğe sahibim.					
12.	Başarılı bir yönetici olmak için yeterli zamana sahibim.					
13.	Kadınlar, ders seçme, akademik yükselme gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.					
14.	Akademik yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.					
15.	Ders dağılımı konusunda cinsel ayrımcılığa maruz kalıyorum.					
16.	Üst düzey yöneticilik için erkeklere daha çok fırsat veriliyor.					
17.	İş yerim erkeklerin kurallarıyla yönetiliyor.					
18.	İş yerimde kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlemesi yapılıyor.					
19.	Erkek yöneticilerle daha rahat iletişim kuruyorum.					
20.	Erkek akademisyenler sosyal hayatlarındaki ikili ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırmacı davranışta bulunuyorlar.					
21.	Erkeklerin baskın olduğu iletişim ağlarına girmekte zorlanıyorum.					

	MEVCUT ÇALIŞMA ORTAMINIZI VE YÖNETİCİLERİNİZİ GÖZ ÖNÜNDE BULUNDURARAK CEVAPLAYINIZ.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
22.	Bana rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yok.					
23.	Mentorluk ilişkisinden yeterince yararlanamıyorum. (Mentorluk: Danışmanlık, koçluk)					
24.	Ailem beni, kadınlara uygun olduğunu düşündükleri mesleğe yönlendirdi.					
25.	İş yerimdeki görev dağılımını kadın ve erkek için farklılık gösteriyor.					
26.	Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha çok çalışmam gerekiyor.					
27.	Mesleğimde ilerlemek için erkeklere göre daha uzun süre beklemem gerekiyor.					
28.	Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kritik görevlerde yeterince yer alamıyorum.					
29.	Üst düzey yönetici pozisyonuna erkekler daha uygundur.					
30.	Kariyerime erkekler kadar bağlı değilim.					
31.	Hızlı ve mantıksal kararlar alamıyorum.					
32.	İş hayatının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremiyorum.					
33.	Erkeklere göre daha duygusal olduğum için üst düzey yöneticilikte başarılı olamam.					
34.	Uzun çalışma saatlerini sevmiyorum.					
35.	Mesai saatleri dışında çalışmayı sevmiyorum.					
36.	Çalıştığım şehri ve ülkeyi değiştirmek istemiyorum.					
37.	Kadın yöneticilerin yönetim konusunda adil davranmayacağını düşünüyorum.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı Soyadı :Fatma ÇETİN
Doğum Yeri ve Tarihi : Adıyaman,07.09.1982

Eğitim Durumu

Lisans Öğrenimi : Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü
Bildiği Yabancı Diller : İngilizce,Arapça

İş Deneyimi

Stajlar : Swist Estetik
Projeler : Takma Saçlar,Sendikalar
Çalıştığı Kurumlar : Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik Bürosu
Taç Kuaför

İletişim

E-Posta Adresi : nurhanfatma82@gmail.com
Tarih : 09.06.2017