

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN CAM TAVAN
ALGISI İLE İLİŞKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Nurcan YILMAZ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Lale ORAL ATAÇ

MANİSA-2019

**T.C.
MANİSA CELAL BAYAR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÖNETİM VE ORGANİZASYON PROGRAMI**

**KARİYER UYUM YETENEKLERİNİN CAM TAVAN
ALGISI İLE İLİŞKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR
ARAŞTIRMA**

Nurcan YILMAZ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Lale ORAL ATAÇ

MANİSA-2019

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI

Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü 11/06/2019 tarih ve 19/Ek15 sayılı toplantısında oluşturulan jürimiz tarafından Manisa Celal Bayar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği'nin 9. Maddesi gereğince Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Nurcan YILMAZ'ın **"Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cam Tavan Algısı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma"** konulu tezi incelenmiş ve aday 28/06/2019 tarihinde saat 11:00'da jüri önünde tez savunmasına alınmıştır.

Adayın kişisel çalışmaya dayanan tezini savunmasından sonra **90.** dakikalık süre içinde gerek tez konusu, gerekse tezin dayanağı olan anabilim dallarından jüri üyelerine sorulan sorulara verdiği cevaplar değerlendirilerek tezin,

BAŞARILI olduğuna

OY BİRLİĞİ

DÜZELTME yapılmasına

OY ÇOKLUĞU

RED edilmesine

ile karar verilmiştir.

BAŞKAN

Prof. Dr. Sevinç KÖSE
[Signature]

ÜYE

Prof. Dr. İsmail NARDAÇI
[Signature]

ÜYE

Dr. Öğr. Üyesi Lale DURAL ARAS
[Signature]

Evet

Hayır

Tez, burs, ödül veya Teşvik programına (Tüba, Fullbright vb.) aday olabilir.

Tez, mutlaka basılmalıdır.

Tez, mevcut haliyle basılmalıdır.

Tez, gözden geçirildikten sonra basılmalıdır.

Tez, basımı gereksizdir.

* Bu halde adaya 3 ay süre verilir. İkinci tez savunma sınavında da başarısız olan öğrencinin Enstitü ile ilişkisi kesilir.

** Bu halde adayın Enstitü ile ilişkisi kesilir.

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cam Tavan Algısı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma” adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin bibliyografyada gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

28/06/2019

Nurcan YILMAZ

İmza

ÖZET

KARIYER UYUM YETENEKLERİNİN CAM TAVAN ALGISI İLE İLİŞKİSİ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

21. yüzyılda yaşanan küreselleşme, sanayileşme ve hızlı teknolojik gelişmeler sonucunda kadınlar çalışma hayatında özellikle hizmet sektöründe daha fazla yer almaya başlamıştır. Ancak kadınların daha çok düşük ücretli ve alt kadrolarda yoğunlaştığı ve üst düzey yönetim kadrolarında yeterli oranda temsile sahip olmadıkları görülmüştür. Bu durum kadınların çalışma hayatındaki başarılarına bakılmaksızın üst düzey yönetim kadrolarından uzaklaştıran, açıkça görünmeyen fakat varlığını hissettiren, yazında “cam tavan” olarak adlandırılan engeller ile karşılaştıklarını göstermektedir.

Ayrıca bu gelişmeler sonrasında yoğun rekabetin yaşandığı iş hayatında bireyin kariyer hedeflerine ulaşmasında, kariyer fırsatlarını fark etmenin, tehditlere karşı hazırlıklı olmanın, gelişime ve değişime açık olmanın ve kariyer uyum yeteneklerine sahip olmanın önemi giderek artmaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de faaliyet gösteren devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algıları arasındaki ilişkiyi anlamaktır. Nicel yöntemle uygun şekilde tasarlanmış olan araştırmada, 210 kadın akademisyenden oluşan örneklem üzerinden anket tekniği ile veri toplanmıştır. IBM SPSS ve AMOS paket programları kullanılarak istatistiksel analize tabi tutulan veriler için geçerlilik ve güvenirlik analizi, korelasyon ve regresyon analizi ile hipotez testleri yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, akademisyenlerin kariyer uyum yeteneklerinin tüm alt boyutları (kaygı, kontrol, merak ve güven) ile cam tavan algısının dayanıklılık boyutu arasında anlamlı ve pozitif yönde, kontrol ve güven alt boyutları ile cam tavan algısının vazgeçme boyutu arasında anlamlı ve negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca kariyer uyum yeteneklerinin, cam tavan algısını açıklamada istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür. Son olarak kariyer uyum yeteneklerinin yaş ve idari göreve sahip olma değişkenlerine göre, cam tavan algısının ise çocuk sahibi olma değişkenine göre anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiştir.

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN CAREER ADAPTATION CAPABILITIES AND GLASS CEILING PERCEPTION: A STUDY ON ACADEMICIANS

As a result of globalization, industrialization, and rapid technological developments, women have started to play larger roles in work life, particularly in service industry. However, it is observed that women usually operate in inferior and low-wage positions as the equal gender representation is still a significant issue. This situation shows that women have to deal with a set of career obstacles, called “the glass ceiling” in literature, which hinders women’s career advancement in superior positions regardless of their achievement and makes its presence implicitly felt.

In such a work environment where competition remains a strong element the importance of recognizing career advancement opportunities, vigilance against threats, embracing change and progress, and having career adaptability increases.

This study aims at investigating the relationship between women academicians’ career adaptability and their perception of glass ceiling. The study was conducted as quantitative research since the data was collected through a questionnaire from a sampling of 210 women academicians working at state and private universities. The data was statistically analyzed by means of IBM SPSS and AMOS programs and tested through reliability and validity analysis, correlation and regression analysis, and hypothesis tests.

The analyses show that there is a significant positive relationship between all sub-dimensions of career adaptability (concern, control, curiosity, confidence) and the resilience dimension of glass ceiling perception, while there is a significant negative relationship between the sub-dimensions of control and confidence and the sub-dimension of resignation. It is also observed that career adaptability is statistically insignificant in explaining the perception of glass ceiling. Finally, career adaptability differs significantly in terms of age and administrative positions whereas glass ceiling perception differs significantly in terms of parenthood.

TEŞEKKÜR

Çalıőmamın her aşamasında bana destek olan, bilgi ve deneyimleri ile yol gösteren danışman hocam Sayın Dr. Öğretim Üyesi Lale ORAL ATAÇ' a, bilgi ve tecrübesi ile lisansüstü öğrenim hayatımın tüm zorlu aşamalarında maddi manevi her yönden yardımcı olan, kendisini tanımaktan büyük onur duyduğum sevgili hocam Sayın Prof. Dr. Sevinç KÖSE'ye, eğitim ve iş hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen tüm hocalarıma ve iş arkadaşlarıma saygılarımı sunar, katkılarından dolayı teşekkür ederim.

Ayrıca, hayatımda karşıma çıkan bütün zorlukları aőmam için yanımda olan ve her zaman beni maddi ve manevi olarak destekleyen sevgili eşime, anneme ve babama, son olarak kendilerine ayırmam gereken zamandan çalarak bu tezi hazırlamama yardımcı olan ve hayatıma sevgi, neşe ve anlam katan oğlum Baran ve kızım Bade'ye yürekten teşekkür ederim.

Nurcan YILMAZ

Manisa, 2019

İÇİNDEKİLER

TEZ SAVUNMA SINAV TUTANAĞI	Hata! Yer işareti tanımlanmamış.
YEMİN METNİ.....	ii
ÖZET	iii
ABSTRACT	iv
TEŞEKKÜR.....	v
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ.....	x
TABLolar LİSTESİ.....	xi
EKLER LİSTESİ	xiii
GİRİŞ.....	1
BİRİNCİ BÖLÜM.....	3
KARİYER KAVRAMI	3
1. Kariyer Kavramı ve Önemi.....	3
1.1. Kariyer Planlama	4
1.2. Kariyer Geliştirme	5
1.3. Kariyer Uyumu	7
1.4. Kariyer Uyum Yetenekleri ve Boyutları	10
1.4.1. Kaygı.....	10
1.4.2. Kontrol	11
1.4.3. Merak	12
1.4.4. Güven.....	14
İKİNCİ BÖLÜM	16
KARİYER ENGELLERİ VE CAM TAVAN	16
2. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri.....	16
2.1. Türkiye’de Kadın Akademisyen İstihdamı.....	19

2.2.	Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri	22
2.3.	Kariyer Engellerinden Bazıları	23
2.3.1.	Ay ışığı Sorunu	23
2.3.2.	Çift Kariyerli Eşler.....	23
2.3.3.	Çift Kariyerlilik	24
2.3.4.	Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi.....	24
2.3.5.	Kariyer Platosu.....	24
2.3.6.	İşten Çıkarılma	25
2.3.7.	Gözden Düşme	25
2.3.8.	Stres ve Tükenmişlik.....	25
2.3.9.	Engellenme	26
2.4.	Cam Tavan Engeli	26
2.4.1.	Bireysel Faktörler.....	28
2.4.2.	Örgütsel Faktörler.....	29
2.4.3.	Toplumsal Faktörler	31
2.5.	Cam Tavan Algısı ve Boyutları	34
2.5.1.	İnkâr Etme Boyutu.....	35
2.5.2.	Dayanıklılık Boyutu	36
2.5.3.	Vazgeçme Boyutu	36
2.5.4.	Kabullenme Boyutu.....	36
2.6.	Cam Tavanın Sonuçları	37
2.7.	Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler.....	38
2.8.1.	Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi.....	39
2.8.2.	Mentordan Yardım Alma Stratejisi	40
2.8.3.	Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi.....	40
2.8.4.	Yüksek Performans Gösterme Stratejisi.....	41
2.8.5.	Rol Çatışmasını Çözme Stratejileri	41

2.8.6. Örgütsel Stratejiler	42
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	44
ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR	44
3.1 Araştırmanın Amacı	44
3.2 Araştırmanın Önemi	44
3.3 Araştırmanın Metodolojisi	46
3.3.1 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	46
3.3.2 Veri Toplama Araçları ve Süreçleri	47
3.3.3 Araştırmanın Modeli	48
3.3.4 Araştırmada Kullanılan Analizler	50
3.4 Araştırma Hipotezleri	52
3.5 Araştırmanın Bulguları ve Yorumlanması	52
3.5.1. Örneklemin Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular	53
3.5.2. Faktör ve Güvenirlilik Analizlerine İlişkin Bulgular	54
3.5.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Fark Testleri	63
3.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları	79
3.5.5. Regresyon Analizi Bulguları	81
3.5.6. Hipotezlerin Desteklenme Durumu	86
SONUÇ VE ÖNERİLER	87
KAYNAKÇA	92

KISALTMALAR

AB	Avrupa Birliği
Akt.	Aktaran
AMOS	Analysis of Moment Structures
AÖF	Açıköğretim Fakültesi
CPS	Career Pathways Survey
KKTC	Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti
KSGM	Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü
M.Y.O.	Meslek Yüksekokulu
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü
SPSS	Statistical Package for Social Sciences
TDK	Türk Dil Kurumu
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
WEF	Dünya Ekonomik Forumu
yy.	Yüzyıl
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1: Kariyer Gelişim Dönemleri	6
Şekil 2: Cam Tavan Engelleri	28
Şekil 3: Cam Tavanın Üç Boyutlu Sınıflandırılması	33
Şekil 4: Cam Tavanın Sonuçları	38
Şekil 5: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler	39
Şekil 6 : Araştırma Modeli 1 (Korelasyon Analizi).....	49
Şekil 7 : Araştırma Modeli 2 (Regresyon Analizi)	49
Şekil 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli.....	56
Şekil 9: Kariyer Yolları Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli.....	60

TABLolar LİSTESİ

Tablo 1: Türkiye'nin İşgücüne Katılım Oranları (2018).....	18
Tablo 2: Çeşitli Ülkelerin İşgücüne Katılım Oranları (2018)	19
Tablo 3: Yükseköğretimdeki Öğrenci Sayıları	19
Tablo 4: Meslek Yüksekokullarındaki Öğrenci Sayıları.....	19
Tablo 5: Türkiye'de Cinsiyetlere Göre Akademik Kadrolardaki Personel Sayısı.....	20
Tablo 6: Türkiye'de Üniversitelerdeki Kadın Rektör ve Dekan Sayısı	21
Tablo 7: Kariyer Uyum Yetenekleri ile Cam Tavan Algısına Ait Boyutlar ve Soruların Dağılımı.....	48
Tablo 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine Ait Verilerin Dağılımı	51
Tablo 9: Kariyer Yolları Ölçeğine Ait Verilerin Dağılımı.....	51
Tablo 10: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları	53
Tablo 11: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri	55
Tablo 12: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin DFA Sonucu Elde Edilen.....	57
Tablo 13: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	58
Tablo 14: Kariyer Yolları Ölçeğinin DFA Uyum İndeksleri	59
Tablo 15: Kariyer Yolları Ölçeğinin DFA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri.....	61
Tablo 16: Kariyer Yolları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları	62
Tablo 17: Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması	64
Tablo 18: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	65
Tablo 19: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	66
Tablo 20: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması... ..	67
Tablo 21: Katılımcıların Mesleki Deneyimlerine Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	68
Tablo 22: Katılımcıların Unvanlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması	69

Tablo 23: Katılımcıların İdari Görevi Olma Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması ..	70
Tablo 24: Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	72
Tablo 25: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	73
Tablo 26: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	74
Tablo 27: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması	75
Tablo 28: Katılımcıların Mesleki Deneyimlerine Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	76
Tablo 29: Katılımcıların Unvanlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	77
Tablo 30: Katılımcıların Unvanlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması.....	78
Tablo 31: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişki.....	79
Tablo 32: Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 33: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Kaygı Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	82
Tablo 34: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Kontrol Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 35: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Merak Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	83
Tablo 36: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Güven Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları.....	84
Tablo 37: Hipotezlerin Desteklenme Durumu	86

EKLER LİSTESİ

Ek 1: Anket Formu	104
-------------------------	-----



GİRİŞ

21. yüzyılda yaşanan küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmeler, iş dünyasında önemli değişimler yaratmaktadır. Bu değişimler bireylerin iş bulma ve çalışma yöntemlerini önemli düzeyde etkilemekte olup kariyer planlama, kariyer geliştirme kavramlarının önemini arttırmaktadır. Günümüzde, işlerin tanımı giderek belirsiz ve değişebilir hale gelmekte; bu durum, bireylerin kariyer geçişlerinde daha fazla zorluk yaşamalarına neden olmaktadır (Nota, Ginevra, & Soresi, 2012). Yaşanan hızlı değişimlerin sonucunda kariyer kavramı ve kariyer yaklaşımları araştırmacılar tarafından farklı açılardan incelenmeye başlanmıştır. Değişen çalışma biçimlerine bağlı olarak kişiler farklı kariyer yollarını araştırmakta, tek bir alanda ilerleyen kariyer yerine çoklu kariyer yollarını tercih etmektedirler. Esnek olmayan kariyer geliştirme yaklaşımları önemini yitirmekte; değişen iş ortamında bireyler kendilerini keşfedecekleri bir kariyer geliştirme yaklaşımına ihtiyaç duymaktadırlar (McMahom, Watson, & Bimrose, 2012, s. 762; Savickas & Porfeli, 2011, s. 254).

Kariyer gelişimi kavramını aşamalı olarak ele almak yerine, 21. yüzyılda bireysel özellikler açısından kurgulanan kariyer teorilerinin ele alınması gerektiği belirtilmektedir. Buna göre, hızla değişen çevrede, yeni kariyer modelleri işgücü esnekliğini, uyum yeteneklerini ve yaşam boyu öğrenmeyi vurgulamalıdır (Savickas, et al., 2009, s. 240). Bireylerin planladıkları iş hayatına girebilmek , iş hayatında başarılı olabilmek, işle ilgili değişikliklere hazırlıklı olabilmek için kariyer uyum yetenekleri diye nitelendirilen birtakım kritik becerilere sahip olmaları gerekmektedir. Bu beceriler, bireyin gelecekteki değişimlerle başa çıkmasına, yeni iş sorumlulukları ve kariyer engelleri gibi kariyer planlarının değişmesine neden olan öngörülemeyen durumlar karşısında kendini toplayabilmesine yardımcı olacaktır.

Hızla değişen ve artan rekabet ortamında çalışma hayatında ayakta kalabilmek için çalışanların sahip olduğu yetenekleri, karşılıklarına çıkabilecek engelleri aşmak, bireysel hedeflerine ulaşmak ve işletme amaçlarını gerçekleştirmek için kullanmaları gerekmektedir. Bireyin iş hayatında başarılı olabilmesi için, değişikliklere uyum sağlayabilme, empatik iletişim kurabilme, güvenilir doğruları arama, karar verme, öz eleştiri, öz güven, planları uygulayabilme, problem çözme, yaratıcılık, yeniliklere açık olma gibi yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Kişilerin kariyer hedeflerine ulaşmasında bireysel gayretlerinin etkisi, örgütsel

desteklerden çok daha önemlidir. Kariyer planlamasından başlayarak, geliştirilmesi ve sonlandırılmasına kadar geçen birçok aşamada bireyin kariyer yönetimi ile örgütün kariyer yönetimi arasında uyum olması gerekmektedir. Birey kariyerini planlarken, çalışmak istediği alanlarda faaliyet gösteren işletmelerin de örgütsel kariyer planlarını incelemeli ve kariyer planlarıyla uyumlu işletmeleri tercih etmelidir. Yapılan bu incelemeler, bireyin kariyer uyumunu, çalışma performansını ve iş tatminini olumlu yönde etkileyeceği söylenebilir.

Hızla değişen çalışma ortamı, çalışanların kariyer gelişimleri için değişen çevreye duyarlı olmaları ve uyum sağlamaları gerekliliğini ortaya çıkarmıştır. Çalışanlar için iş yaşamında kariyerleri ile ilgili karşılıklarına çıkacak fırsatları fark etmenin, tehditlere karşı hazırlıklı olmanın, gelişime açık ve uyum yeteneklerine sahip olmanın önemi giderek artmaktadır.

Kadınlar üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselirken toplumsal, örgütsel ve bireysel faktörlerden kaynaklanan bir çok engel ile karşı karşıya kalmaktadır. Cam tavan, kadınların yeteneklerine, kişisel özelliklerine, eğitimlerine, işteki başarılarına ve deneyimlerine bakılmaksızın üst düzey yönetim kadrolarında yer almalarını engelleyen, resmi olmayan, görünmeyen fakat varlığı hissedilen ve aşılması zor kariyer engelleri olarak ifade edilmektedir.

Bu çalışmada kariyer uyum yetenekleri ile akademisyenlerin cam tavan algıları arasında ilişki araştırılmaktadır. Ayrıca demografik değişkenler açısından kariyer uyum yeteneklerinin ve cam tavan algılarının farklılık gösterip göstermediği incelenecektir. Birinci bölümde kariyer kavramı, kariyer planlama, kariyer geliştirme, kariyer uyum yetenekleri ve boyutlarına değinilmiştir. İkinci bölümde ise, kariyer engelleri kavramı ve özellikle kadın çalışanların karşılaştığı cam tavan engeli açıklanmaya çalışılmış, cam tavanın nedenleri ve cam tavanı kırmaya yönelik stratejilere değinilmiştir. Üçüncü bölüm olan araştırma kısmında ise Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapmakta olan kadın akademisyenlerin sahip olduğu kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algılarının ilişkisi ve değişkenlerin birbiri üzerindeki etkileri incelenmiş ve araştırma bulgularına yer verilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER KAVRAMI

1. Kariyer Kavramı ve Önemi

Kariyer kelimesinin kökeni, Latince taşıma yolu anlamına gelen ‘*carraria*’ kelimesinden gelmektedir. Kariyer kavramı Türkçeye Fransızca ‘*carriere*’, İngilizce ‘*career*’ kelimelerinden girmiştir ve sözlükte ‘bir meslekte çalışma ile kazanılan uzmanlıktır’ şeklinde tanımlanmıştır. (TDK, 2019). Kariyer sözcüğü, meslek, uzmanlık, diplomatik kariyer, bir meslekte ulaşılması gereken aşamalar, işte ilerleme ve yaşam boyu yapılan işler dizisi olarak algılanmaktadır (Akat & Budak, 1994, s. 408). Arthur ve Lawrence (1984), 16.yüzyıla kadar atların izlediği yol olarak tanımlanan kariyer kavramı, bu yüzyılın sonlarında farklı anlamlar kazanmaya başlamıştır. Kariyer kavramı; “bir iş veya görevin başarılması için durmadan ve hızlı bir biçimde takip edilmesi gereken yol anlamı” kazandığını ifade etmiştir (Aktaran: Otluoğlu, 2014, s. 222). Kariyer kavramı ile ilgili tanımlarda, bireylerin bir işten diğerine geçerek ilerleme kaydettikleri belirtildiğinden, kariyer, kariyer yönetimi, kariyer planlama ve kariyer geliştirme kavramları için en yaygın kullanılan metafor “yol ve yolculuk” metaforudur (Otluoğlu, 2014).

En genel anlamıyla kariyer, bireyin çalışma hayatında herhangi bir işte ilerlemesi sırasında üstlendiği iş rollerinin sıralamasıdır. Günlük hayatta kariyerin ilerleme, iş hayatında başarı elde etme, statü kazanma, iş hayatında üstlenilen roller anlamlara geldiği görülmektedir. Bununla birlikte kariyer sözcüğü, meslek sözcüğünün yerine kullanıldığı görülmektedir. Ancak kariyer kavramı, meslek kavramına göre çok boyutludur ve daha geniş bir açıdan değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bingöl’e (2016) göre kariyer, bireylerin çalışma hayatında işlerini yerine getirirken buldukları pozisyonları ve ilerlemelerini ifade etmektedir (Bingöl, 2016, s. 246). Ertürk’e (2011) göre kariyer, bireyin iş hayatında deneyim kazanarak branşlaşması ve aşamalı olarak ilerlemesidir. Kariyer, bireyin çalışma hayatı boyunca yaptığı işler, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeler sonucunda işle ilgili edinmiş olduğu deneyimlerinden oluşan bir bütündür. Kariyer sadece kişinin sahip olduğu işleri değil, aynı zamanda kendisine sunulan iş rolüne ilişkin beklenti, ihtiyaç, amaç,

duygu, arzu, isteklerine uygun bir eğitim programı ile eğitilmesini de içine alan ilerleme olarak ifade edilir (Ertürk, 2011, s. 202-203).

1.1. Kariyer Planlama

İnsanlar, küçük yaşlardan itibaren gelecekte hangi işle ya da meslekle uğraşacakları ve hayatlarını nasıl şekillendirecekleri konularını düşünmeye başlamaktadırlar. Hangi okullara gidileceği, bu okulların ilerideki meslek seçimlerine ve kariyerlerine ne şekilde etki edeceği, seçecekleri mesleğin gelecekteki hayatlarını nasıl etkileyeceği, mesleki kariyer gelişimi olanakları vb. konular devamlı olarak bireyler ve çevreleri açısından etkileyici olmaktadır. Örgütler de insan kaynaklarının gelişimi açısından bu konulara benzer şekilde sorgulayıcı yaklaşmak ve planlama yaparak çalışanlar ve çalışma pozisyonları hakkında aktif, geleceğe hazırlayan uygulamalar gerçekleştirmek durumundadırlar.

Kariyer planlama, gelecekte arzulanan sonuçlara ulaşılması için kariyer amaçlarının belirlenmesini içerir. Kariyer planlaması bireyin bilgi, beceri ve ilgi alanlarını, değer yargılarını, güçlü ve güçsüz olduğu yönlerini değerlendirip kendini keşfederek çevresindeki kariyer fırsatlarını belirleyip kendisine kariyer amaçları oluşturması ve bu amaçlara götüreceği planlar hazırlaması ve uygulamasıdır (Tutar, 2013). Kariyer planlamasının bireysel ve örgütsel olmak üzere iki boyutu vardır. Örgütsel kariyer planlaması, işgörenlerin kendilerini geliştirmelerine, kariyer hedeflerini gerçekleştirmelerine ve gizli yeteneklerini keşfetmelerine yardımcı olmak için onlara kendilerini geliştirme imkânları sağlayarak fırsatlar oluşturmak, uygun ortam hazırlamak gibi süreçleri içeren sürekli faaliyetlerdir (Ertürk, 2011).

Bireysel kariyer planlamasının odak noktası iş yerinde birey ve bireyin hedeflerinin ve yeteneklerinin neler olduğudur. Bireysel kariyer planlaması, bireyin sahip olduğu yetenek ve ilgi alanlarının değerlendirilmesi, kariyer fırsatlarının incelenmesi, kariyer amaçlarının oluşturulması ve bireyi bu amaçlara ulaştıracak yöntemlerin belirlenmesini kapsayan faaliyetlerdir (Şimşek & Öge, 2011, s. 285). Bireysel kariyer planlaması kişilerin kendilerini tanımaları ve sahip oldukları özellikleri değerlendirmeleri ile başlar. Birey kariyerinin hangi evresinde olduğunu bilmeli, gelecek için planlar yapmalıdır. Ayrıca birey kariyerindeki mevcut durum ile sahip olduğu becerilerinin, kariyer planı ile uyuşup uyuşmadığını gözden geçirmeli, eksikliklerini tamamlamak için çaba sarf etmelidir.

Başarılı bir kariyer bireylerin geleceklerine daha olumlu bakmalarını sağlamanın yanı sıra hem çalışma hayatlarının hem de aile hayatlarının daha kaliteli ve sorunsuz olmasını sağlayacaktır. Başarılı bir kariyer için, bireyin kariyerini sahiplenmesi ve beceri düzeyini geliştirmesi bir zorunluluktur. Bu da iyi bir kariyer planlaması ile mümkündür (Anafartalar & Özgenlik, 2001).

Örgütler kariyer planlama çalışmaları ile çalışanlarının kariyer gelişimine katkıda bulunmaya çalışsalar da öncelikle bireylerin kendi kariyerlerini geliştirmek için önemli derecede çaba sarf etmesi gerekecektir. Aksi takdirde bireyin dışındaki kariyer geliştirme faaliyetlerinin de amacına ulaşamayacağı düşünülmektedir.

1.2. Kariyer Geliştirme

Kariyer geliştirme, en genel anlamıyla mesleki ilerlemedir. Bir başka tanıma göre ise kariyer geliştirme, insan kaynakları faaliyetleri ve programları arasında yer alan, çalışanların bilgi, beceri ve yeteneklerinin belirlenmesi ve geliştirilmesi çalışmalarıdır. Örgütler tarafından hazırlanan bu faaliyet ve programlar sayesinde çalışanlar, bilgi ve kapasitelerini arttırarak, kariyerlerinde ilerleme sağlamaktadırlar.

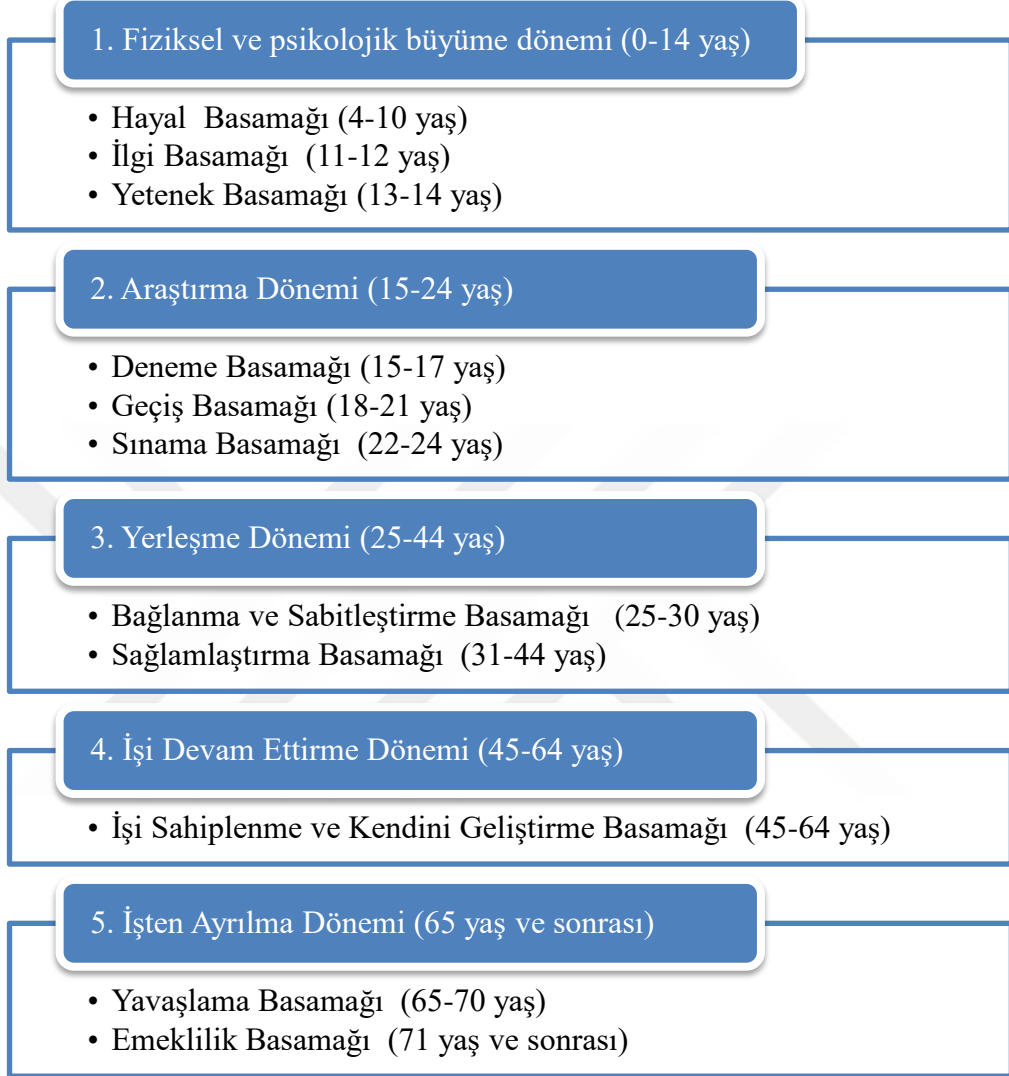
Başka bir tanıma göre kariyer geliştirme, kişinin yeteneklerini değerlendirip geliştirerek, kariyer hedeflerine ulaşmasına olanak sağlayan bir süreçtir. Bireyin kariyerini etkileyen psikolojik, sosyolojik, akademik, ekonomik, fiziksel ve kültürel faktörlerin birbirleriyle etkileşimini kapsayan yaşam boyu süren öğrenme sürecine kariyer geliştirme denilmektedir. Birey bu kariyer geliştirme sürecinde, gereksinimlerini karşılayabilmek, kariyer hedeflerine ulaşarak iş tatmini sağlayabilmek için bireysel ve örgütsel destek çabalarıyla kariyer planlaması yapmaya çalışmaktadır.

Super ve Hall (1978), kariyer kavramını yaşam boyu süren gelişim ile birlikte bireyin çalışma hayatında bulunduğu pozisyon ve mevkiler olarak tanımlamıştır. Birey eğitim ve çalışma hayatı boyunca karşılaştığı farklı gelişimsel görevler ile başa çıkarak aşama aşama kariyerini oluşturmaktadır. Diğer bir ifade ile Super ve Hall kariyer gelişiminin, bireyin yaşamındaki gelişim aşamalarına benzediğini ve bu gelişimin ömür boyu devam ettiği belirtmektedir.

Super (1992), bireylerin yaşamlarında kariyerleri ilgili beş gelişimsel aşama olduğunu ve içinde bulunulan her aşamanın bireyin kariyer seçim kararı ile kariyer planlama ve geliştirme kararlarını etkilediğini belirtmektedir. Kariyer gelişim

aşamaları ve basamakları Şeki 1'deki gibidir (Aktaran: Erdoğan Zorver & Korkut Owen, 2014, s. 315):

Şekil 1: Kariyer Gelişim Dönemleri



Kaynak: Erdoğan Zorver & Korkut Owen, 2014, s 315

Bireyler kariyer gelişim dönemlerinde bir kariyer durumundan diğerine geçerek kariyer geçişleri yaşamaktadırlar (Super D. , 1980). Heppner (1998) kariyer geçişindeki değişiklikler; aynı iş ve iş yerinde gerçekleşen görev değişikliği, aynı veya farklı iş yerinde işle ilgili pozisyon değişikliği ve aynı veya farklı bir çalışma alanında gerçekleşen meslek değişikliği olarak üç farklı şekilde gerçekleştiğini belirtmiştir (Aktaran Erdoğan Zorver & Korkut Owen, 2014, s. 315).

Kariyer geçişlerinde önemli olan bir diğer kavram ise 15-24 yaş aralığında bulunan gençlerin eğitimlerini tamamlayarak iş yaşamına katılımını betimleyen

okuldan işe geçiş kavramıdır. Alanyazın incelendiğinde araştırmacılar (Savickas, 2005; Super & Hall, 1978) lise ya da üniversiteden mezun olduktan sonra bir işe yerleşinceye kadar devam eden kariyer süreci olan okuldan işe geçiş sürecini sosyal, bilişsel ve gelişimsel açıdan inceledikleri görülmektedir. Savickas (1997) okuldan işe geçiş sürecinde mesleğe uyum sağlamada, kendini tanıma, mesleki bilgi, karar verme, planlama ve problem çözme gibi gelişimsel yeterlilik ve becerilerin bireyde bulunması, bireyin geçiş sürecine daha kolay uyum sağlayabilmesini desteklemektedir. İşe yeni başlayan gençler toplum içerisinde edindikleri yeni sosyal rollere ve sorumluluk alanlarına uyum sağlamaya çalışmaktadırlar. Gençlerin yaşamlarındaki bu değişime adapte olma süreçleri, kariyer uyumu kavramı ile açıklanmaktadır (Erdoğan Zorver & Korkut Owen, 2014, s. 316; Mercan, 2016, s. 435).

1.3. Kariyer Uyumu

Super'ın (1980) kariyer olgunluğu kavramının üzerine geliştirilen kariyer uyumu kavramı, Super ve Knasel (1981) tarafından iş ve çalışma ortamındaki değişikliklere karşı hazırlıklı olmak şeklinde açıklanmıştır (Super & Knasel, 1981). Ardından Savickas (1997) kariyer uyumu kavramını geliştirerek, bireyin kariyer geçiş sürecinde karşılaştığı, mesleği ile ilgili veya çalışma koşullarından kaynaklanan, değişiklik durumlarının üstesinden gelebilmesi ve yeni rolüne uyum sağlayabilmesi olarak ifade etmiştir (Savickas M. , 1997). Diğer bir tanıma göre kariyer uyumu, kişinin işinde meydana gelen değişimlere bağlı olarak yaşadığı stres ile baş edebilmesi için gerekli becerileri kazanarak yeni iş koşullarına hazır bulunmuşluk durumudur (Yousefi, Abedi, Baghban, Eatemadi, & Abedi, 2011). Kariyer uyumu, bireyin gelecekteki değişimlerden yararlanmada ve zorların üstesinden gelmede sahip olduğu yetenekleri ile yeni iş sorumlulukları karşısında kendini yeterli hissetmesi ve kariyer planlarının değişmesine neden olan olaylar karşısında kendini toplama becerisidir (Kalafat, 2012, s. 171).

Kariyer uyumu, bireyin kariyerini planlarken karşısına çıkabilecek zorlukları yönetebilmesini sağlayan farklı tutum, beceri ve davranışları içine alan çok boyutlu psikososyal bir yapıdır (Zacher, 2014). Her bireyin sahip olduğu kişilik özellikleri ile olaylara yaklaşım tarzının farklı olması nedeniyle, kariyer uyumluluğu her bireyde farklı düzeydedir (Gerçek, 2018, s. 301; Kahya & Ceylan, 2018, s. 218). Kariyer

uyum yeteneği, kişilerin kariyer kararı verme ve kariyerini planlama konusunda sahip oldukları kritik yeterliliklerini ifade etmektedir (Duffy, 2010).

İş hayatında çalışanların birtakım yeteneklere sahip olması beklenmektedir. Bunlar; yeniliklere açık olma, değişime kolay uyum sağlayabilme, empatik iletişim kurabilme, araştırmacı olma, karar verme, öz eleştiri, özgüven, öz kontrol, planları uygulayabilme, problem çözmeye ve yaratıcı olmadır. Söz konusu yeteneklere sahip olamayan çalışanların iş hayatında başarılı olması zorlaşmaktadır. Bireyin iş hayatında başarılı olabilmesini sağlayan bu yeteneklere kariyer uyum yetenekleri denmektedir (Savickas ve Porfeli, 2012: 663). İşte yaşanan bir değişiklik veya zorluk sonrasında kariyer geçişi söz konusu olduğunda; (a) Birey kariyerinin geleceği hakkında kaygı duyar, (b) Birey geleceği üzerinde kontrol sahibi olmayı ister, (c) Birey gerçekleşebilecek durumları ve senaryoları merak eder, (d) Birey gelecekle ilgili durumların takipçisi olduğunda kendisini güvende hisseder. Bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin arttırılması, kariyer eğitimi ve danışmanlığının temel amacıdır (Savickas & Porfeli, 2012).

Kişinin kariyer uyum sürecini başarılı bir şekilde yönetebilmesi için, kendisi ve mesleği ile ilgili farkındalığa sahip olması, ailesi ve yakın çevresindeki kişilerden destek alması, iş-yaşam dengesini oluşturması ve en önemlisi kendisine güven duyması gerekmektedir. Diğer taraftan, kariyer uyum sürecindeki bu kişilerin yaşamlarında yeni durumlarla baş etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile uyum süreçleri arasındaki ilişki dikkat çekmektedir (Erdoğmuş Zorver & Korkut Owen, 2014, s. 314-317). İyimserlik kişinin olayın daima iyi yanını gören ve olayla ilgili iyi sonuçlar alacağına yönelik tutumu ya da kişilik özelliğidir (TDK, 2019). Kariyer iyimserliği, bireyin kariyer planlama sürecinde karşılaştığı olayların hep olumlu yönlerine odaklanarak gelecekteki kariyerinin olumlu yönde gelişeceği beklentisi ile kendini rahat hissetmesidir (Kalafat, 2012, s. 171). İyimserlik eğilimi yüksek olan kişiler, karşılarına engeller çıkarsa dahi kariyer amaçlarına ulaşabileceklerine yönelik tutum sergilemektedirler. Scheier ve Carver (1987) kişilerin gerçekleşmesinin zor olduğunu düşündüğu kariyer planları karşısında bile olumlu bir bakış açısına sahip olmalarını, kariyer iyimserliği olarak tanımlamaktadır (Scheier & Carver, 1987). Kariyer uyumu ve iyimserlik eğiliminde, bireyler karşılarına çıkan durumların olumlu yönlerine odaklandıkları için bu iki kavramın birbirleriyle ilişkili olduğu düşünölmektedir.

Kariyer uyum yetenekleri konusunda yazında yapılan çalışmalar, bireylerin kariyer uyum yeteneklerinin, bilişsel yetenek, beş faktör kişilik özellikleri, benlik saygısı, temel benlik değerlendirme, proaktif kişilik, gelecek yönelimi, umut ve iyimserlik gibi değişkenlerle ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu yeteneklerin örgütsel bağlılık, iş stresi, işe yerleştirme ve yükseltme, işten ayrılma niyeti, ücret yönetimi, performans değerlendirme, iş performansı, iş yaşam tatmini üzerindeki olumlu ve olumsuz etkileri ile birlikte eğitim durumu ve yaş gibi belirli demografik özelliklerle ilişkili olduğu tespit edilmiştir (Rudolph, Lavigne, & Zacher, 2016, s. 18). Aynı zamanda, bireylerin hayatlarında karşılaştıkları yeni durumlar ya da zorluklarla mücadele etmede sahip oldukları iyimserlik eğilimleri ile uyum süreçleri olan kariyer araştırma, kariyer kararı verme, kariyer planlama ve kariyer geliştirme kavramları arasında da ilişki kurulabilmektedir (Erdoğan Zorver & Korkut Owen, 2014, s. 316).

Kariyer uyum yetenekleri, kariyer geliştirme ile sosyal uyum arasında bağlantı kurmayı sağlayabilir. Başka bir tanıma göre kariyer uyum yeteneği, bireyin kariyer hayatı ile birlikte sosyal hayatına da katkı sağlayacağı düşünülen kişilik özelliklerini ortaya çıkarma sürecidir (Savickas, et al., 2009, s. 244). Bu açıdan Skorikov (2007) kariyer uyum yetenekleri, kariyer geliştirme ile sosyal rollere uyum sağlama konusunda önemli olduğunu belirtmektedir (Aktaran: Kantan, 2012, s. 193). Kariyer seçim kararı, şüphesiz bireylerin hayatını etkileyen, yaşam tarzını belirleyen en önemli kararlardan biridir. Bireyin bu süreçte dikkatli olması, gerçekçi, doğru ve isabetli kararlar alması gerekmektedir. Bireyin kariyerini kurma aşamasında yapacağı yanlış kariyer seçimi, iş hayatında mutsuz, verimsiz ve isteksiz olmasına, özel yaşamında da olumsuz duygular yaşamasına hatta işinden ayrılmasına neden olacaktır. Bu yüzden kariyer seçimi yapılırken kişilik özelliklerine en uygun olanın seçilmesi gerekmektedir. Çünkü kişiliğe uygun kariyer seçimi, kişinin iş ve sosyal hayatında istekli, verimli, başarılı, tatminkâr olmasına ve mutlu bir yaşam sürdürmesine imkan tanıyacaktır (Özler, Mercan, & Yeni, 2016). Bunun için bireyin kendini tanıması, ilgi duyduğu meslekleri araştırması, mesleğin gerektirdiği özelliklerin kişilik yapısına uygunluğuna dikkat etmesi gerekmektedir (Gökdeniz & Merdan, 2011, s. 23).

1.4. Kariyer Uyum Yetenekleri ve Boyutları

Kariyer uyum yeteneği, bireyin kendini ve çevresini keşfetmesi ile iş ve sosyal yaşamındaki rolleri arasında bir denge kurmasını sağlayan becerileri kapsayan kariyer ile ilgili kavramlardan biridir. Bu kavram birey açısından üç aşamada incelenmektedir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 663-666).

1. Kendini Keşfetme Aşaması: Bireyin yetenek ve ilgilerinden yola çıkarak, kendi kişilik özelliklerine ilişkin farkındalığının oluştuğu aşamadır.
2. Çevreyi Keşfetme Aşaması: Bireyin çevresindeki farklı kariyer yolları ve fırsatları arasından kendi kişilik özelliklerine en uygun kariyer yolunu araştırması ve bulması aşamasıdır.
3. Planlama ve Karar Aşaması: Kendisi ve çevresi ile ilgili farkındalığı oluşan bireyin, kariyerine dair akılcı kararalar alarak kariyer hedefleri gerçekleştirmek üzere harekete geçtiği aşamadır.

Savickas ve Porfelli (2012), kariyer uyum yeteneklerini kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere dört boyutta incelemiştir.

1.4.1. Kaygı

Kaygı, psikoloji ile ilgili bir kavram olup 1940'lı yıllarda ilk olarak Freud tarafından incelenmiştir. Freud'a göre kaygı, fiziki ya da sosyal çevreden gelen tehlikelere karşı bireyi uyaran, gerekli uyumu sağlamaya yarayan ve hayatı sürdürme fonksiyonlarına katkıda bulunan psikolojik bir duygudur (Kızgım, 2019). Kaygı, günlük yaşamımızda belirsizlikler karşısında sıklıkla yaşayarak deneyimlediğimiz duygusal durumlardır. Kaygı, bir tehdit altında hissedilen korku ve gerginlik durumu şeklinde ifade edilebilir (Büyüköztürk, 1997). Genel olarak kaygı, *üzüntü, endişe duyulan düşünce, tasa anlamına gelirken, tıp biliminde genellikle kötü bir şey olacaktıymış düşüncesiyle ortaya çıkan ve sebebi bilinmeyen gerginlik duygusu* olarak ifade edilir (TDK, 2019). Kaygı, toplumda en sık karşılaşılan psikolojik problemlerden biri olup, her yaştaki bireyde gözlenebilen zayıflık hissi, güvensizlik duygusu ile karışık, heyecanlı ve stresli olma halidir. Hızla gelişen ve değişen rekabet koşullarında işgücü miktarının nitelik ve nicelik olarak artması, beraberinde iş yaşamında gelecek kaygılarının yaşanmasına neden olmaktadır.

Kariyer kaygısı, bireyin seçeceği mesleği ile ilgili farkındalığı ve kariyer geleceğini planlaması anlamına gelir (Coetzee & Harry, 2014, s. 92). Mesleki bağlamda kaygının yaşanması, çalışanların pozisyonlarına ve toplum içindeki

rollerine ilişkin endişelerini içerdiğinden sosyal kaygı olarak da tanımlanabilir. Mallet ve Vignoli (2005) tarafından kariyer gelişimi sürecindeki kaygıyla ilgili yapılan çalışmada, kariyer kaygısının üç farklı biçimde görülebileceği belirtilmektedir. Bu kaygılar; bireylerin akademik ve profesyonel kariyerlerine ilişkin kaygıları, kariyer gelişimi sürecindeki kararlarında ailelerini hayal kırıklığına uğratma kaygıları, iş, eğitim ya da çalışma hayatı nedeniyle aileden ve yakın arkadaşlardan uzaklaşma kaygısı şeklindedir (Aktaran: Gündüz & Yılmaz, 2016).

Kaygı ile birey gelecekle ilgili beklentilerinin neler olduğu ve bu beklentilere nasıl ulaşabileceği konularına odaklanmakta ve geleceğine dair kariyer planlaması yapmaya başlamaktadır (Savickas & Porfeli, 2012, s. 664). Bu tanımlara ek olarak kaygı, bireylerin kendi yeteneklerinin farkındalığı ile gelecekte olması muhtemel durumlar için hazırlık yapmasıdır şeklinde tanımlanabilir. Yüksek farkındalığa sahip bireylerin, ileride karşılaşılabilecekleri engelleri aşma konusunda motivasyona sahip oldukları belirtilmektedir (Savickas M. , 1997, s. 255). Buna karşılık düşük kariyer kaygısı, bireyde umursamazlık, plansızlık ve geleceğe yönelik kötümser bakış açısı ve çabuk vazgeçme şeklinde kendini göstermektedir (Savickas M. , 2005, s. 68). Kaygı seviyesi yüksek olan bireyler, mesleki geleceklerini düşünerek kariyer planlarını hedeflerine uygun olarak hazırlama eğilimindedirler. Kısacası kariyer kaygısına sahip bireylerin, Endüstri 4.0 gibi günümüzde yaşanan hızlı teknolojik gelişim ve değişimlere göre kariyerini yeniden yapılandırmaya hazır, kariyeriyle ilgili fırsatları araştıran, yeniliklere karşı iyimser olan, geleceğe dair olumlu bakabilen bireyler olması beklenir (Özdemir & Ayaz, 2018, s. 3).

1.4.2. Kontrol

Kariyer kontrolü, kariyer uyum yeteneklerinin ikinci boyutu olup, bireyin kariyeri ile ilgili kararlarda sorumluluk sahibi olması ve bu kararları bilinçli bir şekilde kontrol etmesi anlamına gelmektedir. Bireylerin mesleki gelecekleri hakkında karar verebilme ve kendi kendilerini yönetebilme yeteneğine sahip olmalarıyla ilgilidir. Savickas'a (2005) göre kontrol, kişinin kariyerini oluşturma ve geliştirme konusundaki sorumluluğun kendisinde olduğunu bilinciyle, bu konuda kendini yetkin olarak görmesiyle ilgilidir. Kontrol, kişinin kendi mesleki geleceği üzerindeki öz denetimi ve kariyer sürecindeki sorumlulukları hakkındaki farkındalığı olarak ifade edilebilir (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013, s. 438; Pouyaud, Vignoli, Dosnos, & Lallemand, 2012, s. 694). Kontrol, bireylerin gelecekte

karşılaşabilecekleri olumlu veya olumsuz durumlara karşı hazırlıklı olabilmeleri için kariyerlerine yönelik çalışmalarında sabırlı, düzenli, disiplinli, gayretli ve kararlı davranarak, kendilerini ve çevrelerini kariyerlerine uygun olarak şekillendirmekten sorumlu olmasıdır (Savickas & Porfeli, 2012, s. 663; Özler, Mercan, & Yeni, 2016, s. 153; Kanbur & Şen, 2017, s. 123).

Bugün, kişilerin kendi kariyerleri üzerinde daha fazla öz denetime sahip olduklarını ve kariyerlerini geliştirmek adına çok çaba sarf ettiklerini söylemek mümkündür. Kişinin kariyerini yönetme süreci kendi hayatını yönetme sorumluluğunu alması ile başlamaktadır. Bununla birlikte kendi hayatını yönetebilen kişi, kariyerini de yönetebilmektedir. Kişiler kariyerleri üzerinde söz sahibi olabileceklerine inandıklarında, kariyerleri ile ilgili karşılarna çıkan fırsatları etkili bir şekilde değerlendirip, doğru kararlar alarak kariyerlerinde doğru adımlarla ilerleyebilmektedir. Mesleki gelişim sürecinde yüksek düzeyde kişisel kontrole sahip olmanın, kariyer planlama ve geliştirme süreçlerinde olumlu katkısı olduğu ileri sürülmektedir. Yapılan araştırmalar, yaşamları üzerinde kontrole sahip bireylerin, işlerinden memnun olduklarını ve işlerinde daha iyi performans sergilediklerini göstermiştir (Duffy, 2010, s. 429). Düşük kariyer kontrolü ise kararsızlığa ve erteleme davranışı gösterme eğilimine yol açmaktadır (Savickas M. , 2005, s. 69). Mesleki geleceğine yönelik kaygıları ile birlikte kariyerini kontrol etme aşamasında olan bir kişinin, yenilikçi yaklaşımı gerektiren değişimler karşısında sorumluluk alması, bu değişimleri yakalamak için çaba göstermesi ve kariyer planlamasında doğru kararlar alması beklenmektedir (Özdemir & Ayaz, 2018, s. 3).

1.4.3. Merak

Merak, insanların doğasında var olan, araştırma ve öğrenmeye yönelik bir davranış biçimi ve bu davranışa yol açan duygunun adıdır. Türk Dil Kurumu (2019) merakı, “*bir şeyi anlamak veya öğrenmek için duyulan istek*” olarak tanımlamıştır. Merak, bilim ve teknolojinin gelişmesine yol açan unsurların başında gelir. İnsan oğlu yaşamının farklı dönemler farklı şeylere merak duymuş, araştırmış ve araştırma sonuçlarına göre karar almayı tercih etmiştir.

Hayatlarında başarıyı yakalamış insanları, diğer insanlardan ayıran en önemli özelliklerden biri meraklı olmalarıdır. Merak, bireyin çevresinde olup bitenleri araştırma, öğrenme ve sorgulama eğilimidir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 663). Meraklı kişiler, zihinlerindeki sorulara, belirsizliklere cevap bulabilmek için

araştırmalar yapar, yeni Őeyler öğrenir ve öğrendikleri Őeyleri iş ve sosyal hayatlarına uygulayarak kendilerini geliştirirler. İçinde sürekli araştırma, keşfetme ve öğrenme isteği olan kişilerin yaşam enerjisi yüksektir. Merak, yeni deneyimlere açık olmayı, kendisi ve çevresi ile ilgili araştırma yapmayı ve kariyer fırsatlarını belirlemeyi içermektedir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 665).

İnsanların iş ortamında neler olup bittiğini keşfetme eğilimleri, kariyer uyum yeteneği açısından merak düzeylerini yansıtmaktadır (Maggiori, vd., 2013, s. 438). Kariyer merakı, kişinin kişiliğiyle çalışma hayatı arasındaki uyumu sorgulayarak kendine uygun seçenekleri keşfetmesi olarak açıklanmaktadır. Mesleki ilgi ve fırsat odaklı davranma merakın bir göstergesi olup, bireyi alternatifleri araştırmaya yönelterek motive etmekte ve harekete geçirmektedir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 666). Kişilerin kariyerleriyle ilgili kararlar almadan önce, tüm seçenekleri araştırıp, keşfetmek ve keşfettiği alternatif seçenekler arasından en uygun olanı seçerek kariyerine yön vermek istemeleri, onların merak düzeyleriyle ilgilidir. Yaptıkları araştırmalardan edindikleri bilgiler, bireylerin yeni bilgi, beceri ve yetenekler kazanmalarına vesile olmaktadır (Coetzee & Harry, 2014, s. 95). Bilgi arama becerisi, değişime ve yeniliklere açık olma, meraklı olma, farklı seçenekleri keşfetmeye istekli olma ve araştırmacı olma gibi beceri ve davranışlar yüksek kariyer merakının göstergelerindedir (Savickas M. , 2005, s. 45). Bu nitelikler özellikle kariyer geçiş süreçlerinde bireyin karar verme ve kararı yerine getirme davranışlarını olumlu yönde etkileyecektir (Savickas M. , 2013, s. 150). Meraklı bireyler, kariyer seçeneklerine yönelik keşifi bir tutum sergileyerek, çevrelerindeki fırsatları araştırmakta, farklı mesleki olanakları keşfederek değerlendirmekte ve bu sayede mesleki ufuklarını genişletmektedirler (Bimrose & Hearne, 2012, Fiori, Bollman & Rossier, 2015; Rossier , Zecca, Stauffer, Maggiori, & Dauwalder, 2012).

Kişinin kariyer merakının düşük seviyede olması, kendisi ve iş dünyası hakkında doğru ve gerçekçi olmayan bilgilere sahip olmasına neden olabilmektedir (Savickas M. , 2013, s. 151). Yukarıda bahsedilen kaygı ve kontrol boyutlarına ek olarak merak boyutuna da sahip kişiler, bilgi, iletişim ve teknoloji alanındaki ilerlemeler karşısında mevcut duruma sıkı sıkıya bağlı kalmak yerine yeni seçenekleri araştırmakta, yeni deneyimler yaşayarak kendini sınamaktadır. Bu kişiler kariyerinde değişiklik yapmak istiyorlarsa, önce kariyerlerine ilişkin alternatifleri araştırmaktadırlar. Bu araştırma sonrasında kariyer değiştirmekten vazgetiklerinde

ise mevcut kariyerinde kendini geliştirecek, yeterliklerini artıracak eğitimlere ve deneyimlere yönelmektedirler (Özdemir & Ayaz, 2018, s. 4).

1.4.4. Güven

Güven sözcüğünün Türk Dil Kurumu Sözlüğü'nde (2019) yer alan tanımı; “*korku, çekinme ve kuşku duymadan inanma ve bağlanma duygusu, itimat*” şeklindedir. Güven duygusuna sahip kişiler, kendilerine ve hayatta başarılı olacaklarına inanmaktadırlar. Ayrıca bu kişiler, sahip oldukları bilgi ve becerilerinin farkında olan, hayatta neleri başarıp neleri başaramayacağını bilen, başarı sınırlarını iyi çizebilen kişiler olarak nitelendirilmektedir. Güven, kişinin kendi hayatını kontrol etme ihtiyacına da cevap vermektedir (Yirmibeşoğlu, 2018, s. 54). Sınırlarının farkında olan bireylerin, güçlü ve zayıf oldukları çalışma alanlarını bilmeleri, çalışma hayatlarını daha öngörülebilir kılmakta ve planlı olmasına yardımcı olmaktadır. Kendine güvenen bir kişinin kariyerinde bazı beklentileri gerçekleşmemiş olsa bile, neden gerçekleşmediğini bilmekte, olumsuzluğu kabul etmekte, beklentilerini gerçekleştirmek adına alternatifleri araştırarak kariyerine dair olumlu düşünmeye devam edebilmektedir. Güven, kişinin kariyer hedeflerine ulaşmaya çalışırken karşılaşılabileceği engelleri aşabilme konusunda kendine olan inancı ile ilgilidir (Savickas & Porfeli, 2012, s. 665). Farklı bir ifadeyle güven, bireylerin gelecekte meydana gelebilecek kariyer sorunlarını çözüme ulaştırabilmek için sahip olduğu bilgi, yetenek ve deneyimleri yeterli görmeleridir. Bireylerin kendilerine ve yeteneklerine olan güvenlerinin, kariyerlerine olan uyumlarını olumlu etkileyeceği söylenmektedirler. İnsanlar kendilerini keşfetmiş ve kariyerlerini dikkatle planlamış olsalar dahi eğer kariyer sürecinde güvene sahip değillerse harekete geçecek veya engellerle mücadele edecek gücü kendilerinde bulamamaktadırlar. Bu noktada kariyer güveni, bu problemleri çözmeye yönelik öz yeterlik olarak tanımlanmaktadır (Savickas M. , 2013, s. 151). Böylece kişi iş yaşamındaki hızlı değişimler karşısında kendini geliştirebileceğine, yenilik ve değişimlere ayak uydurabileceğine inanmakta ve bu doğrultuda karşılaşıacağı güçlüklerle başa çıkma konusunda kendini hazır hissetmektedir (Özdemir & Ayaz, 2018, s. 5).

Kariyer uyum yeteneği yüksek olan bireylerin aşağıda belirtilen özelliklere sahip olabileceği belirtilmektedir (Ömeroğlu, 2014, s. 35).

- Geleceğini düşünmek ve bu doğrultuda planlı tutumlar sergilemek,
- Mesleki geleceği için yapabileceği şeylere karar vermek, kontrol etmek ve kişisel açıdan yapabileceği şeyleri arttırmak,
- Hem kendi durumunu hem de gelecekteki muhtemel durumları merak etmek ve bu kapsamda araştırma yapmak,
- Hedeflerine ulaşmak için problem çözme yeteneklerini geliştirmek,
- Kendine güvenini arttırmaktır.



İKİNCİ BÖLÜM

KARİYER ENGELLERİ VE CAM TAVAN

2. Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Kadınlar tarihin ilk dönemlerinde tarım sektöründe, aile işçisi olarak işgücüne katılmışlardır. Sanayi devrimi ve I. ve II. Dünya Savaşlarının yaşandığı yıllarda işgücü açığı meydana gelmesi nedeniyle kadınların işgücüne katılım oranları giderek artmıştır. Bu durum kadınların ekonomik gelir elde ederek aile bütçesine katkıda bulunmasını sağlamıştır. Sanayileşme süreci, tüm ülkelerdeki kadın istihdamını önemli ölçüde etkilemiştir. Ülkemizde ise Osmanlı Devleti zamanında ilan edilen Tanzimat Fermanı (1839) ile kadınlara, toplumsal statü kazanmalarına yönelik özellikle eğitimin ön planda olduğu bazı haklar verilmiştir. Ülkemizde kadın işgücü ve kadın hakları konusundaki köklü değişimler Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra gerçekleşmiştir. Türk kadınlarının işgücünde artan oranda yer almaları, o dönemde erkeklerin birçoğunun orduda olması nedeniyle azalan işgücünü takviye etme şeklinde gerçekleşmiştir (Katkat Özçelik, 2017, s. 52). Türkiye’de kadınlar 20. yüzyıl ortalarında işgücü piyasasında daha fazla ve aktif olarak yer almaya başlamıştır.

Toplumsal yaşamın tüm alanlarında, kadınların ve erkeklerin eşit oranda işgücüne katılmaları ve istihdam edilmeleri, sürdürülebilir kalkınmanın gerçekleşmesi açısından önem arz etmektedir. Kadınların toplumsal statülerinin yükseltilmesi ve ekonomik kalkınmaya katkılarının artırılabilmesi için eğitim, sağlık, istihdam, sosyal güvence ile ilgili alanlarda iyileştirmelerin yapılması yasal açıdan önemli olduğu kadar, uygulama açısından kadın-erkek eşitliğinin sağlanmasında da büyük önem arz etmektedir (KSGM, 2019, s. 38).

Günümüzde ekonomik, sosyal ve teknolojik alanlarda yaşanan hızlı değişim ve gelişimler, kadınların çalışma hayatına daha aktif katılmalarına yol açmıştır. Kadınların çalışma hayatına katılmaları, kendileri ve aileleri için önemli olduğu kadar, toplumun gelişmesi açısından da önemlidir.

Kadın istihdamının önemli belirleyicileri olan ve kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörler; eğitim, medeni durum, yaş, kayıt dışı istihdam ve kadınlar için iş imkânları olarak sıralanmaktadır. (Hatipler & Keskin, 2019, s. 4) Sürekli gelişen teknoloji ve küreselleşme ile birlikte ulusal sınırların kalkmasıyla, kişilerin

ihtiyaçlarının değişmesi ve değişen ihtiyaçlara uygun mal veya hizmet üretim biçimlerinin farklılaşması, işgücü piyasalarında eğitimin ne kadar önemli olduğunu ortaya koymuştur. Kadınların toplum ve çalışma hayatında etkin rol üstlenebilmeleri için her düzeydeki eğitim imkân ve olanaklarından eşit biçimde yararlanmaları son derece önemlidir. Kadınların eğitimlerine önem vererek kendilerini geliştirmeleri, işgücüne katılım oranlarını arttıracaktır (Özyer & Azizoglu, 2014, s. 103-104). Bir diğer konu, belli yaş gruplarında kadınların işgücüne katılım oranlarının yüksek, belli yaş gruplarında ise daha düşük gerçekleşmesidir. Kadınların 20-35 yaş aralığında işgücüne katılımlarının yüksek olduğu ve 30'lu yaşların başında 0-6 yaş grubundaki çocuklarını büyütme için işgücünden çekilmeleriyle katılım oranları düşmekte ve daha sonra 40 yaş döneminde işgücüne katılım oranları yeniden artmaya başlamakta, 40-45 yaşları arasında ise işgücüne katılım oranlarının tavan yaptığı ileri sürülmektedir (İnce, 2010, s. 38). Birçok kadın resmi olarak iş bulamadığından, ev işlerine yardım etme, çocuk ve yaşlı bakımı, evde parça başı fason üretim yapma ve benzeri işlerde gündelik ücret karşılığında çalışarak, kayıt dışı istihdam edilmektedir. Bu durum kadınların İş Kanununun dışında kalmalarına ve sosyal haklardan yararlanamamalarına sebep olmaktadır. Çevrede yaşanan değişimler ve iş yaşamındaki yenilikler, kadınların çalışabilecekleri iş alanlarında da değişmelere neden olmuştur. Eskiden öğretmenlik, sekreterlik, hemşirelik, tekstil işçiliği gibi meslekler kadınlara özgü olarak görülürken, günümüzde kadınların avukatlık, doktorluk, mimarlık, bankacılık, mühendislik gibi mesleklerde çalışabiliyor olması kadınlara yönelik iş imkanlarının değiştiğini göstermektedir (Biçerli, 2013, s. 67).

Katkat (2017) çalışmasında, Türkiye'deki nüfusun % 49,8'ini kadınların oluşturduğunu fakat çalışma hayatındaki kadın temsil oranının düşük olduğunu ve kadınların erkekler kadar etkin olmadığını belirtmiştir. Ayrıca mesleki ve teknik işlerde, karar mekanizmalarında ve parlamentoda kadın oranının düşük olduğunu, kadın çalışan sayısının çok olduğu bankacılık, öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde bile üst düzey yönetim kademelerinde kadın çalışanlara yer verilmediğini, kadınların cam tavan engeli ile karşılaştıklarını tespit etmiştir. Kadın çalışanların sayıca fazla olduğu ve toplumda "kadınsı" meslekler olarak görülen öğretmenlik, hemşirelik gibi mesleklerde bile üst yönetim kademelerindeki kadın yönetici sayısının erkeklere nazaran oldukça az olduğu görülmektedir.

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılım oranı Tablo 1’de gösterilmiştir. Buna göre ülkemizde kadınların (15 + yaş) istihdam oranı %28,9 iken erkeklerin istihdam oranı %65,6 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK , 2019).

Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı’nın ‘Türkiye’de Kadın’ adlı çalışma raporunda belirtilen eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları şu şekildedir. Okur yazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranları %15,9, lise altı eğitilmiş kadınların işgücüne katılım oranları %27,7, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranları %34,3, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %42,6, yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %72,7 olduğudur (KSGM, 2019, s. 40). Bu oranlar eğitim seviyesi yükseldikçe kadınların işgücüne daha fazla katıldıkları şeklinde yorumlanabilir.

“Türkiye’de Kadın” adlı çalışma raporunda istihdama katılan kadınların % 28,3’ü tarım, % 15,6’sı sanayi, % 56,1’i hizmet sektöründe istihdam edildiği belirtilmektedir (KSGM, 2019, s. 41). Sektörlere göre dağılımlara bakıldığında özellikle cinsiyet temelli mesleklerin ayrışmasının doğal sonucu olarak hizmet, eğitim ve sağlık sektörü gibi alanlarda kadının sayısal üstünlüğünden bahsetmek mümkündür.

Tablo 1: Türkiye’nin İşgücüne Katılım Oranları (2018)

Cinsiyete göre seçilmiş göstergeler	Toplam	Erkek	Kadın
Okuryazar olmayan Nüfus Oranı (25+yaş)	4,8	1,5	8,0
Yükseköğretim&Fakülteden Mezun Nüfus	16,7	18,9	14,5
İstihdam Oranı (15 + yaş)	47,1	65,6	28,9
İşgücüne Katılım Oranı (15 + yaş)	52,8	72,5	33,6
Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş)	20,8	17,8	26,1

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın 2018, Tarih: 6 Mart 2019, Sayı: 30707

Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü’nün (OECD) tablo 2’de düzenlenen istihdam verilerine göre Avrupa Birliği’ne üye ülkelerde (28 ülke) 2018 yılında ortalama kadın istihdam oranı % 63,33 , ortalama erkek istihdam oranı ise %73,80 olarak gerçekleşmiştir. OECD’ye üye ülkelerde (36 ülke) bu oranlar; kadın istihdam oranı % 60,9, erkek istihdam oranı ise %76,02 şeklindedir. Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %82,50 ile İzlanda iken en düşük olduğu ülke %32,92 ile

Türkiye olmuştur (OECD Data, 2019). Ayrıca Dünya Ekonomik Forumu'nun (WEF) açıkladığı 2018 yılı Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi verilerine göre, Türkiye kadınların iş gücüne katılımında 149 ülke içinde 131'inci sırada yer almıştır (World Economic Forum, 2018).

Tablo 2: Çeşitli Ülkelerin İşgücüne Katılım Oranları (2018)

Seçilmiş Ülkeler	Kadın	Erkek	Toplam
Avrupa Birliği Ülkeleri	63,33	73,80	68,58
OECD Ülkeleri	60,90	76,02	68,40
Türkiye	32,92	70,92	51,98

Kaynak: Veriler <https://data.oecd.org> adresinden alınarak hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi: 23.05.2019)

2.1. Türkiye'de Kadın Akademisyen İstihdamı

Yükseköğretim Kurulunun Mart 2019 verilerine göre yükseköğretimde cinsiyete göre öğrenci sayılarının dağılımı Tablo 3 ve Tablo 4'te verilmiştir. Yükseköğretimdeki öğrenci sayıları istatistiklerini incelediğimizde, farklı öğretim düzeylerindeki kadın oranlarının %40 ile %50 arasında olduğu görülmektedir.

Tablo 3: Yükseköğretimdeki Öğrenci Sayıları

	Erkek	Kadın	Toplam	Kadın Oranı
Önlisans	1.488.558	1.462.054	2.950.612	%49
Lisans	2.416.915	2.069.122	4.486.037	%46
Yüksek Lisans	240.926	174.151	415.077	%41
Doktora	54.094	42.587	97.491	%43,6
Toplam	4.201.303	3.747.914	7.949.217*	%47,1

* AÖF dahildir. (Devlet, Vakıf, KKTC)

Kaynak: Veriler <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alınarak hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi:06.03.2019)

Tablo 4: Meslek Yüksekokullarındaki Öğrenci Sayıları

	Erkek	Kadın	Toplam	Kadın Oranı
Önlisans	641.367	448.065	1.089.432*	%41,12

* MYO'lardaki örgün öğrenci sayılarıdır.

Kaynak: Veriler <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alınarak hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi:06.03.2019)

Türkiye’de öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi gibi alt basamaktaki akademik pozisyonlarda çalışan kadın sayısı son yıllarda giderek artış göstermektedir. Ancak akademik hayatın örgütlenmesinde, işleyişinde ve üniversitelerin genel genel yapısında erkek egemen örgüt kültürünün devam ettiğini görülmektedir (Yıldız, 2018, s. 31). Yükseköğretim Kurumu (YÖK) verilerine göre Tablo 5’te yer alan kadın akademisyenlere ait sayı ve oranlara bakıldığında, Profesör, Doçent, Dr. Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi kadroları toplamı içinde kadın oranı %44,60’tır (YÖK, 2019). Bu oransal değere karşın ülkemizdeki kadın akademisyen sayısı bir çok ülkedeki kadın akademisyen sayısında daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Tahtalıoğlu, 2016, s. 101). Yükseköğretimde kadın akademisyen sayılarının artmasıyla kadın akademisyenlerin daha çok akademik hiyerarşinin alt kademesi olan öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında yoğunlaştığı görülmektedir. Bu durum akademilerde alt kademelerin kadınsallaştırıldığına işaret etmektedir. Sanayileşme sonrasında kentlerde istihdam olanağı bulamayan kadınların tarımda; profesyonel bilgi gerektirmeyen idari kadrolarda (sekreterlik gibi) yığılmaları ve bu meslek gruplarının kadınlştırılması örneklerinde olduğu gibi üniversitelerde de bu durum söz konusu olmuştur (Kaya, 2015).

Tablo 5: Türkiye’de Cinsiyetlere Göre Akademik Kadrolardaki Personel Sayısı

Ünvan	Erkek	Kadın	Toplam	Kadın Oranı
Profesör	17.780	8.167	25.947	%31,48
Doçent	9.225	5.997	15.222	%39,40
Dr. Öğretim Üyesi	22.004	16.679	38.683	%43,12
Toplam	49.009	30.843	79.852	%38,63
Öğretim Görevlisi	17.698	17.760	35.458	%50,09
Araştırma Görevlisi	23.228	23.812	47.040	%50,62
Toplam	40.926	41.572	82.498	%50,39
Genel Toplam	89.935	72.415	162.350*	%44,60

*Devlet, Vakıf, Vakıf M.Y.O., KKTC dahildir.

Kaynak: **Veriler** <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alınarak hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi:06.03.2019)

Avrupa toplumlarından çok daha fazla kadın profesör oranına sahip Türkiye’de akademide kadınlarla ilgili asıl önemli sorun yönetimde kadın temsili alanında yaşanmakta, karar alma pozisyonlarında kadınlar çok az temsil edilmektedir (Adak, 2018, s. 32). Kadın akademisyen oranı zamanla artış göstermiştir fakat benzer artış oranının rektörlük ve dekanlık gibi üst pozisyonlarda söz konusu olmaması, akademide hâlâ erkek egemenliğinin devam ettiğine işaret etmektedir (KSGM, 2019). Kadınların iş yaşamında üst düzey yönetici pozisyonlarına ilerleyememeleri ve karşılaştıkları zorlukları anlatmak için kullanılan cam tavan akademide de gözlenmektedir. Tablo 6’da Türkiye’de üniversitelerdeki kadın rektör ve dekan sayılarına yer verilmiştir. Türkiye’de 129 devlet üniversitesinin sadece 6 tanesinin rektörü kadın iken 72 vakıf üniversitesinde durum görece daha olumlu olup 12 vakıf üniversitesinin rektörü kadındır. Benzer şekilde toplamda 1.797 dekanın 322’si kadın olup oranı %17,92’dir (<https://istatistik.yok.gov.tr/> 06.03.2019). Avrupa üniversitelerinde kadın rektör oranı %14,30’dur (TÜİK , 2019). Kadınların akademik yönetimde daha az temsil edilmelerinin bir nedeni geleneksel cinsiyete dayalı rollerine ait sorumluluklarından kaynaklanabilmektedir.

Dikey ayrımcılık, kadınların kariyer süreçlerinde üst basamaklara yükselmelerinin önündeki engeller olarak ifade edilmektedir. Akademik hayatta dikey ayrımcılığın en görünür olduğu alanlar profesörlük kadroları ile rektör, dekan ve müdürlük gibi akademik yönetici pozisyonlardır. Akademisyen kadınlar, yönetim ve karar mekanizmalarında yeterince temsile sahip değillerdir (Küçükşen & Kaya, 2016, s. 664).

Tablo 6: Türkiye’de Üniversitelerdeki Kadın Rektör ve Dekan Sayısı

	Devlet Üniversitesi (129 Adet)	Vakıf Üniversitesi (72Adet)	Toplam Üniversite Sayısı	Kadın Oranı
Kadın Rektör Sayısı	129 Rektörün 6’sı Kadın	72 Rektörün 12’si Kadın	201 Rektörün 18’i Kadın	%8,95
Kadın Dekan Sayısı	1.388 Dekanın 216’sı Kadın	409 Dekanın 106’sı Kadın	1.797 Dekanın 322’si Kadın	%17,92

*Devlet ve Vakıf Üniversiteleri dahildir.

Kaynak: Veriler <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alınarak hazırlanmıştır. (Erişim Tarihi:06.03.2019)

Ayrıca bu oranlar Türkiye’de kadın akademisyenlerin daha alt düzeylerde yoğunlaştığına ve üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşmalarında bazı engellerle karşı karşıya kaldıklarına işaret etmektedir. Günümüz Türkiye’inde akademik hayatta uygulanmakta olan bazı politikalar ve stratejiler, cinsiyet farkı gözetmeksizin tüm öğretim üyelerini etkileyen birçok sorunu beraberinde getirmektedir. Ancak, kişiye özel, biyolojik ve toplumsal cinsiyete ait kimi sorunlar doğrudan kadınların çalışmalarını aksatmakta ve onların alanlarında uzman birer akademisyen olmalarına ve profesyonel kariyerlerinde yükselmelerine engel teşkil edebilmektedir. Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı’nda (2012), kadın akademisyenlerin idari pozisyonlara gelememelerinin nedenleri şu şekilde belirtilmiştir (Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı, 2012, s. 22-23).

- Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının yaşanması,
- Kadınları liderliğe teşvik eden politikaların olmaması,
- Yükseköğretim mevzuatında cinsiyet eşitliği ile ilgili etik kuralların bulunmaması,
- Çalışma hayatında kadınların iş-yaşam dengesini kuramaması nedeniyle rol çatışması yaşaması,
- Aile ve iş arasında dengeyi destekleyen mekanizmaların yetersiz olması,
- Kadınlar arası işbirliğinin olmaması ve mentor eksikliğinin yaşanması,
- Akademik ortamlarda erkek egemen kültürün hakim olması,
- Rol model olabilecek kadın liderlerin sayıca az olması ve etkin olmamaları,
- Kadınların özgüvenlerinin eksik olması,
- Zorluklarla mücadele etme ve direnme konusunda zayıf davranışlarıdır.

Kadınların akademik hayatta daha verimli çalışabilmeleri ve bahsi geçen sorunlarla karşılaşmadan yükselabilmeleri için bu engeller ortadan kaldırılmalıdır. Ayrıca kadın akademisyenlerin bu engelleri aşabilmek için çaba göstermesi gerekmektedir (Demir, 2018, s. 187).

2.2. Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri

İş dünyasında kadın sayısının giderek artmasına rağmen çok az sayıda kadın yönetim kademelerine ulaşmayı başarabilmektedir. Kadın çalışanların yoğun olduğu farklı sektörlerde, kadınların kariyerlerinde karşılaştığı engelleri inceleyen birçok araştırma mevcuttur. Kadınların çalışma hayatı içinde kariyerlerinde ilerlerken, erkek

meslektaşları ile benzer yetkinliklere ve niteliklere sahip olmalarına rağmen, bazı görünmeyen engellerle karşılaştıkları ve mücadele etmek zorunda kaldıkları görülmektedir. Bu engeller yaş, eğitim, sosyal statü gibi demografik ve daha görünür nedenlerden kaynaklı olabildiği gibi, toplumsal yargılar ve geçmiş öğrenmelerden kaynaklı çaresizlikler de kariyer engeli olabilmektedir. Bireylerin kariyer yollarında kendileri ve çevreleri tarafından sıkça karşılarına çıkarılmakta olan toplumsal rolleri, çoğu zaman kariyerler ilerlemelerinde engel teşkil etmektedir. Türkiye’deki kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri üzerine yapılan çalışmalarda; kariyer engellerinin var olup olmadığı, bu engellerin hangi nedenlerden kaynaklandığı tespit edilmeye çalışılmıştır.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları bazı engellere aşağıda kısaca değinilmiştir.

2.3. Kariyer Engellerinden Bazıları

Kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştığı bazı sorunlara aşağıda değinilmiştir.

2.3.1. Ay ışığı Sorunu

Ay ışığı sorunu, düzenli işi olan bir bireyin, ücretinin az olması, deneyim kazanma isteği ya da farklı bir nedenden dolayı çalışma saatleri dışında başka bir işte çalışmasıdır. Örneğin, bir meslek öğretmeni hem bir okulda çalışıyor hem de kendi adına mesleki gelişim kursu açıyorsa “ay ışığında” demektir. Yapılan bu ikinci iş, kişinin düzenli işini kaybetmesi durumunda işsiz kalmasının önüne geçecektir.

Aynı zamanda bu durum çalışanın performansının düşmesine, işe geç gelip erken çıkma şeklinde çalışma saatlerine aykırı davranmasına, işteki devamsızlıkların artmasına ve işe bağlılığın azalmasına neden olacağından yöneticiler tarafından kabul edilemez ve hatta yönetici tarafından çalışanın kariyer gelişimi bu davranışlarından ötürü engellenmektedir. Diğer sorun ise; çalışanın iki işinin de önemli olduğunu düşünmesi ve her ikisinde de kariyer yapmaya çalışmasıdır (Akoğlan Kozak, 2009, s. 93).

2.3.2. Çift Kariyerli Eşler

Evli çiftlerden her ikisinin de çalışma hayatlarında kariyer odaklı çalışmaları ile kendi hedeflerinin peşinden koşması, çift kariyerli eşler engeli olarak ifade edilmektedir. Kadınların işgücüne katılımının artması ile birlikte, git gide daha çok

örgüt bu sorun ile karşılaşmaktadır. Danışmanlık hizmetleri, çocuk bakım hizmetleri, belli bir süre ücretsiz izin verme, esnek çalışma saatleri ve evde çalışma imkânları gibi uygulamalar, örgütler tarafından bu durumun üstesinden gelebilmek için kullanılmaktadır (Şimşek M. , 2012, s. 373).

2.3.3. Çift Kariyerlilik

Bireyin iki farklı kariyere sahip olması durumu çift kariyerlilik olarak ifade edilmektedir. Çift kariyerli çalışanlar iki alanda uzmanlık ve beceriye sahip olmakla birlikte her iki uzmanlık alanında kariyer ve statü sahibi olmaktadır. Ancak bir çalışanın enerjisini tek bir alanda kullanmak yerine, iki farklı alanda harcaması bireyin hem istenilen düzeyde başarı sağlamasını zorlaştıracak, hem de bireyin kariyer yolunda daha fazla yorulmasına sebep olacak, iş tatminini ve yaşam memnuniyetini azaltacaktır (Şimşek & Çelik, 2011; Şimşek & Öge, 201; D. Ataay, vd., 2015, s. 436).

2.3.4. Beceri ve Yeteneğin Yitirilmesi

Yaşam kalitesi ve kariyer için yeni bilgi ve beceriler öğrenmek değişen teknoloji ile birlikte önemli hale gelmiştir. Hızla değişen çevrede bilgi çok hızlı değişmekte, birçok çalışanın ve kurumun bilgi ve becerileri güncelliğini yitirmekte ve bu değişimin gerisinde kalmaktadır. Çalışanlar ve kurumlar bilgilerini güncellemek, yenileri öğrenmek ve eksikliklerini gidermek için eğitim ve gelişim programlarına katılmaktadırlar. Ancak kişi, bu tür eğitim programlarına rağmen, zaman içinde istenen becerileri geliştiremiyorsa, bir başka kariyer yolu bulunana kadar kişinin kariyeri kesintiye uğrayabilir (Şimşek M. , 2012, s. 374). Bu tür olumsuzluklarla karşılaşmamak için yöneticiler iş tanımlarını, iş gereklerini ve gelecekteki iş pozisyonları için kariyer planlarını önceden tanımlamalıdır.

2.3.5. Kariyer Platosu

Kariyer platosu, kariyerde duraklama olarak da bilinmektedir. Bu durum bireyin kariyeri geliştirme aşamasında fırsatlarının azaldığı anları ifade etmektedir. Birey bu dönemde maddi ve manevi olarak yeni kazanımlar sağlayamadığı için işi monotonlaşmaktadır. Çalışanlar, emeklilik yaşının yaklaşması, performanslarının düşmesi veya yeteneklerinin yetersizliği gibi bireysel nedenlerden ötürü ya da kurumun teknoloji veya politikalarındaki değişiklikler gibi örgütsel nedenlerden

dolayı kariyer platosuna girmektedirler. Bu sorun çalışana verilen etkili bir kariyer danışmanlığı hizmeti ile ortadan kaldırılmaktadır (Okakın, 2009, s. 144-145).

2.3.6. İşten Çıkarılma

İşten çıkarılma, çalışanın iradesi dışında işinden ayrılmasıdır. Çalışanın performansının düşmesi, ekonomik kriz, işletmenin küçülmesi, kurumun kapatılması veya üretim yönteminin değişmesi gibi çeşitli durumlar işten çıkarılmaya neden olabilir. Bu durumlar çalışanın haklarını kaybetmesine, işsiz kalmasına ve kariyerinin kesintiye uğramasına neden olacaktır. İşten çıkarılan çalışan, kendi yetenek ve becerilerinin farkında ise bu dönemi kolaylıkla atlatabilmektedir (Okakın, 2009, s. 144).

Özel sektörde, kamu sektörünün aksine çalışanların iş güvenliği söz konusu olmaması nedeniyle, özel sektör çalışanları bu kariyer engeline daha çok maruz kalmaktadırlar.

2.3.7. Gözden Düşme

Gözden düşme, yöneticinin güveninin yitirilmesi sonucu oluşan, çalışanın motivasyonunu düşüren, çalışanın kariyer ilerlemesini durduran ya da basamağında bir alt kademeye düşmesine, hatta işten çıkartılmasına sebep olabilecek bir durumu ifade etmektedir. Kişiler arası çatışma, üst yönetimle anlaşamama, yoğun rekabet hırsına sahip olma, çevresindekilere kötü davranma, işverene aşırı bağlılık, uyumsuzluk ve yeteneksizlik gibi durumlar çalışanın gözden düşmesinin başlıca nedenleri olarak sıralanabilir (Bayraktaroğlu, 2008, s. 162). Gözden düşen çalışan eskisi kadar önemsenmediğini, fikirlerinin değer görmediğini düşünmekte ve çalıştığı örgüte olan katkısını en aza indirmektedir. Gözden düşme engeli, bireye ve örgüte büyük zararlar vermektedir.

2.3.8. Stres ve Tükenmişlik

Stres, fiziksel ve uzun süreli yorgunluk, çaresizlik ve umutsuzluk duygularıyla, işlerinde yoğun isteksizlik yaşayan ve hayata karşı olumsuz tutumlara sahip kişilerin yaşadığı bir sendromdur. Ülkede yaşanan genel olaylar, bireyin özel yaşamı ve iş yaşamı stres kaynağı olabilir. Ülkenin içinde bulunduğu ekonomik bunalım, siyasi istikrarsızlık ve teknolojik gelişmeler gibi olaylar bireyde stres yaratabilir. Bireyin özel yaşamı ile ilgili stres kaynaklarına ölüm, hastalık, boşanma, ailevi sorunlar, işsizlik ya da işsiz kalma korkusu örnek olarak gösterilebilir. İş

güvencesinin olmayışı, eksik yada yetersiz bulunan bir terfinin gerçekleşmesi, iletişim kopukluğu, aşırı çalışma, monotonluk, işteki belirsizlik, bireyler arasında rekabet ve çatışma, kariyer düzleşmesi, gözden düşme, engellenme, işten çıkartılma ise bireyin iş yaşamında karşılaşılabileceği stres kaynakları olarak sayılabilir (Bayraktaroğlu, 2008, s. 162-63). Stres, bireyin kişisel, sosyal ve iş yaşamını önemli ölçüde etkileyen bir faktördür. Stres hem çalışanlarda hem de örgütlerde ciddi sorunlara yol acar. Stres bireylerde işe gelmeme, motivasyon kaybı, kötü performans gösterme, işi bırakmaya varan psikolojik ve fizyolojik rahatsızlıklara yol açarken, örgütlerde performans düşüklüğü, çalışan devir hızının artması, iş kazalarının artması, işe devamsızlık, işten ayrılma ve yabancılaşma gibi etkilere sebep olmaktadır (Bayraktaroğlu, 2008, s. 163).

2.3.9. Engellenme

Engellenme hissi, bireyin kariyer beklentilerine karşılık alamaması sonucu ortaya çıkmakta ve bireyde hayal kırıklığı yaratmaktadır. Bu hisler sonrasında birey ekonomik açıdan gelir elde etmek için ya çalışmaya devam eder ya da işinden ayrılır. Birey bu duygusuna rağmen çalışıyorsa bu işletmede çeşitli problemlere yol açabilir. Bireyin beklentilerinin iyi analiz edilerek ihtiyaçlarına duyarlı olunması ve işyerinde formal ve informal iletişim ağlarının oluşturulması, engellenme duygusuna kapılmayı engelleyecektir (Bayraktaroğlu, 2008, s. 164).

2.4. Cam Tavan Engeli

Cam tavan kavramı azınlık grupların ve kadınların çalışma hayatlarında karşılarına çıkan görünmeyen engelleri tanımlamak amacıyla kullanılan bir kavramdır. Bu kavram ile aslında gözle görülmeyen ama hissedilen engellerin varlığından söz edilmektedir.

Cam tavan (glass ceiling) kavramı ilk olarak 1986 yılında Carol Hymowitz ve Schellhardt tarafından kaleme alınan, Wall Street Journal'da yayınlanan 'İş Yaşamında Kadın' başlıklı yazıda yer almıştır. Bu yazıda cam tavan kavramı, özel şirket ya da kamu kurumlarında üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmeye çalışan kadınların karşılaştıkları tüm engeller ve haksızlıklar olarak tanımlanmıştır (Lockwood, 2004, s. 1-14). Burada tavan olgusu, yükselmenin önündeki engeli, cam olgusu ise resmi ve somut olmayan, gözle görülemeyen ancak hissedilebilen bir olguyu temsil etmektedir. Kariyer literatüründe dikkat çeken cam tavan metaforu,

kadın işgörenlerin gereken yetkinliklere sahip olmalarına rağmen sadece kadın oldukları için tepe yönetimdeki üst düzey yönetici pozisyonlarına gelememelerini anlatmak üzere kullanılmıştır. Ayrıca bu metafor, kadın işgörenlerin çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılığı tasvir etmek amacıyla ortaya atılmıştır. Hoobler ve arkadaşları (2009) cam tavanı; kadın işgörenlerin, başlarını kaldırıp yukarı baktıklarında şeffaf bir tavandan terfi edebilecekleri tepe yönetim pozisyonlarını görebildiklerini, fakat bu pozisyonlara ilerlemek istediklerinde başlarını cam tavana çarparak buldukları pozisyonlarda çalışmaya devam ettikleri şeklinde ifade etmiştir (Aktaran: Otluoğlu, 2014, s. 223). Cam tavan metaforu, zamanla sadece kadın çalışanların değil etnik kökenleri açısından azınlıkta olan çalışanların da tepe yönetime yükselememelerini anlatan bir metafor haline gelmiştir (Corsun & Costen, 2001). Weyer (2006) ise cam tavanı, “*iş hayatında kadınların ve çeşitli azınlık grupların kariyer merdivenlerinde üst basamaklara ilerlemesini önleyen görünmez örgütsel ve algısal engeller*” olarak tanımlamaktadır (Weyer, 2006, s. 442).

Başka bir ifadeyle cam tavan, çalışma yaşamında kadınlar ile üst yönetim arasında bulunduğu varsayılan, kadınların yeteneklerine, kişisel özelliklerine ve başarılarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, görülmesi ve anlaşılması zor olan, resmi olmayan terfi engelleri olarak belirtilmektedir. Kısacası, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerinde karşılaştıkları görülmeyen fakat hissedilen kariyer engelleridir.

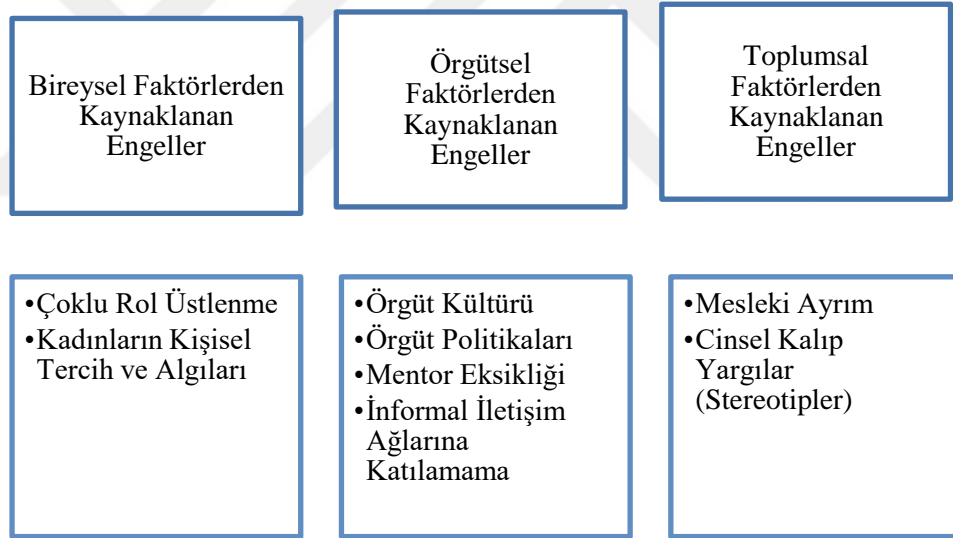
Cam tavan kavramına ilişkin çeşitli tanımlar yapılmıştır. Bu tanımlardan bazıları şöyledir:

- Cam tavan, kadın çalışanların belli bir kariyer kademesinden sonra, açıkça ifade edilememeyen sebepler ile önyargılardan dolayı kariyer ilerlemesinin engellenmesi ve üst düzey yönetim kadrolarından uzak tutulmasıdır (Aydın, Özkul, Karakaş Tandoğan, & Şahin, 2007, s. 313).
- Cam tavan, yönetici pozisyonundaki kadınların daha üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselerek karar verme mekanizmalarında yer almalarını engelleyen faktörlerin tamamıdır (Şiyve, 2004, s. 2).
- Cam tavan, kadınların başarılarının dikkate alınmayarak kariyer ilerlemelerinin engellendiği, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılması zor engeller olarak belirtilmektedir (Aytaç, 1999, s. 27).

- Cam tavan, çalışma hayatındaki kadınları üst düzey yönetici pozisyonlarından uzaklaştıran ve terfi durumlarında karşılaştıkları görünmez engellerdir (Özünü, 2013, s. 43).
- Cam tavan, özellikle yönetici pozisyonlarında çalışan kadınların kariyerlerinde ilerlemelerinde yaşadığı sıkıntılardır (Öztürk A. , 2017, s. 9).

Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerini engelleyen birçok cam tavan kaynağı bulunmaktadır (Karaca, 2007, s. 52). Dünyada ve Türkiye’de cinsiyete dayalı cam tavan engelleri farklı farklı sınıflandırılrsa da genel olarak bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler olarak üç sınıfta toplanmaktadır (Karaca, 2007, s. 62; Bingöl, Aydoğan, Şenel, & Erden , 2011, s. 116; Özel Bilim & Bülez, 2018, s. 48; Öztürk, 2017, s.11).

Şekil 2: Cam Tavan Engelleri



Kaynak: KSSGM (1998), (Karaca, 2007, s. 62)

2.4.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler ‘çoklu rol üstlenmesi’ ve ‘bireysel tercih ve algı’dan oluşmaktadır.

a) Çoklu Rol Üstlenme: Çoklu rol üstlenmesi, kadınların aile hayatındaki sorumlulukları ile çalışma hayatındaki sorumluluklarının çatışmasından oluşmaktadır. Kadının anne, eş, birey ve çalışan şeklinde birçok role sahip olması kadının üst pozisyonlara gelmesini

engellemektedir (Korkmaz, 2014, s. 10). Bu nedenle kadınlar en çok “iş, aile ve özel yaşamı dengeleme” problemi yaşamaktadır (Küçükşen & Kaya, 2016, s. 664). Kadınlar, iş ve aile sorumlulukları arasındaki sınırları belirleyememekte, bu alanlardaki sorumluluklarının üstesinden gelmekte zorlanmakta ve ev ve kariyer arasında seçim yapmak zorunda kalmaktadır (Kalaycıoğlu, 2018, s. 25; Adak, 2007, s. 149).

b) Kişisel Tercih ve Algıları: Kadınların yönetici olmaya yönelik algıları ile kişisel tercihleri, kariyer gelişimlerini ve yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerini olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir. McKinsey & Company'nin ‘Women Matter Türkiye’ (2006:7 ve 2007:13) adlı çalışmanın sonuçlarına göre ailelerine daha fazla zaman ayırmak için kariyerlerine son veren kadınların oranı yüzde 37'dir (Aktaran:Bulut, 2014, s. 206). Bu durumda her zaman, her koşulda ailesinin yanında hazır olmayı seçen kadınların, kariyerindeki yükselmenin getireceği sorumlulukları kabul etmeyeceği belirtilmektedir (Özel Bilim & Bülez, 2018). Ayrıca özgüveni olmayan ve istekleri konusunda belirsizlik yaşayan kadınların da benzer şekilde davranabilecekleri düşünülmektedir.

2.4.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentor eksikliği, iletişim ağlarına katılamama şeklinde sıralanmaktadır.

a) Örgüt Kültürü: Kadınların iş hayatına geç katılmaları, erkek egemen örgüt kültüründe zorlanmalarına neden olmaktadır. Örgüt kültürü, şirketin yönetim tarzı, şirket stratejileri ve faaliyetleri üzerinde etkiye sahiptir. Örgütün yönetim kurulu ve genel olarak yöneticilerinin erkeklerden oluşması, erkek egemen örgüt kültürünün oluşmasına zemin oluşturmakta ve bu durum kadın çalışanların üst yönetim pozisyonuna gelmelerine engel teşkil etmektedir (Göktaş Kulualp, 2015). Ayrıca kadınların alt pozisyonlarda işe başlatılmaları, yeteneklerinin farkedilmemesine ve kariyer ilerlemelerinin engellenmesine neden olmaktadır. Kadınların kariyer olanaklarından eşit şekilde yararlanmaları da örgüt kültürüne göre değişmektedir. Bazı örgütlerde kadınlara ve erkeklere sunulan kariyer fırsatları eşit olmasına rağmen bazı örgütlerde durum farklıdır. Fırsatların

eşit olmadığı bu örgütlerde kadınlar, kariyer ilerlemeleri için daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir (Mızrahi & Aracı, 2010, s. 217).

- b) Örgüt politikaları:** Örgüt politikaları da çalışanların kariyer ilerlemelerini etkilemektedir. Destekleyici örgüt politikalarının uygulanması kadınların kariyerlerinde ilerlemelerine yardımcı olurken, erkek egemenliğinin olduğu ve bürokratik örgüt politikalarının uygulandığı işletmelerde kadınlar sorunlarla karşılaşmaktadır.
- c) Mentor Eksikliği:** Mentor kelimesinin Türkçe karşılığı TDK'ye göre “yönder” sözcüğüdür (TDK, 2019). Mentor, işyerinde farklı görevler üstlenerek deneyim kazanan, danışan kişinin hedefine ulaşmasını sağlayacak zeki ve güvenilir bir yol göstericidir. Mentorluk ise örgütteki deneyimli bir çalışan tarafından deneyimsiz bir çalışana verilen danışmanlık ve yol gösterme hizmetidir (Çetin & Atan, 2012). Kadın çalışanlar mentore sahip olduklarında, bu kişilerin yol göstermeleri ile çalışma ortamlarında daha sağlıklı ve başarılı iletişim kurabilmektedirler (Anafarta, Sarvan, & Yapıcı, 2008). Araştırmalarda iş yaşamında başarılı olan kadınların, destekleyici bir eş ya da rehberine sahip oldukları görülmektedir (Karaca, 2007; Aydın, Özkul, Karakaş Tandoğan, & Şahin, 2007; Doğru, 2010). Ayrıca kadınlar herhangi bir konuda iş arkadaşına rehberlik ettiğinde eleştiriye maruz kalırken, erkekler iş arkadaşına destek olduklarında ödüllendirilmektedirler (Halo, 2015).
- d) İnfomal İletişim Ağlarına Katılamama:** Örgütlerde erkeklerin kendi aralarında oluşturdukları iletişim ağları “*old boy network (eski çocuklar şebekesi)*” şeklinde ifade edilmektedir. Birçok örgütte erkeklerden oluşan bu şebekeleşme durumu halen mevcut olmakla birlikte formal ve infomal iletişim ağları da bulunmaktadır. Örgütlerde oluşturulan iletişim ağları ile çalışanlar yönetim hakkında birçok bilgiye sahip olmaktadır. Çalışanlar yönetimin beklentileri, destek verilen projeler, açık pozisyonlara yönelik başvuru yapacak kişilerin niteliklerinin neler olması gerektiği gibi konularda iletişim ağı sayesinde bilgi sahibi olmaktadır. Fakat kadın çalışanların zaman zaman bu iletişim ağının dışında kaldığı görülmektedir (Öztürk & Bilkay, 2016, s. 98; Karaca, 2007, s. 63). Erkekler arasındaki iletişim ağına katılamama, kadınların kariyer ilerlemelerine engel olan

örgütsel bir faktördür (Kalaycıoğlu, 2018, s. 25). Bulut (2014) alışmasında örgütsel faktörleri şu şekilde özetlemiştir: Örgüt ile ilgili önemli bilgiler kadın çalışanlarla daha az paylaşılmakta, örgüt hakkındaki bilgilerini arttırmak için kadınlara daha az fırsatlar sunulmaktadır. Ayrıca kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmelerini engellemeye yönelik terfiler için yüksek standartlar belirlenmekte ve kadınlar resmi olmayan (sosyal) iletişim ağlarından uzak tutulmaya çalışılmaktadır.

2.4.3. Toplumsal Faktörler

Toplumsal faktörler ‘mesleki ayırım’ ve ‘cinsel kalıp yargılar’ şeklinde belirtilmektedir.

a) **Mesleki Ayırım:** Mesleklerin kadın mesleği ve erkek mesleği olarak cinsiyete dayalı bir şekilde ayrıştırılması toplumsal faktörler arasında gösterilmektedir (İpek & Yarar, 2010, s. 62). Mesleki ayrımcılık, toplumda kabul görmüş yargılar, kadının yetiştirilme tarzı, aile ve toplum baskısı ve benzeri sebepler nedeniyle kadınların bazı işlerin kendilerine uygun olmadığını düşünerek yetenek ve becerilerini önemsemeden farklı meslek gruplarına yönelmeleri mümkündür (Öztürk & Bilkay, 2016, s. 99). Bu aşamada kadınlar yöneticilik, genel müdürlük, mühendislik gibi meslekleri daha çok erkek mesleği olarak görmektedirler ve bu sebeple bu mesleklere yönelimleri de düşük olmaktadır (Karcıoğlu & Leblebici, 2014).

b) **Cinsel Kalıp Yargılar (Stereotipler):** Basmakalıp yargılara aynı zamanda “*stereotip*” denmekte ve cinsiyetle ilgili önyargıları ifade etmektedir. Toplumların kültürlerinde farklı kalıp yargılar mevcut olup nesilden nesile aktarılır. İş yaşamında erkek yöneticilerin kadın çalışanlar hakkındaki düşüncelerinden bazıları; kadın çalışanlar kariyerlerine erkek çalışanlar kadar bağlı değillerdir, kadın çalışanlar çok duygusal olduklarından erkekler kadar dayanıklı ve güçlü değillerdir, kadın çalışanlar diğer çalışanlara karşı sert davranamazlar, kadın çalışanların kaprisli davranışları vardır, kadın çalışanlar mesaiye kalmak istemezler ve karar verme süreçlerinde yer almak istemezler gibi yargılardır (Hoşgör, Gündüz Hoşgör, & Memiş, 2016). Aslında

stereotiplerin oluşması ve kullanılması normaldir. Ancak bireye önyargılı bakılmasına temel teşkil ettiğinde tehlikeli olmaktadır. Bu tür kalıplaşmış önyargılar, kadınlara çalışma yaşamında sorun olmakta, kadın rol modellerinin oluşmasını önlemekte bununla birlikte kadınların bu roller için uygun olabileceklerini düşünmelerini engellemektedir (Karaca, 2007, s. 63). Ayrıca bu yargılar, kadınların yöneticilik faaliyetlerini yapamayacaklarına ilişkin görüşleri içermektedir. “İyi bir yönetici olmak” erkeklere özgü bir özellik olarak görülerek erkeklerle özdeşleştirilmiştir. Erkekler; baskın, bağımsız, kuralcı, kararlı, sert ve hırslı oldukları için başarılı olarak değerlendirilirken (Aksoy, 2012), kadınlar; bağımlı, duygusal, kararsız ve öznel davrandıkları için rekabet, azim, hırs ve lider olup riskli kararlar alabilme konusunda başarısız olarak değerlendirilmektedir (Anafarta, Sarvan, & Yapıcı, 2008, s. 115). Bazı durumlarda kadınların bile bu basmakalıp yargılara inandıkları görülmektedir. Kadın yöneticilerin kendilerini yetersiz bulmaları kariyer başarılarını olumsuz yönde etkilediği gibi, erkek meslektaşlarından daha fazla çalışmalarını gerektiği hissine kapılmalarına neden olabilmektedir. Birçok kadın, yöneticilik pozisyonuna uygun olmayacağını düşündüğü kadınsı tutum ve davranışlarını bastırarak ya da ortadan kaldırarak, çalışma yaşamında başarılı olabileceğini düşünmektedir (Başar, 2018, s. 26).

Yapılan araştırmalarda cam tavan engellerin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Aycan, 2004 yılında Türkiye İkinci Kadın Yöneticileri Zirvesinde yaptığı araştırma sunumunda kadınların işyerlerinde karşılaştıkları cam tavan engelini, erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kişinin kendi kendine koyduğu engeller şeklinde üç farklı sınıf ile ifade etmiştir (Aycan, 2004).

1. Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

- a) Kadınlara yönelik üst yönetimde başarılı olamayacaklarına dair önyargıları; kişilik, kararlılık ve azim açısından yetersiz olduklarını düşünmeleri,
- b) Kadınlarla zor iletişim kurabileceklerine inanmaları,
- c) Erkeklerin yönetim gücünü tekellerinde tutmak istemeleri

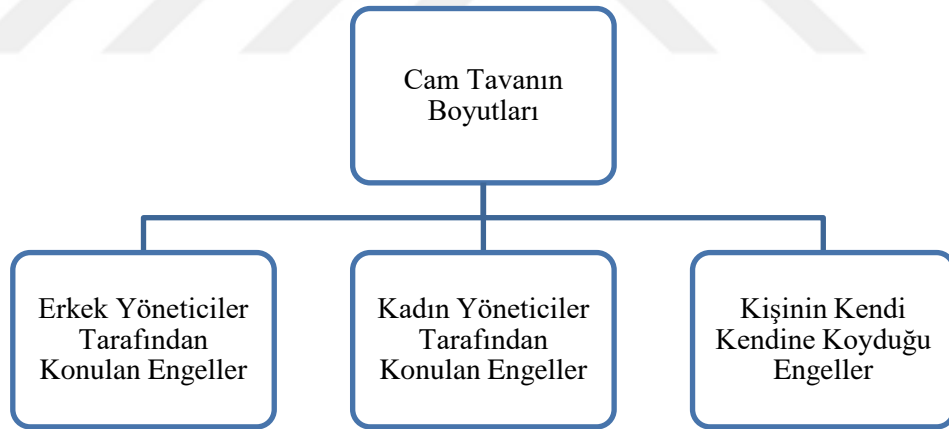
2. Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller

- a) Kraliçe Arı Sendromu; kadın yöneticilerin, kendileri gibi başarılı olan kadın meslektaşlarının üst yönetimde yer almalarını istememeleri ve onları çekememeleridir. Üst yönetimde “başarılı tek kadın olma isteği” ile bu durumu başarı, ayrıcalık, üstünlük göstergesi olduğunu düşünmeleri,
- b) Kadın yöneticilerin ‘ben bu noktaya nasıl geldiysem diğer kadınlar da benzer şekilde gelebilir’ şeklindeki gizli düşüncesi

3. Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller

- a) Kadınlara karşı olumsuz önyargıların ve toplumsal değerlerin sorgulanmadan kabullenilmesi sonucu evine ve ailesine karşı görevlerini yerine getirememe endişesi,
- b) Kendini ve içinde bulunduğu koşulları değiştirme konusunda istekli olunmaması, nasıl olsa yükselemem düşüncesiyle birlikte özgüven eksikliği.,
- c) Kadınların erkekler yerine hemcinslerini rakip olarak görmesi.

Şekil 3: Cam Tavanın Üç Boyutlu Sınıflandırılması



Kaynak: Aycan, 2004

Kadınların kariyer engelleri her zaman dış çevreden oluşmayıp, kişilerin kendi kendilerine koyduğu engellerden de kaynaklanabilmektedir. Kadınların, kararsızlıkları, kariyerde yükselmenin getireceği birtakım zorlukları göze alamamaları, ailede üstlendikleri çoklu roller gereği çoğu zaman iş-aile ilişkisinde denge kuramamadan kaynaklanan suçluluk duygusu yaşamaları, sorunları

içselleştirmeleri gibi özellikleri kendi kendilerine koydukları kariyer engelleri olarak ortaya çıkmaktadır (Öztürk A. , 2011, s. 33).

Cam tavan ile ilgili yazında yer alan çalışmalara bakıldığında; kadınların uydurma bahaneler ve keyfi uygulamalar ile yükselmelerinin engellenmeye çalışıldığını söylemek mümkündür. Çünkü bu açıklamaların kadınların ne eğitimleri, ne yetkinlikleri ne de yönetim anlayışları ile ilgili olmadığı ve tamamen cinsiyete dayalı engeller olduğu görülmektedir. Birçok kadın, ev hanımlığı ve eş rolleri ile kariyerleri arasında sıkışmakta, her iki taraftaki rollerini yerine getiremediği endişesi ile stres altında yaşam tatminlerini yitirebilmektedir (Başar, 2018, s. 25).

Aslında kadınlar dişil özelliklerini liderliklerine yansıtarak, hem kendileri hem de kurumları açısından büyük avantajlar yaratmaktadır. Kadınlar empati yetenekleri ve iletişim becerileri yüksek olan iyi bir dinleyicidirler. Çalışanları ile arasında oluşan saygı ve güvene dayalı iletişim şekli, astların daha fazla inisiyatif kullanmasına izin vermektedir. Bu durum astların kendilerini ve mesleklerini geliştirmelerine olanak sağlamaktadır. Ayrıca strateji oluşturmak konusunda kadınlar ile erkekler kıyaslandığında kadınların bu konuda daha iyi oldukları düşünülmektedir. Ayrıca kadın liderlerin daha çok hayranı olduğu, daha fazla takip edildikleri görülmektedir (Aksoy, 2012, s. 63-64).

Kadınlar genetik ve yaratılışlarından kaynaklı dişil özellikleri sayesinde hoşgörülü, paylaşımcı, astlarına önem veren, insancıl özellikleri dikkate alan davranışları sayesinde yöneticilik faaliyetlerini erkeklere nazaran daha iyi yerine getirebilmektedir. Ancak buna rağmen üst düzey yöneticilik pozisyonlarında yer alabilmek için erkek çalışanlara oranla daha fazla çaba sarfetmek ve fedakârlık yapmak zorunda kalmaktadırlar (Doğru, 2010, s. 64).

2.5. Cam Tavan Algısı ve Boyutları

Cinsiyet ayrımcılığı ve kalıp yargılardan bahseden Eagly ve Karau'nun teorisinin (2002) iki kategorisi bulunmaktadır; *“tanımlayıcı kalıp yargılar”* kadın ve erkeğin neye benzediğine dair ortak inanışlar ve *“kuralcı kalıp yargılar”* ise erkeklerin ve kadınların nasıl olması gerektiğine dair ortak inanışlardır. Bu kalıp yargıların karşılıklı etkileşimi doğrultusunda kadınların toplumda genel kabul görmüş kadına özgü davranış özellikleri sergilemeye çalıştıkları görülmüş ve kadınların liderlik rollerine daha az uygun oldukları belirtilmiştir. Kadın liderlerin kadınsı davranışlar sergilediklerinde, daha başarılı olarak değerlendirilebilecekleri

ifade edilmesine rağmen bu durumun kuralcı kalıp yargılara aykırı olduğu dile getirilmiştir. Bu tanımlayıcı ve kuralcı kalıp yargıların, cam tavan fenomeninin temelini oluşturduğu söylenmektedir (Eagly & Carli 2007, Eagly & Karau 2002, Weyer 2007). Smith ve arkadaşları (2012a) ilk çalışmalarında, Eagly ve Karau'nun (2002) kadın liderlere karşı önyargı teorisinin, cam tavan engellerinin araştırılabilmesine yönelik bir model olarak ele alarak cam tavan problemlerini destekleme ve sürdürme konusundaki inanç ve tutumların ana rolünü belirlemiştir. Ayrıca cam tavan engelleri konusunda alanyazını gözden geçirdiklerinde, kadınların karşılaştıkları cam tavan engelleri hakkındaki düşünceleri ve inançları üzerine yapılan çalışmaların az olduğu tespit etmişlerdir. Bu nedenle yapacakları çalışmalarda kadınlara odaklanarak, erkekleri bu çalışmalara dahi etmemişlerdir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a).

Smith ve arkadaşları (2012b) ikinci çalışmalarında, Kariyer Yolları Ölçeğinin (Career Pathways Survey-CPS) uygunluk geçerliliğini test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırmada Avustralya'da çeşitli örgütlerde çalışan toplam 258 kadın çalışana ulaşılarak çevrimiçi olarak hazırlanan anket formları ile veriler toplanmıştır. Ayrıca bu anket kadın ağında da paylaşılmasının yanı sıra 20 insan kaynakları yöneticisinden de kadın meslektaşlarına, personellerine ve arkadaşlarına da e-posta ile anketin iletilmesi istenmiştir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012b).

Araştırmaya yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı ve yönetim seviyesi gibi kadınlara özgü kariyer başarısı açısından önemli olduğu düşünülen beş demografik değişken, ortak değişkenler olarak dahil edilmiştir. Smith ve arkadaşları tarafından her iki çalışmada kullanılarak geliştirilen Kariyer Yolları Ölçeği, uygulama sonucunda kadınların cam tavanı nasıl algıladıkları ve cam tavana karşı nasıl tepki gösterdikleri konularında çok önemli bulgular ortaya koymuştur.

Smith ve arkadaşlarının geliştirdiği Kariyer Yolları Ölçeği ile cam tavan algısına ait inkâr etme (denial), dayanıklılık (resilience), vazgeçme (resignation) ve kabullenme (acceptance) şeklinde dört boyutlu bir model oluşturulmuştur.

2.5.1. İnkâr Etme Boyutu

İnkâr etme boyutu, kadının iş yaşamında yaşadığı zorlukları reddettiği, erkeklerin de kadınlar ile benzer zorluklar yaşadığına dair düşüncelerinden oluşmaktadır. Kadınların iş yaşamındaki zorlukları yetenekleri sayesinde aşabileceklerine, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunların üstesinden gelebileceklerine

ve kariyerlerine olan yüksek bağılıkları ile yükselebileceklerine yönelik inançlarını temsil etmektedir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a). İnkâr etme boyutunda yüksek skor kaydeden kadınlar, kendilerine de erkeklerle eşit oranda kariyer fırsatları sunulduğunu düşünmektedir. Ayrıca bu kadınlar iş ve siyaset alanında da kadınların en üst noktalara ulaşabildiği inancında oldukları ya da cam tavan olgusundan haberdar olmadıkları söylenmektedir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a).

2.5.2. Dayanıklılık Boyutu

Cam tavanın dayanıklılık boyutu, kariyer fırsatları verilerek lider pozisyonlarına gelen kadınların, cam tavan engellerini aşma konusunda güçlü olduklarına ve büyük işler başarabileceklerine yönelik inanışlar ile ilgilidir. Engeller karşısında dayanıklı olan kadın çalışanlar, sahip oldukları bilgi, beceri ve eğitimleri ile deneyimli bir yol göstericinin desteği ile cinsiyet ayrımcılığını aşabileceklerine ve başarılı olabileceklerine inanmaktadırlar. Başarılı şirketler kadınların kritik liderlik kararları almada kabiyetli olduğunu düşündükleri için yetenekli kadınlarla çalışma konusunda daha isteklidirler (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a).

2.5.3. Vazgeçme Boyutu

Vazgeçme boyutunda kadınlar, iş hayatında erkeklere oranla daha çok zorlandıklarını ve bu zorluklar karşısında özgüvenlerini hızla kaybettiklerini düşündüklerinden, cam tavanla başa çıkma konusunda başarılı olamayacaklarına inanmaktadırlar (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a). Vazgeçme eğilimi yüksek olan kadınların, iş hayatında var olabilmek için rekabet etmek yerine rekabetten kaçmayı tercih ettiği söylenebilir. Ayrıca bu kadınlar işin tek mutluluk kaynağı olmadığını düşünmektedirler. Bu gibi özelliklere sahip çalışanların başarısızlık yaşamaktan korktuğu, dikkat çekmekten endişelendiği ve vazgeçme eğilimleri dolayısıyla her an işten ayrılabilceğini söylemek mümkündür (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a).

2.5.4. Kabullenme Boyutu

Kabullenme boyutu; toplumda yer alan cinsiyet rollerini daha çok benimsemiş, ev hayatı ve çocuk büyütme gibi görevleri konusunda daha istekli olan, kariyer planlaması ile uğraşmak yerine dengeli bir hayatı tercih eden kadınların inanışlarını temsil etmektedir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a). Yüksek kabullenme inancına sahip olan kadınların kariyerlerini ilerletmeye yönelik hırsları

yoktur. Ayrıca bu kadınlar terfiler konusunda erkekler kadar kaygılı olmadıkları gibi, yönetimde güç elde etme konusunda da erkekler kadar istekli değillerdir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a).

Smith ve arkadaşları (2012b) ikinci çalışmalarında Kariyer Yolları Ölçeğini kullanarak 258 kadın çalışandan topladıkları veriler ile kadınların cam tavan algısının dört boyutu olan inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme ile beş temel kariyer başarı ölçütü olan kariyer tatmini, mutluluk, ruhsal sağlık, fiziksel sağlık ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi test etmişlerdir. Bu verilere uyguladıkları işlem ve analizler sonrasında;

- İnkâr etme ile kariyer tatmini ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki,
- Dayanıklılık ile mutluluk ve işe bağlılık arasında pozitif bir ilişki,
- Vazgeçme ile mutluluk, ruhsal ve fiziksel sağlık arasında negatif ilişki,
- Kabullenme ile işe bağlılık arasında negatif bir ilişki olduğunu tespit ederek raporlamışlardır (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012b).

Sonuç olarak Smith ve arkadaşları (2012b), inkâr etme ve dayanıklılık boyutları kadınları kariyer geliştirme konusunda pozitif duygu ve düşünceye yöneltirken, vazgeçme ve kabullenme boyutlarının ise olumsuz duygu ve düşünceye yöneltmektedir şeklinde yorumlamışlardır.

2.6. Cam Tavanın Sonuçları

Günümüzde yaşanan gelişme ve değişimlere bağlı olarak çalışma hayatında geleneksel yargı ve kalıplardan uzaklaşmış ve cinsiyet farkından doğan eşit olmayan çalışma koşullarında ve terfi politikalarında iyileşmeler yapılmıştır. Fakat hâlen kadınların iş hayatına katılımı ile ilgili istenilen ve beklenen seviyelere ulaşamadığı düşünülmektedir.

Bilgi çağında farklı meslekler ortaya çıkmış fakat hâlâ bazı meslekler ve görevler için kadın işi - erkek işi yakıştırmaları devam etmekte ve bu meslekleri icra eden kadınlara önyargıyla yaklaşılmaktadır. Oysa kadınların çalışma hayatında yeteneklerini ve becerilerini etkin kullanabilmeleri, hem bireylerin, hem çalıştıkları örgütlerin, hem de toplumun kalkınmasında önemli bir yere sahiptir.

Cam tavan engeli hem bireyi hem de çalıştığı örgütü farklı açılardan etkilemekte ve bazı olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Bu engel genel olarak ücretlerde ve terfi imkânlarında eşitsizlik, iş tatminsizliği, iş motivasyonu kaybı, iş-aile dengesizliği, psikolojik ve fiziksel sağlık problemleri ve işten ayrılma gibi

sonuçlar ortaya koymaktadır. Cam tavan engeli ile karşılaşan ve iř hayatına uyum sağlayamayan kadınlar, üzerine dūřen görevleri yerine getiremeyecek, çalıştıkları örgütte istenmeyen bazı olumsuz sonuçlar ortaya çıkacak ve belki de son çözüm yolu olarak çalıştığı rgttten ayrılacaktır. Cam tavan engelinin bireysel ve örgütsel sonuçları aşağıdaki Őekilde belirtilmiştir.

Şekil 4: Cam Tavanın Sonuçları

Cam Tavanın Sonuçları	
Bireysel Sonuçları	rgtsel Sonuçları
<ul style="list-style-type: none">• Motivasyon Kaybı• rgte Olan Bağlılığın Azalması• İş Tatminsizliği• İşe Yabancılaşma• İş ve Aile Dengesizliği	<ul style="list-style-type: none">• Yüksek İşgücü Devri• İşe Devamsızlığın Artması• İşgücü Maliyetlerinin Artması

2.7. Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler

Cam tavan yalnızca kadınların karşılaştığı bir sorun değil aynı zamanda örgütün çalışanlarının yetenek ve becerilerinden tam olarak yararlanamaması sonucunda başarısızlıkla karşı karşıya kalacağı bir çeşit örgütsel hastalıktır. Bu durumun ortadan kaldırılması için örgütler ve bireyler çaba sarf etmeli ve stratejiler oluşturmalıdır. Cam tavanı aşmak ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için kadınlar bireysel çaba göstermekte, çeşitli yöntemler kullanmakta ve stratejiler gerçekleştirmektedir. Diğer yandan bazı örgütler de kadınların yeteneklerinden yararlanabilmek için onların st yönetime yükselmelerini istemekte ve kadınların yükselmesinin önündeki cam tavanı aşabilmeleri için örgütsel stratejiler geliştirmektedir. Bu bölümde kadınların kariyerlerinde ilerleyebilmeleri için cam tavanı kırmaya yönelik yararlanabilecekleri bireysel stratejiler ile cam tavanın kırılması için örgütlerin uygulayabileceği örgütsel stratejiler ele alınacaktır.

Şekil 5: Cam Tavanı Kırmaya Yönelik Stratejiler



2.8.1. Üniversite ve Mesleki Eğitim Edinme Stratejisi

Lisans, yüksek lisans, doktora ve mesleki gelişim eğitimleri, bireyin kariyer ilerlemesinde önemli bir etkidir (Taşkın & Çetin, 2012). Diğer bir ifade ile eğitim ve tecrübe kadınların iş imkanlarının iyileştirilmesi için gereklidir. Cam tavanın aşılabilmesi için kadınların iyi bir eğitim alarak yönetim pozisyonlarını hak ettiklerini kanıtlamaları ve kadınlara yönelik olumsuz yargıları kırmaları gerekmektedir. Kadınlar kendilerine yönelik olumsuz önyargı ve davranışları yıkmak için eğitim seviyelerini yükseltmek ve mesleki beceri ve deneyimlerini geliştirmek zorundadırlar. Kadınlar işteki eksikliklerini gidermek için işbaşı yapmadan önce ve işe başladıktan sonra iş ile ilgili eğitimlere katılmalıdır. Mesleki eğitim programları, yönetici adaylarının genel yöneticilik becerilerini geliştirmeye yönelik teorik ve uygulama derslerinin yer aldığı, ömür boyu öğrenmeyi destekleyen bir eğitim modelidir. Bu programlara katılan kadınlar, erkek egemen iş dünyası ile daha eğitim aşamasında iken karşılaşılırlar, liderlik becerilerini erkeklerle beraber geliştirirler ve iş hayatına daha kolay uyum sağlayabilirler. Rakiplerine karşı rekabet edebilecekleri unsurları geliştirmek ve iyi bir akademik özgeçmiş oluşturmak, kariyer engellerini aşma konusunda önem arz etmektedir.

2.8.2. Mentordan Yardım Alma Stratejisi

Mentor; herhangi bir iş yerinde farklı görevlerde çalışarak deneyim kazanmış, deneyimi olmayan çalışana hedefine ulaştıracak yolu bulmasına yardımcı olan kişi olarak ifade edilmektedir. Farklı bir ifade ile mentora yol gösterici, iş rehberi ya da akıl hocası da denilebilir. Mentorlar çalışanlara bilgi sağlayan, kararlarında onlara rehberlik eden ve örgüt ile aralarında bağlantı sağlayan kişilerdir.

Kadınlar, çalıştıkları kurumlarda kendilerine yol gösterecek, akıl verecek ve danışacakları kişileri bulmada zorluk yaşamaktadırlar. Güçlü bir strateji olarak karşılaşılabilecek olumsuzlukları ya da örgütün yapısını önceden tahminleyerek doğru analiz edebilmek için iyi bir mentordan yardım alınmalıdır. Mentor ilişkisinde, ilişkinin aktif olması, yardımı amaçlaması, öğretmeyi ve öğrenmeyi içermesi, samimi bir şekilde rehber olunması gibi özelliklerin ve davranışların olması kariyerde ilerlemeyi kolaylaştıracaktır.

Kadınlar mentorları aracılığıyla öncelikle uzun dönemli kariyer hedeflerini tanımlamakta ve bu hedeflere nasıl ulaşacaklarını belirlemektedirler. Etkili bir mentor, yol göstermesinin yanısıra, kariyer gelişimini destekleyerek kişiyi cesaretlendirebilmekte, bir rol model olarak ona ilham verebilmektedir. Ayrıca etkili bir mentorun en büyük faydası, kadınlara yeteneklerini sergileyerek kendilerini gösterebilecekleri özel fırsatlar yaratabilmesidir. Bazı araştırmacılar bir mentorla çalışanların daha az stres yaşadıklarını, işlerinden daha fazla tatmin olduklarını, daha fazla kariyer hareketliliğine sahip olduklarını ve yükseldiklerini, mentoru olmayanlara göre daha hızlı geliştiklerini belirtmektedirler (Akdöl, 2009, s. 77).

2.8.3. Sosyal İlişki Geliştirme Stratejisi

Örgüt içerisinde sosyal ilişkileri geliştirmek, kadınların erkek egemen iş dünyasına uyumunu kolaylaştırmaktadır. Sosyal ilişkiler geliştirebilen kadınlar, iş dünyasında kabul gören davranış ve üslûpların farkına vararak kariyer gelişimlerinde önemli aşamalar kaydedebilmektedir. Kadın yönetici adaylarının sosyal ilişki ağları içerisinde yer alıp almamasına göre iş yaşamında kabul gören davranış ve üslûplara sahip olması ve geliştirmesi farklılık göstermektedir (Taşkın & Çetin, 2012). Kadınlar, erkek egemen kültür içinde erkeksi yönetim tarzını benimsemeyip, kadınsı bir yönetsel tarz uyguladıklarında etkin olmamakta, bu erkeksi tarzı benimsediklerinde ise kadın gibi olmamakla eleştirilmektedirler. Bu durum karşısında kadınların erkeksi ya da kadınsı olmayan, fakat erkek meslektaşları

tarafından kabul edilebilir olan bir yönetsel tarz geliştirmek için çabalamaları gerekmektedir (Akdöl, 2009, s. 75). Kadınların erkek ilişki ağlarından uzak durmamasının ve daha çok sosyal ilişki ağlarının içinde yer almasının, kariyer ilerlemelerini kolaylaştıracağı düşünülmektedir. Ayrıca kadınların genel kabul görmüş liderlik biçimlerini ve iletişim türlerini anlayıp uygulayabilmeleri için, daha çok sosyal ilişkiler geliştirilmeleri önerilmektedir (Yoğun Erçen, 2008, s. 40).

2.8.4. Yüksek Performans Gösterme Stratejisi

Kadınlar cam tavan engelini aşmada sıklıkla kullandıkları strateji, yüksek performans gösterme stratejisidir. Kadınlar örgütte ön plana çıkabilmek ve kadın yöneticiler konusundaki ön yargıların üstesinden gelebilmek için sürekli daha fazla çalışarak yüksek performans göstermek ve yöneticilikteki başarılarını kanıtlamak zorundadırlar. Kadınların sürekli yüksek performans sergileyebilmeleri için rakiplerinden daha fazla çalışmaları ve kendilerine özgü yetenek ve uzmanlıklarını geliştirmeleri gerekmektedir. Kadınların örgütlerde zor, dikkat çekici ve görünürlüğü yüksek yerlerde görev alması, deneyim kazanmalarının yanı sıra onların yeteneklerini sergilemelerine, karar alıcılar tarafından fark edilmelerine ve bu pozisyonlara gelebilmeleri için fırsat yaratmalarına yardımcı olacaktır. Kadınlar üst yönetim pozisyonlarına ulaştıklarında da yüksek performans beklentisi ortadan kalkmamakta, erkek yöneticilerin performanslarıyla kıyaslanmakta ve gelecekteki kadın yönetici adaylarının performansları için ölçüt olmaktadır (Akdöl, 2009, s. 74-75).

2.8.5. Rol Çatışmasını Çözme Stratejileri

Kadın yöneticilerin iş ve ailesi arasındaki çatışmayı en aza indirmek, iş ve ailedeki verimliliğini arttırmak ve bu yolla üst yönetime yükselmede karşılarına çıkan cam tavan engelini aşmada kişisel yaşamlarından taviz vererek rol çatışmasını çözme stratejilerine başvurabilecekleri ileri sürülmektedir (Çetin A. , 2011, s. 104).

Çetin'in (2011) çalışmasında kadın yöneticilerin bulunduğu kariyer seviyesi, sahip oldukları çocukların yaşları ve buldukları toplumda kabul görmüş cinsiyet rollerine göre rol çatışmasını çözme stratejilerinin farklılık göstereceği belirtilmiştir (Çetin A. , 2011, s. 105). Ayrıca Çetin'in (2011) çalışmasında açıkladığı rol çatışması çözme stratejilerine aşağıda yer verilmiştir.

- **Rol Çatışmasının Ortadan Kaldırılması:** Bu stratejide kadın yönetici, aile kurmayı düşünmeyerek kendini kariyerine adamaktadır. Böylece toplumun kadına yüklemiş olduğu “annelik” ve “eşlik” rolünü en başından kabul etmemektedir.
- **Rol Çatışmasının En Aza İndirilmesi:** Bu stratejide kadın yönetici hem aile kurmayı hem de iş hayatında başarılı olmayı hedeflemektedir. İş ve aile hayatını dengede tutabilmek adına küçük bir aile kurmakta, en fazla bir çocuk sahibi olmakta ve böylece işi için gerekli zamanı da yaratmaktadır.
- **Rol Çatışmasının Ertelenmesi:** Bu stratejide kadın yönetici rol çatışması yaşamamak adına çocuk sahibi olduktan ve çocuğu belli bir yaşa geldikten sonra iş hayatına girmektedir. Bu sayede, çocuklarının kendisine olan ihtiyacı azalacağından kendini işe vermesi kolaylaşacaktır.
- **Rol Paylaşımı:** Rol çatışmasını azaltmaya yönelik stratejilerden birisi çocuk bakımı ve yemek, temizlik vb. ev işleri konusunda ya aileden (eş, aile büyükleri) ya da dışarıdan profesyonel yardımcılardan destek almaktır. Bu strateji ile çocuklarının emin ellerde olduğunu, ihtiyaçlarının giderildiğini ve ihmal edilmediklerini düşünen kadın yöneticiler işlerine yoğunlaşabilmektedirler.

2.8.6. Örgütsel Stratejiler

Yapılan araştırmalarda daha çok cam tavanı kırmaya yönelik bireysel stratejilere odaklanılmaktadır. Bunun yanında örgütler de kadınlara yönelik cam tavanı kırmak adına yükselme potansiyeli olan kadınlar için birtakım stratejiler geliştirmektedir. Dikkat çeken örgüt stratejilerinden bazıları aşağıda sıralanmıştır (Çetin A. , 2011, s. 105).

- Erkek Egemen Örgüt Kültürünü Değiştirme Stratejisi
- Esnek Çalışma ile Aile Dostu İş yeri Uygulamaları Stratejisi
- Kariyer Geliştirme Programları Düzenleme Stratejisi
- Sosyal Haklardan Yararlandırma Stratejisi
- Pozitif Ayrımcılık

Kadınların ilerlemelerine uygun bir örgüt kültürünün varlığının cam tavanı aşmada etkili olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgütler kadın çalışanların cam tavanı aşmalarına yardımcı olmak için örgüt kültürlerinde değişimler yaşamalıdır (Bilkay, 2017, s. 43). Uygulamada işletmeler genellikle erkek egemen örgüt kültürünü değiştirmek yerine kadınlara verilen eğitimlerle bu kültüre uyumları

sağlanmaya çalışılmakta ve kadınlar değişime zorlanmaktadır. Oysa kadınları değiştirmektense kadınların beceri ve yeteneklerine değer veren örgüt kültürünün işyerlerinde uygulanmasını desteklemek gerekmektedir (Akdöl, 2009, s. 79-80).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde daha önce teorik olarak anlatılan kariyer uyum yetenekleri ile kariyer engellerinden biri olan cam tavan algısı arasındaki ilişkiyi test etmek için Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma yapılmıştır.

3.1 Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın bilimsel ve sosyal olmak üzere iki amacı vardır. Bu amaçlardan ilki; kadın akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algıları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Ayrıca kadın akademisyenlerin iş yaşamları ve kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde sahip oldukları kritik becerilerinin, kariyerlerinin farklı aşamalarında karşılıklarına çıkabilecek engelleri algılamaları üzerindeki etkisini açıklamak suretiyle literatüre katkı sağlamak çalışmanın bilimsel amacıdır.

Kadınların kariyerlerinin farklı evrelerinde karşılaşılabilecek engellerin üstesinden gelmelerinde, kariyer geçişlerine kolay uyum sağlamalarında ve kariyerlerini geliştirmelerinde sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerini kullanmanın önemine dikkat çekerek bu özelliklerine yönelik farkındalıklarının artırılması ise çalışmanın sosyal amacını oluşturmaktadır.

Araştırmada, kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının örneklemin demografik özelliklerine göre farklılık gösterip göstermediği de incelenmektedir. Buradan elde edilen bilgilerin, personel bulma, seçme, yerleştirme, kariyer yönetimi ve çalışma ilişkileri gibi insan kaynakları yönetimine ilişkin pek çok uygulama açısından kullanılabilir olacağı düşünülmektedir.

3.2 Araştırmanın Önemi

Çalışma yaşamında kadınlar kariyerlerinde ilerlerken bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden kaynaklı pek çok engelle karşı karşıya kalmaktadırlar. Kariyer engellerine yönelik yapılan literatür taramasına göre kadınların iş hayatında birçok sorunla karşılaştığı ve bu sorunlar yüzünden kariyerlerini yarıda bırakmak zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Yine literatür taramasında kadınların iş hayatında yönetici pozisyonlarında erkekler kadar yer almadıkları

görülmektedir. Kadınların çalışma yaşamını zora sokan cam tavan kavramı çalışanların tutum ve davranışlarını etkileyen pek çok unsur ile etkileşim halindedir. Türkiye’de cam tavan sendromu ile ilgili yapılan çalışmalara bakıldığında, genelde cam tavan algısı ile iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık, işten ayrılma niyeti ilişkisi ve kadınların cam tavana karşı tutumları ve cam tavanı aşma stratejileri üzerine olduğu görülmektedir. Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu üzerine birçok araştırma yapılmış olmasına rağmen kadınların kişilik özelliklerine bağlı olarak farklılaşan cam tavan algıları ile kariyer geliştirme aşamalarında edindikleri kariyer uyum yetenekleri arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaya rastlanılmaması mevcut araştırmanın yazına yapacağı katkıyı göstermektedir.

Kişiler kariyer hedeflerine örgütsel desteklerden ziyade kendi çabalarıyla ulaşabilmektedirler. Bununla birlikte, kişisel kariyerin planlanmasından başlayarak geliştirilmesi ve sonlandırılmasına kadar bulunulan birçok evrede kişinin kariyer yönetimi ile örgütün kariyer yönetimi arasında bir uyumun olması, başarılı bir kariyer ile sonuçlanacaktır. Ayrıca kariyerini planlamaya devam eden bireyin çalıştığı kurumdaki kariyerine olan uyumu, iş yerindeki performansını da olumlu yönde etkileyecektir. Bilgi teknolojileri ve küreselleşme sonrasında yaşanan değişimlerle bireyler iş yaşamında tek bir alanda kariyer yapmak yerine kendilerini geliştirmek adına çoklu kariyer modellerini tercih etmektedirler.

Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin iş yaşamları ve kariyerleri ile ilgili karar verme süreçlerinde sahip oldukları kaygı, kontrol, merak ve güven olarak ifade edilen kritik becerilerdir. Değişen iş yaşamı, çalışanların kariyer gelişimleri için değişen çevreye uyum sağlamaları zorunluluğunu ortaya çıkarmıştır. Hızlı değişen çevrede uyum yeteneklerinin ve gelişime açık olmanın önemi giderek artarken; kadınların kendilerine özgü özelliklerinin neler olduğunu fark etmesi cam tavanı farklı algılamalarını sağlayacaktır. Kariyerinde meydana gelen değişimlere kolay uyum gösteren çalışanların, cam tavan engellerine karşı dayanıklı olacağını ve engelleri aşılabilir olarak algılamalarının muhtemel olacağını söylemek mümkündür. Buradan hareket ile örgütlerdeki cam tavan algısına etki edeceği varsayımı ile çalışanların kariyer gelişim dönemlerinde sahip oldukları kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının inkar etme,

dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme boyutları arasındaki ilişkiler bu çalışmada incelenmiştir.

Bu araştırmanın sonuçlarının, kariyer uyum yeteneğine sahip çalışanların, kariyer hayatlarında karşılarına çıkan engelleri nasıl algıladıklarına ilişkin, kadın akademisyenler özelinde veriler sunacak olması bakımından önem arz edeceği düşünülmektedir. Türkiye bağlamında, kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısı arasındaki ilişki konusunda daha önce yapılan bir araştırma olmayışı mevcut araştırmanın yazına yapacağı katkıyı göstermektedir.

Kariyer uyum yeteneklerinin, kadınların cam tavan algısının dört boyutu olan; “inkâr etme”, “dayanıklılık”, “kabullenme” ve “vazgeçme” üzerindeki etkilerini ortaya koymayı amaçlayan bu araştırmanın bulgularının, kariyer planlama, kariyer geliştirme, kariyer yönetimi konularında örgütlerin etkin insan kaynakları politikaları oluşturmasına yardımcı olması beklenmektedir. Ek olarak bireylerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerini, kariyer planlarında, kariyerlerini geliştirmede ve karşılaştıkları zorlukları aşmada kullanabilecekleri konusuna dikkat etmelerine yardımcı olması beklenmektedir.

3.3 Araştırmanın Metodolojisi

Bu bölümde araştırmanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve süreçleri, araştırmanın modeli ile araştırmada kullanılan analizler hakkında bilgiler verilmiştir.

3.3.1 Araştırmanın Evreni ve Örnekleme

Araştırmanın evrenini Türkiye’de faaliyet gösteren üniversitelerde çalışan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Türkiye’deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan kadın akademisyen sayısı toplam 74.899’dur (YÖK, 2019). Örneklem büyüklüğünün tespit edilmesinde, evreni temsil edebilecek büyüklükte olması, araştırmacının zaman ve maliyet olanaklarına uygun olması ve kullanılacak istatistikî analizlerin gerektirdiği büyüklükte olması son derece önemlidir. Örneklem büyüklüğü, araştırmanın yöntemine göre değişmekle birlikte sosyal bilim araştırmaları için 30 ile 500 arasındaki büyüklük çoğu zaman yeterli olmaktadır (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu, & Yıldırım, 2012, s. 137). Bu çalışmada olasılıklı olmayan örnekleme tekniklerinden kolayda örnekleme kullanılmıştır. Farklı

üniversitelerde, farklı unvanlarda çalışan 210 kadın akademisyenden veri toplanmış olup, kayıp veri bulunmamaktadır.

3.3.2 Veri Toplama Araçları ve Süreçleri

Bu araştırmada veri toplamak için anket tekniğinden faydalanılmıştır. Anket yoluyla elde edilen verilerin analizi sonucunda, katılımcıların duygu, düşünce ve tutumlarını belirlemek, çeşitli çıkarımlarda bulunmak ve karşılaştırmalar yapmak mümkündür (**Gürbüz & Şahin, 2018, s. 175**). Araştırmada kullanılan veriler anket tekniği ile internet üzerinden ve elden toplanmıştır. Çevrimiçi ortamda oluşturulan ve EK 1’de sunulan anket soruları sosyal ağlar üzerinden paylaşılmıştır. Ayrıca Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Rektörlüğü’nden alınan anket uygulama izni ile de üniversiteye ait farklı akademik birimlerde çalışan kadın akademisyenlere ulaşılarak ankete katılımları sağlanmıştır. Anket çalışması 1 Mart 2019 ile 30 Nisan 2019 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Katılımcılara anket formunda yapılan çalışma ile ilgili bilgi verilmiştir. Anketlere verilecek cevapların sadece araştırmanın amacı için kullanılacağı belirtilmiştir. Araştırmaya ait verilerin başka kişi veya kurumlara verilmeyeceği ifade edilerek katılımcıların endişeleri giderilmeye çalışılmıştır. Bu açıklamalar ile anket sorularına yönelik cevapların daha gerçekçi olması sağlanmaya çalışılmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerini, kariyer uyum yetenekleri ve cam tavan algılarını ölçmeye yönelik olarak oluşturulan anket, toplamda 42 sorudan oluşmaktadır.

Anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, katılımcıların demografik özelliklerinin araştırıldığı 7 soruya yer verilmiştir. Kişisel bilgiler bölümünde kadınlara özgü kariyer başarısı açısından önemli olduğu düşünülen; yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma, iş tecrübesi, çalışılan kurumdaki pozisyon ve idari görevi olma yer almaktadır.

İkinci bölümde katılımcıların kariyer uyum yeteneklerini belirlemek üzere 13 ülkeden katılımcıların oluşturduğu bir ekip tarafından geliştirilen (**Savickas & Porfeli, 2012**) ve Kanten (2012) tarafından Türkçeye uyarlanan dört boyuttan oluşan 24 maddelik Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği kullanılmıştır. Cam tavan algısını ölçmek için ise Smith ve arkadaşları (2012) tarafından geliştirilmiş ve Sarıoğlu (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış 4 boyut ve 18 maddeden oluşan Kariyer Yolları Ölçeği (CPS) kullanılmıştır.

Anket soruları 5’li Likert şeklinde düzenlenmiş olup, “Kesinlikle Katılıyorum” seçeneği için 5, “Katılıyorum” seçeneği için 4, “Kararsızım” seçeneği için 3, “Katılmıyorum” seçeneği için 2, “Kesinlikle Katılmıyorum” seçeneği için 1 puan verilmiştir.

Kariyer uyum yeteneklerinin kaygı boyutuna yönelik altı, kontrol boyutuna yönelik altı, merak boyutuna yönelik altı ve güven boyutuna yönelik altı madde bulunmaktadır. Fakat verilerin analiz sırasında düşük faktör yüküne bağlı olarak, kaygı boyutundan 2 (KUY1 , KUY4) madde, kontrol boyutundan 1 (KUY7) madde çıkarılmıştır.

Cam tavan algısının inkâr etme boyutuna yönelik beş, dayanıklılık boyutuna yönelik beş, vazgeçme boyutuna yönelik dört ve kabullenme boyutuna yönelik dört madde bulunmaktadır. Araştırma sorularının boyutlara göre dağılımı Tablo 7’deki gibidir.

Tablo 7: Kariyer Uyum Yetenekleri ile Cam Tavan Algısına Ait Boyutlar ve Soruların Dağılımı

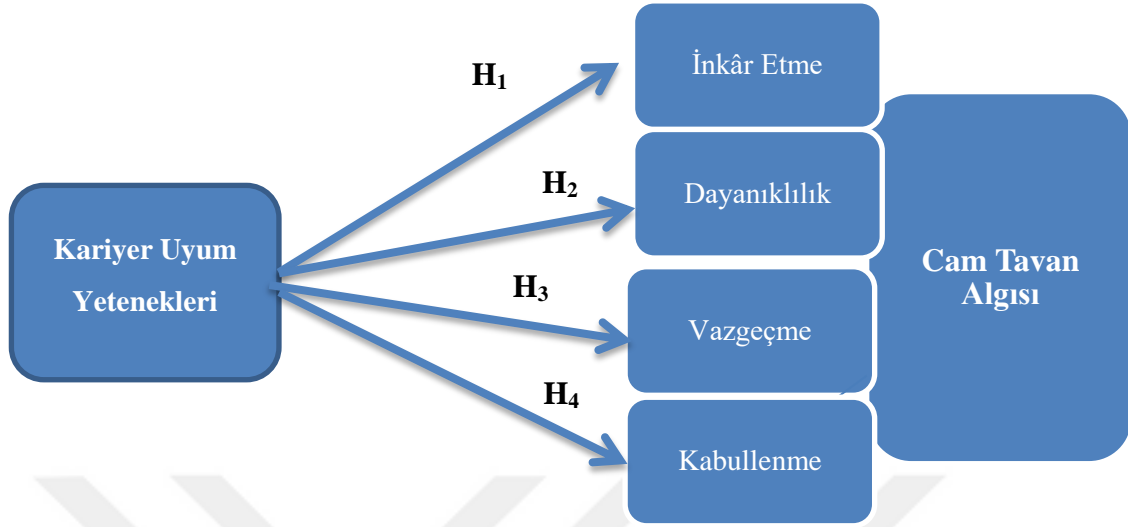
Kariyer Uyum Yetenekleri Alt Boyutları	Soru No
1. Kaygı *	2-3-5-6
2. Kontrol *	8-9-10-11-12
3. Merak	13-14-15-16-17-18
4. Güven	19-20-21-22-23-24
Cam Tavan Algısı Alt Boyutları	Soru No
1. İnkâr Etme	25-26-27-28-29
2. Dayanıklılık	30-31-32-33-34
3. Vazgeçme	35-36-37-38
4. Kabullenme	39-40-41-42

* KUY 1, KUY 4 ve KUY 7 maddeleri analizden çıkarılmıştır.

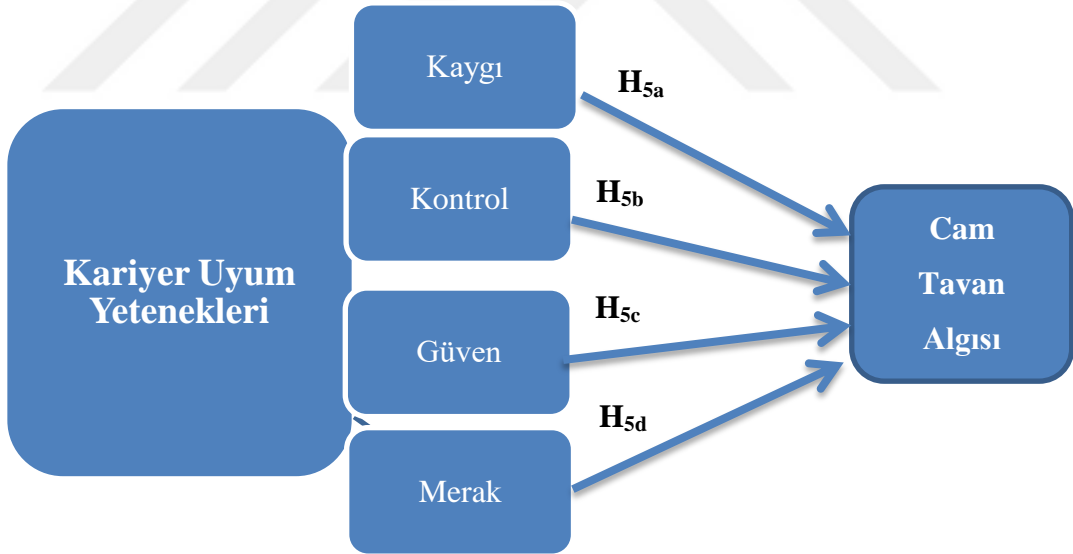
3.3.3 Araştırmanın Modeli

Bu çalışmanın temel amacı gereği akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algıları arasındaki ilişkinin test edilmesine yönelik oluşturulan model 1 ve kariyer uyum yeteneklerinin akademisyenlerin cam tavan algıları üzerindeki etkisinin test edilmesine yönelik model 2 istatistiksel yöntemlerle test edilmiştir.(Şekil 6 – Şekil 7)

Şekil 6 : Araştırma Modeli 1 (Korelasyon Analizi)



Şekil 7 : Araştırma Modeli 2 (Regresyon Analizi)



Oluşturulan modelde kariyer uyum yetenekleri ve kaygı, kontrol, merak ve güven alt boyutları ile yaş, öğrenim durumu, medeni durum, çocuk sahibi olma durumu, mesleki deneyim, unvan, idari görevi olma durumu vb. demografik değişkenler bağımsız değişkenlerdir. Cam tavan algısının inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme boyutları ise bağımlı değişken olarak ele alınmıştır.

3.3.4 Araştırmada Kullanılan Analizler

Araştırmanın verileri IBM SPSS Statistics 25 ve IBM AMOS 22 programları kullanılarak analiz edilmiştir. Kullanılan ölçeklerin geçerliliklerini test etmek amacıyla birinci düzey doğrulamalı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Faktör analizi iki farklı amaçla uygulanmaktadır. Bunlardan birincisi ölçeklerin geçerliliklerini incelemek amacıyla yapılan açıklayıcı faktör analizi ile maddelerin toplanabilirliği test edilebilmektedir. Faktör analizinin ikinci kullanım amacı ise ölçeğin yeni bir örneklem üzerinde kullanılması durumunda daha önceki çalışmalarda var olan yapının ortaya çıkıp çıkmadığının test edilmesi olup bu amaçla uygulanan faktör analizi yöntemi doğrulamalı faktör analizi olarak adlandırılmaktadır. Araştırmalarda yer alan ölçek ya da ölçeklerin yapı geçerliliğinin belirlenmesinde ve birden çok boyuttan oluşan yapıların göstergelerinin birbirleriyle ilişkili olup olmadıklarının ispatlanmasında kullanılan en etkili analiz türü doğrulamalı faktör analizidir (Gürbüz & şahin, 2018).

Çalışmada kullanılan iki farklı ölçeğin ve alt boyutlarının toplanan veri ile olan uyumu ve ölçeklere ait yapı geçerliliği doğrulamalı faktör analizi ile test edilmiştir. Daha sonra tüm değişkenlerin betimleyici istatistikleri kapsamında sayıları, yüzdeleri, ortalamaları, standart sapmaları ve puan aralıkları incelenerek boyutlar düzeyinde var olan seviyeler ortaya konulmuştur.

Çalışmada likert tipi ölçek kullanılarak hazırlanan anket formu kullanılmıştır. Likert tipi ölçek kullanılan anketlerde, çoğu zaman veriler normal dağılmamaktadır. Normal dağılıma uygunluk Q-Q Plot çizimi ile incelenebilir. Ayrıca, kullanılan verilerin normal dağılım göstermesi çarpıklık ve basıklık değerlerinin ± 3 arasında olmasına bağlıdır (Shao, 2002). Aykırı değerler, hata varyansının değerini arttırdığından istatistiksel testlerin güçleri üzerinde de etkili olmaktadır. Bu nedenle çalışmada istatistiksel testlerden önce aykırı değerlerin, incelenen veri setlerinde mevcut olup olmadığına bakılmıştır.

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerlerine göre normallik dağılımı tablo 8’de verilmiştir.

Tablo 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine Ait Verilerin Dağılımı

	Çarpıklık		Basıklık	
Yaş	-1.409	0.325	3.215	0.639
Öğrenim Durumu	-2.248	0.501	1.074	0.972
Medeni Durum	-1.772	0.206	1.711	0.408
Çocuk Durumu	-1.780	0.239	1.855	0.474
Mesleki Deneyim	-1.532	0.369	2.751	0.724
Unvan	-0.198	0.203	-1.204	0.288
İdari Görev Durumu	-1.637	0.343	-1.843	0.674

Tablo 8’deki çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ait veri setinin normal dağılıma sahip olmadığı görülmüştür. Bu verilerin istatistik değerlendirmelerinde nonparametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca bu ölçekte niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup ortalamalarının arasındaki fark için Mann Whitney U testi, ikiden fazla grup ortalamalarının arasındaki fark için ise Kruskal Wallis testi uygulanmıştır.

Cam tavan algısı ölçeğinin çarpıklık ve basıklık değerlerine göre normallik dağılımı tablo 9’da verilmiştir.

Tablo 9: Kariyer Yolları Ölçeğine Ait Verilerin Dağılımı

	Çarpıklık		Basıklık	
Yaş	0.166	0.340	0.715	0.668
Öğrenim Durumu	0.941	0.501	1.602	0.972
Medeni Durum	0.282	0.206	0.779	0.408
Çocuk Durumu	0.009	0.239	0.301	0.474
Mesleki Deneyim	0.176	0.309	0.807	0.608
Unvan	-0.375	0.350	-0.267	0.688
İdari Görev Durumu	0.454	0.343	-0.185	0.674

Tablo 9’daki çarpıklık ve basıklık değerleri incelendiğinde; kariyer yolları ölçeğine ait veri setinin normal dağılıma sahip olduğu görülmüştür. Bu verilerin istatistik değerlendirmelerinde parametrik testler kullanılmıştır. Ayrıca bu ölçekte niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup ortalamalarının arasındaki fark için

bağımsız örneklem t testi, ikiden fazla grup ortalamalarının arasındaki fark için ise ANOVA (tek yönlü varyans analizi) uygulanmıştır.

Araştırmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri arasındaki ilişki çoklu korelasyon analizi, etki ise basit regresyon analizi ile test edilmiştir.

3.4 Araştırma Hipotezleri

Kadın akademisyenler üzerinde yapılan araştırmada aşağıdaki hipotezler test edilmiştir.

H₁: Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının inkâr etme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₂: Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₃: Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının vazgeçme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₄ : Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının kabullenme boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

H₅: Kariyer uyum yetenekleri akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

H_{5a}: Kariyer uyum yeteneklerinin kaygı alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

H_{5b}: Kariyer uyum yeteneklerinin kontrol alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

H_{5c}: Kariyer uyum yeteneklerinin merak alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

H_{5d}: Kariyer uyum yeteneklerinin güven alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.

3.5 Araştırmanın Bulguları ve Yorumlanması

Araştırmanın istatistiksel bulguları ve bulguların yorumlanması genel olarak altı kısımda ele alınacaktır. Birinci kısımda, demografik değişkenlere ilişkin betimsel bulgulara, ikinci kısımda çalışmada kullanılan ölçeklerin faktör ve güvenirlik analizi bulgularına, üçüncü kısımda demografik değişkenlere göre kariyer uyum yetenekleri ve cam tavan algılarının farklılaşıp farklılaşmadığına dair bulgulara yer verilmiştir. Dördüncü kısımda kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısı

arasındaki ilişkiyi test eden korelasyon analizi sonuçlarına ve son kısımda ise regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Ayrıca araştırma bulgularına dair yorumlarda ilgili kısımlarda yer almıştır. Son kısımda ise hipotezlerin desteklenme durumu ile ilgili bilgiler verilmiştir.

3.5.1. Örneklem Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

Bu bölümde araştırmaya katılan 210 akademisyene ait verilerin demografik bulgularına yer verilmiştir. Tüm demografik değişkenlerin frekansları ve yüzdelik dağılımları Tablo 10’da düzenlenmiştir.

Tablo 10: Katılımcıların Demografik Özelliklere Göre Dağılımları

	Değişkenler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Yaş	24-30	49	23.3
	31-35	54	25.7
	36-40	54	25.7
	41-45	22	10.5
	46 ve üstü	31	14.8
Öğrenim Durumu	Lisans	21	10.0
	Yüksek Lisans	70	33.3
	Doktora	119	56.7
Medeni Durum	Evli	139	66.2
	Bekar	71	33.8
Çocuk Durumu	Evet	102	48.6
	Hayır	108	51.4
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	60	28.6
	6-10 yıl	51	24.3
	11-15 yıl	41	19.5
	16 yıl ve üzeri	58	27.6
Unvan	Öğretim Görevlisi	46	21.9
	Araştırma Görevlisi	102	48.6
	Dr. Öğretim Üyesi	34	16.2
	Doçent	18	8.6
	Profesör	10	4.8
İdari Görev Durumu	Var	48	22.9
	Yok	162	77.1
Toplam		210	100.0

Katılımcıların yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %23.3’ünün 24-30 yaş aralığında, %25.7’sinin 31-35 yaş aralığında, %25.7’sinin 36-40 yaş aralığında, %10.5’inin 41-45 yaş aralığında ve %14.8’inin 46 yaş ve üzeri olduğu görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %10.0'nin lisans, %33.3'ünün yüksek lisans ve %56.7'sinin doktora mezunu olduğu görülmektedir.

Katılımcıların medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %66.2'sinin evli, %33.8'inin bekar olduğu görülmektedir.

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %48.6'sının çocuk sahibi olduğu, %51.4'ünün ise çocuk sahibi olmadığı görülmektedir.

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre dağılımları incelendiğinde, %28.6'sının 1-5 yıl arasında, %24.3'ünün 6-10 yıl arasında, %19.5'inin 11-15 yıl arasında ve %27.6'sının 16 yıl ve üzeri olduğu görülmektedir.

Katılımcıların unvanlarına göre dağılımları incelendiğinde, %21.9'unun öğretim görevlisi, %48.6'sının araştırma görevlisi, %16.2'sinin Dr. öğretim üyesi, %8.6'sının doçent ve %4.8'inin profesör olduğu görülmektedir.

Araştırmaya katılan katılımcıların idari görevi olma durumlarına göre dağılımları incelendiğinde, katılımcıların %22.9'unun idari görevinin bulunduğu, %77.1'inin ise idari görevinin bulunmadığı görülmektedir.

3.5.2. Faktör ve Güvenirlilik Analizlerine İlişkin Bulgular

Bu çalışmanın temel amacı gereği akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algıları arasındaki ilişkiye yönelik veri toplamada kullanılan Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği ile Kariyer Yolları Ölçeği, doğrulayıcı faktör analizi kullanılarak test edilmiştir.

Yapısal eşitlik modellemesi (YEM), faktör ve regresyon analizi birleşiminden oluşan, temel amacı bir ya da birden fazla bağımsız değişken ile bir ya da birden fazla bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi test etmek olan, çok değişkenli istatistiksel analizlerin genel adıdır. Araştırmada kullanılan ölçeklere doğrulayıcı faktör analizi uygulanabilmesi için örneklem büyüklüğünün, normal dağılım gösteren veriler için gözlenen değişken sayısının en az 5 katı, normal dağılım göstermeyen veriler için ise 10 katı olmalıdır. Araştırmamızın örnekleme 210 adet akademisyenden oluştuğu için Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA) analizi yapmamız araştırma için uygundur. Kariyer Uyum Yetenekleri ölçeğinin özgün yapısının akademisyenlerden toplanan veriler ile doğrulanıp doğrulanmadığını test etmek için DFA analiz yapılmıştır. Yapısal eşitlik modeli uygulaması sonucunda veri ile model arasındaki uyumun ne

kadar iyi olduğunu değerlendirmek için literatürde yer alan uyum değerleri kullanılmaktadır. İyilik uyum indeksleri, her bir modelin bir bütün olarak veri tarafından kabul edilebilir bir düzeyde desteklenip desteklenmediğine ilişkin yargıya ulaşmamıza olanak tanıyan ve modelin kabul edilip edilemeyeceğine ilişkin bir takım kabul edilebilir sınır değerler bakılarak yorum yapmamızı sağlayan değerlerdir (Şimşek Ö. , 2007, s. 14).

Bu uyum değerleri; GFI (İyilik Uyum İndeksi) değeri, AGFI (Düzeltilmiş İyilik Uyum İndeksi) değeri, CFI (Karşılaştırmalı uyum indeksi) değeri, NFI (Normlaştırılmış uyum indeksi) değeridir. Modelin geçerliliği için uyum indekslerinin sıfır ile bir arasında değer alması ve değerlerin bire yakın olması uyumun çok iyi olduğunun göstergesidir. Alanyazında CMIN/df (Kikare/serbestlik derecesi)'nin değerini iki ile beş arasında olduğu modeller kabul edilebilir modeller olarak nitelendirilmektedir (Şimşek Ö. , 2007, s. 14; Erdoğan, 2012, s. 255). Ayrıca RMSEA (Ortalama hata karekök yaklaşımı) 0.05'e eşit veya küçük değerde ise mükemmel bir uyumu gösterirken, 0.08 değeri ise kabul gören eşik değerlerin sınırında olduğunu gösterir (Bagozzi & Youjae, 1998; Joreskog & Sorbom, 1993; Kline, 2011).

Kanten (2012) tarafından yapısal geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilen 4 boyutlu ve toplam 24 maddeden oluşan kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin bu çalışmada kullanılabilmesi için birinci düzey çok faktörlü faktoriyel yapısı AMOS 22.0 programı kullanılarak test edilmiştir. 5'li likert ölçeğinde, 210 katılımcıdan toplanan verilerin normal dağılım göstermesi nedeniyle maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Kline, 2011). Doğrulayıcı Faktör analizine göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin yapısal denklem model sonucu $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

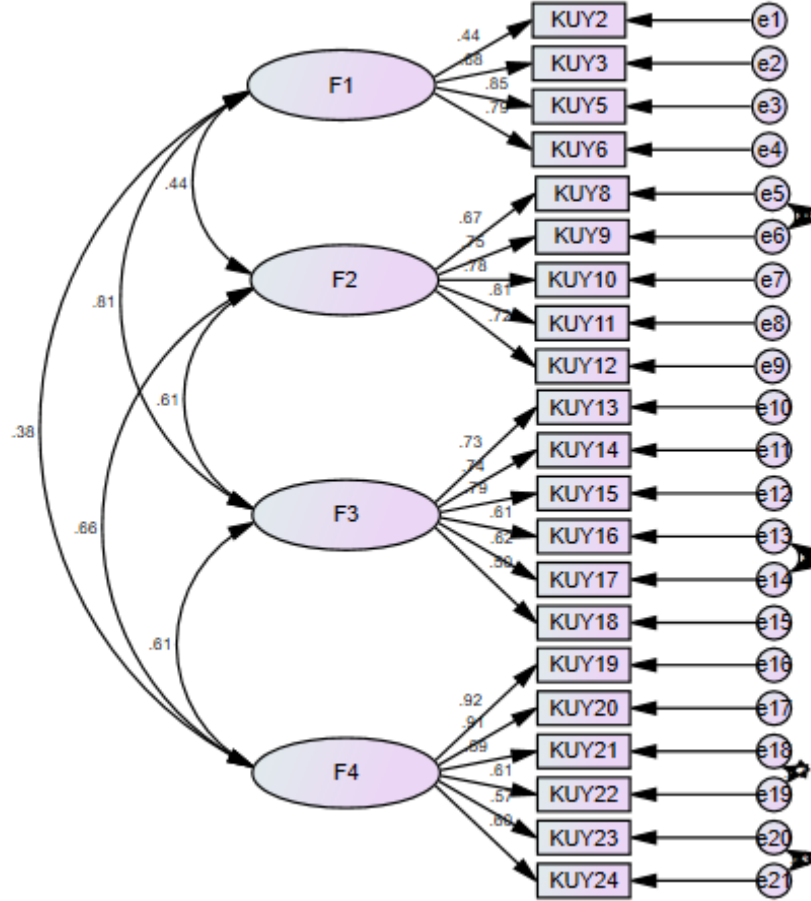
Tablo 11: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Birinci Düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeksleri

RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI	TLI	AGFI	CMIN	CMIN/df
0.088	0.839	0.893	0.894	0.825	0.874	0.774	469.849	2.625

Birinci düzey çok faktörlü model doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarının yer aldığı tablo 11 incelendiğinde; kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; RMSEA 0.088; GFI 0.825; AGFI 0.774; CFI 0.893;

CMIN/df ise 2.625 (p=.000) değerleri ile kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin kuramsal yapısı (dört faktörlü model) ile uyuştuğunu göstermiştir.

Şekil 8: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli



Şekil 8’de kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ait ölçüm modelinde kaygı, kontrol, merak ve güven olmak üzere 4 boyutlu bir yapıda olduğu görülmektedir. Ayrıca şekil üzerinde uyum indislerinde önerilen değerlerine ulaşmak için gözlenen değişkenlerin hataları arasında dört adet kovaryans tanımlaması yapıldığı görülmektedir. Kovaryans yapılan ölçek maddeleri (KUY8-KUY9), (KUY16-KUY17), (KUY21-KUY22), (KUY23-KUY24) arasında yapılmıştır.

Tablo 12: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin DFA Sonucu Elde Edilen**Faktör Yükleri**

		Boyutlar ve İfadeler	Faktör Yükleri
Kaygı	2	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	0.440
	3	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	0.679
	5	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	0.849
	6	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	0.790
Kontrol	8	Kararlarımı kendim veririm.	0.675
	9	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	0.749
	10	İnanmışım değerleri savunurum.	0.780
	11	Kendime güvenirim.	0.807
Merak	12	Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	0.719
	13	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	0.728
	14	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	0.736
	15	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	0.786
	16	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	0.610
	17	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	0.617
Güven	18	Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	0.505
	19	Bana verilen görevleri layığıyla yerine getiririm.	0.917
	20	En iyisini yapmak için dikkat ederim.	0.914
	21	Yeni beceriler öğrenebilirim.	0.592
	22	Yeteneklerimi geliştirebilirim.	0.613
	23	Engellerin üstesinden gelebilirim.	0.573
	24	Problemlerimi çözebilirim.	0.604

Not: 0.40'tan küçük faktör yükleri tabloda gösterilmemiştir.

Bununla birlikte kariyer uyum yetenekleri ölçeğinde yer alan her bir ifadeye ilişkin faktör yükleri Tablo 12'de verilmektedir. Faktör yükleri, korelasyon katsayısı olarak değişkenlerle seçilen faktörler arasında yer alan ilişkisinin derecesini göstermektedir (Yazıcıoğlu & Erdoğan, 2007, s. 240; Ayyıldız & Cengiz, 2006, s. 71). Gözlenen değişkenlerin (ölçek ifadeleri) gizil değişkeni (boyut) açıklama gücünü gösteren faktör yükleri 0.440 ile 0.917 arasında değişkenlik göstermektedir. Faktör yük değerlerinin 0.45 ve üstü olması iyi olarak kabul edilmektedir. Yapılan bu çalışmada daha iyi sonuçlar elde edebilmek için faktör yük değeri 0.40 ve üzeri olan ifadeler dikkate alınarak faktör boyutları belirlenmeye çalışılmıştır. Faktör yükü değerleri 0.40'ın altında bulunan maddeler ile birden fazla gizil değişkene hizmet

eden maddeler (KUY1, KUY4, KUY7) modelden çıkartılmış ve tabloda gösterilmemiştir.

Her boyut altında, ilgili ifadelerin boyutları temsil düzeyleri incelenmiştir. Kaygı boyutunu “amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum” (faktör yükü 0.846) ifadesi temsil etmektedir. Kontrol boyutunu “kendime güvenirim” (faktör yükü 0.807) ifadesi temsil etmektedir. Merak boyutunu “bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum” (faktör yükü 0.786) ifadesi temsil etmektedir. Güven boyutunu ise “bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm” (faktör yükü 0.917) ifadesi temsil etmektedir.

Tablo 13: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği		Toplam Madde Korelasyonu
Kaygı ($\alpha=0.788$)		
2	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.	0.466
3	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.	0.673
5	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.	0.690
6	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.	0.575
Kontrol ($\alpha=0.871$)		
8	Kararlarımı kendim veririm.	0.691
9	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.	0.759
10	İnanmış olduğum değerleri savunurum.	0.691
11	Kendime güvenirim.	0.710
12	Kendim için doğru olan şeyi yaparım.	0.649
Merak ($\alpha=0.825$)		
13	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.	0.616
14	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.	0.652
15	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.	0.690
16	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.	0.593
17	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.	0.625
18	Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.	0.444
Güven ($\alpha=0.894$)		
19	Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.	0.700
20	En iyisini yapmak için dikkat ederim.	0.722
21	Yeni beceriler öğrenebilirim.	0.718
22	Yeteneklerimi geliştirebilirim.	0.743
23	Engellerin üstesinden gelebilirim.	0.719
24	Problemlerimi çözebilirim.	0.702
Toplam Güvenilirlik ($\alpha=0.916$)		

Araştırmada kullanılan kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları tablo 13'te yer almaktadır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.916$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada kariyer uyum yetenekleri ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach's alpha cinsinden güvenilirlik katsayılarının 0.70'in üzerinde olduğu görülmüştür. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.

Kaygı alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.788$, kontrol alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.871$, merak alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.825$ ve güven alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.894$ olarak bulunmuştur. Toplam madde korelasyonu, ölçekte yer alan her bir maddeye ait puan ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi anlamada kullanılmak üzere hesaplanan iç tutarlılık analizi yöntemlerinden biridir. Toplam madde korelasyonu tüm maddeler için 0.40'dan büyük bulunmuştur.

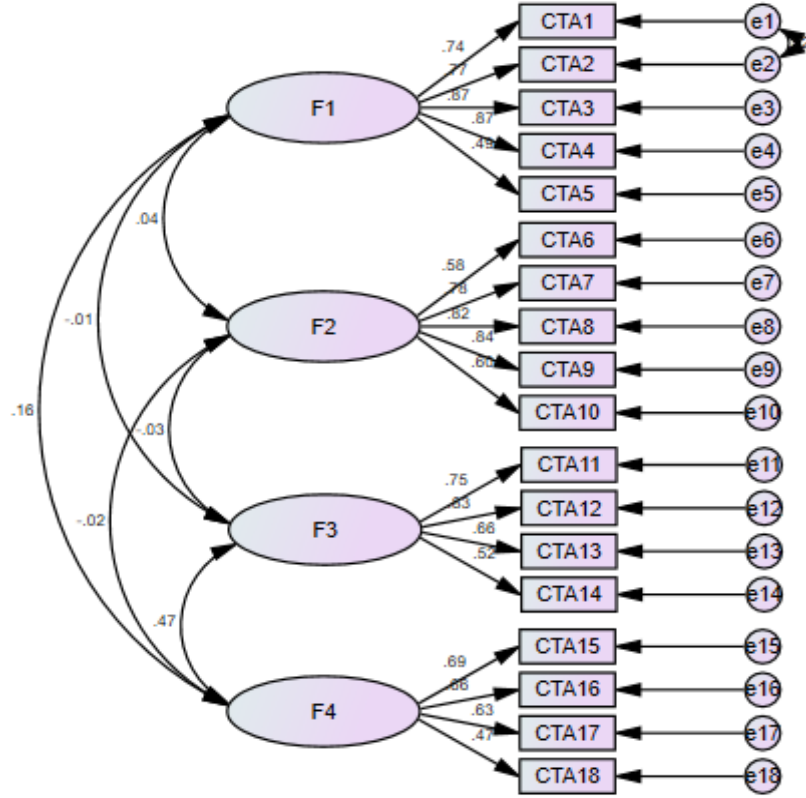
Sarioğlu (2018) tarafından yapısal geçerliliği ve güvenilirliği tespit edilen 4 boyutlu ve toplam 18 maddeden oluşan kariyer yolları ölçeğinin bu çalışmada kullanılabilmesi için birinci düzey çok faktörlü faktoriyel yapısı AMOS 22.0 programı kullanılarak test edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizine göre kariyer yolları ölçeğinin yapısal denklem model sonucunun $p=0.000$ düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 14: Kariyer Yolları Ölçeğinin DFA Uyum İndeksleri

RMSEA	NFI	CFI	IFI	GFI	TLI	AGFI	CMIN	CMIN/df
0.078	0.832	0.896	0.898	0.869	0.876	0.824	292.325	2.284

Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına göre kariyer yolları ölçeğinin Tablo 14'te belirtilen uyum iyiliği indekslerine bakıldığında; RMSEA 0.078; GFI 0.869; AGFI 0.824; CFI 0.896; CMIN/df ise 2.284 ($p=.000$) değerleri ile kabul edilebilir düzeyde olduğu söylenebilmektedir. Bu sonuçlar, araştırmadan elde edilen verilerin kariyer yolları ölçeğinin kuramsal yapısı ile uyduğunu göstermiştir.

Şekil 9: Kariyer Yolları Ölçeğine Ait Ölçüm Modeli



Şekil 9'da kariyer yolları ölçeğine ait ölçüm modelinde inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme olmak üzere 4 boyutlu bir yapıda olduğu görülmektedir. Ayrıca şekil üzerinde uyum indislerinde önerilen değerlerine ulaşmak için gözlenen değişkenlerin hataları arasında bir adet kovaryans tanımlaması yapıldığı görülmektedir. (CTA1- CTA2) ölçek maddeleri arasında kovaryans yapılmıştır.

Tablo 15: Kariyer Yolları Ölçeğinin DFA Sonucu Elde Edilen Faktör Yükleri

	Boyutlar ve İfadeler	Faktör Yükleri
İnkâr Etme	1 Kadın liderlere, başarılı olmaları için nadiren şans verilir.	0.740
	2 Çok yetenekli ve nitelikli kadınlar bile, terfilerde öncelikli olarak değerlendirilmeye alınmaz.	0.767
	3 Kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi engellerle karşılaşacaklardır.	0.873
	4 Kadınların üst düzey yönetsel pozisyonlarda erkeklerle eşitliğe ulaşmaları uzun yıllar alacaktır.	0.871
	5 Çoğu kuruluştta, kadınlar terfi engelleriyle karşılaşmaz.	0.492
Dayanıklılık	6 Kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, başarılı bir lider olmalarına yardımcı olur.	0.578
	7 Kadınlara liderlik etmek için fırsat verildiğinde, etkili işler yaparlar.	0.781
	8 Kadınlar, ayrımcılığın üstesinden gelebilecek güce sahiptir.	0.819
	9 Kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler.	0.836
	10 Yüksek eğitim nitelikleri, kadınların ayrımcılığın üstesinden gelmelerine yardımcı olacaktır.	0.601
Vazgeçme	11 Kadınlar, kurumun başarısı için büyük riskler aldığıında erkeklerden daha çok incinmeye yatkındır.	0.751
	12 Kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler.	0.826
	13 Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız hissederler.	0.656
	14 Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler.	0.517
Kabullenme	15 Çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir.	0.692
	16 Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürmekte daha istekli oldukları için kariyer ilerlemelerini genellikle reddederler.	0.660
	17 Kadınlar yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler.	0.631
	18 Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az kaygılıdır.	0.471

Bununla birlikte kariyer yolları ölçeğinde yer alan her bir ifadeye ilişkin faktör yükleri Tablo 15’te verilmektedir. Gözlenen değişkenlerin (ölçek ifadeleri) gizil değişkeni (boyut) açıklama gücünü gösteren faktör yükleri 0.471 ile 0.873 arasında değişkenlik göstermektedir. Bu ölçeğe ait faktör yük değerlerinin 0.45 ve üstünde olması nedeniyle iyi olarak kabul edilmektedir.

Her boyut altında, ilgili ifadelerin boyutları temsil düzeyleri incelenmiştir. İnkâr etme boyutunu “kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi

engellerle karşılaşacaklardır” (faktör yükü 0.873) ifadesi temsil etmektedir. Dayanıklılık boyutunu “kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler” (faktör yükü 0.836) ifadesi temsil etmektedir. Vazgeçme boyutunu “kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler” (faktör yükü 0.826) ifadesi temsil etmektedir. Kabullenme boyutunu ise “çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir” (faktör yükü 0.692) ifadesi temsil etmektedir.

Tablo 16: Kariyer Yolları Ölçeğinin Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Kariyer Yolları Ölçeği		Toplam Madde Korelasyonu
İnkâr Etme ($\alpha=0.872$)		
1	Kadın liderlere, başarılı olmaları için nadiren şans verilir.	0.738
2	Çok yetenekli ve nitelikli kadınlar bile, terfilerde öncelikli olarak değerlendirilmeye alınmaz.	0.777
3	Kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi engellerle karşılaşacaklardır.	0.777
4	Kadınların üst düzey yönetsel pozisyonlarda erkeklerle eşitliğe ulaşmaları uzun yıllar alacaktır.	0.773
5	Çoğu kuruluşta, kadınlar terfi engelleriyle karşılaşmaz.	0.446
Dayanıklılık ($\alpha=0.837$)		
6	Kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, başarılı bir lider olmalarına yardımcı olur.	0.541
7	Kadınlara liderlik etmek için fırsat verildiğinde, etkili işler yaparlar.	0.711
8	Kadınlar, ayrımcılığın üstesinden gelebilecek güce sahiptir.	0.728
9	Kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler.	0.716
10	Yüksek eğitim nitelikleri, kadınların ayrımcılığın üstesinden gelmelerine yardımcı olacaktır.	0.547
Vazgeçme ($\alpha=0.786$)		
11	Kadınlar, kurumun başarısı için büyük riskler aldığı anda erkeklerden daha çok incinmeye yatkındır.	0.615
12	Kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler.	0.654
13	Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız hissederler.	0.615
14	Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler.	0.491
Kabullenme ($\alpha=0.703$)		
15	Çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir.	0.548
16	Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürmekte daha istekli oldukları için kariyer ilerlemelerini genellikle reddederler.	0.495
17	Kadınlar yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler.	0.521
18	Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az kaygılıdır.	0.410
Toplam Güvenilirlik ($\alpha=0.734$)		

Araştırmada kullanılan kariyer yolları ölçeğine ait ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları ve Cronbach's alpha güvenilirlik katsayıları tablo 16'da yer almaktadır. Ölçeğin toplam güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.734$ olarak bulunmuştur. Bu çalışmada kariyer yolları ölçeğini oluşturan alt boyutların Cronbach's alpha cinsinden güvenilirlik katsayılarının 0.70'in üzerinde olduğu görülmüştür. Bu da çalışmada kullanılan ölçeğin içsel tutarlılıklarının iyi olduğunu göstermektedir.

İnkâr etme alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.872$, dayanıklılık alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.837$, vazgeçme alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.786$ ve kabullenme alt boyutunun güvenilirlik katsayısı $\alpha=0.703$ olarak bulunmuştur. Ölçeğin toplam puanlarıyla her bir maddeye ait puanların korelasyonun alınması ile hesaplanan toplam madde korelasyonu tüm maddeler için 0.40'dan büyük bulunmuştur.

3.5.3. Demografik Değişkenlere İlişkin Fark Testleri

Ankette yer alan kariyer uyum yetenekleri ölçeğine ait veriler normal dağılım göstermediğinden parametrik olmayan testler uygulanmıştır. Parametrik olmayan testler, verilerin normal dağılmadığı durumlarda tek örnekli veya iki örnekli olarak uygulanan testlerdir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 256).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Tablo 17: Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Kaygı	24-30	49	113.81	9.533	0.049*
	31-35	54	105.85		
	36-40	54	113.37		
	41-45	22	108.73		
	46 ve üstü	31	75.76		
Kontrol	24-30	49	98.36	9.537	0.049*
	31-35	54	89.76		
	36-40	54	116.17		
	41-45	22	106.16		
	46 ve üstü	31	125.16		
Merak	24-30	49	102.76	1.395	0.845
	31-35	54	102.35		
	36-40	54	111.78		
	41-45	22	112.18		
	46 ve üstü	31	99.65		
Güven	24-30	49	96.14	2.170	0.705
	31-35	54	104.72		
	36-40	54	109.67		
	41-45	22	105.93		
	46 ve üstü	31	114.08		
Toplam	24-30	49	101.47	2.810	0.590
	31-35	54	98.87		
	36-40	54	116.00		
	41-45	22	111.00		
	46 ve üstü	31	101.23		

*p<0.05

Parametrik olmayan veriye sahip birbirinden bağımsız iki veya daha fazla grubun bağımlı bir değişkene ait ölçümlerle karşılaştırılmasında Kruskal Wallis testi kullanılır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 244). Katılımcıların yaşlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Kruskal Wallis testinin sonuçları tablo 17’de yer almaktadır. Katılımcıların yaşlarına göre “Kaygı” ve “Kontrol” alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir (p<0.05). Akademisyenlerin yaşlarına göre; “kariyerler gelecekları hakkında öngörülere sahip olması” ve “kariyerlerini oluşturmadaki sorumluluğun kendilerine ait olması” şeklindeki düşünceleri arasında

farklılık olduğu tespit edilmiştir. Yaşlarına göre fark yaratan grubu bulmak için düzeltilmiş Bonferroni uygulanmıştır. Fakat fark yaratan grup bulunamamıştır. Ateş (2018) konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yeteneklerinin güven boyutu ile yaş değişkeni arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve turizm sektöründe 25-31 yaş ile 39 ve üzeri yaş gruplarındaki çalışanların güven algısının; 19-24 yaş grubunda çalışanlara göre daha yüksek olduğunu belirtmiştir.

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Tablo 18: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Kaygı	Lisans	21	87.86	3.211	0.201
	Yüksek Lisans	70	101.23		
	Doktora	119	111.13		
Kontrol	Lisans	21	106.60	0.985	0.611
	Yüksek Lisans	70	99.78		
	Doktora	119	108.67		
Merak	Lisans	21	100.36	3.348	0.187
	Yüksek Lisans	70	95.87		
	Doktora	119	112.07		
Güven	Lisans	21	108.07	1.576	0.455
	Yüksek Lisans	70	98.29		
	Doktora	119	109.29		
Toplam	Lisans	21	99.26	2.644	0.267
	Yüksek Lisans	70	97.28		
	Doktora	119	111.44		

*p<0.05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Kruskal Wallis testinin sonuçları tablo 18'de yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05). Ateş (2018) konaklama işletmeleri çalışanlarının kariyer uyum yeteneklerinin kaygı ve güven boyutları ile eğitim durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu ve turizm sektöründe ön lisans

mezunu çalışanların lise mezunu çalışanlara oranla kaygı ve güven algılarının daha yüksek olduğunu tespit etmiştir.

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 19: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Sıra Ortalamaları	U	p
Kaygı	Evli	139	105.29	4906.000	0.945
	Bekar	71	105.90		
Kontrol	Evli	139	108.11	4572.000	0.376
	Bekar	71	100.39		
Merak	Evli	139	106.44	4804.500	0.753
	Bekar	71	103.67		
Güven	Evli	139	109.23	4416.000	0.200
	Bekar	71	98.20		
Toplam	Evli	139	108.20	4559.500	0.368
	Bekar	71	100.22		

*p<0.05

Mann Whitney U (bağımsız iki grup) testi ile bağımsız iki grubun bağımlı bir değişkene ilişkin ölçüm sonuçları karşılaştırılarak iki dağılım arasında anlamlı bir fark olup olmadığı test edilir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 246). Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Mann Whitney U testinin sonuçları tablo 19'da yer almaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05). Ateş (2018) Antalya'daki otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmada evli çalışanların kaygı, kontrol, merak ve güven düzeylerinin bekâr çalışanlara göre daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Bireylerin evli olması, yaşamlarının düzenli olmasını sağlamaktadır. Bu durumun bireylerin kariyer anlamında kaygı duymalarına, kariyer fırsatlarına karşı meraklı ve araştırmacı olmalarına ve sağlıklı bir kariyer yolu izleme konusunda kendilerine güvenmelerine etki edebileceği ileri sürülmektedir.

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin çocuk sahibi olmalarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Mann Whitney U Testi uygulanmıştır.

Tablo 20: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	Sıra Ortalamaları	U	p
Kaygı	Evet	102	103.63	5317.500	0.661
	Hayır	108	107.26		
Kontrol	Evet	102	109.13	5138.000	0.392
	Hayır	108	102.07		
Merak	Evet	102	106.01	5455.500	0.904
	Hayır	108	105.01		
Güven	Evet	102	110.88	4959.500	0.199
	Hayır	108	100.42		
Toplam	Evet	102	108.17	5235.500	0.535
	Hayır	108	102.98		

*p<0.05

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Mann Whitney U testinin sonuçları tablo 20’de yer almaktadır. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin mesleki deneyim sürelerine göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Tablo 21: Katılımcıların Mesleki Deneyimlerine Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Mesleki Deneyim	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Kaygı	1-5 yıl	60	111.95	6.891	0.075
	6-10 yıl	51	106.14		
	11-15 yıl	41	118.40		
	16 yıl ve üzeri	58	89.15		
Kontrol	1-5 yıl	60	92.26	5.391	0.145
	6-10 yıl	51	103.20		
	11-15 yıl	41	113.99		
	16 yıl ve üzeri	58	115.22		
Merak	1-5 yıl	60	99.88	1.140	0.767
	6-10 yıl	51	107.10		
	11-15 yıl	41	112.66		
	16 yıl ve üzeri	58	104.84		
Güven	1-5 yıl	60	91.86	4.610	0.203
	6-10 yıl	51	110.03		
	11-15 yıl	41	113.62		
	16 yıl ve üzeri	58	109.89		
Toplam	1-5 yıl	60	97.43	2.436	0.487
	6-10 yıl	51	107.22		
	11-15 yıl	41	116.40		
	16 yıl ve üzeri	58	104.64		

*p<0.05

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Kruskal Wallis testinin sonuçları tablo 21’de yer almaktadır. Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Ateş (2018) Antalya’daki otel çalışanlarının yıllık çalışma sürelerine göre kontrol, merak ve güven düzeylerinin anlamlı ölçüde farklılaştığını ve yıl boyu çalışanların sezonluk çalışanlara nazaran kontrol, merak ve güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu tespit etmiştir. Daimi olarak çalışanların kariyerleri anlamında disiplinli, gayretli, kontrollü ve meraklı oldukları, sezonluk çalışanlara oranla güven düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmiştir. Aynı çalışmanın bir diğer sonucu ise kariyer uyum yeteneklerinin kontrol ve merak boyutları ile turizm sektöründe çalışma süresi değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşma olduğudur. Turizm sektöründe 1-5 yıl arası çalışanların kontrol ve merak algılarının, 11 yıl ve daha fazla sürede turizmde

çalışanlara oranla daha az olduğu sonucuna varılmıştır. Otel işletmelerindeki çalışanların deneyimlerine göre de merak ve kontrol düzeylerinin anlamlı şekilde farklılaştığı ve deneyim süresi artıkça otel çalışanlarının merak ve kontrol düzeylerinin yükseldiği belirtilmiştir.

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Kruskal Wallis Testi uygulanmıştır.

Tablo 22: Katılımcıların Unvanlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Unvan	N	Sıra Ortalamaları	χ^2	p
Kaygı	Öğretim Görevlisi	46	115.24	2.892	0.576
	Araştırma Görevlisi	102	106.80		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	97.21		
	Doçent	18	92.11		
	Profesör	10	99.75		
Kontrol	Öğretim Görevlisi	46	85.97	7.609	0.107
	Araştırma Görevlisi	102	109.96		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	111.56		
	Doçent	18	104.75		
	Profesör	10	130.60		
Merak	Öğretim Görevlisi	46	102.55	0.304	0.990
	Araştırma Görevlisi	102	107.18		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	102.71		
	Doçent	18	106.86		
	Profesör	10	108.95		
Güven	Öğretim Görevlisi	46	90.25	5.147	0.273
	Araştırma Görevlisi	102	111.78		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	100.28		
	Doçent	18	111.78		
	Profesör	10	118.00		

Toplam	Öğretim Görevlisi	46	97.50	1.593	0.810
	Araştırma Görevlisi	102	109.49		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	102.60		
	Doçent	18	103.42		
	Profesör	10	115.20		

*p<0.05

Katılımcıların unvanlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Kruskal Wallis testinin sonuçları tablo 22’de yer almaktadır. Katılımcıların unvanlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Ateş (2018) Antalya’daki otel çalışanları üzerinde yaptığı çalışmasında merak boyutu ile işteki pozisyon durumu arasında anlamlı bir ilişki bulunduğunu tespit etmiştir. Turizm sektöründe orta kademedeki şef-amir pozisyonundaki çalışanların merak algısının, alt kademe çalışanlara göre yüksek olduğu görülmüştür.

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin idari görevi olma durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Mann Whitney U uygulanmıştır.

Tablo 23: Katılımcıların İdari Görevi Olma Durumlarına Göre Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Ve Alt Boyutlarının Sıra Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	İdari Görevi Olma Durumu	N	Sıra Ortalamaları	U	p
Kaygı	Var	48	116.54	3358.000	0.147
	Yok	162	102.23		
Kontrol	Var	48	125.94	2907.000	0.007*
	Yok	162	99.44		
Merak	Var	48	130.64	2681.500	0.001*
	Yok	162	98.05		
Güven	Var	48	123.07	3044.500	0.019*
	Yok	162	100.29		
Toplam	Var	48	129.95	2714.500	0.001*
	Yok	162	98.26		

*p<0.05

Katılımcıların idari görevi olma durumlarına göre kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin ve alt boyutlarının sıra ortalamalarının karşılaştırıldığı Mann Whitney U testinin sonuçları tablo 23'te yer almaktadır. Katılımcıların idari görevi olma durumlarına göre "Kontrol", "Merak", "Güven" alt boyutlarının ve "Kariyer Uyum Yetenekleri" ölçeğinin sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p < 0.05$). İdari görevi olan katılımcıların sıra ortalamalarının, olmayan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Çalıştıkları birimlerde idari görevi bulunan akademisyenlerin, kariyer kararları ve sorumlulukları üzerinde kontrol yetkilerinin olduğu ve kariyer gelecekleri için çevrelerinde olup bitenleri herşeyi araştırma ve inceleme eğilimi gösterdiği şeklinde yorumlanabilir. Ayrıca bu akademisyenler, problem çözme ve engellerin üstesinden gelme konusunda kendilerine güvenmekte ve idareci olarak görevlendirilmelerinin kendi başarı ve çabalarının bir sonucu olduğunu düşündükleri söylenebilir.

Ankette yer alan diğer ölçek olan kariyer yolları ölçeğine ait veriler normal dağılım gösterdiğinden parametrik testler uygulanmıştır. Parametrik hipotez testleri, eşit aralıklı ve oransal ölçekler kullanılarak ölçülmüş değişkenlerin analizinin yapıldığı testlerdir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 256).

Akademisyenlerin cam tavan algılarının yaşlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için ANOVA (tek yönlü varyans analizi) uygulanmıştır.

Tablo 24: Katılımcıların Yaşlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Yaş	N	Ortalama	SS	F	p
İnkâr Etme	24-30	49	3.14	0.94	0.938	0.443
	31-35	54	3.41	0.89		
	36-40	54	3.17	0.78		
	41-45	22	3.30	1.11		
	46 ve üstü	31	3.41	0.96		
Dayanıklılık	24-30	49	4.24	0.63	0.131	0.971
	31-35	54	4.24	0.58		
	36-40	54	4.22	0.62		
	41-45	22	4.32	0.50		
	46 ve üstü	31	4.29	0.73		
Vazgeçme	24-30	49	3.18	0.93	2.081	0.084
	31-35	54	2.94	0.80		
	36-40	54	3.01	0.79		
	41-45	22	2.71	0.92		
	46 ve üstü	31	2.68	0.98		
Kabullenme	24-30	49	2.97	0.75	0.740	0.566
	31-35	54	3.11	0.88		
	36-40	54	3.15	0.73		
	41-45	22	3.14	0.88		
	46 ve üstü	31	2.89	0.92		
Toplam	24-30	49	3.42	0.47	0.232	0.920
	31-35	54	3.47	0.40		
	36-40	54	3.42	0.41		
	41-45	22	3.42	0.50		
	46 ve üstü	31	3.38	0.49		

*p<0.05

Varyans testi veya F testi olarak da bilinen ANOVA testi, ikiden fazla grubun ortalamalarının birbirine eşit olup olmadığını sınamak için kullanılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 238). Katılımcıların yaşlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırıldığı ANOVA testinin sonuçları tablo 24'te yer almaktadır. Katılımcıların yaşlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir (p>0.05). Çetin (2011) tarafından Bursa'daki tekstil işletmelerinde

yönetici pozisyonlarda çalışan kadınlar ile, Doğru (2010) tarafından Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan katılımcılar ile, Anafarta ile arkadaşları (2008) tarafından Antalya ili ve çevresindeki konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonlarda çalışan kadınlar ile, Sarıoğlu (2018) tarafından on farklı iş kolunda çalışan 449 erkek ve kadın işgören ile ve Başar (2018) tarafından Türkiye'de on farklı sektörde istihdam edilen 384 kadın işgören ile yapılan çalışmalarda da kadın yöneticilerin cam tavan algılarının yaşa göre değişmediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen sonuçlar ile, yaş faktörü hakkında Çetin (2011), Doğru (2010), Anafarta ile arkadaşları (2008), Sarıoğlu (2018) ve Başar (2018) tarafından elde edilen sonuçlar eşleşmektedir. Kadınların kariyerlerinin tüm aşamalarında kalıplaşmış yargılar, cinsiyete dayalı rol çatışması, cinsiyet ayrımcılığı gibi kariyer engelleriyle karşılaşmaları nedeniyle cam tavan algıları yaşa göre farklılık göstermediği söylenebilir.

Akademisyenlerin cam tavan algılarının eğitim durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için ANOVA (tek yönlü varyans analizi) Testi uygulanmıştır.

Tablo 25: Katılımcıların Eğitim Durumlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Eğitim Durumu	N	Ortalama	SS	F	p
İnkâr Etme	Lisans	21	3.23	0.83	0.316	0.729
	Yüksek Lisans	70	3.34	0.89		
	Doktora	119	3.24	0.94		
Dayanıklılık	Lisans	21	4.25	0.61	0.143	0.867
	Yüksek Lisans	70	4.22	0.70		
	Doktora	119	4.27	0.56		
Vazgeçme	Lisans	21	3.28	0.64	1.705	0.184
	Yüksek Lisans	70	2.88	0.91		
	Doktora	119	2.94	0.89		
Kabullenme	Lisans	21	3.16	0.75	0.667	0.514
	Yüksek Lisans	70	3.12	0.88		
	Doktora	119	3.00	0.80		
Toplam	Lisans	21	3.51	0.50	0.520	0.595
	Yüksek Lisans	70	3.44	0.48		
	Doktora	119	3.41	0.41		

*p<0.05

Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırıldığı ANOVA Testinin sonuçları tablo 25'te yer almaktadır. Katılımcıların eğitim durumlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Sarıoğlu (2018) çalışmasında, eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlarda inkâr etme ve dayanıklılık boyutunun yükselmesini, düşük eğitim seviyelerinde vazgeçme ve kabullenme boyutunun daha fazla görülmesini beklediğini dile getirmiş fakat cam tavanın yalnızca inkâr etme boyutunun eğitim durumuna göre farklılaştığı sonucuna ulaşmıştır. Yani düşük eğitim seviyesine sahip bir çalışanın yüksek eğitim seviyesine sahip çalışana göre cam tavan sendromunu daha fazla inkâr ettiğini tespit etmiştir.

Akademisyenlerin cam tavan algılarının medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır.

Tablo 26: Katılımcıların Medeni Durumlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Medeni Durum	N	Ortalama	SS	t	p
İnkâr Etme	Evli	139	3.25	0.92	-	0.643
	Bekar	71	3.31	0.90	0.464	
Dayanıklılık	Evli	139	4.27	0.64	0.485	0.628
	Bekar	71	4.22	0.56		
Vazgeçme	Evli	139	2.89	0.83	-	0.151
	Bekar	71	3.08	0.96	1.441	
Kabullenme	Evli	139	3.09	0.84	0.792	0.429
	Bekar	71	3.00	0.78		
Toplam	Evli	139	3.42	0.44	-	0.701
	Bekar	71	3.44	0.44	0.385	

* $p<0.05$

Bağımsız örneklem T testi ile iki ayrı örneklemin aynı değişkene ait ortalamaları karşılaştırılır ve ortalamalar arasındaki farkın belirli bir anlamlılık düzeyinde önemli olup olmadığı araştırılır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 232). Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem T testinin sonuçları tablo 26'da yer almaktadır. Katılımcıların medeni durumlarına göre kariyer yolları

ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$). Çalışma sonucumuz literatürde yer alan Çetin (2011), Doğru (2010), Güzel (2009) ve Başar (2018) tarafından yapılan araştırmalarla benzerlik göstermektedir. Kadın çalışanların cam tavan hakkındaki görüşlerinin medeni durumlarına göre farklılaşp farklılaşmadığını araştırmak adına Anafarta ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmada evli kadınların daha fazla baskı hissettikleri ve bekar kadınlara oranla cam tavan algısının yüksek olduğu, Bulut ve Kızıldağ (2017) tarafından Bursa’da insan kaynakları departmanında çalışan kadın yöneticiler ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonrasında kadın işgörenlerin yarısının medeni durum nedeniyle kariyer ilerlemelerinde sıkıntılar yaşadıkları görülmüştür. Sarioğlu (2018) ise medeni durumun yalnızca cam tavan algısının dayanıklılık ve kabullenme boyutlarında farklılaştığını tespit etmiştir.

Akademisyenlerin cam tavan algılarının çocuk sahibi olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır.

Tablo 27: Katılımcıların Çocuk Sahibi Olma Durumlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Çocuk Sahibi Olma Durumu	N	Ortalama	SS	t	p
İnkâr Etme	Evet	102	3.28	0.93	0.170	0.865
	Hayır	108	3.26	0.90		
Dayanıklılık	Evet	102	4.29	0.66	0.887	0.376
	Hayır	108	4.22	0.57		
Vazgeçme	Evet	102	2.83	0.84	2.006	0.046*
	Hayır	108	3.07	0.90		
Kabullenme	Evet	102	3.14	0.85	1.354	0.177
	Hayır	108	2.98	0.79		
Toplam	Evet	102	3.43	0.43	0.116	0.908
	Hayır	108	3.42	0.46		

* $p<0.05$

Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem t testinin sonuçları tablo 27’de yer almaktadır. Katılımcıların çocuk sahibi olma durumlarına göre “vazgeçme” alt boyutunun puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu görülmektedir ($p<0.05$). Çocuk sahibi olmayan katılımcıların

“vazgeçme” alt boyutunun puan ortalamasının, çocuk sahibi olan katılımcılara göre daha fazla olduğu görülmektedir. Bu durum çocuk sahibi olan akademisyenlerin, annelik rollerini tercih ederek kariyerlerinden çabuk vazgeçebileceklerini göstermektedir. Ayrıca bu kişiler kariyer engelleri karşısında zorlandıklarını ve özgüvenlerini yitirdiklerini düşünmeleri nedeniyle cam tavanı aşma konusunda başarılı olamayacaklarına inanmaktadırlar.

Akademisyenlerin cam tavan algılarının mesleki deneyimlerine göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 28: Katılımcıların Mesleki Deneyimlerine Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Mesleki Deneyim	N	Ortalama	SS	F	p
İnkâr Etme	1-5 yıl	60	3.11	0.92	1.086	0.356
	6-10 yıl	51	3.40	0.87		
	11-15 yıl	41	3.27	0.87		
	16 yıl ve üzeri	58	3.33	0.96		
Dayanıklılık	1-5 yıl	60	4.17	0.68	0.907	0.439
	6-10 yıl	51	4.33	0.48		
	11-15 yıl	41	4.20	0.65		
	16 yıl ve üzeri	58	4.31	0.62		
Vazgeçme	1-5 yıl	60	3.13	0.91	2.039	0.110
	6-10 yıl	51	3.00	0.94		
	11-15 yıl	41	2.94	0.73		
	16 yıl ve üzeri	58	2.74	0.87		
Kabullenme	1-5 yıl	60	2.95	0.79	0.861	0.462
	6-10 yıl	51	3.18	0.83		
	11-15 yıl	41	3.12	0.82		
	16 yıl ve üzeri	58	3.02	0.84		
Toplam	1-5 yıl	60	3.37	0.46	1.196	0.312
	6-10 yıl	51	3.52	0.45		
	11-15 yıl	41	3.42	0.38		
	16 yıl ve üzeri	58	3.40	0.45		

*p<0.05

Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarını karşılaştırmak için yapılan ANOVA testinin sonuçları tablo 28’de yer almaktadır. Katılımcıların mesleki deneyimlerine göre

kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Akademisyenlerin cam tavan algılarının unvanlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için ANOVA (tek yönlü varyans analizi) testi uygulanmıştır.

Tablo 29: Katılımcıların Unvanlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	Unvan	N	Ortalama	SS	F	p
İnkâr Etme	Öğretim Görevlisi	46	3.28	1.00	0.715	0.583
	Araştırma Görevlisi	102	3.30	0.88		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	3.35	0.81		
	Doçent	18	2.93	0.88		
	Profesör	10	3.32	1.24		
Dayanıklılık	Öğretim Görevlisi	46	4.17	0.59	0.331	0.857
	Araştırma Görevlisi	102	4.25	0.66		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	4.30	0.48		
	Doçent	18	4.32	0.65		
	Profesör	10	4.34	0.58		
Vazgeçme	Öğretim Görevlisi	46	3.04	0.92	0.823	0.512
	Araştırma Görevlisi	102	2.90	0.91		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	3.12	0.66		
	Doçent	18	2.90	0.76		
	Profesör	10	2.65	1.19		
Kabullenme	Öğretim Görevlisi	46	2.99	0.80	0.223	0.926
	Araştırma Görevlisi	102	3.06	0.88		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	3.16	0.69		
	Doçent	18	3.06	0.69		
	Profesör	10	3.02	0.96		
Toplam	Öğretim Görevlisi	46	3.41	0.43	0.598	0.665
	Araştırma Görevlisi	102	3.42	0.47		
	Dr. Öğretim Üyesi	34	3.52	0.40		
	Doçent	18	3.34	0.37		
	Profesör	10	3.38	0.49		

* $p<0.05$

Katılımcıların unvanlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarını karşılaştırmak için yapılan ANOVA testinin sonuçları tablo

29’da yer almaktadır. Katılımcıların unvanlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Akademisyenlerin cam tavan algılarının idari görevi olma durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğini sınamak için Bağımsız Örneklem T Testi uygulanmıştır.

Tablo 30: Katılımcıların Unvanlarına Göre Kariyer Yolları Ölçeğinin ve Alt Boyutlarının Puan Ortalamalarının Karşılaştırılması

Ölçek ve Alt Boyutları	İdari Görevi Olma Durumu	N	Ortalama	SS	t	p
İnkâr Etme	Var	48	3.37	0.85	0.805	0.422
	Yok	162	3.24	0.93		
Dayanıklılık	Var	48	4.37	0.51	1.510	0.133
	Yok	162	4.22	0.64		
Vazgeçme	Var	48	2.88	1.06	-	0.547
	Yok	162	2.98	0.82		
Kabullenme	Var	48	3.19	0.85	1.292	0.198
	Yok	162	3.02	0.82		
Toplam	Var	48	3.50	0.42	1.263	0.208
	Yok	162	3.40	0.45		

* $p<0.05$

Katılımcıların idari görevi olma durumlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamalarının karşılaştırıldığı bağımsız örneklem T testinin sonuçları tablo 30’da yer almaktadır. Katılımcıların idari görevi olma durumlarına göre kariyer yolları ölçeğinin ve alt boyutlarının puan ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmektedir ($p>0.05$).

Bourdieu (1984) yaklaşımında farklı kültürlerden, farklı yaşam alanlarından ve farklı ekonomik seviyelerden gelen kadınların yalnızca yaş, eğitim durumu ve medeni durum gibi ortak demografik özellikler ile değerlendirildiğinde, beklenen sonuçlardan farklı sonuçlara ulaşıldığını bu nedenle kadınların cam tavan algılamasında farklı bireye özgü özellikler, iş tatmini, hayata bakış açısı, temel benlik değerlendirilmesi, psikolojik ve sosyal faktörler gibi etkenlerin de etkilerinin araştırılması gerektiğini ifade etmiştir (Aktaran: Sarıoğlu, 2018, s. 72).

3.5.4. Korelasyon Analizi Bulguları

İki veya daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını tespit etmek, eğer ilişki var ise bu ilişkinin şiddetini ve yönünü belirlemek için korelasyon analizi yapılır. Korelasyon katsayısı (r), değişkenler arasındaki ilişkinin yönü ve bu ilişkinin şiddetini gösteren bir değerdir. İlişkinin şiddeti kuvvetli mi ya da zayıf mı şeklinde belirtilirken, ilişkinin yönü ise pozitif ya da negatif olarak ifade edilebilir. (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 262).

İki değişken arasındaki ilişkinin araştırılması basit korelasyon analizi ile yapılırken, ikiden fazla değişken arasındaki ilişkilerin araştırılması çoklu korelasyon analizi ile yapılmaktadır. Ancak çoklu korelasyon analizinde de değişkenler arasındaki ilişkiler ikili olarak araştırılmaktadır (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 263).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin alt boyutları ile cam tavan algılarının alt boyutları arasındaki ilişkileri test etmek için Çoklu Korelasyon Analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 31’de yer almaktadır.

Tablo 31: Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

	Kaygı	Kontrol	Merak	Güven	İnkâr Etme	Dayanıklılık	Vazgeçme	Kabullenme
Kaygı	1.000	0.376	0.614	0.337	-0.027	0.277	-0.125	-0.009
p	-	0.000*	0.000*	0.000*	0.700	0.000*	0.070	0.898
Kontrol		1.000	0.525	0.565	-0.001	0.370	-0.157	0.077
p		-	0.000*	0.000*	0.989	0.000*	0.023*	0.267
Merak			1.000	0.540	0.019	0.374	-0.127	0.007
p			-	0.000*	0.780	0.000*	0.067	0.917
Güven				1.000	0.019	0.290	-0.233	0.086
p				-	0.783	0.000*	0.001*	0.213
İnkâr Etme					1.000	0.011	-0.013	0.092
p					-	0.869	0.857	0.184
Dayanıklılık						1.000	-0.045	0.043
p						-	0.519	0.534
Vazgeçme							1.000	0.343
p							-	0.000*
Kabullenme								1.000
p								-

*p<0.05

Korelasyon analizi sonucunda, cam tavan algısının “Dayanıklılık” alt boyutu ile kariyer uyum yeteneklerinin “Kaygı” alt boyutu arasında ($r=0.277$, $p<0.05$), “Kontrol” alt boyutu arasında ($r=0.370$, $p<0.05$), “Merak” alt boyutu arasında ($r=0.374$, $p<0.05$) ve “Güven” alt boyutu arasında ($r=0.290$, $p<0.05$) istatistiksel

olarak anlamlı ve pozitif yönde ilişki olduğu görülmektedir. Kısacası akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri arttıkça, cam tavan algısının alt boyutu olan dayanıklılıklarının arttığı söylenebilir. Bu durum uyum yeteneğine sahip akademisyenlerin engeller karşısında daha dayanıklı olduğunu göstermektedir. Bu sonuca göre 'H₂: Akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.' hipotezi kabul edilmiştir.

Cam tavan algısının "Vazgeçme" alt boyutu ile, kariyer uyum yeteneklerinin "Kontrol" alt boyutu arasında ($r = -0.157, p < 0.05$) ve "Güven" alt boyutu arasında ($r = -0.233, p < 0.05$) istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Akademisyenler kariyerleri üzerindeki daha fazla kontrole sahip olduklarını hissettiklerinde, kendilerine güvendiklerinde, engeller karşısında yılmadan, incinmeden, özgüvenlerini kaybetmeden, cam tavanı kırarak başarılı olabileceklerine inandıkları söylenebilir. Ayrıca kariyer hedefleri konusunda kararlı oldukları ve hedeflerinden kolayca vazgeçmeyecekleri söylenebilir. Bu sonuca göre 'H₃: Akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının vazgeçme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.' hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Bu bulgular kariyer uyum yetenekleri yüksek akademisyenlerin, engeller karşısında dayanıklı ve güçlü olduklarını ve kariyerlerinden vazgeçmediklerini göstermektedir.

Çoklu korelasyon analiz sonucuna göre 'H₁: Akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının inkâr etme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.' hipotezi ile 'H₄: Akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının kabullenme boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.' hipotezleri reddedilmiştir. Akademisyenlerin uyum yetenekleri ile terfilerde dikkate alınmamak, cinsiyetçi engellerle karşılaşmak ve üst düzey pozisyonlarda yer alamamak gibi inkâr etme algıları arasında ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca annelik rolünü yerine getirmek, çocuk yetiştirmek, yüksek ücretli kariyer yerine dengeli bir yaşamı tercih etmek, terfiler konusunda daha az kaygılanmak gibi cam tavan algısının kabullenme boyutu ile de kariyer uyum yetenekleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır.

Smith ve arkadaşları (2012b), çalışmalarında kişisel başarı ile cam tavan algısını teorik açıdan incelediklerinde, en yüksek olumlu algının dayanıklılık, en düşük olumlu algının ise inkâr etme olduğunu belirtmişlerdir. Yine aynı çalışmada en yüksek olumsuz algının vazgeçme, en düşük olumsuz algının ise kabullenme olduğu ifade edilmiştir. Sonuç olarak; kişisel başarı için dayanıklılık en güçlü olumlu ilişkiyi, vazgeçme en güçlü olumsuz ilişkiyi göstermesi beklenmiş fakat regresyon analizi bu varsayımlar ile örtüşmemiştir. Korelasyon analizi sonucunda, inkâr etmenin kişisel başarı ile güçlü olumlu ilişkiye sahip olduğu ve inkâr etmenin kariyer tatmini ve işe bağlılığa neden olduğunu göstermiştir. Vazgeçmenin ise kişisel başarı ile güçlü olumsuz ilişkiye sahip olduğu ve vazgeçmenin mutluluk, ruhsal ve fiziksel sağlığı olumsuz etkilediğini göstermektedir.

3.5.5. Regresyon Analizi Bulguları

Korelasyon analizinde iki veya daha fazla değişken arasındaki ilişki test edilirken değişkenler bağımlı ya da bağımsız değişkenler olarak ele alınmamaktadır. Regresyon analizinde ise değişkenler arasındaki ilişki araştırılırken, neden ve sonuç ilişkisi açısından inceleme yapabilmek için bu değişkenler bağımlı ve bağımsız değişken olarak ele alınmaktadır. Bağımsız değişken (x) herhangi bir etkiye maruz kalmadan kendiliğinden oluşan ve bağımlı değişken üzerinde etkiye sahip olduğu düşünülen değişkendir. Bağımlı değişken (y) ise, bağımsız değişken tarafından yordanan, açıklanan veya etkilenen değişkendir. Araştırmalarda genellikle bağımlı değişkenin neden değiştiği veya neye bağlı olarak değiştiği araştırılmaktadır. Regresyon analizinin genel amacı, değişkenler arasındaki ilişkiyi denklem üzerinde göstermek, bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne kadar açıkladığını belirlemek ve bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkilerinin anlamlı olup olmadığını ve önem düzeyini belirlemektir. F değeri regresyon modelinin anlamlı olup olmadığını bildirmektedir (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 268-269).

Korelasyon ve regresyon birbiriyle ilişkili fakat farklı kavramlardır. Korelasyon analizi ile tespit edilen değişkenler arasındaki ilişkinin varlığı neden-sonuç ilişkisi anlamına gelmemektedir. Sosyal bilimlerde birçok kavram birbiriyle yakından ilişkilidir fakat bu ilişki her zaman kavramlardan birinin neden, diğerinin sonuç olduğunu göstermez. Nedensellik için korelasyon gereklidir fakat her korelasyon değişkenler arasındaki nedenselliğe işaret etmez (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 263).

Bu çalışmaya ait regresyon analizinde kariyer uyum yetenekleri ve alt boyutları (kaygı, kontrol, merak ve güven) bağımsız değişken olarak ele alınmış ve bağımlı değişken olan cam tavan algısı üzerindeki etkileri incelenmiştir. Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin, cam tavan algılarını nasıl etkilediğini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 32’de yer almaktadır.

Tablo 32: Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²	Durbin Watson
Cam Tavan Algısı	Sabit	3.026	10.139	0.000	-	1.864	0.174	0.009	1.578
	Kariyer Uyum Yetenekleri	0.093	1.365	0.174	0.094				

*p<0.05

Kariyer uyum yeteneklerinin cam tavan algısını açıklamak üzere yapılan basit regresyon analizi sonucunda F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=1.864; p>0.05).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin kaygı alt boyutunun, cam tavan algılarını nasıl etkilediğini incelemek üzere Basit Regresyon Analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 33’te yer almaktadır.

Tablo 33: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Kaygı Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²	Durbin Watson
Cam Tavan Algısı	Sabit	3.345	17.845	0.000	-	0.218	0.641	0.001	1.575
	Kaygı	0.021	0.467	0.641	0.044				

*p<0.05

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin kaygı alt boyutunun cam tavan algısını açıklamak üzere yapılan basit regresyon analizinde F değerine karşılık gelen

anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=0.218; p>0.05).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin kontrol alt boyutunun, cam tavan algılarını nasıl etkilediğini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 34'te yer almaktadır.

Tablo 34: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Kontrol Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²	Durbin Watson
Cam Tavan Algısı	Sabit	3.070	12.749	0.000	-	2.282	0.132	0.011	1.565
	Kontrol	0.082	1.511	0.132	0.104				

*p<0.05

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin kontrol alt boyutunun cam tavan algısını açıklamak üzere yapılan basit regresyon analizinde F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=2.282; p>0.05).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin merak alt boyutunun, cam tavan algılarını nasıl etkilediğini incelemek üzere basit regresyon analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 35'te yer almaktadır.

Tablo 35: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Merak Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²	Durbin Watson
Cam Tavan Algısı	Sabit	3.086	13.113	0.000	-	2.185	0.141	0.010	1.576
	Merak	0.082	1.478	0.141	0.102				

*p<0.05

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin merak alt boyutunun cam tavan algısını açıklamak üzere yapılan basit regresyon analizinde F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=2.185; p>0.05).

Akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yeteneklerinin güven alt boyutunun, cam tavan algılarını nasıl etkilediğini incelemek üzere Basit Regresyon Analizi yapılmıştır ve analiz sonuçları tablo 36’da yer almaktadır.

Tablo 36: Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeğinin Güven Alt Boyutunun Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisinin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Bağımsız Değişken	β	t	p	Beta	F	Model (p)	Düzeltilmiş R ²	Durbin Watson
Cam Tavan Algısı	Sabit	3.208	11.422	0.000	-	0.636	0.426	0.003	1.576
	Güven	0.049	0.797	0.426	0.055				

*p<0.05

Kariyer uyum yetenekleri ölçeğinin güven alt boyutunun cam tavan algısını açıklamak üzere yapılan basit regresyon analizinde F değerine karşılık gelen anlamlılık seviyesine bakıldığında kurulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmektedir (F=0.636; p>0.05).

Özetle akademisyenlerin sahip oldukları kariyer uyum yetenekleri ve tüm alt boyutlarının, cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlı bir etkiye sahip olmadığı yapılan basit regresyon analizi ile tespit edilmiş H₅ hipotezi ve tüm alt hipotezleri (H_{5a}, H_{5b}, H_{5c}, H_{5d}) reddedilmiştir.

Smith ve arkadaşları (2012b), kişisel başarının cam tavan algısı üzerindeki etkilerini tespit etmeye yönelik yaptıkları regresyon analizinde, inkâr etmenin kişisel başarı ile en güçlü olumlu ilişkiye sahip olduğu ve vazgeçmenin ise en olumsuz ilişkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmışlardır (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012b).

Kişilik özellikleri ile cam tavan algısının incelendiği Başar’ın (2018) çalışmasında ise, temel benlik değerlendirmesinin kadın işgörenlerin cam tavan algısının dayanıklılık boyutunu olumlu yönde, vazgeçme boyutunu ise olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. Temel benlik değerlendirmesi yüksek olan kadınların, cam tavanı kırarak kadar güçlü, fırsat verildiğinde lider olup etkili işlere imza atabileceği ve başarılı olma konusunda azimli olacağı ve kariyer yaşamında karşılaşılabilecekleri engellerden dolayı kolay kolay incinmeyecekleri ve bir anda özgüvenlerini yitiremeyecekleri anlamına geldiği ifade edilmektedir. Bu sonuca ek olarak kişilik yapısı olan temel benlik değerlendirmesinin, kadınların cinsiyet ayrımcılığının üstesinden gelmesinde yani cam tavan algısının inkâr etme boyutu üzerinde bir etkisi bulunmadığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde, temel benlik

değerlemesi yüksek olan kadın çalışanların erkek egemenliğini kabullenmeleri, çocuk yetiştirme gibi görevleri daha çok benimsemeleri, yüksek ücretli kariyer elde etmektense dengeli bir hayatı tercih etmeleri ve uzun saatler çalışmayı reddeden inançlardan vazgeçememeleri, temel benlik değerlendirmesinin cam tavan algısının kabullenme boyutu üzerinde de etkisinin bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kalaycıoğlu (2018) İstanbul ilinde muhasebe, banka ve sigorta meslek grubunda çalışan kadın ve erkeklerden oluşan 450 kişinin katıldığı ve kariyer uyum yeteneğinin çalışanların performansı üzerindeki etkisinin incelendiği çalışmada, kariyer uyum yeteneğinin dört boyutunun da (kaygı, kontrol, merak, güven) çalışanların görev performansları üzerinde olumlu yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumu sahip olduğu yeteneklerin farkında olan ve bu yetenekleri doğrultusunda kariyerlerini planlayan kişilerin, işleri ile ilgili görev ve sorumlulukları yerine getirmede daha yüksek performans sergiledikleri şeklinde yorumlamıştır. Ayrıca çalışmada kariyer uyum yeteneği boyutlarından olan merak ve kaygı boyutlarının bireylerin iyi niyet ve gönüllülük esasları ile daha fazla görev ve sorumluluk alma şeklinde sergiledikleri bağlamsal performans düzeylerini de arttırdığını tespit etmiş ve çevrelerini araştırma eğilimi yüksek meraklı kişilerin, edindikleri yeni bilgileri çalışma arkadaşları ile paylaştığını, görevlerin yerine getirmede yeni yöntemler denediğini belirtmiştir. Bu kişilerin işlerini daha hızlı yaptıklarını ve örgüt verimliliğine katkıda bulduklarını ifade etmiştir.

3.5.6. Hipotezlerin Desteklenme Durumu

Araştırma hipotezlerinin desteklenme durumu tablo 37’de sunulmuştur.

Tablo 37: Hipotezlerin Desteklenme Durumu

Hipotez	Sonuç	Tablo
H ₁ : Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının inkâr etme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Ret	Tablo 31
H ₂ : Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının dayanıklılık boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kabul (Kaygı, kontrol, güven, merak boyutları ile anlamlı pozitif yönde ilişkilidir.)	Tablo 31
H ₃ : Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının vazgeçme boyutu arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Kısmen Kabul (Kontrol ve güven boyutları ile anlamlı negatif yönde ilişkilidir.)	Tablo 31
H ₄ : Kariyer uyum yetenekleri ile cam tavan algısının kabullenme boyutu arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.	Ret	Tablo 31
H ₅ : Kariyer uyum yetenekleri akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.	Ret	Tablo 32
H _{5a} : Kariyer uyum yeteneklerinin kaygı alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.	Ret	Tablo 33
H _{5b} : Kariyer uyum yeteneklerinin kontrol alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.	Ret	Tablo 34
H _{5c} : Kariyer uyum yeteneklerinin merak alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.	Ret	Tablo 35
H _{5d} : Kariyer uyum yeteneklerinin güven alt boyutu, akademisyenlerin cam tavan algılarını açıklamada istatistiksel olarak anlamlıdır.	Ret	Tablo 36

SONUÇ VE ÖNERİLER

21. yüzyılda yaşanan küreselleşme ve hızlı teknolojik gelişmeler, iş dünyasında önemli değişimler yaratmaktadır. Bu değişimler çalışanların kariyer anlayışına bakış açılarını da etkilemektedir. Çalışanlar tek bir alanda kariyer yapmak yerine çoklu kariyer yollarını tercih etmekte ve kariyerlerini geliştirme konusunu önemsemektedir. Bireyin kariyerini geliştirebilmesi ve kariyer geçişlerinde başarılı olabilmesi için kariyer uyum yetenekleri olarak ifade edilen beceri ve yeteneklere sahip olması gerekmektedir. Kariyer uyum yetenekleri, bireylerin mesleki yaşamları boyunca kariyer kararlarını yönetebilmek için sahip olmaları gereken kritik yeteneklerdir (Akgemci & Kalfaoğlu, 2018, s. 237). Savickas ve Porfeli (2012), kariyer uyum yeteneklerini; kaygı, kontrol, merak ve güven olarak dört boyut olarak incelemiştir. Kariyer uyum yetenekleri konusunda yapılan çalışmalarda, kariyer uyum yeteneği yüksek düzeyde olan bireylerin daha iyi iş imkanları ile karşılaştıkları, kariyer geçişlerinde başarılı oldukları ve nitelikli işlerde istihdam edildikleri belirtilmiştir (Siyez & Belkıs, 2016, s. 280; Siyez & Yusupu, 2015, s. 80). Kısacası değişen iş ve çalışma hayatında kariyer gelişimlerini sürdürebilmeleri için çalışanların, çevresinde olan bitenlere karşı duyarlı olmaları ve çevrelerine uyum sağlamaları gerekmektedir. Ayrıca çalışanların kariyerleri ile ilgili karşılarına çıkabilecek fırsatları fark etmelerinin, tehditlere karşı hazırlıklı olmalarının, gelişime açık ve uyum yeteneklerine sahip olmalarının önemi giderek artmaktadır.

Günümüzde iş dünyasında yaşanan hızlı değişimler çalışılabilecek iş alanlarında da değişimlere neden olmuş, işgücüne katılım oranlarını etkilemiş ve kadınlar çalışma hayatında daha aktif olarak yer almaya başlamışlardır. Yapılan çalışmalarda kadın çalışanların yoğun olduğu sektörlerde bile kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında yer almadığı ve kariyer ilerlemelerinde cam tavan olarak adlandırılan engellerle karşılaştığı görülmüştür.

Cam tavan, çalışma hayatında azınlık gruplar ve daha çok kadınlar ile üst yönetim arasında bulunan ve onların başarılarına, liyakatlerine bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engeller olarak nitelendirilmektedir. Cam tavan engelleri bireysel özelliklere bağlı olarak farklı şekillerde algılanmaktadır. Smith ve arkadaşları (2012a), kadın çalışanların bireysel özelliklerinden yola çıkarak cam tavan algılarını belirlemek için kariyer

yolları ölçeğini geliştirmiştir (Smith, Crittenden, & Caputi, 2012a). Bu ölçek Sarioğlu (2018) tarafından Türkiye'deki araştırmalarda kullanılmak üzere dilimize uyarlanmıştır. Smith ve arkadaşları (2012a) cam tavan algısını; inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme olarak dört boyut altında incelemiştir.

Kariyerlerinde karşılarına çıkabilecek engellere karşı hazırlıklı olan, sahip olduğu beceri ve yetenekleri ile bu engelleri aşabileceğine inanan yani yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneklerine sahip kadınların, sahip olmayan kadınlarla karşılaştırıldığında cam tavanı algılama düzeyleri arasında farklılıklar olacağı düşünülmektedir.

Bu noktadan hareketle kariyer uyum yeteneğinin akademisyenlerin cam tavan algıları ile ilişkisini incelemeye yönelik yürütülen bu çalışma, Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan 210 kadın akademisyenden anket tekniği ile toplanan verilerin analizi yapılarak gerçekleştirilmiştir. Kariyer uyum yeteneğinin cam tavan algısı ile ilişkisini ölçen analiz sonuçlarından ilki; kariyer uyum yeteneğinin dört alt boyutunun da (kaygı, kontrol, merak, güven) akademisyenlerin cam tavan algılarının dayanıklılık boyutu ile anlamlı ve pozitif yönde ilişkili olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Sahip oldukları yeteneklerin farkındalığı ile kariyerlerine yön veren, yüksek düzeyde kariyer uyum yeteneğine sahip olan akademisyenler, kariyer engelleri karşısında güçlü olduklarını ve isterlerse bu engelleri aşabileceklerini düşünmektedirler. Ayrıca kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, kritik kararlar alabilme kabiliyetleri ve artan eğitim nitelikleri ile kendilerine liderlik yapma konusunda erkeklerle eşit fırsatlar sunulduğunda başarılı bir lider olacaklarına inanmaktadırlar. Bu kadınlar yüksek eğitim seviyeleri, mentor veya eş ya da yakın arkadaşlarından alacakları destekler ile cinsiyet ayrımcılığının üstesinden gelerek başarılı olabileceklerini ve üst düzey yönetim kademelerinde yer alabileceklerini düşünmektedirler.

Analiz sonuçlarından ikincisi de kariyer uyum yeteneği kontrol ve güven alt boyutlarının cam tavan algısının vazgeçme boyutu ile anlamlı ve negatif yönde ilişki içinde olduğu tespit edilmiştir. Kontrol, kişinin kendi mesleki geleceği üzerinde kişisel kontrol algısı ve kariyeri ile ilgili sorumlulukları hakkında farkındalığı olarak ifade edilmektedir. Güven ise kişilerin başarılı olma konusunda sahip oldukları beceri ve yeteneklerine olan inancıdır (Maggiori, Johnston, Krings, Massoudi, & Rossier, 2013, s. 438-439). Bu durum kariyerinde söz sahibi olduğunu, kariyer kararlarını kendisinin verdiğini, kararlarla ilgili sorumlulukların kendisine ait olduğu

düşünen ve yetenek ve becerileri ile kendine güvenen akademisyenlerin, olumsuzluklar karşısında kariyerlerinden vazgeçmedikleri şeklinde yorumlanabilir. Kariyer engelleri karşısında duygusal davranmadan, yaşadıkları zorluklardan incinmeden, özgüvenlerini kaybetmeden, kariyer hedeflerine ulaşabileceklerini göstermektedir. Bu kişiler kendilerine verilen görevleri layıkıyla yerine getirebileceklerine ve problemleri çözerek engellerin üstesinden gelebileceklerine inanmaktadırlar.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkiye ilave olarak yapılan regresyon analizi sonucunda kariyer uyum yetenekleri ve tüm alt boyutlarının, cam tavan algısını açıklamada istatistiksel olarak anlamlı olmadığı görülmüştür.

Araştırmanın demografik değişkenlerine ilişkin sonuçlar aşağıda belirtilmiştir. Akademisyenlerin yaşları ile kariyer uyum yeteneklerinin kaygı ve kontrol alt boyutlarının sıra ortalamaları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş fakat fark yaratan grup belirlenememiştir. İdari görevi olan akademisyenlerin kariyer uyum yetenekleri kontrol, merak ve güven alt boyutlarının sıra ortalamaları, idari görevi olmayanlara göre daha fazla olduğu görülmüştür. İdari görevi olan akademisyenler kariyerleri ile ilgili kararlarda kontrolün kendilerinde olduğu düşünülmektedir. Ayrıca başarılı olma konusunda kendilerine güvendikleri ve kariyer gelecekleri ile ilgili araştırma yaptıkları söylenebilir. Akademisyenlerin cam tavan algısının vazgeçme alt boyutu, demografik değişkenlerden çocuk sahibi olmaya göre farklılık göstermiş ve çocuk sahibi olmayanların, çocuk sahibi olanlara göre puan ortalamalarının yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Bu durum çocuk sahibi olan akademisyenlerin, annelik rollerini tercih ederek kariyerlerinden çabuk vazgeçebileceklerini göstermektedir. Ayrıca bu kişiler kariyer engelleri karşısında zorlandıklarını ve özgüvenlerini yitirdiklerini düşünmeleri nedeniyle cam tavan aşma konusunda başarılı olamayacaklarına inanmaktadırlar.

Çalışma sonuçlarına dayanarak kadın çalışanlara ve işletmelere faydalı olabilecek önemli sonuçlar elde edilebilir. Sahip olduğu kariyer uyum yeteneklerinin farkında olan, kariyer engellerini aşmada ve çalışma hayatındaki değişimlere kolay uyum sağlamada bu yeteneklerinden yararlanabileceklerini düşünen çalışanların, kariyer planlama ve geliştirme konusunda daha başarılı olacağı düşünülmektedir. Bu çalışanların kariyer hedeflerine daha kolay ulaşabileceği de söylenebilir. Küreselleşmenin çalışma hayatında bireyler arası rekabeti arttırdığı göz önüne

alındığında, bu rekabet ortamında ayakta kalarak başarılı bir kariyer hedefleyen bireylerin, kariyer uyum yetenekleri kazanmaları ve geliştirmeleri gerekmektedir. İşletmelerin de yoğun rekabetin söz konusu olduğu iş ortamında varlığını sürdürebilmesi için insan kaynağını etkili bir şekilde planlaması gerekmektedir. Bu doğrultuda mevcut çalışanların geliştirilmesi kadar değişime uyum sağlayan, esnek ve nitelikli yeni çalışanların istihdam edilmesi işletmeler açısından oldukça önemli bir konudur. Bu nedenle işletmeler etkili insan kaynakları politikaları oluşturmada, çalışanların kariyer uyum yeteneklerinden ve bireysel olarak farklılaşan cam tavan algılarından faydalanmalarının yararlı olacağı yönündedir. Bu sayede örgütsel kariyer hedefleri ile bireysel kariyer hedefleri arasındaki uyumun sağlanabileceği düşünülmektedir.

Kadınların çalışma yaşamlarında sıkça karşılaştıkları cam tavan engelleri ile ilgili yapılan çalışmalarda cam tavan ile iş performansı, iş tatmini, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti gibi değişkenlerle olan ilişkisi incelenmiştir. Cam tavana yönelik tutumları belirlemeye ve cam tavanı aşma stratejilerini tespit etmeye yönelik çalışmalara da rastlanılmıştır (Yavuz & Uzun, 2019, s. 712). Bu çalışmanın, çalışanların sahip oldukları kariyer uyum yetenekleri ile bireysel özellikler açısından farklılaşan cam tavan algıları arasında ilişkiyi ortaya koyan ilk çalışma olması bakımından yazına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Buna ilave olarak çalışmanın farklı sektörlerde, farklı çalışanlar gruplarında, daha büyük örneklem üzerinde uygulanması halinde benzer sonuçların elde edilip edilemeyeceği bilinmemektedir. Araştırmada kullanılan kariyer yolları ölçeği Sarıoğlu (2018) tarafından Türkçeye uyarlanmış ve ülkemizde uygulandığı çalışma sayısı oldukça az olduğundan, ölçeğin algılanma biçimi, katılımcıların ölçekten alacağı toplam puanlar farklılık gösterebilir. Bununla birlikte katılımcıların büyük bir çoğunluğuna online olarak ulaşıldığından, anket sorularına cevap verirken dürüst ve samimi davranıp davranmadıkları bilinmemekte ve bu durum anket tekniğini kullanan tüm araştırmalarda olduğu gibi bu araştırma içinde sınırlılık olarak kabul edilebilir. Bu nedenle hem kariyer uyum yetenekleri hem de cam tavan algısı bireye özgü farklılıklar içerdiğinden yapılan araştırmaların nitel yöntemle de desteklenmesinin daha doğru sonuçlar elde edilmesine yardımcı olacağı düşünülmektedir.

İleriki araştırmalarda, bireylerin sahip olduğu kariyer uyum yeteneklerinin geliştirilmesine yardımcı olacak araçların neler olabileceği ve bu yeteneklerin

Çalışanlar ve işletmeler tarafından hangi alanlarda ve nasıl kullanılabilceği konuları araştırılabilir. Cam tavanı aşabilmek ve kariyer hedeflerine ulaşabilmek için kişinin kendine güvenmesi gerekmektedir. Son olarak, kadınların zyeterlilik, iyimserlik, umut ve esneklik gibi psikolojik sermaye unsurlarının mentorluk, liderlik ve yönetici gelişim programları ile geliştirilmesinin ve güçlendirilmesinin, kadınların cam tavanı aşarak st düzey yönetici kadrolarında yer almalarını nasıl etkileyeceği konusu araştırılabilir.



KAYNAKÇA

Adak, N. (2007). Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı. *Sosyoloji Dergisi (Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı)*, 137-152.

Adak, N. (2018). Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 23-38.

Akat, İ., & Budak, G. (1994). *İşletme Yönetimi*. İstanbul: Beta Basım Yayıncılık.

Akdöl, B. (2009). Cam Tavan ve Kurumsal Bir Strateji Pozitif Ayrımcılık: İlaç Sektöründe Bir Sınıflandırma. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Akgemci, T., & Kalfaoğlu, S. (2018). X ve Y Kuşaklarının Kariyer Uyum Yetenek Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Lise Öğretmenleri Örneği. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 8(2), 231-247.

Akoğlan Kozak, M. (2009). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3 b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Aksoy, N. (2012). Koşul Bağımlılıklar Çerçevesinde Örgütlerin Cam Tavan Düzeyinin Sınıflandırılması: Eğitim ve Sağlık Sektörü Karşılaştırmalı Örneği. *Doktora Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamaları* (7. b.). Sakarya: Sakarya Kitabevi.

Anafarta, N., Sarvan, F., & Yapıcı, N. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15), 111-137.

Anafartalar, N., & Özgenlik, S. (2001). Örgütsel Kariyer Planlamasına İlişkin Bir Yöntem Önerisi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(8).

Ateş, M. (2018). Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma Ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi: Antalya'daki Konaklama

İşletmelerinde Bir Uygulama. *Yüksek Lisans Tezi*. Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Aycan, Z. (2004). Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor? İstanbul: Türkiye 2. Kadın Yöneticileri Zirvesi.

Aydın, Ş., Özkul, E., Karakaş Tandoğan, G., & Şahin, N. (2007). Otel İşletmelerinde Kadınların Üst ve Tepe Yönetime Yükseltilmesinde Cam Tavan Etkisi Üzerine Bir Araştırma. *15. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Sakarya*, s. 312-319.

Aytaç, S. (1999). Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer. *Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II, Tisk Yayınları, Yayın No. 192*.

Ayyıldız, H., & Cengiz, E. (2006). Pazarlama Modellerinin Testinde Kullanılabilecek Yapısal Eşitlik Modeli (YEM) Üzerine Kavramsal Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 11(1), 63-84.

Bagozzi, R., & Youjae, Y. (1998). On the Evaluation of Structural Equation Models. *Academy of Marketing Science*, 16(1), 74,94.

Başar, R. (2018). Temel Benlik Değerlendirmesi ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi: Kadın İşgörenler Üzerinde Görgül Bir Araştırma . *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (3. b.). Adapazarı: Sakarya Yayınları.

Biçerli, M. K. (2013). *Çalışma Ekonomisi*. İstanbul: Beta yayıncılık.

Bilkay, T. (2017). Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan Sendromu Algılamalarının İş Motivasyonlarına Etkilerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma: Sağlık Bakanlığı Merkez Teşkilatı Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience And Career Adaptability: Qualitative Studies Of Adult Career Counseling. *Journal Of Vocational Behavior*, 81(3), 338-344.

- Bingöl, D. (2016). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (6. b.). İstanbul: Beta Basım Yayım.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., & Erden , P. (2011). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Bulut, D., & Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Kariyerleri Üzerindeki Etkileri. *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi.*, 15(2), 81-102.
- Bulut, M. B. (2014). Kadınların Yüksek Pozisyona Gelememe Nedenleri. *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(7), 202-215.
- Büyüköztürk, Ş. (1997). Araştırmaya Yönelik Kaygı Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 3(4), 453-464.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional Intelligence As A Predictor Of Employees' Career Adaptability. *Journal Of Vocational Behavior*, 84(1), 90-97.
- Corsun, D., & Costen, W. (2001). Is The Glass Ceiling Unbreakable? Habitus, Fields and The Stalling of Women and Minorities in Management. *Journal of Management Inquiry*, 10(1), 16-25.
- Çetin, A. (2011). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavana Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çetin, M., & Atan, E. (2012). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin Cam Tavana İlişkin Algılarının İncelemesi. *M.Ü. Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*(35), 123-136.
- D. Ataay, L. Tüzüner, G. DüNDAR, C. Uyargil, A. C. Acar, A. O. Özçelik, Ö. Sadullah, Z. Adal. (2015). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (7. b.). Beta Yayıncılık.
- Demir, S. (2018). Akademide Kadın: Farklı Disiplinlerden Kadınların Akademideki Yeri ve Aile Yaşamlarıyla Etkileşimi. *Marmara Üniversitesi Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210.

- Doğru, A. (2010). Kadın alışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi rneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Duffy, R. D. (2010). Sense of Control and Career Adaptability Among Undergraduate Students. *Journal of Career Assessment*, 18(4), s. 420-430.
- Eagly, A., & Carli, L. (2007). *Through the Labyrinth: The Truth about How Women Become Leaders*. içinde Boston: Harvard Business School Press.
- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Role Congruity Theory of Prejudice Toward Female Leaders. *Psychological Review*, 109(3), 573-598.
- Erdoğan, İ. (2012). *Pozitivist Metodoloji ve tesi: Araştırma Tasarımları, Niteliksel ve İstatistiksel Yntemler* (3. b.). Ankara: Erk Yayınları.
- Erdoğmuş Zorver, C., & Korkut Owen, F. (2014). Kariyer Uyumu ve İyimserliği leği'nin Geliştirilmesi. *International Journal of Human Sciences*, 11(2), s. 314-331.
- Ertürk, M. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Fiori, M., Bollman, G., & Rossier, J. (2015). Exploring The Path Through Which Career Adaptability Increases Job Satisfaction And Lowers Job Stress: The Role Of Affect. *Journal of Vocational Behavior*, 91, 113-121.
- Gerçek, M. (2018). Mesleki Kaygı ve Kariyer Uyumluluğu Arasındaki İlişkiler: Öğretmen Adayları Asındna Bir İnceleme. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(2), 297-312.
- Gökdeniz, İ., & Merdan, E. (2011). Kişilik ile Kariyer Seçimi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Aksaray Üniversitesi İ.İ.B:F Dergisi*, 3(2), 23-35.
- Göktaş Kulualp, H. (2015). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetiminde Cam Tavan Sendromu Engellerini Aşmak. *Kamu-İş*, 14(1), 99-123.

Gündüz, H., & Yılmaz, F. (2016). Lise Öğrencilerinin Kariyer Kaygılarını Belirlemeye Yönelik Ölçek Geliştirme Çalışması. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 12(3), 1008-1022.

Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri* (5. b.). Ankara: Seçkin Yayıncılık.

Güzel, B. (2009). Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Halo, L. (2015). Cam Tavan Sendromu ve Güç Mesafesi İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Hatıplı, M., & Keskin, N. (2019). Dünya’da ve Türkiye’de Kadın İşgücünün Dünyü ve Bugünü. *İstihdam ve Büyüme Araştırmaları I* (s. 1-14). içinde Ankara: Akademisyen Yayınevi Editör Harun Bal.

Hoppner, M. J. (1998). The Career Transition Inventory: Measuring Internal Resources in Adulthood. *Journal of Career Assessment*, 6, 135-145.

Hoşgör, H., Gündüz Hoşgör, D., & Memiş, K. (2016). Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanlar Örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.

İnce, M. (2010). Kadın İstihdamı ve Kadın İşgücüne Olan Talep Türkiye Örneği. *Doktora Tezi*. Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

İpek, C., & Yazar, S. (2010). Sınıf Öğretmeni ve Sınıf Öğretmeni Adaylarının Okul Yöneticiliğinde Cinsiyet Ayrımcılığına Yönelik Tutum ve Görüşleri. *Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 58-76.

Joreskog, K., & Sorbom, D. (1993). *LISREL 8: Structural Equation Modeling with the SIMPLIS Command Language*. Chicago: IL: Scientific International Software.

Kahya, V., & Ceylan, E. (2018). Üniversite Öğrencilerinin Bölümleri ile Kariyer Uyum Yetenekleri Arasındaki İlişkiyi Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *PressAcademia Procedia (PAP)*, 7, 217-222.

Kalafat, T. (2012). Kariyer Geleceği Ölçeği (KARGEL): Türk örnekleme için psikometrik özelliklerinin incelenmesi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(38), 169-179.

Kalaycıoğlu, E. (2018). Kariyer Uyum Yeteneğinin Çalışanların İş Performansına Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Kanbur, E., & Şen, S. (2017). X ve Y Kuşağı Çalışanlarının Kariyer Uyum Yetenekleri ve Kariyer Tatmini Açısından Karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 12(12), 115-134.

Kanten, S. (2012). Kariyer Uyum Yetenekleri Ölçeği: Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(16), 191-205.

Karaca, A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Karcıoğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-8.

Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma Hayatında Kadının Yeri ve Kariyer Gelişim Engelleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5(52), 49-70.

Kaya, C. (2015). Akademilerde, Kadın Sayısındaki Artış, Bir Başarı mı, Eşitsizliğin Görünmeyen Yüzü mü? G. Altındağ (Dü.) içinde, *Türkiye'de ve Dünyada Kadın Araştırmaları Kongre Bildiri Kitabı* (s. 90-92). Adana: Çukurova Üniversitesi Yayınları.

Kızgın, M. (2019, 3 6). *Kaygı nedir? Kaygının Belirtileri Nelerdir?* 4 30, 2019 tarihinde doktorsitesi: <https://makale.doktorsitesi.com/kaygi-nedir-kayginin-belirtileri-nelerdir> adresinden alındı

Kline, R. (2011). *Principles and Practice of Structural Equation Modeling* (Third Edition b.). New York: The Guilford.

Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14.

KSGM. (2019). *Türkiye'de Kadın*. Ankara: T.C. Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.

KSSGM. (1998). 1995 Yılında Pekin'de Gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı. Ankara: Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları.

Küçükşen, K., & Kaya, Ş. (2016). Yönetim Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile İş-Özel Yaşam Dengesi. *Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(37), 662-674.

Lockwood, N. R. (2004). *The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives*. Human Resource Management.

Maggiore, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The Role Of Career Adaptability And Work Conditions On General And Professional Well-Being. *Journal Of Vocational Behavior*, 83(3), 437-449.

McMahon, M., Watson, M., & Bimrose, J. (2012). Career adaptability: A qualitative understanding from the stories of older women. *Journal of Vocational Behaviour*, 80, 762-768.

Mercan, N. (2016). Psychological Capital Research For Relations With Career Adaptability. *PressAcademia Procedia*, 2(1), 434-442.

Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 216-223.

Nota, L., Ginevra, M., & Soresi, S. (2012). The Career and Work Adaptability Questionnaire (CWAQ): A first contribution to its validation. *Journal of Adolescence*, 1-13.

OECD Data. (2019, 23 05). *Employment Rate*.
<https://data.oecd.org/emp/employment-rate.htm#indicator-chart> adresinden alınmıştır

Okakın, N. (2009). *Çalışma Yaşamında İnsan Kaynakları Yönetimi*. İstanbul: Beta Yayınevi.

Otluoğlu, K. (2014). Kariyer Olgusunun Kavramsallaştırılmasında Kullanılan Metaforlar. *Ege Akademik Bakış*, 14(2), 221-230.

Ömeroğlu, S. (2014). Polis Akademisi Öğrencilerine Yönelik Kariyer Uyumu Programının Etkinliğinin Değerlendirilmesi. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Özdemir, N., & Ayaz, A. (2018). Okul psikolojik danışma ve rehberlik programları: Kariyer uyum yetenekleri açısından bir inceleme. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*.

Özel Bilim, İ., & Bülez, A. (2018). Cam Tavandan Yansımalar. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 7(1), 48-58.

Özler, D., Mercan, N., & Yeni, Z. (2016). Y Kuşağının Beş Faktör Kişilik Özelliklerinin Kariyer Uyum Yetenekleri Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 18(4), 145-162.

Öztürk , A. (2011). Kadın Öğretim Elemanlarının Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Ankara Üniversitesi Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

Öztürk, A. (2017). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Algısı Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Yönetim, Ekonomi ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 8-17.

Öztürk, Z., & Bilkay, T. (2016). Türkiye Kamu Hataneleri Kurumunda Çalışan Kadınların Kariyer Engelleri ve Cam Tavan Sendromu Algıları. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(6), 92-101.

Özünü, D. (2013). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Özyer, A., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri ile Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. *10(1)*, 139-156.

Pouyaud, J., Vignoli, E., Dosnos, O., & Lallemand, N. (2012). Career Adapt-abilities Scale France Form: Psychometric Properties and Relationships to Anxiety and Motivation. *Journal of Vocational Behavior*, *80*, 692-697.

Rossier, J., Zecca, G., Stauffer, S., Maggiori, C., & Dauwalder, J. (2012). Career AdaptAbilities Scale in a French-speaking Swiss Sample: Psychometric Properties and Relationships to Personality and Work Engagement. *80. Journal of Vocational Behavior*, *80(3)*, 734-743.

Rudolph, C., Lavigne, K., & Zacher, H. (2016). Career Adaptability: A Meta-Analysis of Relationships with Measures of Adaptivity, Adapting Responses and Adaptation Results. *Journal of Vocational Behavior*, *98*, 17-34.

Sarioğlu, Z. (2018). Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz. *Yüksek Lisans Tezi*. Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Savickas, M. (1997). Career Adaptability: Integrative Construct For Life-span, Life-space Theory. *The Career Development Quarterly*, *45(3)*, 247-259.

Savickas, M. (1999). The transition from school- to- work: A developmental perspective. *The Career Development Quarterly*, *47*, 326-336.

Savickas, M. (2005). The Theory and Practice Career Construction. R. W. Lent, & S. Brown içinde, *Career Development and Counseling: putting theory and research to work* (s. 42-71). New Jersey: John Wiley & Inc.

Savickas, M. (2013). Career construction theory and practice. R. Lent, & S. Brown içinde, *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (2. b., s. 144-180). Hoboken: John Wiley & Inc.

Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., . . . Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior, 75*, 239-250.

Savickas, M., & Porfeli, E. (2011). Revision of the Career Maturity Inventory: The Adaptability Form. *Journal of Career Assessment, 19*(4), 355-374.

Savickas, M., & Porfeli, E. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, Reliability, And Measurement Equivalence Across 13 Countries. *Journal Of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673.

Scheier, M., & Carver, C. (1987). Dispositional optimism and physical well-being: The influence of generalized outcome expectancies on health. *Journal of Personality, 55*(2), 170-210.

Shao, A. T. (2002). *Marketing Research: An Aid to Decision Making*. Cincinnati, Ohio, South-Western: Thomson Learning.

Siyez, D., & Belkıs, Ö. (2016). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer İyimserliği Ve Uyumluluğu İle Toplumsal Cinsiyet Algısı Arasındaki İlişki. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi, 5*(4), 279-285.

Siyez, D., & Yusupu, R. (2015). Üniversite Öğrencilerinde Kariyer Uyumluluğu ve Kariyer İyimserliğinin Cinsiyet Rolü Değişkenine Göre İncelenmesi. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 17*(1), 78-88.

Smith, P., Crittenden, N., & Caputi, P. (2012a). Measuring Women's Beliefs about Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey. *Gender in Management, 27*(2), 68-80.

Smith, P., Crittenden, N., & Caputi, P. (2012b). How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *International Career Development, 17*(5), 458-474.

Super, D. (1980). A Life-span, Life-space Approach to Career Development. *Journal of Vocational Behavior, 16*, 282-298.

Super, D. (1992). Response: The Comments, the Theory and the Model. *Journal of Counseling and Development, 71*(1), 71-83.

Super, D., & Hall, T. (1978). Career Development: Exploration and Planning. *Annual Reviews Psychology, 29*, 333-372.

Super, D., & Knasel, E. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance and Counselling, 9*(2), 194-201.

Şimşek, M. (2012). *Yönetim ve Organizasyon* (10 b.). Ankara: Eğitim Yayınevi.

Şimşek, M., & Çelik, A. (2011). *Yönetim Organizasyon*. Konya: Akademi Yayınları.

Şimşek, M., & Öge, S. (2011). *İnsan Kaynakları Yönetimi* (4. b.). Konya: Eğitim Yayınevi.

Şimşek, Ö. (2007). *Yapısal Eşitlik Modellemesine Giriş: Temel İlkeler ve LISREL Uygulamaları*. Ankara: Ekinoks Yayınları.

Şiyve, O. Ç. (2004). *Kadın-Erkek Liderlik Tarzları ve Cam Tavan*. Tugiad Elegans Magazin: <http://www.elegans.com.tr/arsiv/66/haber018.html> adresinden alınmıştır

Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri . *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 9*(2), 89-105.

Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 33*, 19-34.

TDK. (2019). 4 8, 2019 tarihinde Türk Dil Kurumu: http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime adresinden alındı

Tutar, H. (2013). *İşletme ve Yönetim Terimleri Ansiklopedik Sözlük*. Ankara: Detay.

TÜİK . (2019). İstatistiklerle Kadın 2018. *TÜİK Haber Bülteni, Sayı:30707*.

Weyer, B. (2006). Do Multi-Source Feedback Instruments Support the Existence of Glass Ceiling for Women Leaders. *Woman in Management Review, 21*(6), 441-457.

World Economic Forum. (2018). 5 20, 2019 tarihinde <https://www.weforum.org/reports/the-global-gender-gap-report-2018> adresinden alındı

Yavuz, E., & Uzun, A. (2019). Türkiye’de 2000-2018 Yılları Arasında Cam Tavan Kavramı İle İlgili Çalışmaların İncelenmesi ve Yorumlanması. *AVRASYA Uluslararası Araştırmalar Dergisi*, 7(16), 697-718.

Yazıcıoğlu, Y., & Erdoğan, S. (2007). *SPSS Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri* (Genişletilmiş 2. b.). Ankara: Detay Yayıncılık.

Yıldız, S. (2018). Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 8(1), 29-40.

Yirmibeşoğlu, S. (2018). Örgütlerde Farklılıkların Yönetimi Uygulamalarının Çalışanların Kariyer Uyum Yetenekleri İle Olan İlişkisi: Düzce İli Örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Düzce Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yoğun Erçen, A. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme. *Doktora Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Yousefi, Z., Abedi, M., Baghban, I., Eatemadi, O., & Abedi, A. (2011). Personal and Situational Variables, and Career Concerns: Predicting Career Adaptability in Young Adults. *The Spanish Journal of Psychology*, 14(1), s. 263-271.

YÖK. (2019, 3 6). Akademide Kadın İstatistikleri.

YÖK. (2019). *Özet Akademisyen Sayıları Raporu*. 5 24, 2019 tarihinde Yükseköğretim İstatistikleri: <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alındı

Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı. (2012). Düzce Üniversitesi, Yükseköğretimde Kadın Liderliğini Geliştirme ve Güçlendirme Çalıştayı Raporu. Düzce: Düzce Üniversitesi.

Zacher, H. (2014). Individual difference predictors of change in career adaptability over time. *Journal of Vocational Behavior*, 84(2), s. 188-198.

Ek 1: Anket Formu

Sayın Katılımcı,

Bu anket, Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü'nde yürütülmekte olan "Kariyer Uyum Yeteneklerinin Cam Tavan Algısı ile İlişkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tez çalışması için veri toplamak üzere hazırlanmıştır. Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmanın sağlıklı yürütülebilmesi ve güvenilir sonuçlara ulaşmak için ankette yer alan tüm soruları boş bırakmadan, samimiyetle ve objektif olarak cevaplamanız önem arz etmektedir. Sizlerden edinilecek bilgiler tamamen bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Veriler toplu olarak değerlendirileceğinden kimlik bilgilerinizi paylaşmanıza gerek yoktur. Zamanınızı ayırarak çalışmaya yapacağınız önemli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Lale ORAL ATAÇ
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Salihli İ.İ.B.F.
İşletme Bölümü (Tez Danışmanı)

Nurcan YILMAZ
Manisa Celal Bayar Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme A.B.D. (Y. Lisans Öğrencisi)

KİŞİSEL BİLGİLER						
1	Yaşınız				
2	Öğrenim Durumunuz	Lisans ()	Yüksek Lisans ()	Doktora ()		
3	Medeni Durumunuz	Evli ()	Bekâr ()			
4	Çocuğunuz Var Mı?	Evet ()	Hayır ()			
5	Toplam İş Tecrübeniz (Yıl)				
6	Çalıştığınız Kurumdaki Unvanınız	Öğretim Görevlisi ()	Araştırma Görevlisi ()	Dr.Öğretim Üyesi ()	Doçent ()	Profesör ()
7	Çalıştığınız Kurumda İdari Göreviniz Var Mı?	Var ()	Yok ()			

⇒ Aşağıda, çeşitli durumlarla ilgili ifadeler yer almaktadır. Lütfen bu ifadelere ne ölçüde katıldığınızı yansıtan rakamı işaretleyiniz.

1	2	3	4	5
Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum

		1	2	3	4	5
1	Geleceğimin nasıl olacağını sıklıkla düşünüyorum.					
2	Hayatımın bu evresinde verdiğim kararların, geleceğimi belirlediğinin farkındayım.					
3	Geleceğim için hazırlık yapıyorum.					
4	Kariyerim ile ilgili seçim yapmak zorunda olduğumun farkındayım.					
5	Amaçlarımı nasıl başarabileceğimi planlıyorum.					
6	Kariyerime katkı sağlayacak faaliyetlerle ilgileniyorum.					
7	Geleceğim hakkında iyimserim.					
8	Kararlarımı kendim veririm.					

		1	2	3	4	5
9	Verdiğim kararların sorumluluğu bana aittir.					
10	İnandığım değerleri savunurum.					
11	Kendime güvenirim.					
12	Kendim için doğru olan şeyi yaparım.					
13	Kariyerim ile ilgili her şeyi (sektör, işletmeler, işler, gereken beceriler vb.) araştırıyorum.					
14	Kişisel gelişimime katkı sağlayacak fırsatları (staj, kurs, kongre, eğitim vb.) araştırıyorum.					
15	Bir karar vermeden önce seçenekleri araştırıyorum.					
16	Bir şeyi yapmanın farklı yollarını da inceliyorum.					
17	Zihnimdeki soruları derinlemesine araştırıyorum.					
18	Gelecekte karşıma çıkacak fırsatları merak ediyorum.					
19	Bana verilen görevleri layıkıyla yerine getiririm.					
20	En iyisini yapmak için dikkat ederim.					
21	Yeni beceriler öğrenebilirim.					
22	Yeteneklerimi geliştirebilirim.					
23	Engellerin üstesinden gelebilirim.					
24	Problemlerimi çözebilirim.					
25	Kadın liderlere, başarılı olmaları için nadiren şans verilir.					
26	Çok yetenekli ve nitelikli kadınlar bile, terfilerde öncelikli olarak değerlendirilmeye alınmaz.					
27	Kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi engellerle karşılaşacaklardır.					
28	Kadınların üst düzey yönetsel pozisyonlarda erkeklerle eşitliğe ulaşmaları uzun yıllar alacaktır.					
29	Çoğu kuruluşta, kadınlar terfi engelleriyle karşılaşmaz.					
30	Kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, başarılı bir lider olmalarına yardımcı olur.					
31	Kadınlara liderlik etmek için fırsat verildiğinde, etkili işler yaparlar.					
32	Kadınlar, ayrımcılığın üstesinden gelebilecek güce sahiptir.					
33	Kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler.					
34	Yüksek eğitim nitelikleri, kadınların ayrımcılığın üstesinden gelmelerine yardımcı olacaktır.					
35	Kadınlar, kurumun başarısı için büyük riskler aldığı anda erkeklerden daha çok incinmeye yatkındır.					
36	Kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler.					
37	Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız hissederler.					
38	Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler.					
39	Çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir.					
40	Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürmekte daha istekli oldukları için kariyer ilerlemelerini genellikle reddederler.					
41	Kadınlar yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler.					
42	Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az kaygılıdır.					

Katılımınız için teşekkür ederiz ☺