



LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

**KAMUDA KADIN BİLİŞİM ÇALIŞANLARININ KARIYER MOTİVASYONU DÜZEYLERİ
ve KARIYER HEDEFLERİNİ BELİRLEYEN ETMENLER: SGK ÖRNEĞİ**

Ayşe Gül KUYUBAŞI

Danışman: Prof. Dr. Neşe SONGÜR

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ (AMME İDARESİ) BİLİM DALI**

NİSAN 2019

**KAMUDA KADIN BİLİŞİM ÇALIŞANLARININ KARIYER
MOTİVASYONU DÜZEYLERİ ve KARIYER HEDEFLERİNİ
BELİRLEYEN ETMENLER: SGK ÖRNEĞİ**

Ayşe Gül KUYUBAŞI

**YÜKSEK LİSANS TEZİ
SİYASET BİLİMİ VE KAMU YÖNETİMİ ANABİLİM DALI
KAMU YÖNETİMİ (AMME İDARESİ) BİLİM DALI**

**ANKARA HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

NİSAN 2019

Ayşe Gül KUYUBAŞI tarafından hazırlanan “Kamuda Kadın Bilişim Çalışanlarının Kariyer Motivasyonu Düzeyleri ve Kariyer Hedeflerini Belirleyen Etmenler: SGK Örneği” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Amme İdaresi Anabilim Dalında Kamu Yönetimi Bilim Dalında YÜKSEK LİSANS TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman: Prof. Dr. Neşe SONGUR

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

.....
Neşe Songur

Başkan : Prof. Dr. Türksel KAYA BENSGHIR

İşletme Anabilim Dalı, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

.....
Türksel Kaya Benschir

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Başak BEYDOĞAN TANGÖR

Rehberlik ve Psikolojik Danışmanlık Anabilim Dalı, Gazi Üniversitesi

Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Yüksek Lisans Tezi olduğunu onaylıyorum

.....
Başak Beydoğan Tangör

Tez Savunma Tarihi: 08/04/2019

Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Yüksek Lisans Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

.....
Figen Zaif

Prof. Dr. Figen ZAİF

Enstitü Müdürü

ETİK BEYAN

Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
 - Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
 - Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
 - Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
 - Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu,
- bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.



Ayşe Gül KUYUBAŞI

08/04/2019

KAMUDA KADIN BİLİŞİM ÇALIŞANLARININ KARIYER MOTİVASYONU
DÜZEYLERİ ve KARIYER HEDEFLERİNİ BELİRLEYEN ETMENLER: SGK

ÖRNEĞİ

(Yüksek Lisans Tezi)

Ayşe Gül KUYUBAŞI

HACI BAYRAM VELİ ÜNİVERSİTESİ

LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Nisan 2019

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerini ortaya koymak ve kariyer hedeflerini belirleyen etmenlerin kamu çalışanlarından seçilen bir örneklem üzerinde araştırılmasıdır. Araştırma Sosyal Güvenlik Kurumu bilgi işlem birimlerinin yer aldığı Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü'nde çalışan 145 (68 kadın, 77 erkek) kamu çalışanından elde edilen verilerle gerçekleştirilmiştir. Araştırmada ilk olarak kuramsal ve kavramsal çerçeve ortaya konulmuş, daha sonra da bulgular ve sonuç kısmına yer verilmiştir. Yapılan analiz sonuçlarına göre kadın çalışanların kariyer motivasyonlarının, kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarına (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik), kadın yöneticilere ilişkin tutumlara ve mesleki öz yeterlilik algılarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Araştırmada kariyer motivasyonu ve mesleki öz yeterlilik değişkenleri sadece kadın katılımcılar açısından, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ise tüm katılımcılar açısından değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyleri orta düzey olarak bulunmuş ve sadece unvan değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermiştir. Buna göre teknik unvanlarda çalışan kadınlar idari unvanlarda çalışanlara göre daha yüksek düzeyde kariyer motivasyonuna sahiptir. Kadın yöneticilere ilişkin tutumlar değerlendirildiğinde kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre daha olumlu tutumlar içerisinde olduğu görülmüş ve yaş faktörüne göre de kadın yöneticilere ilişkin tutumların farklılaştığı tespit edilmiştir. Mesleki öz yeterlilik algısı ise demografik değişkenler açısından sadece kadınların bilgi işlem birimlerinde çalışma süresine göre istatistiki olarak farklılaşmış ve çalışma yılı daha fazla olanların mesleki özyeterliliklerinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Son olarak araştırmanın sonuçları değerlendirilmiş ve ilgili öneriler sunulmuştur.

Bilim Kodu : 111623

Anahtar Kelimeler : Kariyer hedefi, kariyer motivasyonu, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar, kadın çalışanlar, mesleki öz yeterlilik, bilişim çalışanları, SGK

Sayfa Adedi : 109

Tez Danışmanı : Prof. Dr. Neşe SONGÜR

CAREER MOTIVATION LEVELS OF WOMEN IT EMPLOYEES IN PUBLIC and
FACTORS DETERMINING THE CAREER GOALS: SSI SAMPLE

(Master's Thesis)

Ayşe Gül KUYUBAŞI

HACI BAYRAM VELI UNIVERSITY
GRADUATE INSTITUTE OF GRADUATE EDUCATION

April 2019

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the career motivation levels of women working in public IT departments and to investigate the factors determining the career goals on a sample selected from public employees. The research was carried out with the data obtained from 145 (68 female, 77 male) public employees working in the General Directorate of Service Delivery, where the data processing units of the Social Security Institution are located. In the study, firstly, the theoretical and conceptual framework is presented and then the findings and conclusions are given. According to the results of the analysis, it was concluded that the career motivation of women employees is statistically significant in relation to the sub-dimensions of the career motivation scale (work-oriented motivation, non-career interest, career support, and competence), attitudes towards women managers and perceptions of occupational self-efficacy. In the study, career motivation and occupational self-efficacy variables were evaluated only for women participants and attitudes towards women managers were evaluated for all participants. According to the findings, career motivation levels of women employees were found as medium level and only statistically significant difference was found with respect to title variable. Accordingly, women working in technical titles have a higher level of career motivation than those working in administrative titles. When the attitudes towards women managers were evaluated, it was seen that women employees had more positive attitudes than men employees and it was determined that attitudes towards women managers differed according to age factor. The perception of occupational self-efficacy statistically differs in terms of demographic variables only in terms of working time of women in data processing units and it was observed that those with higher working years had higher occupational self-efficacy. Finally, the results of the study were evaluated and relevant recommendations were presented.

Science Code : 111623
Key Words : Career goal, career motivation, attitudes towards women managers, women employees, occupational self-efficacy, IT employees
Page Number : 109
Supervisor : Prof. Dr. Neşe SONGÜR

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışması boyunca değerli önerileri ile çalışmalarımı yönlendiren, bilgi ve tecrübeleri ile ufkumu genişleten, ilgi ve desteğini hiç esirgemeyen değerli hocalarım Sn. Dr. Öğr. Üyesi Başak BEYDOĞAN TANGÖR'e ve Sn. Prof. Dr. Neşe SONGÜR'e, tezimin ilerlemesinde ve tamamlanmasında emeği geçen ve anketime katılarak bu çalışmaya destek olan Sosyal Güvenlik Kurumu çalışanlarına teşekkürlerimi borç bilirim.

Ayrıca hayatımın her anında bana destek olan anneme ve babama, iyi ve kötü günde her zaman yanımda olan, gerek eğitim gerek iş hayatımda her türlü desteği veren değerli eşim Korhan KUYUBAŞI'na ve biricik kızım Elif Erva KUYUBAŞI'na sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

İÇİNDEKİLER

	Sayfa
ÖZET	iv
ABSTRACT.....	v
TEŞEKKÜR.....	vi
İÇİNDEKİLER	vii
ÇİZELGELERİN LİSTESİ.....	x
KISALTMALAR.....	xiii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU VE YÖNTEM

1.1. Problem Durumu.....	5
1.1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları.....	10
1.1.2. Araştırmanın Önemi	10
1.1.3. Araştırmanın Sayıltıları ve Sınırlılıkları	12
1.2. Araştırma Yöntemi.....	12
1.2.1. Araştırmanın Evreni.....	12
1.2.2. Veri Toplama Araçları.....	13
1.2.2.1. Anketlerin hazırlanması ve uygulanması	14
1.2.2.2. Demografik bilgilere ilişkin sorular	14
1.2.2.3. Kariyer motivasyonu ölçeği.....	14
1.2.2.4. Kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeği	18
1.2.2.5. Mesleki öz yeterlilik ölçeği	19
1.3. Araştırmada Kullanılan Kavramlar.....	21

İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi.....	23
2.2. Kariyer Evreleri	26
2.3. Kariyer Motivasyonu	29
2.4. Kadın Çalışanların Kariyer Hedeflerini Belirleyen Bazı Faktörler	32
2.4.1. Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Meslek Roller.....	32
2.4.2. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumlar.....	35
2.4.3. Öz yeterlilik Algısı ve Mesleki Öz yeterlilik.....	38
2.5. Bilişim Teknolojileri Tarihçesi ve Bu Alanda Çalışan Kadınların Kariyer İmkanları .	40
2.5.1. Bilişim Teknolojileri Tarihçesi ve Gelişimi	40
2.5.2. Bilişim Alanında Kadın İstihdamı	43
2.5.3. Kamu Bilişim Personelinin Kariyer İmkanları	46
2.6. Konuyla İlgili Yapılan Çalışmalar	49
2.6.1. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarla İlgili Yapılan Çalışmalar	49
2.6.2. Öz Yeterlilik İle İlgili Yapılan Çalışmalar	51

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar	55
3.1.1. Cinsiyete İlişkin Dağılım.....	55
3.1.2. Medeni Duruma İlişkin Dağılım.....	56
3.1.3. Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım	56
3.1.4. Mezun Olunan Bölüme İlişkin Dağılım	56
3.1.5. Unvana İlişkin Dağılım.....	57
3.1.6. Yaşa İlişkin Dağılım	58
3.1.7. Kamu Kurumlarında Çalışma Süresi (Kıdem) Dağılımı	59

3.1.8. Kamu Kurumları Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi Dağılımı	60
3.1.9. Katılımcıların Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışmaktan Memnuniyet Düzeyleri	60
3.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler	62
3.3. Araştırma Problemlerine Ait Bulgular	65
3.3.1. Kadın Çalışanların Kariyer Motivasyonu Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular	65
3.3.2. Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular.....	70
3.3.3. Kadın Çalışanların Mesleki Öz Yeterliliklerine İlişkin Bulgular	75
3.3.4. Kadın Çalışanların Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Öz Yeterlilik ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkiler.....	79
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	83
KAYNAKLAR	93
EKLER.....	101
EK-1. TODAİE Etik Kurul Yazısı.....	102
EK-2. Anket formunun Uygulanabilmesine Dair Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü OLUR'u.....	103
EK-3. Anket Formu	104
ÖZGEÇMİŞ	109

ÇİZELGELERİN LİSTESİ

Çizelge	Sayfa
Çizelge 1.1. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi.....	16
Çizelge 1.2. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Faktör-Madde İlişkisi	18
Çizelge 1.3. Mesleki Öz yeterlilik Ölçeği Faktör Analizi	20
Çizelge 3.1. Cinsiyete İlişkin Dağılım	55
Çizelge 3.2. Medeni Duruma İlişkin Dağılım.....	56
Çizelge 3.3. Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım	56
Çizelge 3.4. Mezun Olunan Bölüme İlişkin Dağılım	57
Çizelge 3.5. Mezun Olunan Bölümün Cinsiyete Göre Dağılımı	57
Çizelge 3.6. Unvana İlişkin Dağılım.....	58
Çizelge 3.7. Unvanın Cinsiyete Göre Dağılımı	58
Çizelge 3.8. Katılımcıların Yaş Dağılımları	59
Çizelge 3.9. Katılımcıların Kamu Kurumlarında Çalışma Sürelerinin (Yıl) Dağılımı.....	59
Çizelge 3.10. Kamu Kurumları Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Sürelerinin (Yıl) Dağılımı.....	60
Çizelge 3.11. Katılımcıların Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışmaktan Memnuniyetleriyle İlgili İstatistikî Bilgiler.....	61
Çizelge 3.12. Katılımcıların Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışmaktan Memnuniyetleriyle İlgili İstatistikî Bilgiler.....	61
Çizelge 3.13. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Değerleri	62
Çizelge 3.14. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler (Sadece Kadınlar)	63
Çizelge 3.15. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler (Tüm Katılımcılar).....	63
Çizelge 3.16. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği Değerleri	64
Çizelge 3.17. Mesleki Öz yeterlilik Ölçeği Değerleri.....	64
Çizelge 3.18. Kadın Çalışanların Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutları Düzeyleri	65
Çizelge 3.19. Kariyer Motivasyonu Ölçeği İle Medeni Durum T- Testi Sonuçları	66

Çizelge 3.20. Kariyer Motivasyonu Ölçeği İle Eğitim Durumu T- Testi Sonuçları.....	67
Çizelge 3.21. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Bölüm Değişkeni T- Testi Sonuçları	67
Çizelge 3.22. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Unvan Değişkeni T- Testi Sonuçları	67
Çizelge 3.23. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 3.24. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Kamuda Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları.....	68
Çizelge 3.25. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Kamu Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi T-Testi Sonuçları	69
Çizelge 3.26. Katılımcıların Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumları ve Alt Boyutları Düzeyleri	70
Çizelge 3.27. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	71
Çizelge 3.28. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Medeni Durum T-Testi Sonuçları.....	71
Çizelge 3.29. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu T-Testi Sonuçları.....	71
Çizelge 3.30. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Bölüm Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	72
Çizelge 3.31. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Unvan Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	72
Çizelge 3.32. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	73
Çizelge 3.33. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Kamuda Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları	74
Çizelge 3.34. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Kamu Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları.....	74
Çizelge 3.35. Kadın Çalışanların Mesleki Öz Yeterlilik Algısı Düzeyleri.....	75
Çizelge 3.36. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	76
Çizelge 3.37. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	76
Çizelge 3.38. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Bölüm Değişkeni T- Testi Sonuçları.....	77
Çizelge 3.39. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Unvan Değişkeni T-Testi Sonuçları.....	77

Çizelge 3.40. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları.....	77
Çizelge 3.41. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Kamuda Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları.....	78
Çizelge 3.42. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Kamu Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi T- Testi Sonuçları.....	79
Çizelge 3.43. Kariyerde İlerleme Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Öz Yeterlilik ve Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumlar Arasındaki Korelasyon Analizi.....	81



KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
AB	Avrupa Birliği
ABD	Amerika Birleşik Devletleri
BM	Birleşmiş Milletler
FeTeMM	Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik
HSGM	Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü
IBM	International Business Machines
KMÖ	Kariyer Motivasyonu Ölçeği
KMO	Kaiser Meyer Olkin
KPSS	Kamu Personeli Seçme Sınavı
KYİTÖ	Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği
MEB	Milli Eğitim Bakanlığı
MÖYÖ	Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği
NRC	National Research Coordinator
ODTÜ	Orta Doğu Teknik Üniversitesi
ÖSYM	Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
SGK	Sosyal Güvenlik Kurumu
STEM	Science-Technology-Engineering-Mathematics
TDK	Türk Dil Kurumu
TIMSS	Trends in International Mathematics and Science Study
TNSA	Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması
TODAİE	Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü
TÜİK	Türkiye İstatistik Kurumu
TÜSİAD	Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği

GİRİŞ

Bu tezde bilişim mesleğinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerini ortaya koymak ve bu düzeyi etkileyen kariyer hedeflerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu bağlamda literatürde kadınların kariyer hedeflerini etkileyen cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal meslek rolleri, iş doyumu, duygusal bağlılık, mesleki deneyim, yönetici kadınlara ilişkin tutumlar, mesleki öz yeterlilik algısı, kariyer durumu, yönetim desteği, kariyer hedefine uzaklık, kariyer uyumluluğu vb. birçok faktörün olduğu çalışmalar bulunmaktadır (Noe, 1990; London, 1997; Day ve Allen, 2004; Aşkar ve Davenport, 2009; Alınayık, Akçin ve Berat, 2012; İnandı ve Tunç, 2012; Siyez ve Yusupu, 2015). Bu çalışmada ise bilişim mesleğinde çalışan kadınların kariyer hedeflerini belirleyen etmenler, yönetici kadınlara ilişkin tutumlar ve mesleki öz yeterlilik algıları açısından incelenmiştir.

Kadının çalışma hayatında karşılaştığı en temel sorunlardan biri olan cinsiyet ayrımcılığı yani “kadına cinsiyetinden dolayı erkeğe göre daha olumsuz davranılması” olarak tanımlanmaktadır (Yüksel, 2000:95). Ayrıca Yüksel (2000:95), bu tanımı biraz daha genişleterek “eşit davranıldığı düşünülse dahi eşit gibi algılanan bu davranışların kadınlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturması” olarak ifade etmektedir. Genel olarak ayrımcılık ise, olumsuz kalıp yargıların ve önyargıların davranışa dökülen hali olarak değerlendirilmektedir (Dökmen, 2010:101). Önyargılı olunan gruba -örneğin kadınlara- yönelik eğilim ve niyetler, davranışlara ve eylemlere dönüşerek ayrımcılık biçimini alabilir. Bu durum ise bireylerin aleyhinde olabilecek davranış ve uygulamalar olarak ortaya çıkabilir (Dökmen, 2010:101).

Tarihsel olarak her toplumsal dönemin kendine özgü koşullarında, kadının çalışma yaşamındaki konumu ve sahip olduğu haklar farklılık göstermiştir (Aslan, 2006). Bu durum kadın ile erkek arasında özellikle çalışma yaşamında bir eşitsizliğe neden olmaktadır (Çitçi, 1982:10). Tarihte yönetim işleri, bilim, sanat vb. işlerin çoğunda erkeklerin ön planda olmasının nedenleri bulunmaktadır; ancak kadınlara bu alanlar genel olarak kapatılmış ve çoğunlukla ev ve bakım işleri yüklenmiştir (Yaman, 2012:15).

Sanayi Devrimi ile başlayan dönemde kadınlar, çalışma hayatına daha fazla adapte olmaya çalışmış ancak ağırlaşan ekonomik şartlar ve toplumları derinden etkileyen olaylar nedeniyle genellikle çalışma hayatında alt sınıfı oluşturmuşlardır (Çitçi, 1982:16). Şüphesiz toplumsal değişim sürecinde kadının; statüsünde, sosyal ilişkilerinde ve ekonomik

yaşamında değişimler olmaktadır. Bu noktada kadının çalışma hayatını ele alan yasaların çıkarılması sanayi devrimini başlatan İngiltere’de başlamış ve zamanla diğer toplumlara yayılmıştır. Söz konusu yasalar, kavram ve içerik yönüyle oldukça sınırlı kalmıştır (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196).

Kadının ekonomik alandaki katkısı ekonomi tarihiyle başlamakla birlikte, yüzyıllardan beri çalışma yaşamında kadınlar, ücretli ya da ücretsiz çalışmalarıyla işgücünün önemli bir kısmını oluşturmuşlardır (Çitçi, 1982:10). Üretim sektöründe çalışan kadın sayısının artması, kadına yapılan ayrımcılığın azalması, sosyal ve iktisadi anlamda kadının yerinin erkeklerle eşdeğer olması; parlamentodaki, karar mekanizmalarındaki, mesleki ve teknik işlerde çalışan kadın oranı toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme endeksini belirleyen etmenler olmuştur (Tuskan, 2012:445). Bu açıdan karar alıcı kitlenin içerisinde kadınların olması önem arz etmekte ve cinsiyet eşitsizliğini azaltabileceği düşünülmektedir. Kamu birimlerinde çalışan kadınların yöneticilik kademelerinde daha az temsil edildiği görülmektedir. Ancak burada asıl soru, kadınların yöneticilik kademelerinde yeterince temsil edilememeleri ve üst kademelerde ilerleyememe nedenlerinin neler olduğudur (Negiz ve Yemen, 2011:197).

Kadına yönelik tutumların ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının haricinde eğitim faktörü de eşitsizliği artıran etkenlerden biri olarak görülmektedir (TÜSİAD, 2000:29-30). Kadın yönetici sayısının az olması cinsiyet ayrımcılığına dayalı tutumların eğitim konusunda da eşitsizliğe neden olması ve eğitimde fırsat eşitliğinin tam anlamıyla gerçekleştirilememesinin bir sonucu olarak da değerlendirilebilir (Fidan, İşçi ve Yılmaz 2007: 3akt. Sezen,2008:12). Gerek eğitimde yaşanan ayrımcılık gerekse çalışma hayatında ayrımcılığa maruz kalan kadınlar, işlerinin gerektirdiği bilgi ve beceriye yeterince sahip olamamışlar ve mesleki yeterlilikleri erkek çalışanlara göre daha düşük algılanmıştır (Fidan vd. 2007: 3 akt. Sezen,2008:12). Bu durum çalışan kadınların, mesleki öz yeterlilik algılarını da olumsuz etkileyebilmekte ve kariyer motivasyonlarını düşürebilmektedir (London, 1997:68).

Bu bağlamda, araştırmada ilk olarak kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeylerini ve bu düzeyi etkileyen alt boyutları ortaya koymak amaçlanmıştır. Daha sonra ise kadın çalışanların kariyer hedeflerini belirleyen etmenler, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve kadınların mesleki özyeterlilik algıları olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Bu

bağlamda katılımcıların demografik bilgileri (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, unvan, kıdem, kamu kurumlarının bilgi işlem birimlerinde çalışılan süre) ile kariyer motivasyonu düzeyleri, kadın yöneticilere ilişkin tutumları ve mesleki öz yeterlilik algılarının istatistiki olarak farklılaşıp farklılaşmadığı incelenmektedir. Sonrasında ise sadece kadınların, kariyer motivasyonu düzeyleri ile kariyer motivasyonu alt düzeyleri (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik), kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve kadınların mesleki öz yeterlilik algılarının istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki içerisinde olup olmadığı araştırılmaktadır.

Sonuç olarak araştırma dört bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde, araştırmanın problemi, araştırma soruları, araştırmanın önemi, sayıtlar, araştırma yöntemi, araştırma evreni ve veri toplama araçlarından bahsedilmektedir. İkinci bölümde araştırmanın kavramsal çerçevesi ortaya konulmuştur. Üçüncü bölümde yapılan analizler sonucunda değerlendirilecek olan bulgular ortaya konulmuş ve ardından son bölümde bu bulguların sonuçları tartışılmıştır. Son bölümde yer alan sonuç ve öneriler kısmında ise araştırma sonucunda elde edilen bilgiler, bu bilgilerin literatüre sağladığı katkı ve öneriler sunulmuştur.



BİRİNCİ BÖLÜM

PROBLEM DURUMU VE YÖNTEM

1.1. Problem Durumu

Sanayi devrimi ile birlikte seri üretimin hızlanması, firmaların kâr yapma isteği ve gelişen teknoloji ile emeğe duyulan ihtiyaç artmış ve kadın iş gücünün toplumsal üretime girmesi zorunlu bir ihtiyaç haline gelmiştir (Aslan, 2006:119-121). O zamanlara değin dünyada ücretsiz aile işçisi olarak nitelendirilen kadın işgücü, sanayileşme ile birlikte erkeklerle beraber ücretli işçi statüsünde çalışma yaşamında daha fazla yer edinmeye başlamıştır (Aksu, 2014:9-10).

Bu dönemde Avrasya ülkelerinde belirli bir ücret karşılığında çalışanlar işçi sınıfı kadınları olmakla beraber, burjuva kadınları daha çok kadınlara özel mesleklerin ortaya çıkmasıyla birlikte çalışma hayatına katılmışlardır (Çitçi, 1982:16). Kadınların iş yaşamına geniş anlamda katılım sağlamaları Birinci ve İkinci Dünya Savaşları sebebiyle erkeklerin çalışma hayatından zorunlu olarak çekilmeleri sonucu boşalan yerleri doldurmaları ile olmuştur. Böylece kadınlar birçok sektörde kendilerine iş bulmaya başlamışlardır (Altan, 1980:32). Bu durum Dünya savaşı sonrasında da devam etmiş ve bu defa da elde ettikleri işgücünü korumaya çalışmışlardır. Özellikle kentleşmenin etkisiyle yaşanan göçler kadınları çalışmaya zorlamış ancak eğitim durumları bu dönemin en büyük engeli olmuştur. İş yaşamında işin bilgisi çoğunlukla erkeklerde olmuş, kadınların en büyük sıkıntısı ise yeterince eğitim görmemeleri olmuştur (TÜSİAD, 2000:29).

Üretim modelinin dünyada değişmesiyle yaşanan durumlar Türkiye’de de benzer süreçlerden geçmiştir. Türkiye’de de kadınların çalışma yaşamına girmesi batılı üretim modelini benimsemesi ve bu modelin toplumsal hayata olan yansımalarının etkisiyle başlamıştır (Aslan, 2006:121). Osmanlı toplumunda da kadınlar batı ülkelerindeki gelişmelere benzer bir şekilde ilk olarak özel sektörde çalışmaya başlamışlardır. Farklı aktarımlar olmakla birlikte 1900’lerin başında Osmanlı Devleti’indeki toplam sanayi işçisi sayısının 250 bin olduğu ve bu sayının yaklaşık 75 binini kadın işçilerin oluşturduğu tahmin edilmektedir (Aslan, 2006:121).

Kadınların çalışma yaşamında yer alma koşulları ve gelişimi izlendiğinde kadınlara ait veri değerlerinin erkek çalışanlar kadar, gerek ücret bakımından gerekse çalışan sayısı bakımından çok daha az olduğu tahmin edilebilir (Çitçi, 1982:10). Bu durumun ise kadın ve erkek çalışanlar arasında istatistiksel bir ayrımcılığın oluşmasına da zemin teşkil ettiği ileri sürülebilir. “İstatistiksel ayrımcılık, işverenin işe girmek için başvuru yapan bireyleri tek tek değerlendirmektense, o kişinin ait olduğunu varsaydığı grubun niteliklerine göre değerlendirme yapmasıdır” (Borjas, 2015:463-473). Kadınların çalışma hayatına erkeklerden çok daha sonra girdiği düşünüldüğünde özellikle erkek egemen olan sektörlerde kadınların istatistiksel olarak da dezavantajlı oldukları düşünülebilir (Borjas, 2015:465).

Kadınlar dünya nüfusunun yarısından fazlasını temsil ettikleri halde ve çalışma saatlerinin %66’sını doldurmalarına rağmen gelir açısından dünyada ancak %10’luk gelire ve dünya mülkiyetlerinin de %1’ine sahiptirler (Akın, Üner, Aslan, Esin ve Coşkun, 2004 *akt.* Üner 2008:7-8). Kadınlar çoğunlukla kayıt dışı sektörlerde koşulları çok iyi olmayan, geçici, gündelik, yarı zamanlı, düşük ücretli, tam zamanlı olsa bile ücret açısından pek de iyi olmayan (aile işçiliği) işlerde çalışmakta, ayrıca pazarlık gücünden yoksun olduklarından işe alınmada, ücret artışı ve yükselmelerde ayrımcılığa uğramaktadır (Üner, 2008:7). Bu durum yönetim kademelerinde de yaşanmaktadır (Çitçi, 1982).

Ancak bu durumun son 20 yıl içerisinde değişmeye başladığı, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde çalışan kadın sayısında bir artış olduğu belirtilmektedir (ILO, 2016). Birleşmiş Milletler (2015) 59 ülkenin yer aldığı raporunda, ülkelerin yarısında üst ve orta kademe seviyesinde bulunan kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre %30 civarında olduğu, Türkiye, Lüksemburg, Kamboçya vb. ülkelerde ise bu oranın %20’nin altına düştüğü belirtilmektedir (Birleşmiş Milletler, 2015:136).

Yönetim erkini temsil eden çoğunluk Türkiye’de olduğu gibi tüm dünyada da erkek egemen olan bir yapıdadır (Çitçi, 1982). Bu durum iki olasılığı akla getirmektedir. Bunlardan ilki kadınların yönetici olma yetilerinin erkeklere göre daha az düzeyde olması yani yönetici olma vasıflarını erkeklere oranla daha az göstermeleri, ikinci olasılık ise toplumsal olarak baskılanan kadın rolünün iş yaşamında da aynı etkilere maruz kalmasıdır (Borjas, 2015:463-473). Literatürde bu durumla ilgili olarak genellikle ikinci olasılık üzerinde durulmaktadır. Örneğin Melike Gülbay (2012) tez çalışmasında medeni durum, sektör ve kurumdaki hizmet süresinde bir fark olmasa da bulguların yönetici kadınlara ilişkin tutumların farklılaştığı

yönünde tespit edilmiştir. Yine benzer şekilde Ergeneli ve Akçamete (2004:103-104) tarafından bankacılık sektörüne ilişkin yapılan çalışmada demografik faktörlerin kadın ve erkek çalışanlar arasında farklılaşmamasına rağmen yöneticiler arasında anlamlı bir cinsiyet farklılığı olduğunu vurgulanmıştır.

İşgücü piyasasında da kadınlar ve erkekler arasında çok fazla mesleki ayrışma mevcuttur. Yüksek gelirli ülkelerde kadınların en yoğun olarak çalıştıkları sektör eğitim ve sağlık sektörüdür (ILO, 2016:23). Sanayi sektöründe ise kadınlar erkeklere göre sayıca çok daha az olmakla beraber, emek yoğun hafif sanayi dallarında erkeklere nispeten oldukça kısıtlı bir alanda faaliyet göstermektedir. Bu sektörler erkek egemen yapıda olduklarından dolayı, kadınların bu alanlarda başarı düzeyleri yüksek dahi olsa varlık gösterebilmelerinin oldukça güç olduğu belirtilmektedir (Sheppard, 1992 *akt.* Gökakın, 2000:114). Bu farkın ayrımcılık temelli bir açıklaması mesleki yığılma hipotezi olarak bilinmekte ve kadınların belirli mesleklere isteyerek birikmiş oldukları ileri sürülmektedir (Borjas, 2015:470). Örneğin ABD’de uçak motoru mühendislerinin %5’den azı kadın iken, anaokulu öğretmenleri ve resepsiyonistlerin %95’inden fazlası kadındır (Borjas, 2015:470).

Bilişim mesleği açısından da cinsiyet noktasında önemli fark bulunduğu ifade edilebilir. ABD’de mühendislik mesleğine giriş kadınlar için 1940’lı yıllarda başlamış, sonraki yıllarda da mesleğe giriş artsa dahi toplam içerisinde kadın oranının %2,3 olduğu belirtilmektedir (Çiççi, 1982:31). Bilişim, benzer anlamda içinde teknik işleri barındıran alanlardan biridir. Bu tezde bilişim teknolojileri, bilgisayar teknolojisi özelinde incelenmiştir. Bu nedenle araştırmada bilişim teknolojisi denildiğinde bu kavramın; bilgi, bilgiye erişmek, verileri bilgiye dönüştürmek, veriyi yönetmek, saklamak ve iletmek amacıyla bilgisayar tabanlı teknolojik iş ve işlemler bütünü olarak düşünülmesi gerekmektedir (Özdemir, 2012:98).

Fen ve mühendislik alanlarında çalışan kadınların sayısı son 20 yılda artış göstermiş olsa da teknik alanlarda çalışan kadınların diğer alanlarda çalışan kadınlara göre erkeklerle kıyaslandığında daha az temsil edildiği düşünülmektedir (ILO, 2016:22-25). Bu açıdan bilişim birimlerinde çalışan kadınların araştırılması önem teşkil etmektedir. İş açısından düşünüldüğünde kadınların bilişime yönelik tutum ve becerilerinin de cinsiyete göre farklılaştığı yönünde çalışmalar mevcuttur (Özdemir, 2012). Özellikle bilişim birimlerinde yazılım ve programlamaya ilişkin çalışmalarda kadınların öz yeterlilik algılarının erkeklere

oranla daha düşük olduğu tespitinde bulunan çalışmalar vardır (Aşkar ve Davenport:2009; Jegede:2009; Mazman:2013). Bu sebeple, bu çalışmada kadınların bilişim kariyeri ile ilgili olarak mesleki öz yeterlilik algılarının da kariyer hedeflerine etkisi araştırılmaktadır.

Araştırmada kadın çalışanların incelenmesinin en önemli nedeni, kadınların çalışma hayatına ilişkin toplumsal kalıp yargıların olması, kadın yöneticilere yönelik tutumların yer yer farklılaşması ve kadın yöneticilerin sayısal olarak erkek yöneticilere göre daha az sayıda olduğunun dşnlmesidir (Birleşmiş Milletler, 2015:136). Ayrıca meslek olarak bilişim mesleğinin seçilmesi ise bilişim birimlerinde çalışan kadın sayısının idari birimlere oranla daha az olduğunun dşnlmesi ve bu durumun olası nedenlerinin araştırılmasının amaçlanmasıdır.

Bunlar haricinde kadınların kariyer motivasyonlarını etkilediği dşnlen başka faktörler de mevcuttur. Bunların bir kısmı kadınların kariyer engelleri olarak ifade edilmekte ve bunlarla ilgili olarak birtakım değişkenler ele alınmaktadır. Örneğin Yüksel Gündüz (2010:134-136) ğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerini, ailevi nedenlerden kaynaklanan, toplumsal yapıdan kaynaklanan, okul ortamı ve çevreden kaynaklanan, ekonomik kökenli, eğitim, cinsiyet, çalışma saati, yaş ve medeni durumdan kaynaklanan engeller olarak incelemiştir. Buna göre kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre aileden kaynaklanan kariyer engelini daha fazla algıladıklarını belirtmişlerdir. Ayrıca toplumsal yapının onlardan kariyer beklemediklerini ve bu yönüyle hem toplumun hem de okul ortamı ve çevrenin engellemelerinin baskısını erkeklere göre daha fazla yaşadıklarını belirtmişlerdir (Gündüz, 2010:134-146). Bu engellere ilaveten kadınlar için örgüt yapılarından kaynaklanan engellerin de var olduğunu ve bu engellerin endüstriyel ve endüstriyel olmayan sektörlere göre de değişebileceğini belirtmiştir (İnandı ve Tunç, 2012:205). Bir diğer çalışmada ise kariyer engeli algısının bireyin bulunduğu pozisyona göre de farklılaştığı tespit edilmiş ve st düzey yönetici olarak çalışanların, kendisini işçi/memur olduğunu belirtenlerden ve kendisini orta düzey yönetici olarak belirtenlerden daha az kariyer engeli algıladıkları bildirilmiştir (Amil, 2015:16-17). Ayrıca aynı çalışmada özel sektörde çalışanların, kamu kurumlarında çalışanlara göre daha fazla kariyer engeli ile karşılaştığı belirtilmiştir (Amil, 2015:16-17).

Kişi ğlu (2015:116) tez çalışmasında kadınların kendilerine yönelik kariyer engellerini kabullendiklerini ancak bu durumun özel bankalarda çalışan kadınlar ile kamu

bankalarında çalışan kadınlar arasında da farklılaştığını söylemiştir. Özel bankalarda çalışanlar kendilerine yönelik kariyer engelleri olduğunu kabullenmeme eğiliminde olduklarını, kamu bankalarında ise kadın bankacıların kariyer engellerini kabullendiklerini belirtmiştir. Bu durumu çalışmasında kamu kesiminde çalışan kadınların kariyer motivasyonlarının düşük olmasından, bir başka deyişle yükselme konusunda isteksiz olmalarının ana nedenlerinden biri olarak açıklamıştır. Benzer şekilde Kalafat (2014) da bireylerin karşılaştıkları kariyer engellerinin onların kariyer geleceği düşüncesini ve kariyer motivasyonlarını olumsuz yönde etkilediğini belirtmektedir.

Kamu kurum ve kuruluşlarında daha etkin bir bilişim yönetiminin sağlanması, mesleki öz yeterliliği ve motivasyonu yüksek çalışanların yetiştirilmesi, tüm çalışanların eşit ve adil koşullarda kariyer planlaması yapabilmesi, özellikle kadın çalışanlar için yönetim kademelerindeki görünmeyen engellerin kaldırılması ve işe dönük tutumlardaki ayrımcı anlayışın giderilebilmesi, gerek iyi bir personel yönetiminin sağlanması gerekse kamu çalışanlarının verimliliği noktasında önemli bir konu olarak değerlendirilmektedir.

Bu araştırmada anket uygulamak için kamu bilişim birimlerinde kariyerine başlamış kişiler seçilmiştir. Bunun nedeni kariyer olarak bilişim birimlerinde görev almak isteyen ve bilişime dair eğitim almış kişilerin, göreve başladıktan sonra kariyerleri ile ilgili düşüncelerini irdelemektir. Bu sebeple katılımcıların kariyerlerine olan inançlarını ve kariyerlerinde ilerleme isteğine sahip olup olmadıklarını belirlemek amacıyla “kariyer motivasyonu ölçeği” geliştirilmiş ve bağımlı değişken olarak çalışmada kullanılmıştır.

Ek olarak kamu kurumları içerisinde bilgi işlem birimleri açısından bir genel müdürlük düzeyinde hizmet veren Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bilgi işlem birimlerinin toplanmış olduğu Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü'nün bu araştırma için iyi bir evren olabileceği düşünülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın amacı kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerinin, kariyer motivasyonu ölçeği ve ölçeğin alt boyutları (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik) bağlamında ortaya koyulması ayrıca kadın çalışanların kariyer hedeflerinin, kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ile mesleki öz yeterlilik algıları kapsamında incelenmesidir.

1.1.1. Araştırmanın Amacı ve Alt Amaçları

Araştırmanın amacı; kamu kurumlarının bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerini belirlemek ve bu düzeyi etkileyen kariyer hedefleri etmenlerini demografik değişkenler (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalıştıkları süre) bağlamında incelemektir. Kadın çalışanların kariyer hedeflerini belirleyen etmenler kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve kadınların mesleki öz yeterlilik algıları olmak üzere iki boyutta ele alınmıştır. Bu bağlamda çalışmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1) Kadın çalışanların kariyer motivasyonu ve alt boyutları (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik) bağlamında düzeyleri nedir ve bu değişkenler demografik özelliklere göre (medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalıştıkları süre) farklılaşmakta mıdır?
- 2) Katılımcıların (kadın ve erkek çalışanların) kadın yöneticilere ilişkin tutumları ve alt boyutları (profesyonel çalışma davranışları, insanlar arası ilişkiler, çalışma ahlakı) bağlamında düzeyleri nedir ve bu değişkenler demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalıştıkları süre) farklılaşmakta mıdır?
- 3) Kadın çalışanların mesleki öz yeterlilik algısı düzeyleri nedir ve bu algılar demografik özelliklere göre (medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalıştıkları süre) farklılaşmakta mıdır?
- 4) Kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyleri ve alt boyutları (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik) ile kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve mesleki öz yeterlilik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?

1.1.2. Araştırmanın Önemi

Değişen dünya koşulları ve ekonomik gelişmeler, kadın rolleriyle ilgili algıları olumlu yönde değiştirirse de bu değişim yavaş ve zahmetli olmuştur (Dökmen, 2010:105-110).

Toplumsal ve sosyal hayatta kadına biçilen ev hanımlığı, anne rolleri onu çalışma hayatında dezavantajlı hale getirmiştir (Kocacık ve Gökkaya, 2005:196). Günümüzde kadınlara olan önyargılar değişmeye başlamış ve kadınlar çalışma hayatının neredeyse tüm alanlarında eğitim görmeye başlamışlardır (TÜSİAD, 2000). Ancak literatürde hala bilişim ve sanayi gibi bazı alanlar ve yönetim kademelerinde kadınların temsilinin az olduğu bildirilmektedir (Bozpolat, 2009:20; Çitçi, 1982; Kocacık ve Gökkaya, 2005:204). Bunların arasında sektör olarak önemi giderek artan bilgi teknolojileri de yer almaktadır (Özdemir, 2012:216).

Araştırmada bilişim alanında çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerinin ortaya konulması ve bu düzeyi belirleyen kariyer hedeflerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmalarda bilişim alanında kariyer motivasyonu ve kariyer hedefleriyle ilgili olarak, daha çok kariyer öncesi döneme ve özel sektöre yoğunlaşmış olduğu dikkat çekmektedir. Ayrıca araştırmaların çoğunda örneklem olarak iş kariyerine hiç başlamamış kişilerin ya da yarı zamanlı çalışan üniversite öğrencilerinin seçildiği görülmektedir (Örneğin, Aşkar ve Davenport, 2009; Bozkurt, 2014; Israel, 2007; Kahveci, 2016; Korkmaz ve Altun, 2013; Korkmaz, Kösterelioğlu ve Kara, 2015; Mazman, 2013). Bu araştırmaya ise bir kamu kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'nun bilişim birimlerinde hali hazırda görev yapan kadın ve erkek çalışanlar katılmışlardır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni; bilişim birimlerinde çalışan kadın personelin kariyerde ilerleme isteği derecesini ölçmeyi amaçlamış olan, kariyer motivasyonu değişkenidir. Bu değişkenle bilişim kariyerinde çalışmaya başlamış kişilerin kariyer hayatında onları motive eden (seçilen bağımsız değişkenler özelinde) etmenlerin araştırılması amaçlanmıştır. Bu amaç üzerine incelenen yurt içi literatürde kariyerine başlamış kişilerin kariyer isteklerini ölçebilecek bir anket bulunamamış olup, bir ölçeğin hazırlanması gereği duyulmuştur. Bu anlamda hazırlanan ölçeğin de ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ölçeğe ilişkin dört alt boyut ortaya çıkmıştır. Bu boyutlar işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği ve yeterlilik olarak adlandırılmıştır.

Çalışmanın bağımsız değişkenleri; cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, unvan, yaş, kıdem, bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi demografik değişkenleri ile kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve mesleki öz yeterlilik algısı olarak belirlenmiştir.

Özetle bu tezin; bilişim kariyerine başlamış kişileri incelemesi, kamuda yapılmış bir çalışma olması, yeni bir ölçek olan kariyer motivasyonu ölçeğinin hazırlanmış olması ve birden çok değişken içermesinden dolayı literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

1.1.3. Araştırmanın Sayıtları ve Sınırlılıkları

Araştırma Sosyal Güvenlik Kurumu Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü'nde çalışan bilgi işlem personeli ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma katılımcılardan elde edilen verilerle sınırlıdır. Araştırmanın en temel varsayımı katılımcıların anket sorularına vereceği cevapların samimi olmasıdır. Araştırma, araştırmacının deneyimi, süre, maddi olanakları ve analiz yaparken kullandığı istatistiksel yöntemlerle sınırlıdır.

1.2. Araştırma Yöntemi

Bu bölüm araştırmanın evreni ve örnekleme ile veri toplama araçları (Anketlerin hazırlanması ve uygulanması, demografik bilgilere ilişkin sorular, kariyer motivasyonu ölçeği, kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeği, mesleki özyeterlilik ölçeği) alt başlıkları altında düzenlenmiştir.

1.2.1. Araştırmanın Evreni

Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) merkez birimleri ile beraber 81 ilde teşkilatlanmış yaklaşık 28000 çalışanı olan, ülkemizin büyük çaplı kurumlarından biridir. Kurumun gerek kendi iç yapısında işleyen sistemleri, gerekse vatandaşa sunduğu hizmetlerden dolayı büyük bir bilgi işlem alt yapısı bulunmaktadır. Kurumun bilişim hizmetlerini yürüten bilgi işlem daireleri Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü (HSGM) altında toplanmıştır. SGK, bilgi işlem birimlerinin bir genel müdürlük altında toplandığı tek kamu kurumudur. HSGM toplam 12 daireden oluşmakta olup, bu dairelerden 3'ü idari, 9'u ise teknik birimlerdir.

Söz edilen dairelerden 3'ü idari birimler olup (Yönetim Hizmetleri Dai. Bşk., Bilgilendirme ve Koordinasyon Dai. Bşk., Risk Yönetimi ve Proje Dai. Bşk.) idari hizmetlere ilişkin iş ve işlemleri gerçekleştirmektedir. Diğer 9 daire ise teknik birimlerdir. Bunlardan 5'i (Emeklilik Yazılımları Daire Başkanlığı, Kurumsal Yazılımlar Daire Başkanlığı, Sigorta Yazılımları Daire Başkanlığı, Muhasebe Yazılımları Daire Başkanlığı, Sağlık Yazılımları Daire Başkanlığı) kurumun ihtiyaç duyduğu yazılımları tespit etmek,

yapmak, uygulamak, bakım ve işletimini yapmakla görevlendirilmiştir. Bu daireler haricinde teknik işlerle görevli olan Veri Yönetimi Daire Başkanlığı, İş Geliştirme Daire Başkanlığı ile Bilgi Sistemleri ve Siber Güvenlik Daire Başkanlığı mevcuttur. ¹

HSGM idari ve teknik birimlerinde çalışan yaklaşık 580 personel bulunmaktadır. Teknik işlerden sorumlu olan dairelerde çalışan personel bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu birimlerde yaklaşık 450 çalışan mevcuttur. Bu çalışanların 210'u kadın, 240'ı ise erkektir. Ortalama çalışma süresi 14 yıldır. Burada çalışan teknik personelin unvanları; bilişim uzmanı, programcı, çözümleyici, mühendis, istatistikçi, uzman, sosyal güvenlik uzmanı, sosyal güvenlik uzman yardımcısı, şube müdürü, tekniker, teknisyen, teknisyen yardımcısı, memur ve veri hazırlama kontrol işletmeni olarak çeşitlenmiştir²

Araştırma kapsamında HSGM teknik birimlerinde çalışanlarla anket yapılmıştır. Araştırmanın evreni olan 450 kişinin tamamına ulaşmak hedeflenmiş olsa da 146 kişiden geri dönüş sağlanabilmiştir. Hedeflenen evrene ulaşma oranı %32 olarak gerçekleşmiştir. Anketlerden bir tanesi eksik doldurulduğu için analizlerde kullanılmamıştır. Anketler seçkisiz ve gönüllülük esasına uygun olarak yapılmıştır. Bu araştırmada kullanılan değişken sayısı 16 olup istenilen miktarı karşılamaktadır. “Örneklem miktarının değişken sayısının beş katı kadar olması yeterli görülmektedir” (Büyüköztürk, 2002:480). Anketle ilgili geri dönüş yapmayanlar genellikle iş yoğunluğundan dolayı anketi dolduramadıklarını belirtmişlerdir.

1.2.2. Veri Toplama Araçları

Araştırmada kullanılan veri toplama araçları ile ilgili bilgiler aşağıda yer almaktadır. Bu kısımda araştırmada kullanılan anket formlarının hazırlık aşaması ve uygulanması, demografik bilgilere ilişkin sorular, kariyer motivasyonu ölçeği, kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeği, mesleki öz yeterlilik ölçeklerine ait bilgiler ve analizleri bulunmaktadır. Araştırma kapsamında kullanılan ölçekler “Ekler” kısmında sunulmuştur.

¹ www.sgk.gov.tr. (Erişim Tarihi: 10.01.2018)

² www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2015/08/20150822-19.htm (Erişim tarihi: 15.02.2018)

1.2.2.1. Anketlerin hazırlanması ve uygulanması

Araştırmada aşağıda açıklanan 4 ayrı kısımdan oluşan 69 soruluk bir anket formu hazırlanmıştır. Anket formları uygulanmadan önce TODAİE Etik Kurulu'na sunulmuş (bkz. EK 1) ve komisyona sunulan anket formlarının kabulünden sonra Sosyal Güvenlik Kurumu Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü'nden anketlerin uygulanabilmesi için gerekli "Olur" alınmıştır (bkz. EK 2). Anket formları SGK Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü'nde bilgi işlem dairelerine araştırmacı tarafından bizzat dağıtılmış ve katılımcılardan soruları tek başlarına doldurmaları istenmiştir. Anketlerin rahatça doldurulmasına yönelik zaman tanındıktan sonra formlar toplanmıştır.

1.2.2.2. Demografik bilgilere ilişkin sorular

Katılımcıların demografik bilgilerinin sağlanması için oluşturulmuştur. Bu kısım 14 sorudan oluşmaktadır. Bu bölümde ankete katılan kamu çalışanlarının yaşları, cinsiyeti, medeni durumları, eğitim durumları, unvanları, kamu kurumlarında geçen toplam çalışma süresi, kamu kurumları bilgi işlem birimlerinde geçen toplam çalışma süresi, yönetici olarak görev yapmış/yapmamış olma durumları, yöneticilik yapanların kaç yıldır yöneticilik yaptığı, bağlı buldukları yöneticinin cinsiyeti ve beraber çalışma süreleri, genel olarak bilgi işlem birimlerinden memnuniyet düzeylerini belirlemek amaçlanmıştır.

1.2.2.3. Kariyer motivasyonu ölçeği

Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile bilişim alanında çalışan kamu personelinin kariyerinde ilerleme isteğinin derecesi ölçmek amaçlanmıştır. Bilindiği kadarıyla incelenen Türkçe literatürde bu amaca uygun bir ölçek bulunamadığından yeni bir ölçek hazırlanması gerekli görülmüştür. Yurt dışı literatürde London'un kariyer motivasyonu ile ilgili bir ölçeği bulunmasına rağmen ölçek soruları ve değişkenleri bu çalışmanın amacına uygun olmadığı için kullanılmamıştır. Kariyer Motivasyonu Ölçeği hazırlanırken literatürde benzer görülen Kariyer Geleceği Ölçeği (Rottinghaus, Day ve Borgan, 2005 *akt.* Kalafat, 2014:81) ile Kariyer Uyumu ve İyimserliği ölçeği (Erdoğan ve Zorver, 2011) incelenmiş ve referans alınmıştır. Bu noktada ölçekte kullanılan 4 soru Kariyer Geleceği Ölçeği'nden, 1 soru da Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeğinden alınarak uyarlanmıştır. 20 maddeden oluşan

Kariyer Motivasyonu Ölçeği hazırlanırken uzman görüşü dikkate alınarak maddeler oluşturulmuş ve düzenlenmiştir.

Ölçekte 5 'li Likert puanlama yapılmıştır. Ölçek puanları 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ortadayım (Biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum), 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde düzenlenmiştir. Ankette toplam 20 soru bulunmakta olup bu sorulardan 6'sı ters kodlanmıştır. Ters kodlanan sorular 4,9,10,11,14 ve 18. sorulardır.

Kariyer motivasyonu ölçeğinde Likert tarzı ifadeler beş seçenek ve dört fark aralığına sahip olduğu için $4/5=0.80$ 'lik bir fark aralığı hesaplanmıştır. Bu fark aralığına göre belirlenen düzeylere ilişkin puanlamalar;

- 1.00- 1.80: Çok düşük,
- 1.81- 2.60: Düşük,
- 2.61- 3.40: Orta,
- 3.41- 4.20: Yüksek,
- 4.21- 5.00: Çok Yüksek olarak değerlendirilmiştir.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin Faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Bartlett Testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi uygulanmıştır. KMO örneklem yeterlilik ölçümü, korelasyon katsayılarını kısmi korelasyon değerleri ile karşılaştıran bir indekstir. Bu değer 0.60'dan büyük olması beklenir (Büyüköztürk, 2012:136). Bu çalışmada faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0.75 olarak tespit edilmiştir. Bu değer faktör analizi yapabilmek için uygun bir değerdir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,001$) elde edilen boyutların yapısal olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2012:136).

KMO ve Bartlett Küresellik Testi'nin anlamlı çıkması sonucu ölçek SPSS 24.0 programında faktör analizine tabi tutulmuştur. Faktör analizi aynı yapıyı ya da niteliği ölçen değişkenleri bir araya getirerek az sayıda faktör içerisinde toplamayı amaçlayan istatistiksel bir tekniktir (Büyüköztürk, 2012:133). Faktör analizinin yapılabilmesi için örneklem büyüklüğü önemlidir. Örneklem büyüklüğünün değişken sayısının beş katı kadar olması yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2002:480). Araştırmada bu varsayım sağlanmaktadır.

Çizelge 1.1. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Faktör Analizi

No		FAKTÖRLER			
		İşe Dönük Motivasyon	Kariyer Dışı İlgi	Kariyer Desteği	Yeterlilik
3	Kariyer hedeflerim hakkında düşünmek bana ilham verir	,760			
1	Kariyerimde ilerleme düşüncesi beni motive eder	,707			
6	Kariyerimde ilerleyebilmek için gereken tüm kurslara /eğitilmelere istekle katılırım	,672			
8	Kariyerimde ilerleyebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yaparım	,599			
2	Kariyerimde ilerleyemeyeceğimi düşünmek canımı sıkır	,579			
5	Çalışma hayatım boyunca her zaman bir kariyer planım olmuştur	,560			,380
15	Başka bir birimde çalışsaydım ilerlemek (terfi almak) benim için daha kolay olurdu	,469		,-384	
13	İşimde yeni sorumluluklar almaktan keyif duyarım	,456			
9	Kariyerimde ilerleme konusunda isteğe sahip değilim		,800		
10	Kariyerimde ilerlemek hayatımda öncelikli bir konu değildir		,768		
11	Kariyerimde şu anki pozisyonumdan daha fazla ilerlemekle ilgilenmiyorum		,767		
14	İşimde yeni sorumluluklar almak beni endişelendirir		,553		
4	Aile ilişkilerimin iyi olması, benim için kariyer yapmaktan daha önemlidir		,499		,-385
16	Şu an yaptığım iş kariyerim açısından benim için doğru bir seçimdir			,830	
7	Çalıştığım birimde geleceğimi iyi yerlerde görüyorum			,803	
17	İş yaşamımın artan taleplerini kariyerimde ilerlemek için fırsat olarak görürüm			,541	
12	Kariyerimde ilerlemem konusunda yakın çevremden destek görüyorum			,498	
20	Kendimi şu anki işimle kariyer hedeflerime ulaşma açısından yetersiz görüyorum				,822
19	Şu an yaptığım işle ilgili kariyer yapmak için gerekli bilgi ve beceriye sahip olduğumu düşünüyorum				,641
18	Kariyer yapmak için kendimi yeterli görmüyorum		,404		,514
Açıklanan varyans değeri (toplamda)		%25	%35.7	%45.5	%53.7
Açıklanan varyans değeri		%25	%10.7	%9.8	%8.2

Faktör analizine tabi tutulan ölçekte ilk olarak 6 faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Bu yapının açıkladığı toplam varyans değer ise %65 olarak bulunmuştur. Daha sonra 2,3 ve 4 faktörlü yapılar denenmiş ve 4 faktörlü yapının daha tutarlı olduğu ve açıkladığı toplam varyans değerinin %53.7 olduğu görülmüştür. Ölçeklerde maddelerin ortak faktör varyanslarının 1'e yakın olması ya da 0.66'dan büyük olması iyi bir çözümdür ancak bunu karşılamak oldukça zordur. Bu durumda çok faktörlü ölçeklerde açıklanan varyans değerinin %30 ve daha üstü bir değer olması gerektiği düşünülebilir (Büyüköztürk, 2012:133).

Çizelge 1.2'de belirtildiği gibi ölçek 4 faktörlü yapıdadır. İlk faktör işe dönük motivasyonla ilgili olan 8 sorudan (1,2,3,5,6,8,13,15. sorular) oluşmaktadır. Bu soruların faktör yükü 0.77- 0.46 aralığında bulunmuştur. 2. faktör kişinin hayatının kariyer odaklı olmadığı, kariyer dışı ilgiye sahip olduğuyla alakalı olup 5 sorudan (4,9,10,11,14. sorular) oluşmaktadır. Faktör yükü 0.80 - 0.50 aralığında bulunmuştur.

3. faktör kişinin kariyer imkanları ve kariyerine ilişkin dışardan gördüğü destekle ilgili olup 4 sorudan (7, 12, 16, 17. sorular) oluşmaktadır. Faktör yükleri 0.83-0.50 aralığındadır. 4. faktör kişinin kariyer yapma noktasında kendini yetersiz görüp görmediği ile ilgili 3 sorudan (18, 19, 20. sorular) oluşmaktadır. Faktör yükü 0.82-0.51 aralığında bulunmuştur. Faktör aralığı belirlenirken faktör yükleri için kesme noktası 0.35 olarak alınmıştır (Büyüköztürk, 2012). Faktör yükleri ölçek maddelerine göre aşağıdaki Çizelge 1.2'de olduğu şekilde dağılım göstermiştir.

Kariyer Motivasyonu Ölçeği faktör analizi sonucunda 4 alt boyuta ayrılmıştır. Bu alt boyutlar İşe Dönük Motivasyon (1), Kariyer Dışı İlgi (2), Kariyer Desteği (3) ve Yeterlilik algısı (4) olarak adlandırılmıştır.

Alt boyutlara ait maddeler, madde sayısı ve Cronbach Alfa değerleri Çizelge 1.3'de yer almaktadır. Bu faktörlerin iç tutarlılık katsayıları (Cronbach Alfa değeri) sırasıyla .77, .77, .68 ve .60 olarak ölçülmüştür. Bu sonuçların .60'dan büyük olması yeterli bir çözümdür (Büyüköztürk, 2012:133). Ölçek maddelerinin toplam iç tutarlılığı .81 olarak bulunmuştur.

Çizelge 1.2. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Faktör -Madde İlişkisi

Alt Boyutlar	MADDELER	MADDE SAYISI	İÇ TUTARLILIK KATSAYISI	AÇIKLANAN VARYANS DEĞERİ (%)
İşe Dönük Motivasyon	1,2,3,5,6,8,13,15	8	0.77	%25
Kariyer Dışı İlgi	4,9,10,11,14	5	0.77	%10.7
Kariyer Desteği	7,12,16,17	4	0.68	%9.8
Yeterlilik	18,19,20	3	0.60	%8.2
Kariyer Motivasyonu Ölçeği	1-20. Maddeler	20	0.81	%53.7

1.2.2.4. Kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeği

Berkman (2005) tarafından geliştirilen ölçek kullanılarak SGK teknik personelinin kadın yöneticilere olan tutumlarını ölçmek amaçlanmıştır. Berkman (2005), Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeğini (KYİTÖ) 8 farklı organizasyondan 37 kişinin görüşlerini dikkate alarak oluşturmuştur. Ölçek 460 çalışana uygulanmış ve 7’li likert ölçeği kullanılmıştır.

Berkman’ın (2005) orijinal ölçeği 7’li derecelendirme yolu ile puanlanan 68 maddeden (36 olumlu, 32 olumsuz) oluşmaktadır. Orijinal ölçekteki 68 maddeden 39’u madde-test korelasyonu, çarpıklık ve basıklık katsayıları dikkate alınarak anket formundan çıkarılmıştır. Geri kalan 29 maddeye faktör analizi yapılmış ve 3 ayrı boyut ortaya konulmuştur. Bu alt boyutlar kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları, kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerdeki başarısı ve kadın yöneticilerin çalışma ahlakı olarak tanımlanmıştır. 29 maddelik (15 olumsuz ve 14 olumlu madde) Kadın Yöneticilere Yönelik Tutum Ölçeğinin iç güvenilirlik katsayısı 0.92 olarak bulunmuştur (Berkman, 2005). Berkman tarafından ölçeğin ilk 15 sorusu olumsuz, diğer 14 sorusu ise olumlu olarak kodlanmıştır. Olumsuz maddelerin ters kodlanması ile ölçekten elde edilen yüksek puanlar kadın yöneticilere yönelik olumlu tutumlara işaret etmiştir (Berkman, 2005).

Berkman ölçeğinin “profesyonel çalışma davranışları”, “insanlar arası ilişkiler”, ve “çalışma ahlakı” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır (Berkman, 2005). İlk faktör 15

maddeden oluşmakta olup toplam varyansın % 23'ünü açıklamaktadır. Bu faktör kadın yöneticilerin profesyonel çalışma davranışları olarak tanımlanmıştır (Berkman, 2005). (örneğin, “Genel olarak kadın yöneticiler insan ilişkilerinde profesyonel davranamazlar”; “Genel olarak kadın yöneticiler olaylara objektif bakamazlar”). İkinci faktör 10 maddeden oluşmakta ve toplam varyansın %20.3'ünü açıklamaktadır. Bu faktör kadın yöneticilerin insanlar arası ilişkilerdeki başarısını ölçmeyi amaçlamaktadır. (örneğin, “Genel olarak kadın yöneticiler çalışanlarının hissettiklerini anlayabilirler ve ona göre davranırlar”; “Genel olarak kadın yöneticiler çalışanlarının yaşadıkları sıkıntıları anlayabilirler ve ona göre davranırlar”). Üçüncü faktör 4 maddeden oluşmakta olup toplam varyansın % 8.5'ini açıklamaktadır. Bu faktör kadın yöneticilerin çalışma ahlakı boyutu olarak adlandırılmıştır. (örneğin, “Genel olarak kadın yöneticiler çok düzenlidirler”).

Bu çalışmada Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği'nin iç tutarlık katsayısı 0.74 olarak bulunmuştur. Psikolojik bir test için hesaplanan güvenirlik katsayısının .70 ve daha yüksek olması test puanlarının güvenirliği için genel olarak yeterli görülmektedir (Büyüköztürk, 2012:183).

1.2.2.5. Mesleki öz yeterlilik ölçeği

Mesleki öz yeterlilik ölçeğinin uzun versiyonu 2002 yılında Schyns ve Von Collani tarafından geliştirilmiştir. Bu ölçeğin 8 maddeden oluşan kısa versiyonunun da güvenirliliği ispatlanmıştır.

Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği (MÖYÖ) 2008 yılında Rigotti, Schyns ve Mohr tarafından biraz daha kısaltılarak toplam 6 maddeye indirgenmiştir. Bu maddeler beş farklı ülkeden (Almanya, İsveç, Belçika, Birleşik Krallık, İspanya) elde edilen örneklem üzerinde oluşturulmuştur (N=1.535). Anket ağırlıklı olarak 3 sektöre dağıtılmıştır. Bunlar sağlık sektörü (çoğunlukla hastaneler), perakendeciler ve geçici iş ajanslarıdır. Örneklem üzerinde sayıca en fazla olan Belçika örneklemdir (Schyns ve Collani, 2002).

Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği'nin Cronbach's alpha değerleri Almanya 0.87, İsveçre 0.86, Belçika 0.85, Birleşik Krallık 0.90 ve İspanya için 0.86 olarak bulunmuştur. Tüm ülkeler için toplam madde korelasyon katsayıları 0.50' den büyük bulunmuş ve beş ülkenin

tamamında tüm dil sürümlerinde tek boyut ortaya çıkmıştır (Rigotti, Schyns ve Collani, 2002).

Bu çalışmada ölçeğin 6 maddelik olan kısa versiyonu araştırmacı tarafından Türkçe'ye çevrilerek kullanılmıştır. Çeviri ile ilgili iki ayrı uzmana (öğretim üyesine) danışılmış ve maddelerin aynı anlamda kullanıldığı sonucuna varılmıştır. Ölçekte 5'li Likert puanlama yapılmıştır. Ölçek puanları 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Ortadayım (Biraz katılıyorum, biraz katılmıyorum), 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Çalışma kapsamında elde edilen verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını belirlemek amacıyla Bartlett Testi, Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Testi uygulanmıştır. KMO örneklem yeterlilik ölçümü, koreleasyon katsayılarını kısmi korelasyon değerleri ile karşılaştıran bir indekstir. Bu değer 0.60'dan büyük olması beklenir (Büyüköztürk, 2012:136). Bu çalışmada faktör analizinde hesaplanan KMO örneklem yeterlilik katsayısı 0.77 olarak tespit edilmiştir. Bu değer faktör analizi yapabilmek için uygun bir değerdir. Ayrıca faktör yapılarının anlamlılığının test edildiği Bartlett testi sonucuna göre ($p=0,001$, $p<0,05$) elde edilen boyutların yapısal olarak anlamlı olduğu görülmüştür (Büyüköztürk, 2012:136).

Çizelge 1.3. Mesleki Öz yeterlilik Ölçeği Faktör Analizi

	Ölçek Maddeleri	Faktör yükü
3	İşimde karşıma her ne çıkarsa, genellikle onu idare edebilirim	.822
2	İşimde bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm bulabilirim	.809
1	İşimde zorluklarla karşılaştığımda sakin kalabilirim çünkü yeteneklerime güvenirim	.795
4	İşimdeki geçmiş deneyimlerim beni mesleki geleceğim için iyi hazırladı	.743
6	İşimdeki çoğu talebe karşı kendimi hazırlıklı hissediyorum	.690
5	İşimde kendim için koyduğum hedeflere ulaştım	.333
Mesleki öz yeterlilik ölçeği açıklanan toplam varyans değeri: %51.6		
Mesleki öz yeterlilik ölçeği iç tutarlık katsayısı =78		

Faktör analizine tabi tutulan ölçekte tek faktörlü bir yapı tespit edilmiştir. Bu yapının açıkladığı toplam varyans değer ise %51.6 olarak bulunmuştur. Çizelge 1.3’de mesleki öz yeterlilik ölçeği sorularının faktör yükleri, açıklanan toplam varyans değer ve iç tutarlık katsayısı verilmiştir. Çizelgede de belirtildiği üzere faktör yükü değerleri .82 ile .33 arasında değişmektedir. Ölçek maddelerinin toplam iç tutarlılığı .78 olarak tespit edilmiştir.

1.3. Araştırmada Kullanılan Kavramlar

İşe dönük motivasyon: Çalışanların yaptıkları işle ilgili amaçlarını gerçekleştirmek için kendi istekleriyle çaba göstermeleri olarak ifade edilmektedir.

Kariyer dışı ilgi: Kariyerle ilgili amaçların haricinde kişinin daha çok ilgisini çeken alanlara ya da durumlara (aile ilişkileri, kariyerde ilerleme isteğinin olamaması vb) yönelik başka amaçlarının olmasını ifade etmektedir.

Kariyer desteği: İş yaşamında kariyerde ilerlemek için başkaları tarafından sağlanan her türlü desteği ifade etmektedir.

Yeterlilik: Kariyer hedeflerine ulaşmak için gerekli görülen bilgi, beceri ve donanımı ifade etmektedir.

Profesyonel çalışma davranışları: Yapılan işin tarafsız ve objektif biçimde yorumlanarak verilecek kararların, tutum ve davranışların duygu ve düşünceden bağımsız olarak yapılabilmesini ifade etmektedir.

İnsanlararası ilişkiler: Örgüt içerisinde işe yönelik tutum ve davranışlarda uyum gösterebilme, empati kurabilme ve yardım etme isteğini ifade etmektedir.

Çalışma ahlakı: İşleri en iyi biçimde ve layıkıyla yapmayı hedeflemeyi ifade etmektedir.

Mesleki öz yeterlilik: Bireylerin işle ilgili bilgi, donanım ve becerilerine yönelik kendilerini yeterli hissetmeleri biçiminde ifade edilmektedir.



İKİNCİ BÖLÜM

KURAMSAL VE KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kariyer Kavramı ve Gelişimi

Kariyer ve kariyer yönetimi günümüzde gittikçe önem kazanan konulardan biridir. Hızla değişen teknoloji ile birlikte her geçen gün ortaya çıkan yeni meslekler, kariyer kavramı ile ilgili yeni yaklaşımlar ile beraber kariyer anlayışı da değişmektedir (Baruch ve Hall, 2004 *akt.* Aytekin, 2016:5). Bu kavram 1970'lerden bu yana daha sistematik olarak ele alınmış ancak mesleki ve örgütsel yönü itibarıyla kapsamlı bir teorik çerçeve hala tam olarak oturtulamamıştır (Baruch ve Peiperl, 2000:347). Bununla birlikte kariyer kavramı genel olarak iki düzeyde değerlendirilmiştir. Bunlardan ilki örgütsel düzeydir ki örgütlerin çalışanlarının kariyer yönetimini tasarladıkları sistemleri, faaliyet ve düzenlemeleri ele almaktadır. İkinci düzey ise bireysel kariyer üzerinedir (Barutçugil, 2004:320). Bireysel kariyer bireyin meslek seçimi, aldığı eğitimler, kariyerini geliştirmek için katıldığı tüm etkinlikler, sınavlar vb. bireyin kariyer yaşantısı adına yaptığı herşeyi kapsamaktadır (Baruch, 2004 *akt.* Aytekin, 2016:4). Bu bağlamda klasik kariyer anlayışı ile yeni kariyer yaklaşımları, kariyere farklı düzeyde bakmaktadırlar.

Klasik kariyer anlayışında, kariyer; işveren ve iş gören arasında sadakat ilkesine dayalı psikolojik bir akitle ömür boyu istihdam şeklinde düzenlenmiş ve kuralları örgüt tarafından belirlenmiş, dikey bir terfi süreci olarak tanımlanmaktadır (Aytekin, 2016:20-23). Klasik kariyer anlayışında yaşam boyu istihdam, yaygın olarak toplumda kabul gören bir statü, açık bir şekilde tanımlanmış iş pozisyonları ile üst kademelere doğru hiyerarşik hareketlilik ve yukarı doğru doğrusal bir ilerleme esastır (Aytekin, 2016:5).

Bu anlayışta bireyin kariyer gelişimini sağlamak büyük oranda örgütlerin sorumluluğunda bulunmaktadır. Yeni kariyer yaklaşımları ise bireyselliği ön plana çıkararak kariyer gelişimini destekler (Aytekin, 2016:4). Kariyer geliştirme faaliyetinin temel hedefi çalışanların kariyerlerini yönlendirebilmelerine yardımcı olmaktır. Ayrıca kariyer geliştirmenin diğer amaçları çalışanların yükselmede karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olmak, örgütün ihtiyacı olan insan kaynağını yetiştirmek, kurum kültürünü

oluşturmak ve geliştirmek, çalışanların potansiyellerini ve yaratıcılığını geliştirmek şeklinde de sıralanabilir (Barutçugil, 2004:320). Bu sayede bireylerin hedeflerindeki belirsizlik ve motivasyon düşüklüğünden kaynaklanan verimsizliğin azaltılabilmesi de sağlanmış olur (Barutçugil, 2004:320).

1980' li yıllardan itibaren yönetim anlayışının değişimiyle birlikte kariyer tanımı da değişime uğramıştır. Super'e (1980) göre kariyer, "bir insanın hayatı boyunca oynadığı rollerin kombinasyonu ve sıralaması" olarak tanımlanmaktadır (Dikili, 2012:474). Bayraktaroğlu (2008:137) ise kariyer kavramını, "insanın davranış motifleri ile donanmış, bir yaşam boyu süren işler serisi olup, seçilen bir iş yönünde ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek, daha fazla statü, güç ve saygınlık elde etmek" olarak ifade eder.

Türk Dil Kurumu'nun sözlüğünde kariyer sözcüğü; "Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık" olarak tanımlanmıştır.³ Türkçe sözlükte kariyer kavramında meslekteki gelişime atıf yapılırken, aynı kavramın yabancı sözlüklerde "yaşamın belli dönemlerinde gelişim ve ilerleme" olarak tanımlanması kariyer sözcüğünün anlamının kültürler arasında da farklılık gösterebileceği anlamına gelmektedir (Turan, 2016:21).

1980'li yıllardan sonra örgüt yapılarında sadeleşmeye gidildiği görülmektedir. Karar alma süreçlerinin hızlandırılması örgütlerdeki dikey hiyerarşiyi daha yatay hale getirmiş ve örgüt çalışanlarının daha donanımlı olmasını mecbur kılmıştır (Dikili, 2012:475). Personel yönetiminden, insan kaynakları yönetimi anlayışına geçiş sürecinde kariyer ve kariyer yönetimi algısı da değişmiş (Tunçer, 2012:203-208), kariyer tanımının yeniden yapılması, çalışanların performanslarını ve çalışma dinamiğini oluşturan unsurların yeniden tasarlanması ihtiyacı hissedilmiştir (Baruch,2004 *akt.* Aytekin, 2016:24). Bu sebeplerle örgüt merkezli kariyer anlayışı birey merkezli bir anlayışa doğru evrilmeye başlamıştır (Barutçugil, 2004).

1990 yıllarında kariyer ile ilgili olarak yeni bir teorik alt yapı oluşturma, değişen kariyer olgusuyla ilgili yeni modeller kurma yönünde çalışmalara başlandığı görülmektedir (Aytekin, 2016:15). Belirtildiği gibi, bu yaklaşımlar genel olarak bireysel perspektiflidir

³ <http://www.tdk.gov.tr> (Erişim Tarihi: 6/7/2017)

(Brunch, 2000:348). Ayrıca bu yeni yaklaşımlarda örgütsel bağlılığa verilen önem de azalmaktadır (Dikili, 2012:477). Bahsedilen bu yeni yaklaşımlar en genel haliyle sınırsız kariyer, çok yönlü kariyer, iki basamaklı kariyer, portföy kariyer ve mozaik kariyer yaklaşımı olarak ele alınmaktadır. Bu kuramlar kariyer anlayışına yeni bir çerçeve olarak geliştirilirken aslında birbirini tamamlayan benzer modeller olarak da görülebilirler (Baruch, 2004 *akt.* Aytekin, 2016:15). Bu çalışma kapsamında klasik kariyer yaklaşımı ile kariyer mozayığı, sınırsız kariyer yaklaşımı, çok yönlü kariyer yaklaşımı, iki basamaklı kariyer yaklaşımı, portföy kariyer yaklaşımlarından aşağıda bahsedilmektedir.

Klasik kariyer yaklaşımlarında kariyer değişikliği genellikle aynı sektörde olmak kaydıyla bireyin çalıştığı örgütü değiştirmesi anlamını taşırken, günümüzde kariyer değişikliği denildiğinde firma ya da sektör değişikliği, meslek değişikliği, çalışma şeklinde farklılık olarak düşünülmektedir. Bu yönüyle çalışanlar birkaç firma değiştirip, risk alarak kendi işlerini kurduklarında kariyer değişikliği çok boyutlu bir hal alabilmektedir. Bu duruma kariyer mozayığı denilmektedir (Dikili, 2012:479).

“Sınırsız kariyer yaklaşımında bireyin bir işten diğerine veya bir örgütten başka bir örgüte geçmesi dolayısıyla fiziksel sınırları aşması olarak da tanımlanır” (Gunz, 2000:35 *akt.* Kale ve Özer, 2012:175). Değişen örgüt yapıları bazen örgütlerin parçalanmasına bazen de birleşmesine olanak sağlar. Bu durumda bireyler örgüte bağlılık göstermeyerek kendi yollarını örgütten bağımsız şekilde çizmek isteyebilirler. Bu kişiler örgüt basamaklarında yükselmekten çok gelişen pazarları takip ederek yeni iş deneyimleri ve yeni beceriler elde etmeyi amaçlarlar (Dikili, 2012:477).

“Çok yönlü kariyer yaklaşımı, bireyin kariyerini kendisinin yönlendirmesi ve kendi değerleriyle yönetmesi üzerine odaklanan bir yaklaşımdır” (Hall, 2004: 6 *akt.* Kale ve Özer, 2012:174). Bu anlayışta kariyer motivasyonu daha çok içseldir ve farklı iş/örgütlerdeki deneyimlerinden, bilgi birikimlerinden oluşur (Kale ve Özer, 2012:174-175). Bu yaklaşıma sahip kişiler maaş, kıdem gibi unsurlardan ziyade içsel dinamikleri ile işe dönük motivasyonlarını sağlarlar. İki basamaklı kariyer yolu yaklaşımı daha çok teknik alanda çalışanların yönetim alanında da ilerlemelerini sağlayan bir anlayıştır (Dikili, 2012:478). Teknik alanda çalışan personelin işletme yüksek lisansı yaparak yönetim alanında kendilerini geliştirmeleri bu anlayışa örnek gösterilebilir.

“Portföy kariyer yaklaşımında işgören bir örgüte bağlı olarak tam zamanlı çalışan değil, bağımsız ve yaptığı işin karşılığını alan kişi olarak algılanır” (Dikili, 2012:478). Bu kişiler için örgüt içerisinde kariyer basamaklarında ilerlemek pek mümkün değildir. Çünkü belli işler için alınırlar ve kısa vadeli performanslarına bakılır. Özellikle kamu kurum ve kuruluşlarında yapılacak büyük projeler için danışman alınması durumu oldukça kullanılan bir yöntemdir. Finans, ileri bilgi teknolojileri vb. alanlarda firmalara ya da kamu kurum/kuruluşlarına danışmanlık yapanlar ya da kamuda belirlenmiş bazı işler için özel şartlı olarak istihdam edilen sözleşmeli personel bu anlayışa örnek olarak gösterilebilirler (Dikili, 2012:478-479).

Tüm bu yaklaşımlara rağmen McDonald vd’ nin (2005) kamu sektörü yöneticileri üzerinde yaptığı çalışmada geleneksel kariyer anlayışının kamuda halen baskın olduğu düşünülmektedir (Kale ve Özer, 2012:178). Bu bağlamda Türkiye’de kamu personel yönetimini düzenleyen 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nda yükselme ve kademelerin performansla dönük değil yıllara göre artırıldığı görülmektedir. Kamuda yükselme yollarından bir diğeri de görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarıdır. Bu sınavlara katılabilmek için kamu personelinin kendi kurumuna ait görevde yükselme ve unvan değişikliği yönetmeliklerinde belirlenmiş şartları taşımaları ve yönetmeliklerde belirlenmiş süreleri tamamlamaları gerekmektedir. Kamu kurumları bu yönetmelikleri Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik’e uygun olacak şekilde düzenlerler.⁴ Görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavları kurum ve kuruluşların personel ihtiyaçlarına göre kurum ve kuruluşlar tarafından yapılmaktadır. Bu sayede kurum personelinin kariyerinde ilerleyebilmesi ve kariyer motivasyonunun yükseltilmesi hedeflenir.

2.2. Kariyer Evreleri

Bireylerin kendi çalışma hayatıyla ilgili ihtiyaç ve beklentilerini sorgulaması, kendini değerlendirmesi ve kariyeri hakkında bilgi toplaması bireysel kariyer planlama olarak adlandırılmaktadır (Barutçugil, 2004:321). Bireyler kariyerleri ile ilgili planlama yaparken önce yapmak istedikleriyle ilgili amaçları belirler ve sonra da bu amaçlara ulaşmak için gerekli araçları elde etmek için çaba gösterirler. Bu noktada bireyin kariyer planı hem kendisini hem de çalıştığı örgütü etkilemektedir. Her ne kadar birey bu planın alıcısı ve

⁴ <http://www.mevzuat.gov.tr>. (Erişim Tarihi: 25.12.2017)

uygulayıcısı olsa da örgütün de bireyin kariyerini desteklemesi önemli olmaktadır (Can, 1999:332).

Kariyer seçiminde en iyi karar kişinin istek, ihtiyaç, ilgi ve yetenekleri uygun noktada buluşturduğu karardır (Barutçugil, 2004:321). Bu karar iş tatmininin sağlanması açısından önem teşkil eder. Kariyer kavramını değerlendirirken sadece yüksek statüdeki kişileri ya da kariyerinde hızlı ilerleme kaydetmiş kişileri düşünmemek gerekir. Bir yöneticinin kariyeri olduğu gibi yönetici sekreterinin de kariyeri söz konusudur. Kariyer kavramı sadece iş hayatında yaşanan dikey bir hareket değil aynı zamanda insanların sosyal hayatında anne, baba, toplumda önder olma vb. roller ile de ilgilidir (Can, 1999:321). Bu nedenle kariyer, hayatımızı sadece iş yönüyle değil toplumsal anlamda da etkileyen bir olgu olarak düşünülmelidir. Bireyin bir örgütte işe başlamasıyla birlikte işe dair roller edinimi ve bu rollerin de zamanla değişimi gözlenir. Literatürde bu değişim kariyer evreleri olarak sınıflandırılmaktadır. Buna göre literatürde kariyer hayatı genel olarak beş evreden oluşmaktadır. Bunlar hazırlık, işe başlama, ilk kariyer, orta kariyer ve son kariyer evreleridir (Zeybek, 2010:29).

Kariyer evrelerinin başlangıcı olarak kabul edilen hazırlık evresi bireyin doğumundan 25 yaşına kadar olan bir süreyi kapsar (Bingöl, 2006:290). Bu dönem bireyin kendisini kanıtlamaya çalıştığı, mesleki alternatifleri değerlendirdiği ve genç yetişkinlik döneminde mesleğini seçtiği bir keşif dönemidir (Aytaç, 1997:63). Kariyerde ikinci evre bireyin kendine uygun bir örgütte işe başladığı süreçtir. Bu evre işe başlama evresi olarak değerlendirilir ve bu dönem genellikle 18-25 yaş arasında olur (Tortop, Aykaç, Yayman ve Özer, 2007:175). İşe alışma sürecinde birey, örgütü ya da işi gerçek yönleriyle görmeye çalışır. Birtakım faaliyetler aracılığıyla örgüte katılım sağlamaya ve iyi bir başarı göstermeye çalışır (Tortop vd., 2007:175). İşe başladığı örgüte alışma sürecinde içsel ve dışsal değerlendirmeler yaparak, işe dair hedeflerini, beklentilerini ve yaşantılarını sürekli olarak karşılaştırarak kendi bulunduğu yeri ve örgüt tarafından nasıl algılandığını tayin etmeye çalışır (Bingöl, 2006:291).

Bu dönemde bireyler örgütsel sorunlar yaşayabilir. Özellikle işe yeni başlayan kişilerin kendi kariyer beklentileriyle şirketlerin/kurumların iş talepleri arasında sıkıntılar yaşamaları alışılmadık bir durum değildir (Barutçugil, 2004:321). Bu dönemde çalışanlar, işe dair beklentileri ile yaşantılarının birbirinden çok farklı olduğunu düşünebilirler (Bingöl,

2006:291). Erken kariyer sorunlarını en aza indirebilmek için çalışanların gerçekçi olmayan beklentilerini azaltmaları uygun bir çözüm olabilir. Bu noktada örgütlerin iyi bir oryantasyon süreci yapmaları, çalışanların öğrendiklerini pekiştirmeleri ve çalışanın kendine olan güvenini artırmak için geri bildirimler vermeleri önem teşkil eder (Barutçugil, 2004:327-328).

Genellikle 25-40 yaş arasını kapsayan süreç ilk kariyer evresi olarak adlandırılır ve bu süreçte iki aşamadan söz etmek mümkündür. Bunlardan ilki, bireyin iş çevresini ve işlerin nasıl yapıldığını anlayarak kendisini kabul ettirmesi, ikinci aşama ise başarı elde etme sürecidir (Zeybek, 2010:40). Kadınlar için 30'lu yaşlar kariyer anlamında daha büyük önem taşır (Ünlü, 2014:30). Bu dönemde çalışan kadınlar aile kurma, çocuk sahibi olma gibi nedenlerden dolayı iş- aile çatışması yaşayabilirler (Ünlü, 2014:30). İş aile çatışması çoğunlukla örgütte veya organizasyonda yapılan değişikliklerle ya da bireylerin kendilerinin kurdukları işlerde çalışmasıyla çözümlenmektedir. Bu süreçlerde kadınların üst yönetimlere yükselmelerini zorlaştıran bir dizi engellerle de karşılaşmaları olasıdır (Karaca, 2007:53 *akt.* Ünlü, 2014:30).

Orta kariyer dönemi bireyin çıraklıktan ustalığa ve üretkenliğe geçtiği dönem olarak da bilinir. Bu süreç birey açısından daha ağır bir sorumluluk taşır. Başarıların ödüllendirildiği, başarısızlıkların ise cezalandırıldığı bu süreçte, bireyler, başarısız olup motivasyonlarını kaybederlerse kariyer planlarını yeniden gözden geçirebilirler (Aytaç, 1997:67-69). Bu dönemde çalışanın beklediği ödüller gerçekleşmezse kişi, bireysel kariyer yönetimine yönelik beklentilerini büyük ölçüde kaybeder. Bu durumda erken kariyer dönemine dair ortaya koyduğu amaçları ve bu amaçların neticelerini tekrar değerlendirmesi ve gerekirse değişikliğe gitmesi gerektiğini düşünebilir (Barutçugil, 2004:327-328). Bu dönemin en büyük zorluklarından birisi çalışanın kariyer platosu denilen engele takılmasıdır. Kariyer platosu iş ortamında önemli bir gelişme ya da ilerleme olmaksızın geçen bir süreden sonra çalışanın kariyerine dönük motivasyonunu kaybetmesi, bireyin ne kadar emek verse de bir işe yaramayacağını düşünmesine yol açan bir dönemdir (Barutçugil, 2004:328-329).

50 yaş sonrası sonrası olarak belirtilen son kariyer döneminin sonunda iş yaşamından ayrılmak için son hazırlıklar yapılır (Barutçugil, 2004:329-330). Çalışanların farklı nedenlerle emekliliğe dair tepkileri de farklı olabilir. Kimisi emekliliği iş stresinden kurtulduğu, çalışırken yapamadığı hobilerini gerçekleştirmek için bir dinlenme zamanı

olarak düşünür. Kimisi için de bu olumsuz bir durumdur. Bu durumla bu duygularla başa çıkmak için ailenin ve iş arkadaşlarının verdiği destek önem teşkil etmektedir (Barutçugil, 2004:329-330). Bu dönemde örgütler çalışanlarının verimliliğini sürdürebilmesi için çaba göstermeli ve yeni bilgilere adapte olmaları için onları cesaretlendirmelidir (Zeybek, 2010:51).

2.3. Kariyer Motivasyonu

Psikologlar genellikle insan davranışlarının motivasyon sonucu oluştuğu noktasında benzer fikirlere sahiptirler. Bireylerin davranış ve tutumlarının nedenleri vardır ve bunlar, belirli amaçları gerçekleştirmeye odaklanırlar (Tortop vd., 2007:175). İnsanlar kendi ihtiyaçları ve amaçlarını gerçekleştirme noktasında daha azimli ve istekli görünürlerken örgütün amaçlarını gerçekleştirme konusunda aynı istekliliği göstermeyebilirler. Bu noktada verimlilik sadece gelişen teknolojiyle sağlanamaz, insan davranışları da verimliliği etkileyen bir etmendir (Turan, 2016:18).

Çalışanların yetenek ve yeterlilikleri örgütün etkin ve verimli yönetilmesinde gerekli olmakla birlikte sadece bunların olması yeterli değildir. Personelin performansını artıracak motivasyon unsurlarının da devreye konulması önemlidir. Bu bağlamda kariyer yönetimi etkili bir motivasyon aracı olarak kullanılabilir (Tunçer, 2012:203-208).

Daha önce de belirtildiği gibi motivasyon, kişilerin belirli örgütsel amaçları gerçekleştirmek için kendi istek ve arzularıyla çaba göstermeleri olarak tanımlanabilir (Tunçer, 2013:91). Bir örgütsel motivasyondan söz edebilmek için çalışanların belirli örgütsel hedefleri yerine getirmek için bütün yeteneğini, bilgisini ve enerjisini isteyerek harcamaları gerekmektedir (Uygur ve Göral, 2005:121 *akt.* Tunçer, 2013:91). Motivasyon teorileri, işgörenlerin örgütün amaçlarından ziyade bireysel amaçlarını ön planda tutmaya eğilimli olduklarını söyler. Çalışanın ortaya koyduğu işi severek yapmasından kaynaklanan doğal motivasyonun daha verimli ve kalıcı olduğu konusunda birçok teorinin birleşmiş olduğu söylenebilir (Uzun, 2008:146). Bu durumda örgüt için verimli olan, bireylerin amaçları ile örgütlerin amaçlarını ortak noktalarda birleştirmek ve çalışanların içsel motivasyonlarını sağlamak olmalıdır.

İyi bir personel yönetimi, personeline gerekli olan ücreti ödeyememesi durumunda dahi onlara mevcut durumlarının daha iyi olacağı inancını aşılıyarak daha verimli çalışmalarını ve işte kalmalarını sağlayabilir (Tortop vd., 2007:227). İnsan kaynağını etkin ve verimli kullanmak örgütlerin başarısı için önemlidir. Motivasyon teorileri, bireylerin daha yüksek performans sergileyerek, örgütün amaç ve hedeflerinin daha etkin ve verimli biçimde gerçekleştirmesini sağlamaktadır (Tunçer, 2013:93).

Kariyer motivasyonu, çalışanların kariyerleri ile ilgili tutum ve davranışlarıyla ilgilidir (Alınacak, Akçin ve Berat, 2012:356). London (1983) kariyer motivasyonunun üç bileşeni olduğunu ileri sürmektedir. Bunları kariyer esnekliği (career resilience), kariyer anlayışı (career insight) ve kariyer kimliği (career identity) olarak tanımlamıştır.⁵ Kariyer esnekliği, bireylerin değişen iş koşullarına uyum sağlama yeteneğidir. Bu koşullar genel olarak caydırıcı ya da yıkıcıdır (London, 1997:61-62). Bu durumlarda kişinin kendine olan inancı ve risk alma isteği önemlidir. Kariyer anlayışı, kişinin kendine ve kariyerine olan gerçekçi algısıdır. Bu durum kişinin kendine dair bilgisini, zayıf ve güçlü yönlerini ne kadar bildiği ile alakalıdır. Kariyer kimliği ise kişinin kendiyile alakalı olarak işinde tanımladığı rol ve yetenekleridir. Kariyer kimliği bireyin motivasyon derecesini ve işe dair enerjisinin yönü ile ilgili bilgi verir (London, 1997:61-62). London (1997) kariyer motivasyonunu artırmak için bireylere mentorluk yapmanın önemini vurgulamıştır. Böylece bireylerin mesleki gelişiminin artırılması ve başarı fırsatları sunulmasıyla birlikte kariyer istekleri de artacaktır (London, 1997:62-65).

London kariyer motivasyonu ile ilgili olarak aynı endüstride ve ülkenin aynı bölgesindeki iki farklı şirket üzerinde 24 yöneticiyle bir araştırma yapmıştır. Bu yöneticiler yaklaşık aynı yaşlarda ve aynı dönemde işe alınmışlardır. Bu kişilerle işe alındıktan 7 ay sonrasında ve değerlendirme için 1 yıl sonra yeniden görüşülmüştür. İki şirketin politikaları ve yöneticilerinin özellikleri eşdeğer olmasına rağmen kariyerde ilerleme ile ilgili önlemler alan şirket (ör. İlerleme ihtiyacı, ihtiyaçların belirlenmesi, ilerlemenin önemsenmesi, daha fazla kariyer ihtimali) çalışanlarından daha yüksek puanlar alarak onların memnuniyetini sağlamıştır (London, 1997:71).

⁵ Ölçek bileşenlerinin Türkçe çevirisi araştırmacı tarafından yapılmış olup literatürde bu kavramların farklı ifade biçimlerine rastlanabileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Turan (2016) yeni kariyer yaklaşımlarının çalışan üzerindeki motivasyonunu araştırdığı çalışmada yeni kariyer yaklaşımlarını 4 grupta toplamıştır:

1. Sınırsız kariyer yaklaşımı
2. İki basamaklı kariyer yaklaşımı
3. Esnek kariyer yaklaşımı
4. Portföy kariyer yaklaşımı

Turan (2016) yeni kariyer yaklaşımlarıyla ilgili literatürü tarayarak oluşturduğu anket formunu Manisa’da faaliyet gösteren özel bir şirket bünyesindeki çalışanlara uygulamıştır. Çalışmanın sonucunda yeni kariyer yaklaşımlarının motivasyon üzerinde etkili olduğu sonucuna ulaşmış, bu etkinin sınırsız kariyer yaklaşımı, iki basamaklı kariyer yaklaşımı ve esnek kariyer yaklaşımının motivasyonu orta şiddette etkilediği, portföy kariyer yaklaşımının ise daha düşük seviyelerde etkilediğini belirtmiştir.

Bireysel motivasyonun yükseltilmesi yeni kariyer yaklaşımlarında önemli bir öge olarak değerlendirilmektedir (Dikili, 2012). Geleneksel kariyer anlayışı dikey bir terfi esasına dayalıdır ve çalışanların moral ve motivasyonlarının bu terfilerle sağlanacağı düşünülmektedir. Ancak yeni yaklaşımlara göre bu dikey terfi yeteneklerden ziyade yaş, kıdem, tecrübe gibi esasları baz aldığı için genç yaşta olan yetenekli çalışanların motivasyonunu engelleyebilir ve örgüte olan bağlılıklarının azalmasına neden olabilir (Turan, 2016:47).

Noe vd. (1990)’nın sağlık hizmetleri, finansal hizmetler ve bilgisayar endüstrisi ile ilgili çalışan 157 öğrenci üzerinde yaptığı çalışmada kariyer motivasyonunun yönetim desteği, kariyer durumları, kariyer hedefine uzaklık ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca cinsiyet değişkeninin kariyer kimliği ile güçlü bir ilişki içerisinde olduğunu ve erkeklerin kariyer kimliği algılarının kadınlara göre daha yüksek olduğunu bulmuştur. Eğitim değişkeni ise hem London’un çalışmasında hem de Noe vd.’nin çalışmasında kariyer motivasyonu ile yakından ve olumlu bir ilişki içindedir (London, 1997:71-72).

Allen ve Day (2004) ise London’a ek olarak kariyer motivasyonu ile öz yeterlilik arasında doğrudan bir ilişki bulunduğunu belirtirler. Çalışmalarında mentorluk hizmeti arttıkça özyeterliliğin ve kariyer motivasyonunun da arttığı yönünde sonuçlar elde

etmişlerdir. Ayrıca maaş, öznel kariyer başarısı ve performansın da kariyer motivasyonu ile ilişkili olduğunu tespit etmişlerdir.

2.4. Kadın Çalışanların Kariyer Hedeflerini Belirleyen Bazı Faktörler

Çalışanların bir işe girerken o işten bekledikleri bir takım beklentiler vardır. Bu beklentilerin karşılanacağını düşündüğü için o işi seçer ve çalışmaya başlar. Bu noktada işten elde ettiği moral ve motivasyona bağlı olarak düşünceleri değişebilir. Gösterdiği çaba ile aldığı ödülleri karşılaştırarak işe yönelik çabasını artırmaya, aynı düzeyde kalmaya ya da azaltmaya karar verebilir (Barutçugil, 2004:373).

Literatürde kadınların kariyer hedeflerini etkileyen cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet kavramı, toplumsal meslek rolleri, iş doyumunu, duygusal bağlılık, mesleki deneyim, yönetici kadınlara ilişkin tutumlar, mesleki öz yeterlilik algısı, kariyer durumu, yönetim desteği, kariyer hedefine uzaklık, kariyer uyumluluğu vb. birçok faktörün olduğu belirtilmektedir (Noe, 1990; London, 1997; Day ve Allen, 2004; Aşkar ve Davenport, 2009; Alnıaçık, Akçin ve Berat, 2012; İnandı ve Tunç, 2012; Siyez ve Yusupu, 2015).

Bu çalışmada ise bilişim alanında çalışan kadınların kariyer hedeflerini belirleyen etmenler, aynı alanda yönetici kadınlara ilişkin tutumlar ve mesleki öz yeterlilik algıları açısından ele alınmıştır. Araştırmanın bu bölümünde konu kapsamı daraltılarak kadınların kariyer hedeflerini belirleyen etmenler toplumsal cinsiyet, cinsiyet rolleri ve meslek rolleri, yönetici kadınlara ilişkin tutumlar ve kadın çalışanların mesleki öz yeterlilik algıları çerçevesinde incelenmektedir.

2.4.1. Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyet Roller ve Meslek Roller

Günümüz toplumlarının birçoğunda kadınlar ile erkekler arasında toplumsal cinsiyet ayrışmasına dayalı bir iş bölümü vardır. Cinsiyete dayalı işbölümü ataerkil sistemin devamlılığı için bir koşuldur. Bu iş bölümü çoğunlukla kadına ve erkeğe eşit olmayan görevler yükler (Dökmen, 2010:33). Yaman'a göre "her toplum, bir erkek veya kadını, farklı nitelikleri, davranış modelleri, rolleri, sorumlulukları, hakları ve beklentileri olan bir erkek ve kadına, eril ve dişile yavaş yavaş dönüştürür". Erkek ve kadınların toplumsal

kimliklerinin oluşmasında biyolojik ayırmadan farklı olarak tarihsel ve kültürel aktarımlar etkilidir (Yaman, 2012:13).

Oakley (1985)'e göre “cinsiyet (sex) biyolojik olarak kadın-erkek ayrımını anlatırken; toplumsal cinsiyet, (gender) kadınlık ile erkeklik arasında ve toplumsal bakımdan eşitsiz bölünmeyi ifade etmekte ve kadınlar ile erkeklerin ‘dişil’ ve ‘eril’ olarak sosyal sınıflandırılmasına işaret etmektedir” (Günay ve Bener, 2011).

Dökmen, toplumsal cinsiyet farklılığını ifade ederken kültürün çocukluktan itibaren duygu, tutum, davranış ve roller arasındaki farklılıkları oluşturduğunu ve bunların doğuştan değil sonradan kazanılan edimler olduğunu belirtir. Bu tanımlamalar fiziksel ve toplumsal cinsiyet arasında kesin bir çizginin olduğunu ve bu kavramların ortaya konulmasında kültürel etkilerin gözardı edildiğini savunmaktadır (Dökmen, 2010:109). “Cinsiyet kültürü ise, toplumsal sistem içerisinde cinsiyete yönelik tüm nitelermeler ve değerlendirmelerdir. Toplum içerisinde önemli bir yere sahip olan ve cinsiyete yönelik davranışları tayin eden bu kültür, insanlar arası ilişkilerde tanzimi ve düzeni sağlar” (Dökmen, 2010:109-110).

Toplumsal kalıp yargılara göre erkeğin güçlü olması, ekonomik anlamda ailesini geçindirebilmesi, yakın çevresinde otorite ve güven sağlamaları; kadınlardan ise sabırlı, anlayışlı olmaları, ev düzenini sağlamaları, aile ilişkilerini düzenlemeleri beklenmektedir (İmamoğlu, 1991:832). Buna göre kadının ekonomik ve sosyal yaşamında yetkinliğini belirlemek için farklı göstergeler vardır. Kadınların iş yaşamına ve ekonomik faaliyetlere katılımları, istihdam edilen kadın oranı, kadına verilen maaş gibi veriler ekonomik yaşamda kadının yerini ortaya koymaktadır (Hobikoğlu ve Deniz, 2012:125).

Günümüzde erkeklerin düzenli bir gelir elde etmesi, toplumsal, sanatsal ve bilimsel etkinliklere katılımı daha kolayken, aile içindeki bakım sorumlulukları kadınların bir işte maaşlı çalışması, etkinliklere katılması, kendini geliştirici bir uğraş edinmesi için başlıca engel olmaktadır (Yaman, 2012:14-15). Kùltürler arasında farklılıklar görülmekle birlikte, genel olarak kadınların bakım sorumluluklarını üstlenme ve karar alma konusunda pasif kalmak gibi özelliklere sahip oldukları, buna karşın erkeklerin ise, başarı odaklı ve aktif oldukları düşünülür. Bu nedenle genç kızlardan çoğunlukla evlenip çocuk sahibi olmaları beklenirken, genç erkeklerden okumaları ve meslek sahibi olmaları beklenir (Dökmen, 2010:28-29).

Rol kavramı, örgütlenmiş bir sosyal yapı içerisinde bireyin konumu, sorumlulukları ve başka konulardaki bireylerle etkileşimi belirleyen kuralları gösterir (Spence, 1985 *akt.* Dökmen 2010:28). Sosyal hayatta bireyler tesadüfi hareket etmezler. Kültürün ve toplumun etkisiyle kendilerine uygun olan rolleri benimseyerek bu rollere uygun olan değerleri kabullenirler. Bireyler bu değerlere kayıtsız kalamazlar. Ersoy'a göre cinsiyet kültüründe ortaya çıkan değişimler ve dönüşümler sosyal ilişkilerin de niteliğine tesir eder ve yeni rol ve davranışların görülmesine sebebiyet verir. Erkekler ile kadınlar arasında yapısal farklılaşmalar olarak ifade edilen bazı hususlar sonradan öğrenilmiştir ve insanların davranışlarının sadece bu özelliklerin etkisinde oluşması ve şekil alması söz konusu değildir (Ersoy, 2009:213-227).

Gelişmiş ülkelerde 70'li yıllardan günümüze çok sayıda kadının, mesleki anlamda geleneksel olarak 'erkek işi' olarak tabir edilen birçok mesleğe yöneldikleri görülmektedir. Örneğin, ABD'de 1960 yılında yüksekokuldan mezun olan kadınların yarısından çoğu öğretmenlik mesleğini seçerken, bu oran 1990 yılında %10'un altına kadar gerilemiştir (Flyer ve Rosen, 1997 *akt.* Özkan, 2010).

Araştırmalarda yaş faktörü etkeni kontrol altında tutulsa bile benzer yaşta kadın ve erkeklerin mesleki deneyimlerinin çok farklı olduğu görülmektedir. Birçok evli kadın çocuk yetiştirme süresi boyunca işten ayrılmakta ve kariyer gelişimlerine ara vermek zorunda kalmaktadırlar. Erkeklerin büyük çoğunluğu yaşamları boyunca iş gücü piyasasında yer almayı istediklerinden dolayı beşeri sermaye yatırımlarının da daha uzun ve daha çok getiri elde etme dönemi vardır. Buna karşılık kadınların hane halkına vakit ayırmaları beklendiğinden beşeri yatırıma ayırdıkları zaman ve gelir beklentilerinin de azalacağı tahmin edilebilir. Dahası, kadının sahip olduğu beşeri sermaye işgücü piyasası yerine hane halkına vakit ayırdığı yıllarda değerinden kaybedecektir. Çünkü kullanılmayan vasıflar unutulur ya da zamanla işe yaramaz hale gelir (Borjas, 2015: 467-468).

Benzer durumlar ülkemiz için de söz konusudur. Kamu sektöründe çalışan kadınların en fazla buldukları sektörler; sağlık ve eğitim sektörleridir (Besler ve Oruç, 2010:19). "Aslında tüm bu farklılıklar, cinsiyet özellikleri ile birlikte cinsiyete yönelik kültür tarafından ön görülen kalıp yargıların ve rollerin öğrenilmesine de bağlıdır, çünkü çoğu zaman kadına ve erkeğe atfedilen özelliklerin kültür içerisinde tanımlanmış, önceden belirlenmiş bir yeri bulunmaktadır" (Ersoy, 2009:213-227).

Ünal, erkeklerin daha çok macera, makine, teknoloji ve ilimle, kadınların ise ev işleri, sanat vb. mesleklerle ilgili oldukları; aynı zamanda rekabetçi, girişimci, konuşmalarında ve

duygularında sert yapıları tespit edilirken, kadınlar ise daha heyecanlı, estetik bakımdan duyarlı ve ahlâkî normlar üzerinde daha ciddi durdukları tespitine yer vermektedir (Ünal, 1991:44-45).

19. yy'ın başında dünyada üretim şekillerinin değişmesi ve hızla sanayileşme süreciyle beraber özellikle batı toplumları, toplumun her kesimini çalışma hayatına girmeye teşvik etmiştir. Kadının çalışma hayatında yer almasıyla birlikte toplumsal anlamda kadının statüsü artmış ve kadınların çalışması ekonomiye katkı sağlasa da bu süreçte kadınlar çalışma hayatında daha çok işçi statüsünde yer bulabilmiş, karar verici yönetici statüsüne çok azı geçebilmiştir (Aslan, 2005).

Türkiye’de kadınlar bazı siyasal haklara erken sahip olsalar dahi bu hakları kullandıracak ya da destekleyecek topluluklara ulaşmaları oldukça uzun bir zaman almıştır. Türkiye’de kadınların çalışma hayatına girmesi batıya göre daha sonraki tarihlerde ve belli zorunluluklardan kaynaklanmıştır (Aslan, 2005). Cinsiyetler arasındaki tutum ve davranış farkları, bir bakıma toplumun onlardan neyi beklediğini gösterir. Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2013 yılı sonuçlarına göre, kadınların toplumsal cinsiyet rollerine yönelik tutumları incelendiğinde; kadınların %75,2’si “yemek, çamaşır, bulaşık, ütü ve temizlik gibi ev işlerini erkekler de yapmalıdır” ifadesine, %75’i “kadınlar siyasette daha çok yer almalıdır” ifadesine, %52’si “küçük çocuğu olan kadınlar çalışmamalıdır” ifadesine katıldıkları belirtilmektedir (TNSA, 2013).

Kültürel, siyasal, sosyal vb. değerlerin eğitimle birlikte yeni nesillere daha kolay aktarılması, teknolojinin gelişmesi ve toplumsal cinsiyet algılarında farklılıklar yaşanması yanında toplumsal işbölümü de farklılaşmaktadır (Gök, 1995: 182). Ancak tüm bu gelişmelere rağmen birçok ülkede, halen kadınların emek piyasalarındaki konumları erkeklerin gerisindedir (Özkan, 2010).

2.4.2. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumlar

“Tutum bir bireye isnat edilen ve onun bir psikolojik obje ile ilgili düşünce, duygu ve davranışlarını düzenli biçimde oluşturan davranışsal eğilimlerdir” (Kağıtçıbaşı, 2008:110 *akt.* Smith, 1968). Tanım irdelendiğinde tutumların gözlenebilir davranışlar olmadığı, davranışa yönelten eğilimler olduğu anlaşılmaktadır. Bu eğilimler sadece duygular değil,

duygu- düşünce ve davranışların bütünü olarak değerlendirilmelidir. Ayrıca tanımda yer alan 'psikolojik obje' kavramı birey için önemli olan, bireyin farkında olduğu bir obje olarak düşünülmelidir (Kağıtçıbaşı, 2008:111).

Tutumlar hafızada sakladığımız bilgi parçaları arasında ilgi kurarak insanların daha hızlı karar almalarına yardımcı olur ve bireyler alınan bu kararlar sonucunda yeni tutumlar geliştirir. Bu sebeple tutumlar bir kere geliştikten sonra değişikliğe karşı direnç gösterirler ve yeni bir gerçek karşısında kolayca değişmezler (Taylor, Peplau ve Sears, 2015:142).

Benzer şekilde iş dünyasında hakim olan erkek egemen yapı, cinsiyet kalıpyargılarını yaratmakta, kadınları da bu kalıpyargıları uygulamaya mecbur bırakmaktadır. Bu durum kadın yöneticilerin erkeklere nispeten daha az nitelikli görünmesine sebep olmakla beraber kariyer ilerlemelerinde psikolojik engeller oluşturmaktadır (Fullagar vd. 2003:93-107 *akt.* Besler ve Oruç, 2010:25).

Kadınların iş hayatını ailevi nedenlerden ötürü kolaylıkla bırakabilecekleri, rekabetçi bir iş ortamında geri çekilebilecekleri ve bu önyargıların yanında üst düzey erkek yöneticilerin kendilerini kadınlarla olan iletişimlerinde rahat hissetmedikleri düşünceleri de kadın yöneticiler için görünmez bir cam tavanı oluşturmaktadır (Besler ve Oruç, 2010:25). Dolayısıyla kadınların terfi sürecinde ortaya çıkan ayrımcı davranışlar literatürde "cam tavan" kavramı olarak geçmektedir. "Cam tavan, kadınlar ile yönetim arasında yer alan ve onların başarı ve liyakatlarına bakılmaksızın kariyerde ilerlemelerini engelleyen, apaçık görülmeyen, ancak aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmektedir" (Mızrahi ve Aracı, 2010:150 *akt.* Aytaç, 1997:27-28). Bu nedenle görünmeyen bu engeller kadınların yönetici pozisyonunda görev almalarını önleyen cam tavan olarak düşünülebilir.

Devlet Personel Başkanlığı'nın 2014 yılı istatistiklerinde üst düzey kadın yönetici oranı %8 olarak verilmektedir. 2008 yılı verileri incelendiğinde ise bu oranın %7.32 olduğu ve yıllara göre azar azar %8'e kadar yükseldiği belirtilmektedir⁶. Kadınların çalışma hayatı ve yöneticilik deneyimlerinin erkeklere göre daha kısa süreli oluşu bu konuda yaşanan sayısal azlığı anlamlandırıyor olabilir. Ancak eğitim düzeyi aynı olan ve çalışma yaşamında benzer deneyim sahibi kadınların kariyerlerinin erkeklere göre daha düşük düzeyde kalması

⁶ www.dpb.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.12.2017)

konusunda bir cam tavan algısının olduğu kanısı literatürde sıkça rastlanmaya başlanmıştır (Küçük, 2015:5).

Kadın yöneticileri zorlayan nedenlerden biri de erkek meslektaşlarının biçimsel olmayan iletişim ağlarına girememeleri olarak ifade edilmektedir (Soysal, 2010:100). Gerek özel sektör gerekse kamu sektöründe kadınların, üst görevlerde yeterince temsil edilememesi ve az sayıda bulunmaları sebebiyle sosyal statü bakımından da genellikle daha alt düzeylerde kalmaktadır. Bu durum ise yöneticilerin ya da örgütlerde karar vericilere yakın olan kişi ya da gruplarla olan iletişimi zorlaştıran engellerden biri olarak düşünülebilir. Erkeklerin iletişim ağlarına giremeyen ve sosyal çevreleri bakımından yeterli bilgiyi temin edemeyen kadınlar, güç kaybına uğradıklarını, yönetici kademeleri için ayrımcı değerlendirmelere maruz kaldıklarını, iş yerinde yönetim konusunda tecrübeli mentordan yoksun kaldıkları vurgulanmaktadır (Soysal, 2010:100).

Kadın yöneticiler ile erkek yöneticilerin karakteristikleri incelendiğinde kadınlar daha esnek, özverili, duygusal konuşmalar yapabilen, orta derecede özgüvenli, hevesli ve toleranslı kişilikler sergilerken; erkekler daha sert, otoriter, inatçı, kendine aşırı güvenen ve hemcinsleri ile iş yürütmekte daha istekli tavırlar ortaya koyabildikleri belirtilmektedir (Yılmaz, 2013:22). Bu noktada kadınların iş yaşamının sert koşulları ile duygusal olarak mücadele etmesinin yanı sıra sosyal olarak da çalışanlar tarafından yeterli desteklenmemesi kendi basamağındaki erkek yönetici adaylarına karşı rekabeti sınırlandırmakta ve istenilen motivasyonu sağlayamamaktadır.

Kadın yöneticilerin kariyer yolculuğu toplumsal yaşamda erkek akranlarına göre daha zor olmasının nedenlerinden biri de yönetici olan kadınların diğer kadınların da kendileri gibi zor aşamaları geçmelerini istemeleridir (Keuthen, 2006:51 *akt.* Doğru, 2010:82). Ayrıca tek kadın olmanın bazı avantajlarından da yararlanmak isterler ve bu sebeple diğer kadınların kariyer yapmalarına engel olmak için bazı tedbirler alabilirler. Kadınlar iş hayatında birbirlerine karşı adaletli olmamakla beraber, kadın rakiplerini diskalifiye etmek için bütün çabalarını ortaya koymaktadırlar (Doğru, 2010:82-83). Literatürde kraliçe arı sendromu olarak geçen bu olgu kadın çalışanların diğer kadınların önüne koyduğu engellerden biridir. Kraliçe arı sendromu; “Kadın yöneticilerin zamanla iş ortamındaki davranışlarını değiştirerek erkek yöneticilerin davranış kalıplarına yaklaşması ve diğer kadın çalışanlara

erkek yöneticilerinkine benzer tepkiler göstermesi durumudur” (McLandres, 1991:168 *akt.* Doğru, 2010:81).

Özetle, kadın yöneticilerle ilgili olarak yapılan çalışmaların çoğunda yönetim kademelerinde ilerlemede kadınların erkeklere göre daha çok ayrımcılığa uğradıkları görülmektedir. Araştırmalarda bu durumun çoğunlukla erkeklerin kadınların önüne koydukları engeller oluştursa da, kadınların kadınlar önüne koymuş oldukları engellerle ilgili sonuçlar da mevcuttur. Bunlar haricinde kadın yöneticilerin önündeki kariyer engelleri en genel haliyle erkeklerin sosyal iletişim ağlarına girememe ve cam tavan sendromu olarak literatürde yer almaktadır. Konuyla ilgili görgül çalışmalar aşağıda yer almaktadır.

2.4.3. Öz yeterlilik Algısı ve Mesleki Öz yeterlilik

Bandura'ya göre (1997) öz yeterlilik, bireylerin belirli işlerin üstesinden gelebilmek için kendi yeteneklerine duydukları güven düzeyleridir. Bu sebeple öz yeterlilik inancı ne kadar yüksekse bireylerin gösterdikleri çaba, sabır ve esneklik de bir o kadar yüksektir. Öz yeterlilik inancı, bir işte muvaffak olma düzeyinin iyi bir belirleyicisi ve yordayıcısıdır (Pajares, 1996: 543-544 *akt.* Israel, 2007:34).

Sosyal bilişsel teoriye göre öz yeterlilik inancı, verilen göreve ve varolan duruma göre değişebilen bir inançtır; bu nedenle, kişinin kendi yetkinlikleri ile ilgili düşüncelerini, belli bir zaman ve ortamda, verilen görev ya da eylem özelinde değerlendirmesidir (Işık, 2001:17)

Özyeterlilik inancı üzerinde sadece kişinin kendi ile ilgili değerlendirmeleri değil, başkalarının da sözel telkinleri etkili olmaktadır. Bu noktada olumlu telkinler öz yeterliliği güçlendirip, cesareti artırırken olumsuz olan telkinler ise öz yeterliliği zayıflatıcı etkisi vardır (Pajares, 1997 *akt.* Israel, 2007:35). Eğer bireyler başarılarını kolaylıkla elde etmişlerse, başarısız olduklarında cesaretlerini kaybetmeleri çok daha kolay olmaktadır.

Özyeterliliği zarar görmüş bireylerin kendilerini hızlıca toparlamalarını sağlayabilmeleri için engelleri aşma hususunda ısrarlı bir şekilde çaba göstermeleri gerekir (Bandura, 2004:622). Bireyin duygusal durumu, kaygı, stres, yorgunluk, uykusuzluk gibi faktörlerde yeterlilik üzerinde etkili olmaktadır. Ancak yüksek yeterliğe sahip bireyler

başarısızlıktan sonra dahi yeterlik hissine hızlıca geri dönebilirler (Pajares, 1997 *akt.* Israel, 2007:35).

Öz yeterlilik inancı, bireyin kendi yeterliliklerine dair detaylı değerlendirmeleri ve yargının neticesinde oluşur. Bu sebeple bireyler mevcut ortamlarının onlardan beklentilerine yanıt verebilmek için sahip oldukları yetenek ve becerileri, kişilik özelliklerini, bilgi ve tecrübelerini, iş motivasyonunu, kısacası tüm yetkinliklerini irdeler (Işık, 2001:6)

“Öz yeterlilik, öğrenenin öğrenme konusu ile ilgili kendini ne kadar yeterli bulduğu ile ilgilidir ve dolayısıyla, öğrenme olgusuyla doğrudan ilişkilidir” (Israel, 2007:37). Öz yeterlilik algısı genellikle bir eylem ya da görev ile olarak değerlendirilir. Bireyler her çeşit durum ya da görev için tek bir öz yeterlilik algısına sahip değildir. Herhangi bir ortamdaki bir göreve ya da duruma yönelik öz yeterlilik algısı ile başka bir göreve ya da duruma ilişkin öz yeterlilik algısı farklı olabilir (Compeau ve Higgins, 1995 *akt.* Altun ve Mazman, 2012:298). Örneğin bir çalışan ilgi duyduğu bir yazılımı geliştirmekte yüksek öz yeterliliğe sahipken uğraş verdiği konuyu amirlerine sunmakta ya da konuyla ilgili olarak planlama ve ekibi organize etmekte düşük öz yeterlilik inancına sahip olabilir.

Yıldırım ve İlhan da (2010) öz yeterlik inancını duruma göre değişen ya da devamlı olarak aynı kalabilen bir nitelik olduğu yönünde görüş ayrılıkları olduğunu belirtmiş ve literatürde genellikle göreve özgü öz yeterlilik ya da genel öz yeterlilik olarak incelendiğini belirtmişlerdir (Yıldırım ve İlhan, 2010:302).

Öz yeterlilik algısı bir kişilik özelliği ya da kişiye özgü bir nitelik (vasıf) olmadığından ancak bir görevle ilişkilendirilerek açıklanır. Örneğin, bir matematik problemini çözmeye çalışan kişinin, sayısal anlama ve yordama becerisini; bir topluluk karşısında sunum yapacak kişinin, ifade ve sunum becerisini; yeni bir iş alanını değerlendiren bir yöneticinin geleceği öngörme ile ilgili becerisini değerlendirmesi olarak düşünülebilir (Işık, 2001:9). Bu sebeple öz yeterlilik algısının bireyin göreve ilişkin performansı ile de ilişkili olması beklenir. Nitekim bu konuda yapılan araştırmalar öz yeterlik ile performans arasında doğrusal bir ilişkinin olduğunu göstermiştir. Öz yeterlilik algısı yüksek olan bireyler daha zor görevlerde daha yüksek performans göstermektedirler (Sadri ve Robertson, 1993; Stajkovic ve Luthans, 1998 *akt.* Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008:240). Ayrıca öz yeterlilik kariyer motivasyonu ile

de doğrudan ilişkilidir. Bireylerin öz yeterlilikleri ve performansları arttıkça kariyerde ilerlemeye daha istekli hale gelirler (Day ve Allen, 2004:3).

Bir organizasyonda farklı birimler arasında ya da birbirinden tamamen farklı kuruluşlar arasındaki görevlere özel öz yeterlilik alanları görülebilir. Ancak öz yeterlilikle ilgili bir ölçüm ya da değerlendirme yapılacağı zaman bu tür spesifik öz yeterlilik ölçeklerini kullanmak karşılaştırma ve değerlendirme yapmayı zor hale getirir. Bu noktada mesleki öz yeterlilik kavramı kişinin kendine ait görevleri başarıyla yerine getirebilme yeteneğini göstermede başarılı olmuştur (Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008:239).

Luzzo, Albert, Bibby ve Martinelli (1999) henüz iş kariyerine başlamamış öğrencilerin başarılarının ve dolaylı öğrenme deneyimlerinin, matematik ve fen alanlarına yönelik özyeterlilikleri, kariyer alanlarına yönelik ilgileri, hedefleri ve eylemleri üzerindeki etkilerini incelemişlerdir. Araştırmanın katılımcısı olan orta düzeyde kariyer kararsızlığı yaşayan ve yine orta düzeyde matematik yeteneğine sahip lisans öğrencileri matematik ve fen öz yeterliliklerinin, mesleki ilgilerinin, kariyer hedeflerinin ve kariyer seçme davranışlarının ve dolaylı öğrenmeyle ilgili işlemlerinin birçok bağımlı değişken üzerinde anlamlı etkiler yarattığını ortaya koymuşlardır (Israel, 2007:67). Bu bağlamda mesleki özyeterliliğin kariyer yaşamında da etkili olabileceği değerlendirilebilir.

2.5. Bilişim Teknolojileri Tarihçesi ve Bu Alanda Çalışan Kadınların Kariyer İmkanları

Bu bölümde bilişim teknolojilerinin tarihçesi ve gelişimi, bu alanda çalışan kadınların istihdamı ve bu çalışmanın örnekleme olarak seçilen kamu kurum ve kuruluşlarının bilişim kadroları ile bu kadrolarda yer alan kamu personelinin ilerleme imkanları sunulmuştur.

2.5.1. Bilişim Teknolojileri Tarihçesi ve Gelişimi

İnsanlık tarih boyunca üç dönüşüm süreci yaşamış ve her süreç kendi içerisinde toplum yapısını ve ekonomik yapıyı etkileyerek dönüştürmüştür. Toplamlar ilk olarak tarım toplumu, daha sonra sanayi devrimi ile birlikte endüstri toplumu, üçüncü dönüşüm aşaması ise bilgi ve iletişim endüstrisinin gelişmesi ile birlikte bilgi toplumu denilen bir toplum yapısına evrilmiştir (Kocacık, 2003:2). Hızla ilerleyen teknoloji bilgiye ulaşmayı

kolaylaştırarak hızlandırmış ve toplumlar arasındaki iletişim, gerek kültürel açıdan, gerekse ekonomik ve sosyolojik olarak küreselleşme denilen kavramı tartışılır hale gelmiştir.

Küreselleşmenin teknolojik ve siyasal olmak üzere iki kaynağı bulunmaktadır. Teknoloji kaynağını oluşturan iletişim (telefon) ve bilişim teknolojisinde (bilgisayar) devrim niteliğindeki yeniliklerin eşzamanlı gelişim göstermesi yeni bir teknoloji olan “İletişim ve Bilişim Devrimi”nin doğmasına sebep olmuştur (Kongar, 2001:19 *akt.* Kocacık, 2003:2).

80’li yıllardan itibaren kişisel kullanımdaki bilgisayarların sayısının hızla artması, teknolojik gelişmelere ve imkanlara bağlı olarak fiyatların ucuzlaması ve yeni sistemlerin geliştirilmesi bilgi teknolojilerinin kullanım alanının her geçen gün daha da genişlemesine olanak sağlamıştır. Bununla birlikte bu dönemde mikro elektronik alanında önemli yenilikler sağlanmış, optik ile elektronik teknolojisi birlikte kullanılmaya başlanmıştır. Bu gelişim ve değişimin bir sonucu olarak farklı disiplinler altında ilerleyen bilgisayar ve iletişim teknolojileri “bilgi teknolojileri” adında tek bir başlık altında değerlendirilmeye başlanmıştır (Acar, 2006:51).

“Bilgi teknolojileri; kavram olarak, verilerin kaydedilmesi, belirli işlemlerden geçirmek suretiyle bilgiler üretilmesi, üretilen bu bilgilere erişim sağlanması, saklanması ve iletilmesi gibi işlemlerin etkili ve verimli yapılmasına olanak tanıyan teknolojileri tanımlamada kullanılan bir terimdir” (Öğüt, 2003:123)

Bensghir ise “bilgi teknolojilerini sesli, resimli, metinli ve sayısal verilerin elde edilmesi, işlenmesi, saklanması ve dağıtımını yürüten mikro-elektronığe dayalı hesaplama ve iletişim teknolojilerinin tamamı” olarak tanımlar (Bensghir, 1996:39). Genel bir ifadeyle bilgi teknolojilerini, örgütlerde bilgi akışını sağlamak amacıyla, bilginin toplanmasını, işlenmesini, saklanmasını ve gerektiğinde herhangi bir yere iletilmesini veya her hangi bir yerden bu bilgiye erişilmesini bugün için elektronik sistem ve mekanizmalarla sağlayan teknolojiler bütünü olarak tanımlamak mümkündür. Bu araştırmada bilişim teknolojisi özel olarak bilgisayar teknolojisi açısından incelenmiştir. Bu nedenle bilişim teknolojisi, bilgi, bilgiye erişmek, işlemek, saklamak ve iletmek amacıyla bilgisayar tabanlı teknoloji olarak düşünülmektedir.

Bilgisayar sistemi ağırlıklı olarak ‘donanım’ ve ‘yazılım’ dan oluşur. Bununla birlikte internet, son zamanlarda bilgi teknolojilerinin önemli bir parçası haline gelmiştir. Donanım, bilgisayarların fiziksel yapısından oluşan farklı araç ve ekipmanları ifade eder. Donanım, terminal, klavye, ekran, sabit disk ve yazıcı gibi fiziksel araçlardan oluşur. Yazılım ise bilgisayar sisteminin diğer ana bileşenidir. Genel olarak yazılım, donanım için tasarlanmış tüm komutları ifade eder (Özdemir, 2012:99). Bilgi teknolojilerinde gün geçtikçe yeni teknolojiler ortaya çıkmakta, yeni donanım ve yazılımlar gelişmekte ve bu teknolojiler, iş yaşamında hem bireylere hem de kurumlara yeni imkânlar sunmaktadır (Yolal, 2003:10).

Bilgi teknolojisinin kullanılması, iletişim şeklinin değiştirilmesi, davranışların daha geniş çaplı kontrol altına alınması gibi daha önceden tahmin edilemeyen örgütsel dinamikleri ortaya çıkarabilir. Ayrıca bilgi teknolojileri, geniş yerel ağlarla çalışanların yer ve zaman sıkıntısından kurtulup ev ortamında bile çalışma imkanlarına kavuşması, merkezileşmeye karşı yerelleşmenin alternatif olarak sunulması ve örgütün yeniliklere uyum sağlamanın hızlandırılması gibi yeni örgütsel değişimler yaratabilir veya teşvik edebilir (Walton, 1989:29 *akt.* Mercan, 2008:38).

Bir kişinin bilgisayarı yönetebilmesi, kelime işlemciyi, tarayıcıyı, yazıcıyı kullanabilmesi, e posta işlemlerini yapabilmesi, işletim sistemini anlayabilmesi gibi temel bilgisayar kullanım işlerini yapabilmesi bilgi teknolojileri becerisinin derecesini gösterir. Bilgi teknolojilerine yönelik tutumlar ise kişinin bilgisayarlara veya bilgisayarlarla ilgili işlere ilişkin olumlu ya da olumsuz duygu ve davranışlarıdır (Noyes ve Garland, 2005:223-241 *akt.* Özdemir, 2010:114).

Tutumların davranışı öğrenip öğrenmeme isteği üzerinde güçlü etkileri vardır ve tutumlar genellikle toplum tarafından da baskılanırlar. Şöyle ki; 1986 yılında yapılan bir araştırmada bireylerin cinsiyete göre bilgi teknolojilerine karşı farklı tutumlar içerisinde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, erkeklerin bilgisayarlara ilişkin tutumlarının kadınlara göre daha pozitif olduğu ve bu yönüyle bilgisayarlara ilişkin deneyim ve becerinin kadınlardan daha iyi olduğu görülmüştür (Brosnan, 1998:559-577 *akt.* Özdemir, 2010:114).

Bilgi teknolojileri bir işyerinde çalışma şartlarını, örgüt yapılarını, insan kaynakları yönetimini değiştirmekte, dolayısıyla işle ilgili örgütün tüm alanlarına etki etmektedir (Mercan, 2008:39). Bilgi ve işlem sektörü, teknolojik değişim ve hız dikkate alındığında bu

değişimi yönetebilen, politikalar geliştirebilen, iletişim ve motivasyon yeteneği yüksek, gelecekteki riskleri iyi analiz edebilen, belirsiz ortamlarda karar alabilen, değer yaratmaya odaklanmış ve kalite bilinci yüksek olan yöneticilere ihtiyaç duymaktadır (Sökmen, 2010:263).

Teknolojik değişimle birlikte örgütlerde yeni metotlara, becerilere, yapılara, personel ve yöneticilere ihtiyaç duyulmasıyla birlikte, bu durum teknik örgütlerde çalışan personelin ve yöneticilerin yetilerinin geleneksel yöneticilik anlayışından farklı olmasını ve hızla ilerleyen teknolojiye uygun şekilde gelişmelerin takip edilebilmesini gerektirmektedir. Bu gibi sebeplerle özellikle orta kademe yöneticilerin yaptıkları işlerde bilgisayar kullanımının gelişmesiyle beraber örgütsel hiyerarşide de bir azalma meydana geldiğini belirtmek gerekir (Mercan, 2008:39).

2.5.2. Bilişim Alanında Kadın İstihdamı

Bilgi teknolojilerinin kullanımı ile birlikte değişik niteliklere sahip personele olan ihtiyaç artmış ve işgücünün niteliklerinde de değişiklikler yaşanmıştır. Bu alanda beklenen temel değişiklik ise, işlerin ya daha çok nitelik gerektirmesi – vasıflaşma – ya da daha az nitelik gerektirmesi – vasıfsızlaşma – şeklindedir (Bensghir, 1996:264).

Bunun yanında, otomasyonlu ortamda yapılan işler genelde çok kompleks olduğu için bireyler sürekli olarak yeni şeyler öğrenmek zorunda kalmaktadırlar. Çünkü yapılan işler birden fazla yetenek ve özelliğe sahip olmayı gerektirmektedir. Dolayısıyla eğitime duyulan ihtiyaç devamlı olarak bilgi sektöründe artmakta bu durum ise eğitim gören kadın sayısının erkek sayısına olan sayısal oranının azlığından dolayı kadınların sayısal niceliği yönünde engeller doğurmaktadır.

Kadının ekonomik ve sosyal yaşamında yetkinliğini belirlemek için farklı göstergeler vardır. Meclislerde yer alan kadın bakan ve kadın milletvekili sayıları, teknik alanlarda profesyonel olarak çalışan kadın sayısı, kadınların işgücüne katılım oranı, sektör bazlı istihdamlardaki kadın oranı, kadınlara ödenen ücret gibi göstergeler kadınların yönetimdeki etkinliğini göstermektedir (Halıcıoğlu ve Hobikoğlu, 2012).

1900-1960 yılları arasında, hemşirelik, ebelik, kütüphanecilik ve sosyal hizmetler gibi meslekler kadınların ağırlıklı olarak çalıştıkları meslekler olmuştur. Ancak bu mesleklerde bile kadınların çalışma oranlarında düşmeye yönelim olduğu gözlenmektedir. Kadın mühendis sayısı meslek grubu içerisinde sayı değeri olarak en az temsil edilen grup olmuştur. Buna ek olarak, 1900-1960 yılları arasında geleneksel kadın meslekleri dışındaki alanlarda da zaman içinde bir ilerleme değil, gerilemenin olduğu da görülmüştür (Çitçi, 1982:29).

Ulusal bilim vakfı kadınların ABD işgücünün yarısından çoğunu oluşturmalarına rağmen, bilim insanlarının ve mühendislerin sadece dörtte birini oluşturduğunu söylemektedir. Açıklamaların çoğu kadınlar için bu alanlarda çalışan rol modellerinin olmaması ve okullarda öğretmenlerin fen ve matematik konusunda erkek öğrencilerden daha fazla beklentilerinin olması gibi sosyolojik nedenler öne sürer (Robbins ve Judge, 2013:46). Bu durum bilişim alanında da fen ve matematik temel bilimlerinde olduğu gibi kadın ve erkeklerin ayrışabileceği algısını doğurmaktadır. Çünkü bilişim teknolojilerinin gelişmesi ve ilerlemesi temel bilimlerin gelişimi ile doğru orantılı olarak ilerlemiştir.

Modern dünyada bilgi ve iletişim teknolojileri çalışmalarını kavrayabilmek ve geliştirebilmek için disiplinler arası bir anlayış ile fen-teknoloji-mühendislik-matematik gibi alanlarda gerçek dünya problemleri için çözüm üretebilecek personele ihtiyaç duyulmaktadır (Bozkurt, 2014:35). Bu noktada sayılan her bir disiplin için diğer disiplinler iç içe geçmiş bir öğrenme sürecini de oluştururlar. Bilim ve teknoloji dünyasında var olabilmenin yolu bu alanlardaki nitelikli eğitimden geçmektedir ki gerek ulusal gerekse uluslararası reformlara bakıldığında özellikle fen eğitiminin iyileştirilmesi yönündeki çabaların teknolojinin gelişmesine katkı sağlayacağı yadsınmaz (Bozkurt, 2014:39). Matematik ve fen bilimleri mühendislik bilimlerinin ve teknolojik ilerleyişin temel taşlarını oluşturur. Bu nedenle teknolojik ilerlemede temel bilimler ve mühendislik (FeTeMM) eğitimi önem arzeder.

Bilişim çağında bilgi teknolojileri giderek önem kazanmaktadır. Kurumlar bilgi teknolojileri yardımıyla iç ortamlarını değerlendirerek zayıf ve güçlü yönlerini daha rahat görebilirler (Özdemir, 2012:216). Bu durum ise kurumların/şirketlerin politikalarını oluşturmada belirleyici olmaktadır. Bilgi teknolojisi kullanımı ve bu konuda çalışan personelinin bilgi teknolojileri beceri düzeyini artırmak önemli olmaktadır. Özdemir (2012) yaptığı çalışmada bireylerin bilgi teknolojileri beceri düzeyi ile bilgi teknolojilerine olan

tutumları güçlü bir ilişki içerisinde olduğu yönünde sonuçlara ulaşmıştır. Şüphesiz bu durum teknolojik eğitimin artmasıyla da ilişkilidir.

Fen ve mühendislik eğitiminin etkililiğinin artması, toplumun geneline yayılmış olması ve eşitlikçi bir anlayışla yapılmasına bağlıdır (Kahveci, 2016:25). Türkiye'nin de dahil olduğu birçok batılı ülkede fen ve mühendislik alanlarında eğitim gören kız öğrenci sayısının, erkek öğrenci sayısına göre daha az sayıda olduğu bilinmektedir (Kahveci, 2016:27). Eğitim sürecindeki bu sayısal dağılım iş hayatında da bu alanlarda çalışan kadın sayısının daha az olmasına ve kadınların belli alanlarda yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bu etki en çok mühendislik mesleği üzerinde görülmektedir (Cockburn, 1985; Oldenziel, 2010; Faulkner, 2000 *akt.* Pehlivanlı, 2015:2-6).

Bilişim mesleği denildiğinde akla daha çok mühendislik mesleklerine sahip kişiler gelir. ABD'de mühendislik mesleğine giriş kadınlar için 1940'lı yıllarda başlamıştır. İlerleyen yıllarda da mesleğe giriş artsa dahi toplam sayı içerisinde %2.3 olarak belirtilmiştir. Bu sayı diğer meslekler içerisinde en az paya sahip olan meslektir (Çitçi, 1982:31). Bu yıllarda az sayıda kadın mühendis olduğu ve kadınların bu mesleğe dair iş gücü piyasasında son 20-30 yıldır varlıklarının kabul edildiği birçok çalışmada dile getirilmektedir (Cockburn, 1985; Oldenziel, 2010; Faulkner, 2000 *akt.* Pehlivanlı, 2015:2-6).

Bu tarihsel meselenin bir sonucu olarak günümüzde de mühendislik mesleğinde erkeklerin kadınlara oranla daha fazla sayıda temsil edildiği görülmektedir. Eurostat'a (2012) göre, AB ülkelerinde bilim ve mühendislik alanlarında tam zamanlı çalışan kadın araştırmacıları % 31'dir. Son 20 yılda Türkiye'de teşvik edilmesine rağmen bu oran %33,4'tür. ABD'de son mühendislik mezunlarının işgücü durumuna göre, 2012 yılında kadın işçilerin erkek iş gücüne oranı %69, kadın mühendis sayısı %31'dir. Buna ek olarak, erkek mühendislik mezunlarının toplam oranı % 82'dir.

Türkiye'deki kadınlar Cumhuriyet döneminde mühendislik mesleğine yerleşme fırsatı bulmuşlardır. Türkiye'deki ilk kadın mühendislerden biri olan Erbatur'a göre, cumhuriyetin ilanından beş yıl sonra kadın öğrencilere açık davetiye rağmen hiçbir kadın mühendislik okullarına katılmak istememiştir. Devlet müdahalesi ve medyanın desteği ile bir yıl sonra, 1927-1928 yıllarında, ilk iki kadın öğrenci mühendislik okullarında kayıt olmuştur (Pehlivanlı, 2015:10-11). Türkiye'nin son 75 yılda kadınlara mühendislik katılımı olmayan

bir toplum olmaktan ABD'ye veya AB'ye göre daha fazla katılım sağlama konusunda başarılı oldukları belirtilmektedir (Pehlivanlı, 2015:11).

Konuyla ilgili olarak ülkemizde kamu bilişim birimlerinin incelendiği literatürde kadına yönelik tutumların ele alındığı yayınlar oldukça azdır. Türkiye'de cinsiyet ve mühendislik ile ilgili sınırlı sayıda çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmalar özellikle 2000'li yıllarda gerçekleştirilmiş ve kadınların mühendislik mesleklerinde yetersiz temsilciliğini ve baş etme stratejilerini konu edinmiştir (Pehlivanlı, 2015:11).

Bu sebeplerle Türkiye'de kadınların bilişim mesleklerine katılım sürecinin artarak devam edebilmesi için, kadınlara yönelik engellerin ortadan kaldırılması ve teknik bölümlerde çalışan kadınların mesleki öz yeterliliklerinin ve üst kademelere erkek akranlarıyla eşit şartlarda ulaşabilme yollarının açılmasıyla daha hızlı olacağı tahmin edilebilir.

2.5.3. Kamu Bilişim Personelinin Kariyer İmkanları

Bir kamu kurumu olan Sosyal Güvenlik Kurumu bu araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada kadın çalışanların kariyer motivasyonunu etkileyen etmenler incelenmektedir. Bu sebeple kamuda ilerleme imkanları ve bu ilerlemenin ne şekilde olduğu çalışma için önem arz etmektedir.

Bilişimle alakalı olarak kamuda özel sektöre göre kısıtlı olsa da kariyerde yükselmenin imkanları mevcuttur. "Kamuda yükseltme diğer bir ifadeyle terfi etme bir memurun yetki ve sorumlulukları daha fazla olan başka bir memurluğa geçirilmesidir". Bu süreçte yetki ve sorumluluk haricinde memurun aldığı maaşta da artış söz konusudur. Kamuda yükselme, hiyerarşik yükselme ya da maaş yükselmesi şeklinde olmaktadır. Bunlardan ilkinde derece yükselmesi ikincisine ise kademe ilerlemesi denilir (Tortop vd., 2007:311).

Ülkemizde bugünkü uygulamada memurların görevlerinde yükseltilmeleri ile ilgili düzenlemeler yürürlükte bulunan 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'na göre yapılmaktadır. Bu kanunda terfi yerine ilerleme ve yükselme terimleri kullanılmıştır. İlerleme kelimesi kademe yükseltmesi için kullanılmıştır (Tortop vd., 2007:305). Memurların kademe ilerlemesine hak kazanabilmesi için en az bir yıl çalışmış olması ve

bulunduğu derecede ilerleyebileceği bir kademenin olması gerekmektedir. Memurların derece yükselmesi içinse üst derecelerde boş kadro olması, memurun o derece için en az hizmet yılını doldurmuş olması ve bulunduğu derecede üç yıl, bulunduğu derecenin üçüncü kademesinde ise bir yıl çalışmış olması gerekmektedir (Tortop vd., 2007:305). Bu terfi düzeni sadece kamu bilişim meslek grupları için özel bir durum değil kamuda çalışan tüm memurların ilerlemesi ve yükselmesi için genel bir durumdur.

Kamu kurumlarında çalışan bilişim teknolojileri meslek grupları her kamu örgütünde aynı olmamakla beraber çoğunlukla bilgi işlem dairelerinde istihdam edilmektedirler. Bilgi işlem dairelerinin büyüklükleri ve görevleri kurumlar arasında farklılık göstermesine bağlı olarak istihdam edilen personelde çeşitlenmektedir.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanununun 4. maddesinde “kamu hizmetleri; memurlar, sözleşmeli personel, geçici personel ve işçiler eliyle gördürülür” hükmü ile kamu personelinin 4 farklı grupta istihdam edilebileceği belirtilmektedir. Kanunda bu dört istihdam şekli haricinde kamu görevlisi çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Çalışmada kamuda çalışan bilişim personeli olarak belirtilen kamu çalışanları, memurlar ve sözleşmeli personel olarak belirtilen grupta yer almaktadır.

Kamuda bilişim personeli olarak çalışanlar genellikle teknik hizmetler sınıfı olarak istihdam edilmektedir. Teknik hizmetler sınıfında yer alan kadrolar 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun 36. maddesinin 2 sayılı cetvelinde sayılmıştır. Bu çalışma kapsamında yer alan bilgi işlem birimlerinde çalıştırılan teknik kadrolar yüksek mühendis, mühendis, programcı, çözümleyici, fizikçi, matematikçi, istatistikçi, yüksek tekniker, tekniker teknisyen ve emsali teknik unvanlara sahip olup, en az orta derecede mesleki tahsil görmüş bulunanlar olarak sayılmaktadır.⁷ Programcı ve çözümleyici unvanları bu sınıfa 28717 sayılı Resmi Gazete 'de yayımlanan 24/6/2013 tarihli ve 2013/5002 sayılı Bakanlar Kurulu Kararı ile dahil edilmiştir. Çalışma kapsamında olmayıp teknik hizmetler sınıfında yer alan ancak örneklem dışında bırakılan kadrolar bu kısımda belirtilmemiştir.

Kamuda çalışan bilişim personelinin kariyeri genel olarak görevde yükselme ve unvan değişikliği sınavlarıyla düzenlenmektedir. Ayrıca kamuda üst kadrolara çıkabilmenin bir başka düzenlemesi ise istisnai kadrolar olarak belirtilen kadrolardır. İstisnai memurluğun

⁷ www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.657.pdf (Erişim Tarihi:15.03.2018)

amacı bazı hizmetlerin özel bilgi, uzmanlık, devlet için önemli olması nedeniyle istenilen nitelikte personelin temin edilmesini sağlamaktır. Ancak bu konu kariyer sistemi ile bağdaşmayacağı gerekçesiyle eleştirilen bir konu olmuştur (Tortop vd., 2007:530).

Kamuda bilgi işlem dairelerinde istihdam edilen teknik personelin kadroları 657. Sayılı Kanunun 36. maddesinin 2 sayılı cetvelinde düzenlenmiştir. Bu cetvelde yer alan kadroların kariyer ilerlemesini sağlayan düzenlemeler “Kamu Kurum ve Kuruluşlarında Görevde Yükselme ve Unvan Değişikliği Esaslarına Dair Genel Yönetmelik” ile düzenlenmiştir. Bu yönetmelikte genel esaslar yer almakta olup kamu kurum ve kuruluşları kendi görev ve işleyişine uygun olarak bu genel esasları daha ayrıntılı olacak şekilde kurumlarına özel yönetmeliklerinde düzenlemektedirler.

Ayrıca kamuda sözleşmeli bilişim personeli de istihdam edilmektedir. Sözleşmeli personel, kurumların belirli ihtisas alanlarında ihtiyaç duyduğu özelliklere sahip olan kişiler olup, her yıl yenilenen bir sözleşme uyarınca kamu kurumlarının sözleşme yaptığı personel olarak değerlendirilmektedir. Bu personelin kariyerde ilerlemeleri diğer kadrolu istihdam edilen personele göre daha kısıtlı ve zordur. 657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu’nun 4/B statüsünde çalışan sözleşmeli personel kurum içi düzenlenen unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarına alınmazlar.

Kamuda çalışan bilişim personelinin kariyerde yükselmeleri buldukları gruba/sınıfa göre değişmektedir. Ayrıca kamuda ilerleme genellikle unvan değişikliği ve görevde yükselme sınavlarıyla sağlanmaktadır. Sözleşmeli olarak istihdam edilen kamu görevlileri ise emsali olan kadrolu personelden daha yüksek maaş almakta ancak kanun ve yönetmeliklerde belirlenmiş sürelerle istihdam edilmekte ve bu süreler bittiğinde sözleşmeleri yenilenirse göreve devam edebilmektedirler.

Şüphesiz ki kariyer basamaklarındaki yükseliş hem kariyer motivasyonunu hem de çalışanların örgüte olan bağlılığını artırmaktadır. Bu sebeple gerek kamu kurumlarında gerekse özel sektörde çalışanların kariyerinde ilerleme imkanlarının varolması ve bu imkanların çeşitlenmesi oldukça önem arz etmektedir. Çalışanların iş tatminleri ve motivasyonlarının derecesi onları örgütte kalmaya ya da başka örgütler ve pozisyonlar aramaya yönlendirir (Çakal, 2010:56). Bu nedenlerle kurum ve kuruluşlar çalışanlarına eşit kariyer imkanları oluşturup bu imkanları çeşitlendirerek nitelikli ve yetişmiş personelinin

elinde tutmak için çaba harcamalı ve onların kariyer yapma isteklerini artırmaya çalışmalıdır.

Kariyerde ilerlemenin sağlanması için eğitim de önemli bir faktördür. Eğitim değişkeni ise London'un çalışmasında kariyer motivasyonu ile yakından ve etkili bir değişken olarak belirtilmiştir (London, 1997:71-72). Bu yönüyle çalışanların hem kariyer olanaklarını artırmak hem de gerek unvan değişikliği gerekse görevde yükselme sınavlarında başarı gösterebilmeleri için gerekli eğitim desteğinin sağlanması gerekir.

Bu bağlamda kadınların bilişim alanına ilişkin öz yeterlilik algılarının da kariyer motivasyonu düzeyleri üzerinde etkin olacağı düşünülmektedir. Aşağıda öz yeterlilik algısı ve mesleki öz yeterlilik ile ilgili kuramsal çerçeveye ve matematik, fen ve teknoloji alanlarında öz yeterlilikle ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

2.6. Konuyla İlgili Yapılan Çalışmalar

Bu bölümde literatürde kadın yöneticilere yönelik tutumlarla ilgili yapılan araştırmalara ve özyeterlilik algısı ile mesleki özyeterlilik algısı hakkında yapılan araştırmalara yer verilmiştir.

2.6.1. Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarla İlgili Yapılan Çalışmalar

Kadınların her geçen gün daha fazla iş hayatında ve yönetici pozisyonunda yer almaları, kadınlara yönelik araştırmaların artmasını etkileyen önemli bir faktör olmuştur (Bozpolat, 2009:21). Aşağıda kadın yöneticilere yönelik tutumlarla ilgili yapılan çalışmalara yer verilmiştir:

Zel (1999) yaptığı bir araştırmada; ABD'de bir işletmede çalışan kadınların % 70'e yakın bir kısmının kariyerleri ile ilgili yükselmelerinin erkeklere göre çok daha zor olduğunu düşündüklerini belirtmişlerdir. Bu grubun % 90'ı ise bu durumun nedeni olarak, erkek yöneticilerin kadınlara yönelik sahip oldukları kalıp yargıları olduğunu düşünmektedir. Ayrıca katılımcılar kadınların yükselme engellerinin nedenlerini en önemli olandan itibaren sırasıyla mentor eksikliği ve iletişim kuramama, görüş eksikliği ve oyunun kurallarını bilmemek şeklinde sıralamışlardır. Bu durumun ise onları yönetici olmaya dair baskı altına

aldığını ve kişisel yaşamlarını erkeklere oranla daha fazla yıprattığı yönündedir (Bozkaya, 2009:21).

Örücü, Kılıç ve Kılıç'ın (2007) Balıkesir'de özel sektör ve kamu kuruluşlarında çalışan alt, orta ve üst düzey olarak belirledikleri 200 kişi üzerinde yaptıkları araştırmada “kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmelerine engeldir” hipotezinde liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması görüşü ankete katılanlar arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermiştir. Kadın katılımcılar görüşlerini katılmama (ort. 2,18) yönünde belirtirken, erkek katılımcılar ise görüşe ağırlıklı olarak katılmışlardır. Yine aynı çalışmada “kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememesinde erkeklerin etkisi vardır” hipotezi de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermiştir. Erkek katılımcılar, 2,89 ortalama ile bu görüşe katılmadıkları yönünde cevap verirken, kadınların 3,49 ortalama ile bu görüşe katıldıkları görülmektedir.

Yine aynı çalışmada “kadınların iş yaşamında üst düzey pozisyonlara gelememesinde erkeklerin etkisi vardır” hipotezi de katılımcıların cinsiyet değişkenine göre anlamlı fark göstermiştir ($p<0,05$). Erkek katılımcıların 2,89 ortalama ile bu görüşe katılmadıkları, kadınların 3,49 ortalama ile bu görüşe katıldıkları istatistiksel açıdan ortaya konulmuştur (Örücü vd., 2007).

Berkman (2005) tarafından farklı organizasyonlarda görev alan 460 katılımcıyla yapılan çalışmada kadın yöneticilere yönelik tutumlar kadın yöneticilerle çalışma tercihiyle pozitif, geleneksel cinsiyet kalıpları ile negatif bir ilişki tespit etmiştir.

Baştuğ ve Çelik (2011), 2007 yılında Tokat ve Samsun illeri merkez teşkilatında çalışan toplam 737 katılımcı (öğretmen, müdür, müdür yardımcısı ve müfettiş) üzerinde uyguladıkları çalışmada, kadın yöneticilere ilişkin tutumların cinsiyet değişkenine göre farklılaştığını ancak statü, eğitim düzeyi ve yaş değişkenlerine göre farklılaşmadığını tespit etmişlerdir (Baştuğ ve Çelik, 2011:67).

Akman ve Akman'ın (2016) Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri adlı çalışmasında 14 kadın öğretmenle görüşme tekniği yapılmış ve cinsiyetçi yaklaşımlara dair birtakım tespitler elde edilmiştir. Yönetici cinsiyeti ile ilgi olarak kadın öğretmenlerin yedisi (% 50) erkek yöneticiler ile çalışmayı daha kolay

olarak değerlendirilen; biri (% 7.1) kadın yöneticiler ile çalışmanın daha kolay olduğunu, altısı (% 42.8) ise yöneticinin cinsiyeti noktasında bir farklılık olmadığı ifade etmiştir (Akman ve Akman, 2016:755).

Özkan'ın (2006) ODTÜ Teknokent'te yer alan firmalarda, farklı pozisyonlarda görev alan 201 çalışan üzerinde yaptığı araştırmada erkek katılımcıların yönetici kadınlara ilişkin olumsuz tutumlarının kadın katılımcılardan daha fazla olduğunu tespit etmiştir. Ayrıca yönetici olan kadınların yönetici olmalarını yetenek ve çabalarına bağlı olmaksızın şans faktörüne bağladıklarını ve çalışmaya ek olarak yönetici kadınlarla çalışmayan erkeklerin, yönetici kadınlarla çalışan erkeklere göre kadınların yöneticilik yapmalarına karşı daha olumlu bir tutum içinde olduklarını çalışmasında belirtmiştir.

Yukarıda sayılan araştırmalarda kadın yöneticilere yönelik tutumlar ve bu tutumların nedenlerine yönelik değişkenler belirtilmiştir. Bu çalışmada kadın ve kadın yönetici sayısının bazı kaynaklarda az olduğu belirtilen (Çitçi, 1982; Kocacık ve Gökkaya, 2005) bilişim alanı incelenmektedir. Bu alanda yer alan kadın yöneticilerin maruz kaldığı ayrımcılığın kaynağının farklı boyutları da olabileceği ihtimal dahilindedir. Özellikle kadınlara ilham olacak kadın yönetici ya da mentor kişilerin az sayıda olması bu sektörde çalışan kadınların mesleki özyeterliliğinin incelenmesi gerektiğini de düşündürmüştür. Bunun sebebi öz yeterlilik inancının başarı ve edimi diğer birçok beklenti inancına göre daha fazla yordadığının (Britner ve Pajares, 2001; İsrail, 2007:37) ve bu sektör üzerine yapılan analizlerin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmesidir.

Bu sebeplerle söz konusu sektörde çalışanların kadın yöneticilere ilişkin olumsuz tutumları olabileceği gibi bu sektörde çalışan kadınların mesleki öz yeterliliklerinin de kariyerleri önündeki bir engel olup olmadığı bu çalışma kapsamındadır.

2.6.2. Öz Yeterlilik İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Öz yeterlilik ile ilgili literatürde farklı alanlara ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Bu çalışmada öz yeterlilik ile ilgili bilişim alanında yapılan araştırmalar ya da bilişimin temel alanları olarak değerlendirilen fen ve matematik alanlarında yapılan çalışmalara yer verilmiştir.

Betz ve Gwilliam (2001) kültürel olarak yaptıkları çalışmada, 363 kişiyle yaptıkları araştırmada Afrika kökenli Amerikalılar ve Avrupa kökenli Amerikalıların matematik ve fen alanında öz yeterlilikle ilişkili ölçümlerin geçerliliğini araştırmışlardır. Araştırma örnekleminde matematik ve fen özyeterliliğinde erkeklerin lehine anlamlı bir fark bulunurken, ırksal olarak anlamlı bir farkın olmadığı tespitinde bulunmuşlardır (Israel, 2007:59).

105 üniversite öğrencisi üzerinde yapılan bir diğer araştırmada ise programlama performansı ile ilişkili olabilecek matematik ilgisi, başarıya/başarısızlığa atfetme, teşvik, öz yeterlilik algısı, rahatlık seviyesi, çalışma stili tercihi, programlama ön deneyimi, programlama dışındaki bilgisayarla ilişkili ön deneyim ve cinsiyet olacak şekilde dokuz değişken üzerinden değerlendirilmiştir. Çalışma sonunda rahatlık seviyesi, matematik ilgisi ve başarı/ başarısızlığa atfetme programlama performansını yordayan en önemli üç değişken olarak ortaya çıkarken, cinsiyet, ön deneyim, çalışma stili ve öz yeterlilik anlamlı bulunmamıştır (Wilson ve Shrock, 2001 *akt.* Mazman, 2013:31).

Benzer bir çalışmada Rutherford (2007) kız ve erkek öğrencilerin mühendislik mesleğini bir kariyer olarak seçerken farklı nedenlerin onların performansını etkilediğini ortaya koymuştur. Çalışmasında kız öğrencilerin daha fedakâr çalıştıkları ancak mesleğe ilgilerinin düşük olduğunu belirtmiş, benzer şekilde kız öğrencilerin matematik ve fen konularında yeterli olmasına rağmen mühendislik becerilerinde erkek öğrencilere göre daha az yeterli olduklarını ortaya koymuştur (Korkmaz, Kösterelioğlu ve Kara, 2015:256-257)

Bilgisayar sistemi ağırlıklı olarak ‘yazılım’ ve ‘donanım’ dan oluşur (Özdemir, 2012:99). Öz yeterlilik ile ilgili olarak bilgi ve iletişim sektöründe yapılan çalışmalarda daha çok yazılım programlama becerilerine yönelik yetenekler irdelenmiştir. Örneğin, Aşkar ve Davenport (2009) çalışmalarında bilgisayar programlamaya ilişkin öz yeterlilik algısının cinsiyete, mezun olunan bölüme, ön bilgisayar bilgisine, bilgisayar kullanım sıklığına ve ailenin bilgisayar kullanımına göre istatistiksel olarak bir farklılık gösterip göstermediğini irdelenmişlerdir. Araştırmanın sonunda erkek öğrencilerde ve bilgisayar mühendisliğinde okuyan öğrencilerde programlama öz yeterlilik inancının kız öğrencilere göre daha yüksek olduğunu, ayrıca bilgisayar kullanımına ilişkin deneyimin ve bilgisayar kullanım sıklığının programlama öz yeterliliğini istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde yordadığı tespitinde bulunmuşlardır.

Benzer şekilde Jegede (2009), programlamaya ilişkin öz yeterlik algısı ile bilgisayar programlama deneyimi, programlama dersi notları ve programlamaya ilişkin alınan ders sayısı arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Farklı bölümlerde okuyan mühendislik öğrencileri ile yaptığı bu araştırmada, bilgisayar programlama öz yeterlik inancının cinsiyet değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir fark oluşturduğu ve erkek öğrencilerin kız öğrencilere göre programlama öz yeterlilik algılarının daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Mazman'ın (2013) 152 üniversite öğrencisine uyguladığı çalışmada ise programlama performansı ile üniversite, cinsiyet ve ön deneyim değişkenleri arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma sonucunda kız ve erkek öğrencilerin programlama performansı arasında anlamlı bir fark bulunmazken, ön deneyime sahip olup olmama durumuna göre anlamlı fark tespit edilmiştir. Buna göre ön deneyimi olan grubun programlama performansı diğer gruba göre anlamlı derecede yüksek çıkmıştır. Yine aynı araştırmada artırılmış regresyon ağacı analizine tabi tutulan “zihinsel döndürme, uzamsal yönelim, sözel bellek, programlamaya ilişkin öz yeterlilik algısı, ön deneyim, üniversite ve cinsiyetten” oluşan değişkenlerin programlama performansının %65'ini yordadığı belirtilmiştir. Ayrıca bu değişkenlerin önem ağırlıkları hesaplandığında öz yeterliliğin üçüncü sırada, cinsiyet değişkeninin ise yedinci sırada olduğu sonucuna varılmıştır.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR VE YORUM

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin dağılımları, betimsel istatistiklere ilişkin dağılımlar ve araştırma hipotezlerinin bulguları sırasıyla sunulmuştur.

3.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Dağılımlar

Araştırmanın bu kısmında çalışmaya katılanlar ile ilgili cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun olduğu bölüm, unvan, yaş, kamu kurumlarında çalışma süresi (kıdem), kamu kurumları bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi gibi demografik bilgilerinin frekans ve yüzde bilgileri verilmiştir.

3.1.1. Cinsiyete İlişkin Dağılım

Ankete katılanların cinsiyete ilişkin dağılımları Çizelge 3.1’de sunulmaktadır. Buna göre katılımcılar 68 kadın ve 77 erkek olmak üzere 145 kişiden oluşmaktadır. Kadın katılımcılar toplam katılımcı sayısının %46.9’unu, erkek katılımcılar ise %53.1’ini oluşturmaktadır. Araştırma evreninde ise bu değerler kadınlar için %47.5, erkekler için %52.5’tur. Ankete katılanların kadın-erkek oranları, araştırma evreni ile uyumlu bulunmaktadır.

Çizelge 3.1. Cinsiyete İlişkin Dağılım

Cinsiyet	N	YÜZDE (%)
Kadın	68	46.9
Erkek	77	53.1
Toplam	145	100,0

3.1.2. Medeni Duruma İlişkin Dağılım

Ankete katılanların medeni durumlarına ilişkin bilgiler Çizelge 3.2’de yer almaktadır. Buna göre katılımcıların 88’i evli, 57’si bekarıdır. Evli katılımcılar toplam katılımcıların %60.7’sini, bekar olanlar ise %39.3’ünü oluşturmaktadır.

Çizelge 3.2. Medeni Duruma İlişkin Dağılım

Medeni Durum	N	YÜZDE (%)
Evli	88	60.7
Bekar	57	39.3
Toplam	145	100,0

3.1.3. Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım

Ankete katılanların eğitim durumlarına ilişkin istatistiksel dağılım Çizelge 3.3’de yer almaktadır. Katılımcıların eğitim düzeyleri açısından dağılıma bakıldığında 3’ü ön lisans, 102’si lisans, 39’u yüksek lisans mezunudur. Bu durumda yüzde dağılımları ise %2.1’i ön lisans mezunu, %70.3’ü lisans mezunu, %26.9’u yüksek lisans mezunudur. Bu dağılımda katılımcıların dörtte birinden fazlasının yüksek lisans mezunu olması dikkat çekicidir.

Çizelge 3.3. Eğitim Durumuna İlişkin Dağılım

Eğitim Durumu	N	YÜZDE (%)
Ön Lisans	3	2.1
Lisans	102	70.3
Yüksek Lisans	39	26.9
Toplam	144	100.0

3.1.4. Mezun Olunan Bölüme İlişkin Dağılım

Çizelge 3.4’de katılımcıların mezun oldukları ön lisans/lisans bölümleri analiz edilebilmesi için mezun olunan bölüm değişkeni sosyal ve teknik bölümler olarak iki ayrı gruba ayrılarak incelenmiştir.

Kamu yönetimi, işletme, maliye, ekonomi, iktisat, çalışma ekonomisi, ev ekonomisi, halkla ilişkiler, iş idaresi, sosyoloji, ingilizce öğretmenliği, rehberlik ve psikolojik danışmanlık bölümlerinden mezun olanlar sosyal bölümler grubuna, mühendislik mezunları (bilgisayar, elektrik-elektronik, endüstri, işletme mühendisliği), matematik, istatistik, fizik bölümlerinden mezun olanlar ise teknik bölümler grubuna dahil edilmiştir. Bu şekilde bir dağıtım olduğunda katılımcıların %32.1'i (N=43) sosyal bölümler mezunu, %67.9'u ise (N=91) teknik bölümler mezunudur. Ankete katılan 11 kişi bu soruyu yanıtlamamıştır.

Çizelge 3.4. Mezun Olunan Bölüme İlişkin Dağılım

Mezun Olunan Bölüm	N	Yüzde (%)
Teknik Bölümler	91	67.9
Sosyal Bölümler	43	32.1
Toplam	134	100.0

Çizelge 3.5'de katılımcıların mezun oldukları bölümlerin cinsiyete ilişkin dağılımları yer almaktadır. Teknik bölümlerden mezun olan katılımcıların 46'sı kadın, 45'i erkektir. Yüzde dağılımı ise teknik bölümlerden mezun olan kadın katılımcılar teknik bölümlerdeki tüm katılımcıların %50.5'ini, erkekler ise %49.5'ini oluşturmaktadır. İdari bölümlerden mezun olan katılımcıların 18'si kadın, 25'i erkektir. Yüzde dağılımları incelendiğinde idari bölümlerden mezun kadın katılımcılar, idari bölümlerden mezun tüm katılımcıların %41.8'ini, erkekler ise %58.2'sini oluşturmaktadır.

Çizelge 3.5. Mezun Olunan Bölümün Cinsiyete Göre Dağılımı

Mezun Olunan Bölüm	N (kadın)	Yüzde (%)	N (erkek)	Yüzde (%)
Teknik Bölümler	46	50.5	45	49.5
Sosyal Bölümler	18	41.8	25	58.2
Toplam	64	47.7	70	52.3

3.1.5. Unvana İlişkin Dağılım

Katılımcıların unvana ilişkin dağılımı Çizelge 3.6'da yer almaktadır. Katılımcıların kurumlarındaki unvanları idari ve teknik kadrolar olarak iki grupta toplanmıştır. Araştırmacı, şube müdürü, uzman, iç denetçi, sosyal güvenlik uzmanı, büro personeli, memur, veri

hazırlama ve kontrol işletmeni, şef kadroları idari kadrolar, bilişim uzmanı, programcı, çözümleyici, teknisyen, mühendis, istatistikçi kadroları ise teknik kadrolar olarak gruplandırılmıştır. Kurumda sosyal güvenlik uzmanlarının çoğunun teknik bölümlerden mezun olduğu görülse de ilgili mevzuatta idari kadrolar içerisinde olmalarından dolayı idari kadrolar grubuna dahil edilmişlerdir. Katılımcıların 52'si idari kadrolarda, 89'u ise teknik kadrolarda yer almaktadır. Yüzde dağılımı ise %36.9'u idari kadrolar, %63.1'i teknik kadrolarda olacak şekildedir.

Çizelge 3.6. Unvana İlişkin Dağılım

Unvan	N	Yüzde (%)
Teknik Unvanlar	89	63.1
İdari Unvanlar	52	36.9
Toplam	141	100.0

Çizelge 3.7'de katılımcıların kurumlarındaki unvanlarının cinsiyete göre dağılımları yer almaktadır. Teknik unvanlarda yer alan katılımcıların 45'i kadın, 44'ü erkektir. Yüzde dağılımı ise teknik unvanlarda yer alan kadın katılımcılar teknik unvanlardaki katılımcıların %50.5'ini, erkekler ise %49.5'ini oluşturmaktadır. İdari unvanlarda yer alan katılımcıların 22'si kadın, 30'u erkektir. Yüzde dağılımları incelendiğinde idari kadrolardaki kadın katılımcılar idari kadroda yer alan tüm katılımcıların %42.3'ünü, erkekler ise %57.7'sini oluşturmaktadır.

Çizelge 3.7. Unvanın Cinsiyete Göre Dağılımı

Unvan	N (kadın)	Yüzde (%)	N (erkek)	Yüzde (%)
Teknik Unvanlar	45	50.5	44	49.5
İdari Unvanlar	22	42.3	30	57.7
Toplam	67	47.5	74	52.5

3.1.6. Yaşa İlişkin Dağılım

Araştırmaya katılanların yaşa ilişkin dağılımları Çizelge 3.8'de sunulmaktadır. Çizelgede çalışmaya katılan 144 kişinin yaşları ile ilgili dağılım yaş aralıklarına göre gruplandırılmıştır. Katılımcıların yaşları 21 ile 60 arasında değişmekte olup yaş ortalaması

36.4 olarak bulunmuştur. Yaş aralığı incelendiğinde ortanca değer 34 yaş ve standart sapma değeri 7.1 olarak bulunmuştur.

Çizelge 3.8. Katılımcıların Yaş Dağılımları

Yaş aralığı	N	Yüzde (%)
20-30 yaş	32	22.2
31-40 yaş	71	49.3
41 yaş ve üstü	41	28.5
Toplam	144	100,0

SPSS programında gerekli analizlerin yapılabilmesi için yaş değişkeni aşağıdaki çizelgede olduğu gibi gruplandırılarak süksek hale getirilmiştir. Ayrıca frekans değerleri ile yüzdeleri hesaplanarak Çizelge 3.8’de belirtilmiştir. Katılımcıların yaş dağılımına bakıldığında sırasıyla 20-30 yaş arasında 32 kişinin (%22.2), 31-40 yaş arasında 71 kişinin (%49.3), 41 yaş ve üstü 41 kişinin (%28.5), olduğu görülmektedir.

3.1.7. Kamu Kurumlarında Çalışma Süresi (Kıdem) Dağılımı

Çizelge 3.9’da katılımcıların kamu kurumlarında geçen toplam süreleri belirtilmiştir. Çalışmaya katılan kişilerin kamu kurumlarında çalışma süreleri 1 ile 43 yıl arasında değişmektedir. Ortalama yıl değeri 11.3 yıl olup standart sapma değeri 8.8 dir.

Katılımcıların çalışma süreleri 10 yıllık bölümlere ayrılarak kategorize edilmiş ve süksek değerlere dönüştürülmüştür. Bu kategorilerden 1-10 yıl arası çalışma süresine sahip 85 kişi (%58.6), 11-20 yıl arası çalışma süresine sahip 33 kişi (%22.8), 21-30 yıl arası çalışma süresine sahip 27 kişi (%18.6) bulunmaktadır. Çizelge 3.9’da ankete katılanların çalışma süreleri ile ilgili bilgiler verilmiştir.

Çizelge 3.9. Katılımcıların Kamu Kurumlarında Çalışma Sürelerinin (Yıl) Dağılımı

Kıdem (yıl)	N	Yüzde (%)
1-10 yıl	85	58.6
11-20 yıl	33	22.8
21-30 yıl	27	18.6
Toplam	145	100.0

3.1.8. Kamu Kurumları Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi Dağılımı

Çizelge 3.10’da katılımcıların kamu kurumlarının bilgi işlem birimlerinde geçirdikleri süreler verilmiştir. Söz konusu süre 1 ile 28 yıl arasında değişmektedir. Süreksiz hale getirilen bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi (BT çalışma süresi) 1-10 yıl, 11-20 yıl ve 21-30 yıl olmak üzere kategorilendirilmiştir.

Dağılıma bakıldığında katılımcıların toplam dağılım için ortalamanın 8.2 yıl ve standart sapmanın 6.2 yıl olduğu görülmektedir. Kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresinin en çok 1-10 yıl arasında olduğu görülmektedir. 1-10 yıl arasında çalışan 106 kişi (%74.1) , 11-20 yıl arası 29 kişi (%20.3), 21-30 yıl arası 8 kişi (%5.6) bulunmaktadır.

Çizelge 3.10. Kamu Kurumları Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Sürelerinin (Yıl) Dağılımı

Süre (yıl)	N	Yüzde (%)
1-10 yıl	106	74.1
11-20 yıl	29	20.3
21-30 yıl	8	5.6
Toplam	143	100.0

3.1.9. Katılımcıların Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışmaktan Memnuniyet Düzeyleri

Anket formunda “Genel olarak bilgi işlem birimlerinde çalışmaktan memnun musunuz?” sorusunu katılımcıların tamamı yanıtlamıştır. Soruda 5’li Likert derecelendirme tekniği kullanılmıştır. Buna göre 1-Hiç memnun değilim, 2-Memnun değilim, 3-Kararsızım, 4-Memnunum, 5-Tamamen Memnunum şeklinde kodlanmıştır. Soruya verilen yanıtların (toplamda) ortalama değeri 3.73 ve standart sapma .89 olarak bulunmuştur. Çizelge 3.11’de katılımcıların tamamının bilgi işlem birimlerinde çalışmaktan memnuniyetlerinin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir. Buna göre katılımcıların 6’sı (%4.1) hiç memnun değilim, 6’sı (%4.1) memnun değilim, 29’u (%20) kararsız, 84’ü (%57.9) memnunum, 20’si (%13.8) ise tamamen memnunum yanıtını vermiştir.

Çizelge 3.11. Katılımcıların Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışmaktan Memnuniyetleriyle İlgili İstatistikî Bilgiler

	N (kadın)	Yüzde (%)	N (erkek)	Yüzde (%)
1- Hiç memnun değilim	2	2.9	4	5.2
2- Memnun değilim	4	5.7	2	2.6
3-Kararsızım	11	16.2	18	23.4
4-Memnunum	44	64.7	40	51.9
5-Tamamen memnunum	7	10.3	13	16.9
Toplam	68	100.0	77	100.0

Çizelge 3.11’de katılımcıların bilgi işlem birimlerinde çalışmaktan memnuniyetlerinin frekans ve yüzde dağılımları verilmektedir. Buna göre kadın katılımcıların 2’si (%2.9) hiç memnun değilim, 4’ü (%5.7) memnun değilim, 11’i (%16.2) kararsız, 44’ü (%64.7) memnunum, 7’si (%10.3) ise tamamen memnunum yanıtını vermiştir. Erkek katılımcıların 4’ü (%5.2) hiç memnun değilim, 2’si (%2.6) memnun değilim, 18’i (%23.4) kararsız, 40’ı (%51.9) memnunum, 13’ü (%16.9) ise tamamen memnunum yanıtını vermiştir.

Çizelge 3.12. Katılımcıların Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışmaktan Memnuniyetleriyle İlgili İstatistikî Bilgiler

Cinsiyet	N	ORTALAMA	SS
Kadın	68	3.74	.84
Erkek	77	3.73	.95
Toplam	145	3.73	.89

Çizelge 3.12’de ise kadın ve erkek katılımcıların bilgi işlem birimlerinde çalışmaktan memnuniyetleriyle ilgili frekans (N), ortalama ve standart sapmaları verilmektedir. Buna göre kadınların ortalama memnuniyetleri 3.74, erkeklerin ise 3.73 olarak bulunmuştur. Toplam memnuniyet ortalaması ise 3.73’tür. Bu değerlere bakıldığında hem kadın hem de erkek katılımcıların bilgi işlem birimlerinde çalışmaktan duydukları memnuniyetin yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

Dağılıma bakıldığında kadın katılımcıların memnuniyet düzeyleri ile erkek katılımcıların memnuniyet düzeyi arasında çok küçük bir fark bulunduğu iki grubun da memnuniyetlerinin hemen hemen eşit olduğu görülebilir.

3.2. Araştırma Değişkenlerine İlişkin Betimsel İstatistikler

Araştırmada anket formunda demografik bilgiler kısmından sonra sırasıyla Kariyer Motivasyonu Ölçeği, Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ve Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği yer almaktadır. Ölçeklerin tamamında 5'li Likert derecelendirme yapılmıştır. Dereceler 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Ortadayım (Biraz katılıyorum, Biraz Katılmıyorum), 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklindedir.

Araştırmada kullanılan üç ölçeğin de frekans değerleri (N), ortalama puan, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri aşağıda yer alan çizelgelerde belirtilmektedir. Bu değerler anket katılımcılarının tamamına ve ankete katılan kadın katılımcılara yönelik olacak şekilde iki ayrı şekilde hesaplanmıştır.

Basıklık ve çarpıklık değerleri bir dağılımda verilerin normal dağılıp dağılmadığını test etmeye yarar. Dağılımın normal dağılım olması için bu değerlerin (-1, +1) aralığında değer alması gerekir (Büyüköztürk, Çokluk ve Köklü, 2015:63).

Bu bilgiler değerlendirildiğinde kariyer motivasyonu ölçeğiyle ilgili bilgiler Çizelge 3.13'de verilmektedir. Çizelgede kariyer motivasyonu ölçeğinde tüm katılımcılar için ve sadece kadın katılımcılar için ölçeğin çarpıklık ve basıklık değerleri (-1, +1) aralığındadır. Bu durumda çizelge değerlerine göre dağılımın normal dağılım olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.13. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Değerleri

	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Tüm Katılımcılar	143	3.28	.46	-.054	.050
Sadece kadınlar	66	3.39	.45	.022	-.492

Ankete katılanların tamamı ve sadece kadın katılımcılar açısından değerlendirilen kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarıyla ilgili bilgiler Çizelge 3.14’de verilmektedir. Çizelgede kariyer motivasyonu ölçeği alt boyutlarının N (frekans), ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Alt boyutlar işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği ve yeterlilik algısı olarak adlandırılmıştır. Ölçeğin alt boyutları incelendiğinde yeterlilik alt boyutu dışında, çarpıklık ve basıklık değerleri (-1, +1) aralığındadır. Bu durumda motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği alt boyutlarının normal dağılıma sahip olduğu, yeterlilik alt boyutunun ise normal dağılmadığı görülmektedir.

Çizelge 3.14. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler (Sadece Kadımlar)

Alt boyutlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
İşe Dönük Motivasyon	67	3.46	.44	.044	-.153
Kariyer Dışı İlgi	68	2.37	.72	.358	-.061
Kariyer Desteği	68	3.20	.82	.070	-.002
Yeterlilik	67	2.61	.58	1.24	3.09

Çizelge 3.15. Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin İstatistikî Bilgiler (Tüm Katılımcılar)

Alt boyutlar	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
İşe Dönük Motivasyon	144	3.43	.64	-.157	.218
Kariyer Dışı İlgi	145	3.20	.79	-.286	.197
Kariyer Desteği	145	3.12	.78	.123	.292
Yeterlilik	144	3.28	.44	.060	1.256

Çizelge 3.15’de tüm katılımcılar için kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarının n (frekans), ortalama, standart sapma, çarpıklık ve basıklık değerleri yer almaktadır. Ölçeğin alt boyutları tüm katılımcılar açısından incelendiğinde yeterlilik alt boyutu dışında, çarpıklık ve basıklık değerleri (-1, +1) aralığındadır. Bu durumda işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği alt boyutlarının normal dağılıma sahip olduğu, yeterlilik alt boyutunun ise normal dağılmadığı görülmektedir.

Çizelge 3.16. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği Değerleri

	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Tüm Katılımcılar	145	3.37	.62	-.069	.744
Sadece kadınlar	68	3.65	.55	.254	-.199

Çizelge 3.16’da kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeğinde tüm ölçeğin ve sadece kadın katılımcıların çarpıklık ve basıklık değerleri (-1, +1) aralığındadır. Bu durumda dağılımın normal bir dağılıma sahip olduğu söylenir.

Kadın Yöneticilere ilişkin tutum ölçeğinde ölçek maddeleri genel olarak katılımcılar tarafından yanıtlanmıştır. Bu maddeler incelendiğinde ortalama madde puanı tüm katılımcılar için 3.37, sadece kadınlar için ortalama puan değeri 3.65’dir. Standart sapma değeri ise tüm katılımcılar için .62 iken sadece kadınlar için .55’dir.

Çizelge 3.17. Mesleki Öz yeterlilik Ölçeği Değerleri

	N	Ortalama Puan	Standart Sapma	Çarpıklık Değeri	Basıklık Değeri
Tüm Katılımcılar	145	3.64	.60	-.144	1.639
Sadece kadınlar	68	3.70	.59	.533	-.012

Mesleki öz yeterlilik ölçeğiyle ilgili bilgiler Çizelge 3.17’de verilmektedir. Çizelgede mesleki öz yeterlilik ölçeği tüm katılımcılar ve sadece kadın katılımcılar olmak üzere

değerlendirilmiştir. Sadece kadınlar için çarpıklık ve basıklık değerlerinin (-1, 1) aralığında olduğu ve normal dağılıma sahip olduğu görülmektedir. Tüm katılımcılar içinse basıklık değeri aralıkta yer almamaktadır. Bu durumda tüm katılımcılar için dağılımın normal olduğu düşünülemez.

Mesleki öz yeterlilik ölçeğinde ölçek maddeleri genel olarak katılımcılar tarafından yanıtlanmıştır. Bu maddeler incelendiğinde ortalama madde puanı tüm katılımcılar için 3.64, sadece kadınlar için ortalama puan değeri 3.70'dir. Standart sapma değeri ise tüm katılımcılar için .60 iken sadece kadınlar için .59'dur.

3.3. Araştırma Problemlerine Ait Bulgular

Çalışmanın ilk bölümünde belirtildiği gibi araştırmanın dört alt problemi bulunmaktadır. Bu alt problemlere ait bulgular aşağıda sırasıyla sunulmaktadır.

3.3.1. Kadın Çalışanların Kariyer Motivasyonu Düzeyleri ve Alt Boyutlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın birinci alt probleminde “Kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyleri alt boyutlar bağlamında nedir ve demografik özelliklere göre (medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi) farklılaşmakta mıdır?” sorusuna yanıt aranmaktadır. Aşağıda yer alan çizelgede kadın çalışanların kariyer motivasyonu ölçeği ile ölçeğin alt boyutlarının ortalama değerleri, standart sapmaları ve ortalama değerlerin düzeyleri belirtilmektedir.

Çizelge 3.18. Kadın Çalışanların Kariyer Motivasyonu ve Alt Boyutları Düzeyleri

Alt Boyutlar	SS	ORTALAMA	DÜZEY
İşe Dönük Motivasyon	.60	3.59	Yüksek
Kariyer Dışı İlgi	.82	2.69	Orta
Kariyer Desteği	.82	3.20	Orta
Yeterlilik	.58	2.61	Orta
Tüm ölçek	.39	3.14	Orta

Çizelge 3.18’de ankete katılan kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyleri alt boyutlar bağlamında yer almaktadır. Çizelgeye göre işe dönük motivasyon alt boyutu açısından kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir. Ancak diğer alt boyutlar ve ölçeğin tamamı değerlendirildiğinde katılımcıların tamamının orta düzeyde bir kariyer motivasyonuna sahiptir.

Araştırmanın birinci alt problemi “Kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeyleri demografik özelliklere göre (medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi) farklılaşmakta mıdır?” şeklinde devam etmektedir.

Çizelge 3.19’de kadın çalışanların medeni durumlarına göre kariyer motivasyonu düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir.

Çizelge 3.19. Kariyer Motivasyonu Ölçeği İle Medeni Durum T- Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Ort.	SS	df	t	p
Evli	37	2.98	0.34	62.8	-.729	.47
Bekar	29	3.04	0.30			

Çizelge 3.19’da medeni durumu evli olan kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyi ortalaması ($X=2.98$), bekar kadın çalışanların kariyer motivasyonu puan ortalamasından daha düşük bulunmuştur ($X=3.04$). T-testi sonuçlarına göre medeni durum değişkeni ile kariyer motivasyonu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($t=-.729, p>.05$).

Çizelge 3.20’de kadınların eğitim durumlarına göre kariyer motivasyonu düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Eğitim durumu önlisans mezunlarının sayısının 3 kişi olmasından dolayı sadece lisans ve lisansüstü olarak değerlendirilmiştir. Elde edilen bulgulara göre lisansüstü mezunlarının kariyer motivasyonu puanlarının ortalaması ($X=3.01$) ile lisans mezunlarının kariyer motivasyonu puanlarının ortalaması ($X=3.01$) eşittir. T-testi sonuçlarına göre kadın çalışanların eğitim durumu ile kariyer motivasyonu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır ($t=.029, p>.05$).

Çizelge 3.20. Kariyer Motivasyonu Ölçeği İle Eğitim Durumu T- Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	n	Ort	SS	df	t	p
Lisans	42	3.01	0.30	38.4	.029	.97
Lisans Üstü	23	3.01	0.37			

Çizelge 3.21’de kadın katılımcıların mezun oldukları bölüm değişkenine göre kariyer motivasyon düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Teknik bölümlerden mezun olan kadınların kariyer motivasyonu düzeyi ortalamasının ($X=3.06$), sosyal bölümlerden mezun olan kadınların ortalamasından daha yüksek olduğu ($X=2.94$) görülmektedir. T-testi sonuçları mezun olunan bölüm değişkeni ile kariyer motivasyon düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunmadığını göstermektedir ($t= -1.567$, $p>.05$).

Çizelge 3.21. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Bölüm Değişkeni T- Testi Sonuçları

Bölüm	n	Ort.	SS	df	t	p
Sosyal	18	2.94	0.23	46.9	-1.567	.124
Teknik	46	3.06	0.35			

Çizelge 3.22’de kadın katılımcıların unvana göre kariyer motivasyonu düzeylerinin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. T-testi sonuçlarına göre p değeri marjinal değer olarak alınırsa unvan değişkeni ile kariyer motivasyonu düzeyi arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin bulunduğu söylenebilir ($t= -1.702$, $p=.05$). Bu durumda teknik unvana sahip kadın çalışanların kariyer motivasyonlarının ($X=3.06$), idari unvana sahip kadınların kariyer motivasyonlarından daha yüksek ($X=2.89$) olduğu söylenebilir.

Çizelge 3.22. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Unvan Değişkeni T- Testi Sonuçları

Unvan	n	Ort.	SS	df	t	p
İdari	22	2.89	0.23	63	-1.978	.05
Teknik	43	3.06	0.35			

Çizelge 3.23’de kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Test yapılmadan önce yaş düzeyi 10’ar yıllık gruplara ayrılmıştır. Katılımcıların kariyer motivasyon düzeylerinin yaş değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla 20-30 yaş arasında olan 16 kişinin yaş ortalaması $X=3.05$, 31-40 yaş arasında olan 33 kişinin yaş ortalaması $X=3.01$, 41 yaş ve üstü 17 kişinin ortalaması $X=2.98$ şeklindedir. Genel olarak yaş arttıkça kariyer motivasyonu düzeyinin azaldığı görülmektedir.

Varyans analizi sonucunda yaş düzeyi ile kariyer motivasyonu arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($F=.423$, $p>.05$).

Çizelge 3.23. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Yaş grupları	n	Ort.	SS	df	F	p
20- 30 yaş	16	3.05	0.40	65	.423	.73
31- 40 yaş	33	3.01	0.32			
41 ve üstü	17	2.98	0.26			
Toplam	66	3.01	0.32			

Çizelge 3.24’de kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin kamu kurumlarında çalışma süresi ve kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Analiz öncesinde çalışma süresi 10 ar yıllık kategorilere ayrılmıştır.

Çizelge 3.24. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Kamuda Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	n	Ort.	SS	df	F	p
1-10 yıl	39	3.02	0.38	65	.168	.918
11-20 yıl	17	3.02	0.20			
21 ve üstü	10	2.95	0.25			
Toplam	66	3.01	0.32			

Kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde süresi 1-10 yıl arasında olan 39 kişinin ortalaması $X=3.02$, 11-20 yıl arasında olan 17 kişinin ortalaması $X=3.02$, 21 ve üstü yıl olan 9 kişinin ortalaması $X=2.95$ olarak bulunmuştur. Varyans analizi sonucunda kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($F=.168$, $p>.05$).

Çizelge 3.25’de kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin kamu kurumlarında bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşp farklılaşmadığını görmek amacıyla T- testi yapılmıştır. Bu sonuçlara göre katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin kamu kurumları bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenine göre ortalamaları incelendiğinde süresi 1-10 yıl arasında olan 49 kişinin ortalama değeri $X=3.45$, 11 ve üstü yıl olan 27 kişinin ortalaması $X=3.30$ olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.25. Kariyer Motivasyonu Ölçeği ile Kamu Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi T-Testi Sonuçları

BT Çalışma süresi	n	Ort.	SS	df	t	p
1-10 yıl	39	3.45	0.35	64	.012	.19
11 yıl ve üstü	27	3.30	0.21			

Çizelge 3.25’de görüldüğü üzere kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeylerinin kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($F=.012$, $p>.05$).

Araştırma sorusunda kamu bilişim birimlerinde çalışan kadın personelin kariyer motivasyonu düzeylerinin medeni durum, eğitim durumu, bölüm, unvan, yaş, çalışma süresi, bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kadın çalışanların kariyer motivasyonlarının unvan değişkeni için istatistiki olarak anlamlı bulunduğu, diğer değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Sonuçlara

göre teknik unvana sahip olan kadın çalışanların idari unvanlarda çalışan kadınlara göre kariyer motivasyonu düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmüştür.

3.3.2. Çalışanların Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumlarına İlişkin Bulgular

Araştırmanın ikinci alt problemi olarak “Katılımcıların kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının alt boyutlar bağlamında düzeyleri nedir ve bu tutumlar demografik özelliklere göre (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalıştıkları süre) farklılaşmakta mıdır?” sorusuna ayrı ayrı her bir demografik değişken özelinde cevap aranmaktadır.

Kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeğinin “profesyonel çalışma davranışları”, “insanlar arası ilişkiler”, ve “çalışma ahlakı” olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. Bu alt boyutlara göre tüm katılımcıların verdikleri yanıtlar neticesinde profesyonel çalışma davranışları düşük ($X = 2.53$), insanlar arası ilişkiler orta ($X = 3.18$), çalışma ahlakı yüksek ($X = 3.47$) düzeyde olumlu bulunmuştur. Ölçeğin tamamı değerlendirildiğinde ise katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının orta düzeyde olumlu (ort. 2.89) olduğu tespit edilmiştir (Çizelge 3.26).

Çizelge 3.26. Katılımcıların Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumları ve Alt Boyutları Düzeyleri

Alt Boyutlar	SS	ORTALAMA	DÜZEY
Profesyonel Çalışma Davranışları	.60	2.53	Düşük
İnsanlar Arası İlişkiler	.82	3.18	Orta
Çalışma Ahlakı	.82	3.47	Yüksek
Tüm ölçek	.39	2.89	Orta

Cinsiyet değişkenine göre kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir (Çizelge 3.27). Kadın çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması ($X = 3.65$) erkek çalışanların tutum puanlarının ortalamasından daha yüksek bulunmuştur ($X = 3.13$). Çizelgede T-testi sonuçları cinsiyetin ($t = 5.43, p < .01$) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilediğini göstermiştir. Başka bir deyişle kadın çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumları erkek çalışanlara göre daha olumludur.

Çizelge 3.27. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Cinsiyet Değişkeni T-Testi Sonuçları

Cinsiyet	n	Ort.	SS	df	t	p
Kadın	68	3.65	0.55	143	5.43	.000
Erkek	77	3.13	0.58			

**p<0.01 düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Çizelge 3.28’de medeni durum değişkenine göre kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Medeni durumu evli olanların kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması (X=3.43) bekar çalışanların tutum puanlarının ortalamasından daha yüksek bulunmuştur (X=3.28). T-testi sonuçları medeni durumun (t= 1.39, p>.05) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir.

Çizelge 3.28. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Medeni Durum T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Ort.	SS	df	t	p
Evli	88	3.43	0.59	110	1.39	.166
Bekar	57	3.28	0.66			

Çizelge 3.29’da eğitim durumu değişkenine göre kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Eğitim durumu değişkeninde önlisans mezunu öğrencilerin sayısı 3 kişi olduğundan sadece lisans ve lisansüstü olarak değerlendirilmiştir.

Çizelge 3.29. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Eğitim Durumu T-Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	df	t	p
Lisans	102	3.38	0.60	61.8	-.168	.867
Lisansüstü	39	3.40	0.69			

Lisansüstü bölümlerden mezun olan personelin kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması ($X=3.40$) lisans mezunu olanların tutum puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.38$) olsa da sayı değerleri oldukça yakındır. T-testi sonuçları eğitim durumunun ($t= -.168$, $p>.05$) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir.

Çizelge 3.30'da katılımcıların mezun oldukları bölüm değişkenine göre kadın yöneticilere yönelik tutumların farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Teknik bölümlerden mezun olanların kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması ($X=3.43$), sosyal bölümlerden mezun olanların tutum puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.29$) bulunmuştur. T-testi sonuçları mezun olunan bölüm değişkeninin ($t= -1.266$, $p>.05$) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir.

Çizelge 3.30. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Bölüm Değişkeni T-Testi Sonuçları

Bölüm	n	Ort.	SS	df	t	p
Sosyal	43	3.29	0.63	77.1	-1.266	.209
Teknik	91	3.43	0.58			

Çizelge 3.31'de katılımcıların unvana göre kadın yöneticilere yönelik tutumlarının farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Teknik unvanlarda olanların kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının ortalaması ($X=3.40$), idari unvanlarda olanların tutum puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.30$) bulunmuştur. T-testi sonuçları unvan değişkeninin ($t= -.878$, $p>.05$) kadın yöneticilere yönelik tutumları etkilemediğini göstermiştir.

Çizelge 3.31. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Unvan Değişkeni T-Testi Sonuçları

Unvan	n	Ort.	SS	df	t	p
İdari	52	3.30	0.56	143	-.878	.382
Teknik	89	3.40	0.66	120		

Çizelge 3.32’de katılımcıların kamu bilişim birimlerinde çalışan kadın yöneticilere yönelik tutumlarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Test yapılmadan önce yaş düzeyi 10’ar yıllık gruplara ayrılmıştır.

Kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının eğitim düzeylerine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla ortalama değerleri 20-30 yaş arasında olanlar ($X=3.44$), 31-40 yaş arasında olanlar ($X=3.35$), 41 ve üstü yaş olanlar ($X=3.23$) şeklindedir.

Çizelge 3.32. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Yaş grupları	n	Ort.	SS	df	F	p
20- 30 yaş	32	3.44	0.69	143	3.051	.031
31- 40 yaş	71	3.35	0.63			
41 ve üstü	41	3.23	0.50			
Toplam	144	3.37	0.60			

* $p<0.05$ düzeyinde anlamlı bir farklılık vardır.

Varyans analizi sonucunda yaş düzeyi ile ($F=3.051$, $p<0.05$) kadın yöneticilere yönelik tutumlar arasında anlamlı farklılık olduğu bulunmuştur. Farklılığın kaynağını test etmek için Post Hoc testlerinden Tukey testi kullanılmıştır. Farklılığın yönü 31-40 ile 41 yaş ve üstü gruplar arasındadır. Buna göre kadın yöneticilere olan tutumlar açısından 31-40 arasındaki grup 41 yaş ve üstü olan gruba göre daha olumlu bir tutum içerisindedir.

Çizelge 3.33’de katılımcıların kamu bilişim birimlerinde çalışan kadın yöneticilere yönelik tutumlarının kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

Yapılan analiz sonucunda katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($p>.05$, $F=0.80$).

Çizelge 3.33. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Kamuda Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	n	Ort.	SS	df	F	p
1-10 yıl	85	3.41	0.64	144	.807	.492
11-20 yıl	33	3.32	0.59			
21 ve üstü	27	3.27	0.60			
Toplam	145	3.37	0.62			

Kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının kamuda çalışma süresine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla en yüksekte en düşüğe ortalama değerleri 1-10 yıl arasında olanlar ($X=3.41$), 11-20 yıl arasında olanlar ($X=3.32$), 21 ve üstü yıl olanlar ($X=3.27$) şeklindedir.

Çizelge 3.34’de katılımcıların kamu bilişim birimlerinde çalışan kadın yöneticilere yönelik tutumlarının kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır.

Buna göre katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresine göre de istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($F=1.286$, $p>.05$).

Çizelge 3.34. Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum Ölçeği ile Kamu Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

BT Çalışma süresi	n	Ort.	SS	df	F	p
1-10 yıl	106	3.36	0.61	142	1.286	.280
11-20 yıl	29	3.47	0.67			
21 ve üstü	8	3.07	0.65			
Toplam	143	3.37	0.62			

Çizelge 3.34’e göre kadın yöneticilere yönelik tutum puanlarının kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresine göre ortalamaları incelendiğinde ortalama değerleri 1-10 yıl

arasında olanlar ($X=3.36$), 11-20 yıl arasında olanlar ($X=3.47$), 21-30 yıl arasında olanlar ($X=3.07$) şeklindedir. Bu gruplar arasında en yüksek ortalama değer 21 ve üstü yıl çalışmaya sahip olanlardır.

Araştırma sorusunda kamu bilişim birimlerinde çalışan personelin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, bölüm, unvan, yaş, çalışma süresi, bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kadın yöneticilere yönelik tutumların cinsiyet ve yaş değişkenleri için istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu, diğer değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Cinsiyet değişkenine göre kadın çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının erkek çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Yaş değişkenine göre ise 31-40 yaş arası ile 41 yaş ve üstü olan gruplar arasında anlamlı bir fark vardır. Analiz sonuçlarına göre 41 yaş ve üstü grup kadın yöneticilere 31-40 yaş arası gruba göre daha olumlu bir tutum içerisindedir.

3.3.3. Kadın Çalışanların Mesleki Öz Yeterliliklerine İlişkin Bulgular

Araştırmanın üçüncü alt probleminde “Kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik algısı düzeyleri nedir ve bu algılar demografik özelliklere göre (medeni durum, eğitim durumu, mezun oldukları bölüm, unvan, yaş, kamuda çalışma süresi, kamu bilgi işlem birimlerinde çalıştıkları süre) farklılaşmakta mıdır?” sorusuna ayrı ayrı her bir değişken özelinde cevap aranmaktadır.

Mesleki Özyeterlilik Ölçeği tek boyutlu bir ölçektir. Çizelge 3.35’de kadın katılımcıların mesleki özyeterlilik algısı düzeylerinin yüksek olduğu görülmektedir.

Çizelge 3.35. Kadın Çalışanların Mesleki Öz Yeterlilik Algısı Düzeyleri

	SS	ORTALAMA	DÜZEY
Tüm ölçek	.59	3.70	Yüksek

Çizelge 3.36’da medeni durum değişkenine göre mesleki öz yeterliliklerin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Bekar kadın çalışanların mesleki öz yeterlilik puanlarının ortalaması ($X=3.71$), evli kadın çalışanların

ortalamasından daha yüksek bulunmuştur ($X=3.69$). T-testi sonuçları medeni durum ile mesleki öz yeterlilik inancı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir ($t= -.147$, $p>.05$).

Çizelge 3.36. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Medeni Durum Değişkeni T-Testi Sonuçları

Medeni Durum	n	Ort.	SS	df	t	p
Evli	39	3.69	0.58	66	-.147	.883
Bekar	29	3.71	0.63			

Çizelge 3.37’de katılımcıların eğitim durumlarına göre mesleki öz yeterliliklerin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Lisansüstü bölümlerden mezun olan kadın çalışanların mesleki öz yeterlilik puanlarının ortalaması ($X=3.81$) lisans mezunu kadın çalışanların ortalamasından daha yüksek bulunmuştur ($X=3.65$). T-testi sonuçları eğitim durumu ile mesleki öz yeterlilik inancı arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmadığını göstermiştir ($t= -1.049$, $p>.05$).

Çizelge 3.37. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Eğitim Durumu Değişkeni T-Testi Sonuçları

Eğitim Durumu	n	Ort.	SS	df	t	p
Lisans	43	3.65	0.62	65	-1.049	.298
Lisansüstü	24	3.81	0.56			

Çizelge 3.38’de kadın katılımcıların mezun oldukları bölüm değişkenine göre mesleki öz yeterliliklerin farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. T-testi sonucunda kadın çalışanların mezun oldukları bölüm değişkeni ile mesleki öz yeterlilik algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı görülmüştür ($t= .423$, $p>.05$). Çizelgeye göre teknik bölümlerden mezun olan kadınların mesleki öz yeterlilik puanlarının ortalaması ($X=3.77$), sosyal bölümlerden mezun olanların ortalamasından daha yüksek ($X=3.70$) bulunmuştur.

Çizelge 3.38. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Bölüm Değişkeni T- Testi Sonuçları

Bölüm	n	Ort.	SS	df	t	p
Sosyal	18	3.70	0.62	62	.423	.674
Teknik	46	3.77	0.55			

Çizelge 3.39’da kadın katılımcıların unvana göre mesleki öz yeterlilik algılarının farklılık gösterip göstermediği bağımsız örneklem T-testi ile kontrol edilmiştir. Analiz sonucunda teknik unvanlarda çalışan kadınların mesleki öz yeterlilik algıları puanlarının ortalaması ($X=3.78$), idari unvanlarda çalışan kadınlara göre mesleki öz yeterlilik puanlarının ortalamasından daha yüksek ($X=3.53$) olduğu tespit edilmiştir. T-testi sonuçları unvan değişkeni ile mesleki öz yeterlilik değişkeni arasında anlamlı bir farklılaşmanın olmadığını göstermiştir ($t= -1.685$, $p>.05$).

Çizelge 3.39. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Unvan Değişkeni T-Testi Sonuçları

Unvan	n	Ort.	SS	df	t	p
İdari	22	3.53	0.58	65	-1.685	.105
Teknik	45	3.78	0.62			

Çizelge 3.40’da kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik algılarının yaş değişkenine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre kadın katılımcıların mesleki öz yeterliliklerinin yaş değişkenine göre istatistik olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($p>.05$, $F=.183$).

Çizelge 3.40. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Yaş Değişkeni ANOVA Testi Sonuçları

Yaş grupları	n	Ort.	SS	df	F	p
20- 30 yaş	16	3.63	0.77	67	.183	.90
31- 40 yaş	35	3.70	0.57			
41 ve üstü	17	3.75	0.49			
Toplam	68	3.70	0.61			

Analize başlarken öncelikle yaş düzeyleri 10'ar yıllık gruplara ayrılmıştır. Kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik puanlarının yaş düzeylerine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla 20-30 yaş arasında olanların ortalaması ($X=3.63$), 31-40 yaş arasında olanların ortalaması ($X=3.70$), 41-50 yaş arasında olanların ortalaması ($X=3.75$) olarak tespit edilmiştir. Analiz sonuçlarına bakıldığında yaş arttıkça mesleki öz yeterlilik inancının yükseldiği görülmektedir.

Çizelge 3.41. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Kamuda Çalışma Süresi ANOVA Testi Sonuçları

Çalışma Süresi	n	Ort.	SS	df	F	p
1-10 yıl	39	3.60	0.65	67	.972	.411
11-20 yıl	19	3.86	0.55			
21 ve üstü	10	3.77	0.39			
Toplam	68	3.70	0.60			

Çizelge 3.41'de kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik algılarının kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla tek yönlü Anova testi yapılmıştır. Analiz sonuçlarında kadınların mesleki öz yeterliliklerinin kamu kurumlarında çalışma süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olmadığı görülmüştür ($F=.972$, $p>.05$).

Kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik puanlarının kamu kurumlarında çalışma süresi düzeylerine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla 1-10 yıl arasında olanların ortalaması ($X=3.60$), 11-20 yıl arasında olanların ortalaması ($X=3.86$), 21 ve üstü yıl arasında olanların ortalaması ($X=3.77$) olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.42'de kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik algılarının kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenlerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını görmek amacıyla T-testi yapılmıştır. Kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik puanlarının kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi düzeylerine göre ortalamaları incelendiğinde sırasıyla 1-10 yıl arasında olanların ortalaması ($X=3.59$), 11-20 yıl arasında olanların ortalaması ($X=4.01$) olarak tespit edilmiştir.

Çizelge 3.42. Mesleki Öz Yeterlilik Ölçeği ile Kamu Bilgi İşlem Birimlerinde Çalışma Süresi T- Testi Sonuçları

BT Çalışma süresi	n	Ort.	SS	df	t	p
1-10 yıl	49	3.59	0.59	67	3.327	.042
11 ve üstü	19	4.01	0.55			
Toplam	68	3.70	0.60			

Çizelge 3.42’de sunulan analiz sonuçlarında kadınların mesleki öz yeterliliklerinin kamu kurumlarının bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenine göre istatistiki olarak anlamlı bir farklılaşmanın olduğu görülmüştür ($F=3.327$, $p<.05$). Bu sonuçlara göre 11 ve üstü yıl çalışanların 1-10 yıl arasında çalışanlara göre mesleki öz yeterlilikleri daha yüksektir.

Araştırma sorusunda kamu bilişim birimlerinde çalışan kadın personelin mesleki öz yeterliliklerinin medeni durum, eğitim durumu, bölüm, unvan, yaş, çalışma süresi, bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenlerine göre istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin olup olmadığı kontrol edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda kadın çalışanların mesleki öz yeterliliklerinin sadece bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkeni için istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunduğu, diğer değişkenlere göre istatistiki olarak anlamlı fark bulunmadığı tespit edilmiştir. Sonuçlara göre fark 11-20 yıl ile 1-10 yıl arasında çalışma süresine sahip personeldedir. Buna göre 11-20 yıl arasında çalışanların 1-10 yıl arasında çalışanlara göre mesleki öz yeterlilikleri daha yüksek olduğu görülmüştür.

3.3.4. Kadın Çalışanların Kariyer Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Öz Yeterlilik ve Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları Arasındaki İlişkiler

Araştırmanın dördüncü alt problemi “Kadın katılımcıların kariyer motivasyonu düzeyleri ve alt boyutları (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik), kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve mesleki öz yeterlilik değişkenleri arasında anlamlı ilişkiler var mıdır?” sorusu olarak belirlenmiştir.

Çizelge 3.43’de kadın katılımcıların kariyer motivasyonu ölçeği toplam puanı ile ölçeğin alt boyutları (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik) ,

mesleki öz yeterlik algıları ve kadın yöneticilere ilişkin tutumları arasındaki ilişkilerini incelemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon analizi iki ya da daha fazla değişken arasında ilişki olup olmadığını, ilişki varsa bu ilişkinin yönünü ve kuvvetini ölçen bir analizdir. Bu değer (-1, +1) aralığında olup negatif değer almış olması ilişkinin yönünün ters olduğunu gösterir (Köse, 2007). Korelasyon analizinde ters yönlü ilişki bir değer artarken diğerinin azaldığını, doğrusal bir ilişki varsa bir değer artarken diğer değer de arttığını gösterir (Durna, 2014:164).

Çizelge 3.43'den görüleceği üzere analiz sonucunda, işe dönük motivasyon alt boyutu ile kariyer dışı ilgi ve kariyer desteği alt boyutlarının birbiriyle anlamlı bir ilişki içerisinde olduğu belirlenmiştir. İşe dönük motivasyon alt boyutu ile kariyer dışı ilgi alt boyutu arasında ters yönlü bir ilişki bulunmaktadır ($r=-.403$, $p<.01$). İşe dönük motivasyon ile kariyer desteği alt boyutları arasında ise olumlu bir ilişki bulunmaktadır ($r=.419$, $p<.01$). Kısaca kariyer desteği artarken işe dönük motivasyon artmakta, kariyer dışı ilgi arttığında işe dönük motivasyon azalmaktadır.

Yeterlilik alt boyutu ile kariyer dışı ilgi alt boyutu arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır ($r=.322$, $p<.01$). Bunların haricinde işe dönük motivasyon ile yeterlilik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($r=-.123$, $p>.05$). Kariyer dışı ilgi ile kariyer desteği alt boyutları arasında da anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($r=-.194$, $p>.05$). Kadın katılımcıların mesleki özyeterliliğe ilişkin algıları ile işe dönük motivasyon ($r=.417$, $p<.01$) ve kariyer desteği ($r=.405$, $p<.01$) alt boyutlarında anlamlı ve olumlu ilişki tespit edilmiştir. Son olarak, kadın katılımcılardan elde edilen bulgulara göre mesleki öz yeterlilik algıları ile kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ($r=.409$, $p<.01$) ve genel kariyer motivasyonu ($r=.463$, $p<.01$) arasında anlamlı ve olumlu ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre kadın katılımcıların mesleki özyeterlilik algıları daha olumlu düzeyde arttığında kariyer motivasyonu düzeylerinin de olumlu yönde arttığı sonucuna ulaşılabilir. Benzer şekilde kadın yöneticilere yönelik tutumlar daha olumlu düzeye geldiğinde kadınların kariyer motivasyonlarının da daha olumlu bir düzeye geleceği söylenebilir. Özetle, kariyer motivasyonu değişkeni ile diğer ana değişkenler (mesleki öz yeterlilik ve kadın yöneticilere ilişkin tutum) arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmaktadır.

Çizelge 3.43. Kariyerde İlerleme Motivasyonu Ölçeği Alt Boyutları ile Mesleki Öz Yeterlilik ve Kadın Yöneticilere İlişkin Tutumlar Arasındaki Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7
1	İşe Dönük Motivasyon Alt Boyutu	1	-.403**	.419**	.123	.417**	.290*	.575**
2	Kariyer Dışı İlgi Alt Boyutu		1	-.194	.322**	-.040	.056	.327**
3	Kariyer Desteği Alt Boyutu			1	.133	.405**	.237	.676**
4	Yeterlilik Alt Boyutu				1	.087	-.087	.585**
5	Mesleki Öz yeterlilik					1	.409**	.463**
6	Kadın Yöneticilere İlişkin Tutum						1	.305*
7	Kariyer motivasyonu düzeyi							1

** p<.01 düzeyinde anlamlıdır.

* p<.05 düzeyinde anlamlıdır.



SONUÇ VE ÖNERİLER

Kariyer bireyin toplumsal statüsünü, kimliğini, kişinin kendine dair algısını ve yaşam tarzını oluşturmasından dolayı büyük bir öneme sahiptir. İnsanların yaşamlarını idame etmek için para kazanmaları gibi ekonomik gereksinimlerinin haricinde sosyal ve psikolojik ihtiyaçları da mevcuttur. Toplumsal statü, saygınlık arayışı, sosyal çevre gibi birçok faktör insanların hayatını en az ekonomik faktörler kadar etkilemektedir. Bu sebeple bireyler bu ihtiyaçlarını karşılayabildiği sürece kariyerinden tatmin olacaktır (Sharf, 2002; Brown, 2003 *akt. Pilavcı, 2007:83*).

Bu çalışmanın amacı kamu kurumlarında bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerini ortaya koymak ve bu düzeyi etkileyen kariyer hedeflerini belirleyen etmenleri araştırmaktır. Araştırmada özellikle kadın çalışanların incelenmesinin nedeni toplumsal kalıp yargılar sonucunda kadınların önyargılı grup olarak görülmeleri, literatürde bilişim alanında çalışan kadınların öz yeterlilik algılarının erkeklere göre daha düşük olduğu yönündeki çalışmalar ve bilişim alanında çalışan kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha az sayıda olduğunun gözlemlenmesidir (SGK örneğinde HSGM birimlerinde çalışan toplam kadın daire başkanı sayısı 2, erkek daire başkanı sayısı 10, kadın şube müdürü sayısı 5, erkek şube müdürü sayısı 20 dir).

Araştırmada anket uygulamak için kamu bilişim birimlerinde kariyerine başlamış kişiler seçilmiştir. Bunun nedeni kariyer olarak bilişime dair eğitim almış ve bilişimle ilgili işlerde görev yapan kişilerin göreve başladıktan sonra kariyerleri ile ilgili düşüncelerini irdelemektir. Bu sebeple katılımcıların kariyerlerine olan inançlarını ve kariyerlerinde ilerleme isteğine sahip olup olmadıklarını ölçebilmek amacıyla “kariyer motivasyonu ölçeği” geliştirilmiş ve bağımlı değişken olarak çalışmada kullanılmıştır.

London ve Noe (1997) tarafından geliştirilen kariyer motivasyonu ölçeği adında bir ölçek bulunmasına rağmen, bu ölçeğin kariyer esnekliği (career resilience), kariyer anlayışı (career insight) ve kariyer kimliği (career identity) bileşenlerine dayalı olarak oluşturulmuş olması ve bu bileşenlerin araştırmanın amaçlarıyla uyumlu olmamasından dolayı araştırmada kullanılamamıştır. Bu kavramların Türkçe çevirisi araştırmacı tarafından yapılmış olup ilgili literatürde farklı kullanımlarının yer alabileceği göz ardı edilmemelidir. Bilindiği

kadarıyla yurt içi literatürde bu kavramlara ve ölçeğin kullanıldığı bir çalışmaya rastlanmamıştır.⁸

Araştırmada kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınlarla ilgili olarak dört temel soru üzerinde durulmuştur. Birinci soru kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerini alt boyutlarıyla beraber ortaya koymaktır. Bunun için kadın çalışanların kariyer motivasyonu ölçeği ile bu ölçeğin alt boyutlarına ilişkin ortalama ve standart sapma değerleri belirlenmiştir. Sonrasında ise ortalama değerlerin düzeyleri tespit edilmiştir. Aynı sorunun devamında kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeylerinin demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı kontrol edilmiştir. İkinci soru kamu bilişim birimlerinde çalışan erkek ve kadın çalışanların, kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının alt boyutlar bağlamında düzeylerinin belirlenmesi ve çalışanların kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını tespit etmektir. Bu nedenle katılımcılara kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeği uygulanmıştır. Ölçeğin alt boyutları ile tamamının tüm katılımcılara göre düzeyleri belirlenmiş ve ölçek çıktıları demografik değişkenlere göre değerlendirilmiştir. İkinci soru diğer tüm sorulardan farklı olarak hem kadın hem de erkek katılımcılar için değerlendirilmiştir. Üçüncü soru kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınların mesleki öz yeterlilik algılarının düzeylerini irdelemek ve demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığını kontrol etmektir. Dördüncü soruda ise bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonlarını etkilediği düşünülen seçilmiş değişkenlerin (kadın yöneticilere ilişkin tutumlar, mesleki özyeterlilik algısı) ve kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutlarının (işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik) birbirleriyle olan ilişkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır.

Özetle kadınların kariyer motivasyonu düzeyini etkilediği düşünülen bu nedenlerin araştırılması bu çalışmanın temel problemini oluşturmaktadır. Tüm katılımcıların kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının, kadınların mesleki öz yeterliliklerinin ve kariyer motivasyonu düzeylerinin belirlenmesi ve bunların demografik değişkenlerle olan ilişkileri araştırmanın alt problemlerini oluşturmaktadır. Buna ilişkin araştırma sonuçları aşağıda sırasıyla verilmektedir.

⁸ www.tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/

Araştırmada bulgular kısmında değinilen demografik bilgiler incelendiğinde araştırma örnekleminde erkek ve kadın çalışanların sayısının birbirine çok yakın olduğu görülmektedir. Katılımcıların %47'si kadın çalışanlardan, %53'ü ise erkek çalışanlardan oluşmaktadır. İncelenen literatürde teknik alanlarda çalışanlar içerisinde kadın sayısının erkek sayısından genel olarak daha az olduğu bildirilmektedir. Ancak bu çalışmada kadın ve erkek sayısının çok yakın değerler olması literatürle kısmen tutarlı değildir. Ayrıca katılımcılar içerisinde teknik bölümlerden mezun olan kadın sayısının (%46), teknik bölümlerden mezun olan erkeklere oranla (%45) daha fazla olduğu ve teknik unvanlarda çalışan kadın sayısının (%45), teknik unvanlarda çalışan erkek sayısına (%44) göre oransal olarak daha fazla olduğu bulgular kısmında yer almaktadır. Bu durum ise değerlendirme yapılırken dikkate alınması gereken bir durumdur. Bununla beraber bulgular kısmında yer alan mesleki öz yeterlilik algısı düzeylerinin yüksek olması, kadınların da en az erkekler kadar bilgi işlem birimlerinde çalışmaya istekli ve yeterli hissediyor olduklarını göstermektedir. Tüm bu sonuçların incelenen literatürdeki genel görüşe kısmen uymaması son 20 yılda kadınların teknik alanda daha fazla var olma mücadelesi verdiği ve kadınların çalışma hayatına katılımı hususunda sağlanan gelişmelerin bir kanıtı olarak da gösterilebilir. Aşağıda araştırma problemlerine yönelik sonuçlar sırasıyla tartışılmaktadır.

Araştırmanın birinci alt probleminde kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyleri alt boyutlar bağlamında değerlendirilmiştir. Elde edilen sonuçlara göre kadın çalışanların genel olarak kariyer motivasyonu düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Alt boyutlar kapsamında en yüksek düzeyin işe dönük motivasyon olduğu ve bu alt boyutta kadın çalışanların kariyer motivasyonlarının yüksek düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kariyer dışı ilgi, kariyer desteği ve yeterlilik alt boyutlarında ise kadın çalışanların kariyer motivasyonu düzeyleri orta düzey olarak tespit edilmiştir.

Araştırma probleminin devamında kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonlarının demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir. Bu çalışmada kadınların kariyer motivasyonlarının unvan değişkeni haricinde diğer değişkenlerle anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Literatürde benzer bir sonuç Alınacak, Akçin ve Berat'ın (2012) çalışmasında mevcuttur. Çalışmalarında kariyer motivasyonunun duygusal bağlılık ile iş doyumunu arasındaki ilişkileri incelemişlerdir. Bu çalışmada olduğu gibi birey özellikleri (yaş, gelir düzeyi, görev süresi) ile kariyer motivasyonu arasında anlamlı bir ilişki tespit edememişlerdir.

Özetle araştırmanın birinci alt probleminde kamu bilişim birimlerinde çalışan kadınların genel olarak kariyer motivasyonu ve alt boyutları düzeylerinin orta düzeyde olumlu olduğu ancak işe dönük motivasyon açısından bu düzeyin yüksek olduğu görülmektedir. Ayrıca analizler neticesinde kadın çalışanların kariyer motivasyonları ile medeni durum, eğitim durumu, bölüm, yaş, kıdem ve kamu bilgi işlem birimlerinde çalışma süreleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Ancak unvan bazında p değerinin marjinal değeri baz alınır (p=0.05) anlamlı bir farklılık olduğu kabul edilebilir. Bu durumda teknik unvanlarda çalışan kadınların idari unvanlarda çalışan kadınlara göre bilişim alanında kariyer motivasyonu düzeyleri daha yüksektir. Bilişim kariyeri daha teknik işleri kapsadığından göreve yönelik olarak bu sonucun çıkması öngörülebilir. Alınacak, Akçin ve Berat'ın (2012) çalışmasında da bu araştırmaya benzer şekilde kariyer motivasyonu ile demografik değişkenler (yaş, gelir seviyesi ve görev süresi) arasında bu çalışmada olduğu gibi anlamlı bir ilişki tespit edilememişlerdir.

Araştırmanın ikinci alt probleminde katılımcıların kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının düzeyleri alt boyutlar bağlamında ortaya konulmuş ve bu tutumların demografik özelliklere göre farklılaşıp farklılaşmadığı değerlendirilmiştir. Kadın yöneticilere ilişkin tutum ölçeğinin üç alt boyutu (profesyonel çalışma davranışları, insanlar arası ilişkiler, çalışma ahlakı) bulunmaktadır. Tüm katılımcıların değerlendirildiği analizde profesyonel çalışma davranışları düşük, insanlar arası ilişkiler orta, çalışma ahlakı alt boyutunun yüksek düzeyde olumlu olduğu görülmüştür. Ölçeğin tamamı değerlendirildiğinde ise katılımcıların kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının orta düzeyde olumlu olduğu görülmektedir. Ayrıca yapılan analizler sonucunda kamu bilişim birimlerinde çalışan personelin kadın yöneticilere yönelik tutumlarının cinsiyet değişkenine göre farklılaştığı, kadın çalışanların, erkek çalışanlara göre kadın yöneticilere daha olumlu bir tutum içinde olduğunu göstermiştir (t= 5.43, p<.01).

İlgili literatürde yönetici kadınlara ilişkin tutumlara göre farklı bulgular rapor edilmektedir. Genel olarak, araştırmaların bir kısmında kadın yöneticilere ilişkin erkeklerin daha olumsuz tutumları söz konusuysen, diğer kısımda ise kadınların kadın yöneticilere daha olumsuz tutum içinde oldukları sonucu mevcuttur. Ancak araştırma bulguları çoğunlukla erkek katılımcıların kadın yöneticilere ilişkin tutumlarının kadın katılımcılara kıyasla daha olumsuz olduğu yönündedir. Örneğin Örucü, Kılıç ve Kılıç'ın (2007) çalışmasında "kadınların liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması, kadınların üst

düzyey yönetici pozisyonuna gelmelerine engeldir” hipotezinde liderlik ve yöneticilik özelliklerinin sınırlı olması görüşü ankete katılanlar arasında cinsiyete göre anlamlı bir fark göstermiştir. Kadın katılımcılar görüşlerini katılmama yönünde belirtirken, erkek katılımcılar ise görüşe ağırlıklı olarak katılmışlardır ($p < 0,05$). İlgili literatürde yine benzer bir sonuç Özkan’ın (2006) erkek katılımcıların yönetici kadınlara ilişkin olumsuz tutumlarının kadın katılımcılardan daha fazla olduğunu belirttiği çalışmasıdır. Bununla beraber daha önce ifade edildiği gibi, araştırmada elde edilen sonuçların tersi yönünde bulgular da mevcuttur. Örneğin Akman ve Akman (2016) çalışmasında kadın öğretmenlerin, erkek yöneticiler ile çalışmayı kadın yöneticilerle çalışmaktan daha olumlu olarak değerlendirdiklerini tespit etmiştir. Berkman (2005) ise kadın yöneticilere yönelik tutumların kadın yöneticilerle çalışma tercihiyle pozitif, geleneksel cinsiyet kalıpları ile negatif bir ilişki içinde olduğunu belirtmiştir.

Baştuğ ve Çelik (2011) kadın yöneticilere yönelik tutumların cinsiyet ve yaş değişkenine göre farklılaştığı; statü, çalışılan kurum, eğitim düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşmıştır. Bu araştırmada da benzer sonuçlar bulunmuştur.

Bu çalışmada katılımcıların yaş değişkenine göre kadın yöneticilere olan tutumlarının farklılaştığı sonucuna ulaşılmıştır. Yaş değişkenine göre kadın yöneticilere olan tutumlar açısından farklılık 31-40 yaş arası grup ile 41 yaş ve üstü olan grup arasındadır. Buna göre 31-40 yaş arasında olanlar kadın yöneticilere olan tutumları, 41 yaş ve üstü olanlara göre daha olumludur. Yaş ve cinsiyet değişkenleri haricinde medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, unvan, kamu kurum ve kuruluşlarında çalışma süresi, kamu kurumları bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi değişkenlerinin anlamlı bir fark oluşturmadığı yani tutumu etkilemediği sonucu elde edilmiştir. Özetle, araştırmanın ikinci alt problemine ilişkin olarak bilgi işlem birimlerinde çalışan kadınların, kadın yöneticilere yönelik tutumları erkek çalışanlara göre daha olumlu olduğu bulunmuştur. Ayrıca, 31-40 yaş arasındaki çalışanların, 41 yaş ve üstü çalışanlara göre de kadın yöneticilere daha olumlu tutumlar içerisinde oldukları tespit edilmiştir.

Araştırmanın üçüncü alt probleminde kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik algısı düzeyleri ile bu algıların demografik değişkenlere göre farklılaşıp farklılaşmadığı kontrol edilmiştir. Kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik algıları yüksek düzeyde olumlu olarak bulunmuştur. Ayrıca yapılan analizler neticesinde kadın katılımcıların mesleki öz yeterlilik

algıları medeni durum, eğitim durumu, mezun olunan bölüm, unvan, yaş ve kamu kurumlarında çalışma süresi (kıdem) değişkenlerine göre istatistiki olarak anlamlı bir fark göstermemiştir. Sadece kadın katılımcıların bilgi işlem birimlerinde çalışma sürelerine göre 1-10 yıl arası çalışanlar ile 11-20 yıl çalışan kadınlar arasında anlamlı farklılık tespit edilmiş ve çalışma süresi yüksek olan grubun mesleki öz yeterlilik algılarının daha yüksek olduğu görülmüştür. Buna göre mesleki deneyim arttıkça, mesleki öz yeterlilik algısının da güçlendiği ve çalışanların kendilerine daha güvenli hale geldiği söylenebilir.

Mesleki öz yeterlilik bir kişinin kendi işi ile ilgili görevleri başarıyla yerine getirme kabiliyetinde olduğunu düşündüren yetenektir (Rigotti, Schyns ve Mohr, 2008:239). Bandura (1997) bireyin başarı yaşantısının öz yeterlilik inancını geliştirdiğini belirtmektedir (Işık, 2001:169). Bilgi işlem birimlerinde kazanılan edimler bireylerin öz yeterliliği açısından oldukça önem arz etmektedir. Öz yeterlilik algıları arttıkça bireylerin başarı ve edimleri zamanla artış göstermektedir (Doğan ve Barış, 2010). Bu bağlamda mesleki deneyimin artmasıyla başarının ve öz yeterliliğin artması da beklenir, dolayısıyla bu durum araştırma bulguları ile tutarlılık arz etmektedir.

Araştırmanın dördüncü alt probleminde kariyer motivasyonu ölçeğinin alt boyutları ile kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve mesleki öz yeterlilik değişkenlerinin birbiriyle olan ilişkileri ortaya konulmak istenmiştir. Kariyer motivasyonu ölçeğinin boyutları işe dönük motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği ve yeterlilik olarak belirlenmiştir. Yapılan korelasyon analizi sonucunda işe dönük motivasyon alt boyutu ile kariyer desteği birbiriyle olumlu, kariyer dışı ilgi ile ters yönlü bir ilişki içerisindedir. Yeterlilik alt boyutu ile kariyer dışı ilgi alt boyutu arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Kadın katılımcıların mesleki öz yeterliliğe ilişkin algıları ile işe dönük motivasyon ve kariyer desteği anlamlı ve olumlu ilişki içerisindedir. Ayrıca kadın katılımcılardan elde edilen bulgulara göre mesleki öz yeterlilik algıları ile kadın yöneticilere ilişkin tutumlar ve kariyer motivasyonu düzeyi arasında olumlu ilişki bulunmaktadır. Buna göre sonuçlar Day ve Allen'ın çalışmasıyla benzer yöndedir. Day ve Allen' da (2004) kariyer motivasyonu ile öz yeterlilik arasında olumlu ilişki bulunduğunu belirtmişlerdir.

Özetle, bilişim birimlerinde çalışan kadınların kariyer motivasyonu düzeylerini mesleki öz yeterlilik algıları ve kadın yöneticilere yönelik tutumlar etkilemektedir. Analiz sonuçlarında katılımcıların kadın yöneticilere yönelik tutumları cinsiyete göre farklılaşmış

ve kadın çalışanların kadın yöneticilere yönelik tutumlarının erkek çalışanlara göre daha olumlu olduğu görülmüştür. Araştırmanın alt sorularında (1,3 ve 4) analizler sadece kadın katılımcıların içerisinde değerlendirilmiş, erkek katılımcılar bu analizlere dahil edilmemiştir. Bu sonuçlara bakıldığında kadınların kendi cinsiyet grubu içerisinde mesleki öz yeterlilik algıları bilgi işlem birimlerinde çalışma sürelerine göre, kariyer motivasyonları ise unvanlarına göre farklılık göstermiştir. Bilgi işlem birimlerinde çalışma süresi yüksek olan kadınların mesleki öz yeterlilikleri daha yüksek bulunurken, teknik unvana sahip kadınların idari unvanlarda çalışan kadınlara göre kariyer motivasyonları daha yüksek bulunmuştur. Araştırmanın son sorusunda kadınların kariyer motivasyonu düzeyini ölçeğin tüm alt boyutları (motivasyon, kariyer dışı ilgi, kariyer desteği, yeterlilik), mesleki öz yeterlilik algısı ve kadın yöneticilere ilişkin tutumlarla olan ilişkisi ortaya konulmuştur. Bu sonuçlara göre kariyer motivasyonu belirtilen tüm değişkenlerle anlamlı ilişki içerisinde. Sonuç olarak kariyer motivasyonu ile ölçeğin diğer değişkenleri (mesleki öz yeterlilik ve kadın yöneticilere ilişkin tutum) arasında anlamlı ve olumlu ilişki bulunmaktadır.

Gün geçtikçe hızla değişen teknolojiyle beraber teknolojik araçların bilgisi de değişmektedir. Özellikle bilgi işlem birimlerinde çalışanların sürekli değişen teknolojik bilgiyi öğrenmeleri ve bu bilgileri sentezleyerek kullanabilmeleri oldukça önem arz etmektedir. Bu sebeple bilgi işlem birimlerinin her daim eğitimle iç içe olması, bilginin çalışanlarla paylaşılması gerekmektedir. Bilginin paylaşımı içi hizmet içi eğitimler uygun araçlar olarak düşünülebilir. Hizmet içi eğitimler sayesinde yetişmiş personelin kendine duyduğu güven duygusu, işine yönelik motivasyonu artırılabilir (Tortop vd., 2007:195). Eğitimlerin artması çalışanların özyeterliliğini güçlendirecektir. Özyeterliliği yüksek olan bireyler ise problemler karşısında daha dayanıklı, motivasyonları daha yüksek ve öğrenmeye karşı daha açıktır (Aşkar ve Davenport, 2009).

Eğitimler gerek kurum içinden gerekse kurum dışından ihtiyaca uygun olacak şekilde belirlenip süreklilik kazanırsa yeni teknolojilere uyum da daha kolay sağlanabileceği düşünülebilir. Bu şekilde yöneticiler astlarının eğitim görmelerini sağlayarak bilginin dağılımını kolaylaştırmış olurlar. Dolayısıyla yöneticilerin mentor yaklaşımları ve eğitim ile birlikte personelin kariyer yapma isteğinin artması da sağlanacaktır (London, 1997:71-72; Allen ve Day, 2004). Araştırma sonuçlarına göre kariyerde ilerleme isteği eğitim durumu ile doğru orantılı olarak artmaktadır. Özellikle bilgi işlem birimlerinde teknik bölümlerde eğitim görmüş kadınların kariyerde ilerleme isteklerinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Bu sebeple kamu kurum ve kuruluşlarında teknik bilgiye dönük işbaşında ya da ekip çalışması şeklinde verilecek hizmet içi eğitimlerin bu alandaki personelin işe dönük edimlerini artıracığı, dolayısıyla da çalışanların öz yeterliliklerini geliştirebileceği ve kariyerde daha istekli hale getirebileceği öngörülebilir. Nitekim kariyer motivasyonu değişkeni ile mesleki öz yeterlilik değişkeni arasında yüksek bir korelasyon olduğu araştırmanın dördüncü problemine ilişkin bulgularda yer almaktadır. Bu durumda teknik birimlerde verilen hizmet içi eğitimlerin çalışanların mesleki öz yeterliliklerinin yükselmesine dolayısıyla da kariyer motivasyonlarının yükselmesine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Kamu bilgi işlem birimlerinde çalışan teknik personelin kadro çeşitliliği olmasına rağmen hiyerarşide yönetici olarak görev yapacakları kadrolar idari kadro olarak şekillenmektedir. Doğru bir kariyer yönetiminde mesleğe uygun olarak alınan kişilerin niteliğinin devamlı surette artırılması hedeflenir. Kariyer içinde bir düzeyden diğerine yükselme yavaş ve düzenli bir şekilde gerçekleşir (Tortop vd., 2007:69). Konuyla ilgili olarak teknik kadroların çalışanların kariyer motivasyonlarını artıracak şekilde ve yeni kariyer yaklaşımları da göz önünde bulundurularak yeniden düzenlenmesinin iş veriminin ve iş doyumunun artması bakımından yararlı olacağı düşünülmektedir. Ayrıca bilişim personelinin kariyerde ilerleme koşullarının da incelenmesi ve adaletli bir ücret sisteminin geliştirilmesi personelin kariyer motivasyonunu artıracığı düşünülmektedir. Hali hazırda SGK bilişim çalışanları için yükselme kademeleri incelendiğinde en düşük maaş alan bilişim personeli ile en yüksek maaş alan personelin ücretleri arasında önemli düzeyde fark bulunmaktadır. Bilişim birimlerinde çalışan teknik personel içerisinde en yüksek maaş alan unvan sözleşmeli bilişim uzmanı olup maaşına ilişkin düzenlemeler 5502 Sayılı Kanununun 28. maddesinde yer almaktadır. Bu maddede sözleşmeli bilişim uzmanı çalıştırma belli bir sayıyla kısıtlanmış ve bu şekilde çalışan personelin sözleşme ücretleri 657 sayılı Devlet Memurları Kanununun 4 üncü maddesinin (B) bendine göre istihdam edilenlerin sözleşme ücreti tavanının beş katını, diğer beş kişiye dört katını, geri kalanlara ise üç katını geçemeyeceği belirtilmiştir⁹. Teknik personel içerisinde düzenli bir yükselmenin ve buna bağlı olarak düzenli bir maaş artımının sağlanması da çalışanların kariyer motivasyonunu artıracak olan etkenler arasında sayılabilir.

⁹ www.mevzuat.gov.tr (Erişim Tarihi: 10.04.2019)

Araştırmanın evrenini Sosyal Güvenlik Kurumu oluşturması nedeniyle bu çalışmanın bulguları tüm kamu kurumlarının bilgi işlem birimlerinde görev yapan kadın çalışanlara genellenemez. Çalışmanın bu kısıtlılığı nedeniyle kamu kurum ve kuruluşlarında yapılacak benzer çalışmalar ile yapılacak kıyaslamaların literatüre katkı sağlayacağı ve daha nesnel sonuçlar üreteceği düşünülmektedir.

Araştırmada kullanılan kariyer motivasyonu ölçeği, literatüre katkı sağlayacağı düşünülen yeni bir ölçektir. Bu ölçek ile kariyerine başlamış olan başka alanlarda çalışanların kariyer motivasyonlarını etkileyen değişkenlerle ilişkileri ortaya konulabilir. Ayrıca yine bilişim alanında özel ve kamu olarak ayırım yapılarak benzerlikler ya da farklılıklar tespit edilebilir. Özellikle bilişim ve kariyer alanında yapılan sosyal çalışmalar az sayıdadır. Ek olarak bilişim alanında çalışanların kariyer motivasyonlarını etkileyen başka değişkenler de ortaya konulabilir (Örneğin maaş, mentorluk hizmetleri vb.). Ayrıca bu alanda çalışan kadınların kariyer engelleri düşünülerek, mesleki öz yeterlilikleri ya da kariyer motivasyonlarını etkileyen yeni değişkenler ele alınarak bu alana katkı sağlanabilir. Bu araştırmada çocuk sayısı, iş aile çatışması, iş tatmini, tükenmişlik, yabancılaşma gibi değişkenlerin konuya dahil edilmemiş olması araştırmanın kısıtlılıkları olarak yorumlanabilir. Bu sebeple yapılacak benzer çalışmalarda bu değişkenlerin de kariyer motivasyonu üzerindeki etkilerinin araştırılması alana katkı sağlayacaktır.



KAYNAKLAR

- Acar, S. (2006). “Bilgi Teknolojisindeki Gelişmelerin Ofis Sistemleri Üzerindeki Etkisi ve Ofislerde Görsel Otomasyon”, *Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi*, (1), 49-73.
- Akman-İmamoğlu, G. ve Akman, Y. (2016). “Kraliçe Arı Sendromu Bağlamında Kadın Öğretmenlerin Kadın Yöneticilere İlişkin Görüşleri”, *Bartın Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(3), 748-763.
- Aksu, B. (2014). *İşletmelerde Kadın Çalışanlara Yönelik Aile Dostu İnsan Kaynakları Politikaları, İş-Aile Çatışması ve Desteğinin İş Doyumu İle İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Alınacıık, Ü. E., Alçın, K. ve Erat, S. (2012). “Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction”, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*. 58, 355–362.
- Altan, Ö. Z. (1980). *Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 sayılı İş Kanunuyula Korunması*, Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları, No: 224/147.
- Amil, O. (2015). “Çalışanların Algılanan Kariyer Engelleri İle Agılanan Performansları Arasındaki İlişkinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi”, *OPUS*, 5(9), 2.
- Aslan, O. E. (2006). “Cumhuriyet ve Kadın Memurlar”, *Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Dergisi*, 39(4), 117-149.
- Aşkar, P. ve Davenport, D. (2009). “An investigation of factors related to self-efficacy for Java programming among engineering students”, *The Turkish Online Journal of Educational Technology*, 8(1), 26-32.
- Aydınay, M. (2014). *Türk Yönetici ve Çalışanlarına Yönelik Kalıpyargılar ve Örgütsel Adalet Algısı*, Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Aytaç, S. (1997). *Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları*, 1. Baskı, İstanbul:Epsilon Yayıncılık.
- Aytekin, İ. (2016). *Kariyer Sermayesinin Akademisyenlerin Kariyer Başarısına Etkisi: Ampirik Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Gebze Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The Exercise of Control*, W. H.Freeman and Company, New York.
- Bandura, A. (2004). “Swimming Against the Mainstream: The Early Years from Chilly Tributary to Transformative Mainstream”, *Behavior Research and Therapy*, (42), 613-630.
- Barutçugil, İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Kariyer Yayıncılık.
- Bayraktaroğlu, S. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Adapazarı:Sakarya Yayıncılık.

- Bayraktaroğlu, S. ve Özdemir, Y. (2007). *İnsan Kaynaklarında Yaşanan Dönüşümler*, Edt. Kurt, M. ve Bayraktaroğlu, S. Türkiye’de İşletmecilikte Yeni Perspektifler, Ankara: Gazi Kitabevi, 261-288.
- Bensghir, T. K. (1996). *Bilgi Teknolojileri ve Örgütsel Değişim*, Ankara: Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Berkman, Y. A. (2005). *Attitudes Towards Women Managers: Development of a New Measure*, Yüksek Lisans Tezi, Koç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Besler, S. ve Oruç, İ. (2010). “Türkiye’de ve Yazılı Basında Kadın Yöneticiler”, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17–38.
- Bingöl, D. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, İstanbul: Arıkan Basımevi.
- Borjas, G. (2015). *Çalışma Ekonomisi*, Çev. Şahin Ç. Gökten K. Akçay Ü. 6. Baskı. Bursa: Dora Yayınları.
- Bozkurt, E. (2014). *Mühendislik Tasarım Temelli Fen Eğitiminin Fen Bilgisi Öğretmen Adaylarının Karar Verme Becerisi, Bilimsel Süreç Becerileri ve Sürece Yönelik Algılarına Etkisi*, Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Bozpolat, S. (2009). *Kadın Yöneticilerin Önderlik Özelliklerinin İşletme Yönetimine Etkileri (İzmir İlinde Çalışan Kadın Yöneticilere Yönelik Bir Uygulama)*. Yüksek Lisans Tezi, Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırıkkale.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, 21. Baskı. Ankara: Pegem Yayıncılık.
- Büyüköztürk, Ş., Çokluk, Ö. ve Köklü, N. (2015). *Sosyal Bilimler İçin İstatistik*. 15. Baskı. Ankara: Pegem Yayınevi.
- Can, H. (1999). *Organizasyon ve Yönetim*, 5. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
- Çitci, O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye’de Kamu Görevlisi Kadınlar*, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları No: 200.
- Çorlu, M. A., Adıgüzel, T., Ayar, M. C., Çorlu, M. S. ve Özel, S. (2012). *Bilim, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (BTMM) Eğitimi: Disiplinler Arası Çalışmalar Ve Etkileşimler*. X. Ulusal Fen Bilimleri Ve Matematik Eğitimi Kongresi’nde Sunulmuş Bildiri, Niğde.
- Day, R. and Allen, T. D. (2004). “The Relationship Between Career Motivation and Self-Efficacy With Protege Career Success”, *Journal Of Vocational Behavior*, 64(1), 72-91.
- Deniz, H. M. ve Hobikoğlu, H. E. (2012). “Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirmesi: Türkiye Örneği”, *International Conference On Eurasian Economies*, 123-130.
- Dikili, A. (2012). “Yeni Kariyer Yaklaşımlarına İlişkin Değerlendirmeler”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 473-484.

- Doğan, N. ve Barış, F. (2010). “Tutum, Değer Ve Özyeterlik Değişkenlerinin TIMSS-1999 Ve TIMSS-2007 Sınavlarında Öğrencilerin Matematik Başarılarını Yordama Düzeyleri”, *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(1), 44-50.
- Doğru, A. (2010). *Kadın Çalışanların Cam Tavan Engelleri ve İş Tatminine Etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Dökmen, Z. (2004). *Toplumsal Cinsiyet*, İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Durna, T. (2014). “Nedensellik ve Araştırma Tasarımları” *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, İstanbul:Melisa Matbaacılık, 153-196.
- Erdoğmuş-Zorver, C. (2011). *Kariyer Uyumu ve İyimserliği Ölçeği'nin Geliştirilmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Ergeneli, A. ve Akçamete, C. (2004). “Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları”, *Harran Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 85-109.
- Ersoy, E. (2009). “Cinsiyet Kültürü İçerisinde Kadın ve Erkek Kimliği (Malatya Örneği)”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(2), 209-230.
- Gençoğlu, M. ve Gençoğlu, E. (2005). “Mühendislik Lisans Eğitimi ve Başarı Ölçütleri TMMOB Mühendislik Eğitimi Sempozyumu”, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği, Ankara, 271-280.
- Gök, F. (1995). “Türkiye’de Eğitim ve Kadınlar, Kadın Bakış Açısından Kadınlar”, Derleyen Şirin Tekeli, İstanbul: İletişim Yayınları.
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2003). “Yönetimde Rol Kavramı ve Yönetimsel Roller”, *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(6), 133-155.
- Gönül, A. F. (2013). *Kadınların Siyasi Kariyerlerinde Cam Tavan Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Günay, G. ve Bener, Ö. (2011). “Kadınların Toplumsal Cinsiyet Rollerini Çerçevesinde Aile İçi Yaşamı Algılama Biçimleri”, *TSA Dergisi*, 5(3), 157-171.
- Gündüz, Y. (2010). “Öğretmen Algılarına Göre Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerinin İncelenmesi”, *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 133-149.
- Güzel, Ş. (1985). “Tanzimat’tan Cumhuriyete Toplumsal Değişim ve Kadın”, *Tanzimat’tan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi*, İstanbul: İletişim Yayınları, (3-4), 858-874.
- Israel, E. (2007). *Öz Düzenleme Eğitimi, Fen Başarısı ve Öz Yeterlilik*, Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İzmir.

- Işık, İ. (2001). *Öz-yeterlilik İnancı: Yönetici Rollerini Açısından Bir İnceleme*, Doktora Tezi Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- İmamoğlu, E. O. (1991). *Aile İçinde Kadın-Erkek Rollerini*, Türk Aile Ansiklopedisi, Cilt 3, Ankara: T.C. Başbakanlık Aile Araştırma Kurumu, Türkiye Yazarlar Birliği Vakfı.
- İnandı, Y. ve Tunç, B. (2012). “Kadın Öğretmenlerin Kariyer Engellerini İle İş Doyum Düzeyleri Arasındaki İlişki”, *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 203-222.
- İnternet: <http://calismatoplum.org/sayi24/ozkan.pdf>, Son Erişim Tarihi: 18.02.2018.
- İnternet: http://journals.manas.edu.kg/mjsr/oldarchives/Vol07_Issue13_2005/428.pdf, Son Erişim Tarihi: 20.03.2018.
- İnternet:
<http://kadininstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/Toplumsal%20Cinsiyet%20Esitligi.pdf>, Son Erişim Tarihi: 05.10.2017.
- İnternet: <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2008/12/20081231-14.htm>, Son Erişim Tarihi: 10.04.2018.
- İnternet: https://tisk.org.tr/tr/e-yayinlar/289_oecd_ulkelerinde_kadinlar/pdf_289_oecd_ulkelerinde_kadinlar.pdf, Son Erişim Tarihi: 18.02.2018.
- İnternet: ILO, (2016). *Women at Work: Trends 2016*, International Labour Office – Geneva: ILO, 2016, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_457317.pdf, Son Erişim Tarihi: 20.02.2018.
- İnternet: Tuskan, A. (2012). *Toplumsal Cinsiyet Toplumda Kadına Biçilen Roller ve Çözümleri*, 445-449. <http://tbbergisi.barobirlik.org.tr/m2012-99-1179>, Son Erişim Tarihi: 25.02.2018.
- İnternet: TÜSİAD, (2000). *Kadın Erkek Eşitliğine Doğru Yürüyüş: Eğitim, Çalışma Yaşamı ve Siyaset*, Ankara. <http://tusiad.org/tr/yayinlar/raporlar/item/1866-kadin-erkek-esitligine-dogru-yuruyus-egitim-calisma-yasami-ve-siyaset>, Son Erişim Tarihi: 11.03.2018.
- Kahveci, J. (2016). “Fen ve Mühendislik Alanlarında Kariyer: Eğitim Sürecinde Kız Öğrenciler ve Çokdilli/Çokkültürlü Öğrencilerin Deneyimleri”, *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 29(1), 25-73.
- Kalafat, T. (2014). *Kariyer Geleceği Algısını Etkileyen Kişisel Faktörlerin Belirlenmesine yönelik Bir model Çalışması*, Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kale, E. ve Özer, S. (2012). “İşgörenlerin Çok Yönlü ve Sınırsız Kariyer Tutumları: Hizmet Sektöründe Bir Araştırma”, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 7(2), 173-196.

- Kişioğlu, H. (2015). *Kadınların Kariyer Yönetimi ve Kariyer Sürecinde Karşılaştığı Sorunlar: Banka Çalışanları Üzerine Bir Alan Araştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Kocacık, F. (2003). "Bilgi Toplumu ve Türkiye", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 27(1), 1-10.
- Kocacık, F.ve Gökaya, V. B. (2005). "Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları", *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Korkmaz, Ö. ve Altun, H. (2013). "Mühendislik ve BÖTE Öğrencilerinin Bilgisayar Programlama Öğrenmeye Dönük Tutumları", *International Journal of Social Science*, 6(2), 1169-1185.
- Korkmaz, Ö. ve Altun, H. (2014). "Adapting Computer Programming Self-Efficacy Scale and Engineering Students' Self-Efficacy", *Perceptions Participatory Educational Research*, 1(1), 20-31.
- Korkmaz, Ö., Kösterelioğlu, M. ve Kara, M. (2015). "Teknoloji ve Mühendislik Fakültesi Öğrencilerinin Mühendislik ve Mühendislik Eğitime Dönük Tutumları", *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 4(2), 246-261.
- Küçük, M. (2015). "Çalışma Hayatında Kadınlar Ve Karşılaştıkları Sorunlar: Bir İşverene Bağlı Olarak Çalışan Emekçi Kadınlara İlişkin Bir Araştırma", *Ekonomi Bilimleri Dergisi*, 7(1), 1-17.
- London, M. and Raymond, A.N. (1997). "London's Career Motivation Theory: An Update on Measurement and Research", *Journal Of Career Assessment*, 5(1), 61-80.
- Mazman, S. (2013). *Programlama Performansını Etkileyen Faktörlerin Bilişsel Tabanlı Bireysel Farklılıklar Temelinde Modellenmesi*, Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Mercan, S. (2008). *Bilgi Teknolojilerinin Örgütsel Yapılara Etkileri; Muğla İlinde Faaliyet Gösteren Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarının Karşılaştırılması*, Yüksek Lisans Tezi Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Mızrahlı, R. ve Aracı, H. (2010). "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 1309 -8039.
- Narin, M., Marşap, A. ve Gürol, M. A. (2006). "Global Kadın Girişimciliğinin Maksimizasyonunu Hedefleme: Uluslararası Arenada Örgütlenme ve Ağ Oluşturma" *Gazi Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 8(1), 65-78.
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). "Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı", *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 196-214.
- Öğüt, A. (2003). *Bilgi Çağında Yönetim*, 2. Baskı, Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Örücü, E., Kılıç, R.ve Kılıç, T. (2007). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir ili Örneği", *Celal Bayar Üniversitesi İİBF, Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 14(2), 117-135.

- Özbek-Baştuğ, Ö. ve Çelik, B. (2011). “İlköğretimde Öğretmen, Müdür ve Müfettişlerin Kadın Yöneticilere Yönelik Tutumları”, *Educational Administration: Theory and Practice*, 17(1), 63-76.
- Özdemir, L. (2012). “Developing Information Technology Activity System For Effective Management: A Study In İnönü University”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 93-120.
- Özkan, D. (2006). *The Relationship Between Attribution Related To Aquisition Of Managerial Position By Women, Attitudes Toward Women Managers, Sexism And Sex Differences*, In Partial Fulfillment Of The Requirements For The Degree Of Master Of Science In The Department Of Psychology.
- Özkan, G.S. ve Özkan, B. (2010). “Kadın Çalışanlara Yönelik Ücret Ayrımcılığı ve Kadın Ücretlerinin Belirleyicilerine Yönelik Bir Araştırma”, *Çalışma ve Toplum Ekonomi ve Hukuk Dergisi*, 1(24), 91-103.
- Özyurt, M. (2010). *Yönetici Rollerinin ve Örgütsel Öğrenme Ortamının Eğitim Transferine Etkisi ve Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özyurt, M. (2010). *Yönetici Rollerinin ve Örgütsel Öğrenme Ortamının Eğitim Transferine Etkisi ve Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Pilavcı, D. (2007). *Bilgi Çağında Değişen Kariyer Anlayışı Ve Üniversite Öğrencilerinin Kariyer Tercihlerini Etkileyen Faktörler Üzerine Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Rigotti, T, Schyns, B. and Mohr, G. (2008). “A short Version of the Occupational Self-Efficacy Scale: Structural and Construct Validity Across Five Countries”, *Journal Of Career Assessment*, 16(2), 238–255.
- Robbins-Stephen, P. and Judge-Timothy, A. (2013). *Örgütsel Davranış*. Çev. İnci Erdem, Ankara: Nobel Yayınları.
- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekizmart Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Siyez, D. M. ve 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.
- Soysal, A. (2010). “Türkiye’de Kadın Girişimciler: Engeller ve Fırsatlar Bağlamında Bir Değerlendirme”, *Ankara Üniversitesi S.B.F Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Sökmen, N. (2010). *Türkiye’de Yazılım Üreticilerinin Yetkinlik Düzeyi Firmaların ve Sektörün Gelişimi*, Cilt:1, Ankara: TÜBİTAK Bilgem.
- Super-Donald, E. (1980). “A life-Span, Life-Space Approach to Career Development”, *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

- Tat, F. (2015). *Kadın Yöneticilerle Çalışan Öğretmenlerin ve Yöneticilerin, Kadın Yöneticilerin Yeterliliklerine İlişkin Görüşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Tortop, N., Aykaç, B., Yayman, H. ve Özer, A. (2007). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, Ankara: Nobel Yayınları.
- Tunçer, P. (2012). “Değişen İnsan Kaynakları Yönetimi Anlayışında Kariyer Yönetimi”, *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.
- Tunçer, P. (2013). “Örgütlerde Performans Değerlendirme ve Motivasyon” *Sayıştay Dergisi*, (88), 87-108.
- Turan, S., Durceylan, B. ve Şişman, M. (2005). “Üniversite Yöneticilerinin Benimsedikleri İdari ve Kültürel Değerler”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 13, 181-202.
- United Nations, (2015). *The World's Women 2015: Trends and Statistics*. New York: United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Statistics Division. Sales No. E.15.XVII.8.
- Uzun, D. ve Serinkan, C. (2008). *Liderlik ve Motivasyon Geleneksel ve Güncel Yaklaşımlar*, İstanbul: Nobel Yayınları.
- Üner, S. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği*. Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü.
- Ünlü, B. (2014). *Kadınların Kariyer Engelleri İle Kariyer Tatmini ve Yaşam Doyumu İlişkisi*, Yüksek Lisans Tezi, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Burdur.
- Wilson, B. C. and Shrock, S. (2001). *Contributing To Success In An Introductory Computer Science Course: A Study Of Twelve Factors*, Paper Presented At The Proceedings Of The Thirty-Second SIGCSE Technical Symposium On Computer Science Education, Charlotte, North Carolina, USA.
- Yaman, M. (2012). Cinsiyete Dayalı İşbölümü Üzerine Notlar, *Feminist Politika Dergisi*, (16), 12-16.
- Yehuda, B. and Peiperl, M. (2000). “Career Management Practices: An Empirical Survey and Implications”, *Human Resources Management*, 39(4), 347-366.
- Yıldırım, F. ve İlhan, İ. (2010). “Genel Öz yeterlilik Ölçeği Türkçe Formunun Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması”, *Türk Psikiyatri Dergisi*, 21(4), 301-308.
- Yolal, M. (2003). *Türkiye’deki Küçük ve Orta Büyüklükteki Konaklama İşletmelerinde Bilgi Teknolojileri Kullanımı*, Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları.
- Zeybek, E. (2010). *Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan: Ankara’da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.





EKLER

EK-1. TODAİE Etik Kurul Yazısı



TÜRKİYE VE ORTA DOĞU AMME İDARESİ ENSTİTÜSÜ

Sayı : 97925360-120.02.01-2015-2016/KUYUBAŞI-826
Konu : KYYLP

16/06/2017

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞINA
(Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü)

İlgi: Ayşe Gül KUYUBAŞI'nın 11.05.2017 tarihli dilekçesi.

Enstitümüz, 7163 sayılı Teşkilat Kanunu'na dayanan, kamu yönetimine yönelik olarak lisansüstü öğretim, araştırma ve yayın faaliyetlerinde bulunan bir yükseköğretim kurumudur. Lisansüstü öğretim programları sırasında öğrencilerimiz, çeşitli akademik araştırma ve incelemelerde bulunmaktadırlar.

Araştırma ve incelemeler sonucunda öğrencilerimiz tarafından üretilen tezler ve dönem projeleri, yalnız eğitim amaçlı kullanılmakta olup Enstitümüzde saklanmaktadır.

Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında kayıtlı öğrenci Ayşe Gül KUYUBAŞI, Öğretim Üyelerimizden Yrd. Doç. Dr. Başak BEYDOĞAN TANGÖR danışmanlığında, "Bilişim Sektöründeki Kadın Çalışanların Kariyer Hedeflerini Belirleyen Etmenler: SGK Örneği" konulu bir araştırma yapmaktadır.

Öğrencimizin ekte bulunan Anket Formunu uygulayabilmesi için kendisine gerekli iznin verilmesi hususunu saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Aslı AKAY
Genel Müdür a.
Genel Müdür Yrd.

Ek: Anket Formu (5 Sayfa)

EK-2. Anket formunun Uygulanabilmesine Dair Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü
OLUR'u



SERKAN AYDIN

İ.T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI
Hizmet Sunumu Genel Müdürlüğü
Yönetim Hizmetleri Daire Başkanlığı

Sayı : 90974675-730.08.03-E.3661332 10/07/2017
Konu : Anket Formu

GENEL MÜDÜRLÜK MAKAMINA

Genel Müdürlüğümüz İş Geliştirme Daire Başkanlığı Programcı kadrosunda görev yapan ve Kurum Başkanlık Makamının 15/07/2015 tarihli 3763103 sayılı Oluru ile Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsünde Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programında öğrenim gören Ayşe Gül KUYUBAŞI'nın, anılan Enstitünün 14/06/2017 tarihli ve 826 sayılı yazıları ile Öğretim Üyelerinden Yrd. Doç. Dr. Başak BEYDOĞAN TANGÖR danışmanlığında, "Bilişim Sektöründeki Kadın Çalışanların Kariyer Hedeflerini Belirleyen Etmenler: SGK Örneği" konulu bir araştırma yapabilmesi için Genel Müdürlüğümüz personeline Anket Formunu uygulayabilmesi hususunda izin verilmesi talep edilmektedir.

Makamlarımızca da uygun görülmesi halinde, İş Geliştirme Daire Başkanlığı Programcı kadrosunda görev yapan Ayşe Gül KUYUBAŞI'nın, adı geçen Enstitünün "Bilişim Sektöründeki Kadın Çalışanların Kariyer Hedeflerini Belirleyen Etmenler: SGK Örneği" konulu araştırma yapabilmesi için Genel Müdürlüğümüz personeline ekte bulunan Anket Formunu uygulayabilmesini teminen gerekli izin verilmesi hususuna;

Olurlarınıza arz ve teklif ederim.

Ek:

- 1- Başkanlık Makamı Oluru ve Ekleri (3 sayfa)
- 2- Yazı ve Anket Formu (6 sayfa)

Ümran DENİZKUŞU
Daire Başkanı V.

Uygun görüşle arz ederim.

Eyüp Sabri DEMİRCİ
Genel Müdür Yardımcısı

O L U R

Serkan AYDIN
Genel Müdür V.

EK-3. Anket Formu

Değerli Çalışma Arkadaşım;

Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü (TODAİE) Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı kapsamında yürüttüğüm yüksek lisans tezi çalışmamda kamuda bilişim birimlerinde çalışan kadın personelin kariyer motivasyonu düzeylerini belirleyen çeşitli etmenleri araştırmak amaçlanmıştır.

Aşağıda sunulan anket formu iki bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik bilgiler, ikinci bölümünde ise bazı kişilik özellikleri ve işinize ilişkin bazı değerlendirmeleriniz ölçülmektedir.

Bu ankette yer alan bilgiler tamamen bilimsel amaçlı olarak kullanılacaktır. Anket, ortalama 8-10 dakika sürmektedir.

Sonuçların sağlıklı olabilmesi için soruları samimiyetle cevaplayacağınıza inanıyor ve katkılarınız için çok teşekkür ediyorum.

Ayşe Gül KUYUBAŞI

TODAİE Kamu Yönetimi Yüksek Lisans Programı Öğrencisi

EK-3. (devam) Anket Formu

BÖLÜM 1**DEMOGRAFİK BİLGİLER:**

Aşağıda demografik özelliklerinizle ilgili bazı sorular yer almaktadır. Lütfen her soruya, yanındaki boşluğa cevaplarını yazarak ya da cevabınıza ilişkin uygun seçeneği (X) işaretleyerek belirtiniz.

1. Yaşınız:
2. Cinsiyetiniz:
 1. Kadın 2. Erkek
3. Medeni Durumunuz:
 1. Evli Bekar
4. Eğitim Durumunuz:
 1. Ön Lisans 2. Lisans 3. Lisans Üstü
5. Mezun olduğunuz bölüm (Ön Lisans / Lisans):
6. Kurumunuzdaki Unvanınız:
7. Kamu kurumlarında geçen toplam çalışma süreniz (yıl):
8. Kamu kurumları bilgi işlem birimlerinde geçen toplam çalışma süreniz (yıl) :
9. Yönetici olarak (Daire Başkanı/Şube Müdürü/Koordinatör)görev yaptınız mı?
 1. Evet Hayır
10. Şu anda yönetici olarak çalışıyor musunuz?
 1. Evet Hayır
11. Halen yönetici olarak çalışıyorsanız, kaç yıldır yöneticilik yapıyorsunuz ?.....
12. Şu anda bağlı bulunduğunuz yöneticinin cinsiyeti nedir?
 1. Kadın 2. Erkek
13. Daha önce kadın yönetici ile çalıştınız mı?
 1. Evet Hayır
14. Genel olarak bilgi işlem birimlerinde çalışmaktan memnun musunuz?
 1. Hiç Memnun Değilim
 2. Memnun Değilim
 3. Kararsızım
 4. Memnunum
 5. Tamamen Memnunum

EK-3. (devam) Anket Formu

BÖLÜM 2

Aşağıda yer alan soruları cevaplarken kurumunuzda bulunan kadın yöneticileri düşününüz ve lütfen her bir ifadeye ne derece katıldığınızı 1 ile 5 arasında; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum olmak üzere, derecelendirin. Cevabınızı ifadelerin karşısındaki uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum**2- Katılmıyorum****3-Ortadayım (Biraz katılıyorum, Biraz katılmıyorum)****4- Katılıyorum****5-Kesinlikle Katılıyorum**

	Genel olarak kadın yöneticiler,					
1	zorluklarla baş etmekte sıkıntı çekerler.	1	2	3	4	5
2	olaylara objektif yaklaşamazlar.	1	2	3	4	5
3	olaylara genel bakamaz, detaylarda kaybolurlar.	1	2	3	4	5
4	özel hayatlarındaki sorumluluklar nedeniyle işlerine odaklanamazlar	1	2	3	4	5
5	sorunlar karşısında dinamik değildirler, pasif kalırlar	1	2	3	4	5
6	karar alırken duygusal davranırlar	1	2	3	4	5
7	insan ilişkilerinde profesyonel davranamazlar	1	2	3	4	5
8	ödün vermemeleri gereken noktalarda ödün verirler	1	2	3	4	5
9	detaylara odaklandıkları için sonuca ulaşmaları zaman alır	1	2	3	4	5
10	üzerinde aile sorumlulukları olduğu için iş hayatlarını ön planda tutamazlar	1	2	3	4	5
11	karar alırken aceleci davranırlar	1	2	3	4	5
12	işleri başkalarına delege etmekte zorlanırlar	1	2	3	4	5
13	gerektiğinde seri olmakta zorlanırlar	1	2	3	4	5
14	kendi çıkarları doğrultusunda politik davranırlar	1	2	3	4	5
15	çalışanlarına sert çıkışlarda bulunurlar	1	2	3	4	5
16	problemler karşısında çalışanlarına güler yüzle yardımcı olurlar	1	2	3	4	5
17	çalışanlarının hangi zorlukları yaşayabileceklerini anlarlar ve onlara destek olurlar	1	2	3	4	5
18	çalışanlarının hissettiklerini anlayabilirler ve ona göre davranırlar	1	2	3	4	5

EK-3. (devam) Anket Formu

19	çalışanlarının yaşadıkları sıkıntıları anlayışla karşılarlar	1	2	3	4	5
20	çalışanlarıyla nasıl konuşmaları gerektiğini iyi bilirler	1	2	3	4	5
21	rahat iletişim kurulur	1	2	3	4	5
22	çalışanlarının istek ve sorunlarını zamanında hissederler	1	2	3	4	5
23	sosyal yönleri kuvvetlidir	1	2	3	4	5
24	duygusallığı, onların profesyonelliğini artırır	1	2	3	4	5
25	hırslı olmaları, yaptıkları işi en iyi şekilde yapmalarını sağlar	1	2	3	4	5
26	çok çalışırlar	1	2	3	4	5
27	düzenlidirler	1	2	3	4	5
28	özel hayatlarından fedakarlık ederek işlerine asılırlar	1	2	3	4	5
29	işlerin yürüdüğünden emin olmak için çalışanlarını takip eder ve sorgularlar	1	2	3	4	5

Aşağıda yer alan sorular kişiliğinizle ilgili bazı özellikleri ölçmektedir. Lütfen her bir ifadeye ne derece katıldığınızı 1 ile 5 arasında; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum olmak üzere, derecelendirin. Cevabınızı ifadelerin karşısındaki uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum**2- Katılmıyorum****3-Ortadayım (Biraz katılıyorum, Biraz katılmıyorum)****4- Katılıyorum****5-Kesinlikle Katılıyorum**

1	İşimde zorluklarla karşılaştığımda sakin kalabilirim çünkü yeteneklerime güvenirim	1	2	3	4	5
2	İşimde bir sorunla karşılaştığımda, genellikle birkaç çözüm bulabilirim	1	2	3	4	5
3	İşimde karşıma her ne çıkarsa, genellikle onu idare edebilirim	1	2	3	4	5
4	İşimdeki geçmiş deneyimlerim beni mesleki geleceğim için iyi hazırladı	1	2	3	4	5
5	İşimde kendim için koyduğum hedeflere ulaştım	1	2	3	4	5
6	İşimdeki çoğu talebe karşı kendimi hazırlıklı hissediyorum	1	2	3	4	5

EK-3. (devam) Anket Formu

Aşağıda yer alan sorular kariyerinizle ilgili bazı değerlendirmelerinizi ölçmektedir. Lütfen her bir ifadeye ne derece katıldığınızı 1 ile 5 arasında; 1- Kesinlikle katılmıyorum, 5- Kesinlikle katılıyorum olmak üzere, derecelendirin. Cevabınızı ifadelerin karşısındaki uygun rakamı daire içine alarak işaretleyiniz.

1-Kesinlikle Katılmıyorum**2- Katılmıyorum****3-Ortadayım (Biraz katılıyorum, Biraz katılmıyorum)****4- Katılıyorum****5-Kesinlikle Katılıyorum**

1	Kariyerimde ilerleme düşüncesi beni motive eder	1	2	3	4	5
2	Kariyerimde ilerleyemeyeceğimi düşünmek canımı sıkır	1	2	3	4	5
3	Kariyer hedeflerim hakkında düşünmek bana ilham verir	1	2	3	4	5
4	Aile ilişkilerimin iyi olması, benim için kariyer yapmaktan daha önemlidir	1	2	3	4	5
5	Çalışma hayatım boyunca her zaman bir kariyer planım olmuştur	1	2	3	4	5
6	Kariyerimde ilerleyebilmek için gereken tüm kurslara /eğitime istekle katılırım	1	2	3	4	5
7	Çalıştığım birimde geleceğimi iyi yerlerde görüyorum	1	2	3	4	5
8	Kariyerimde ilerleyebilmek için özel hayatımdan fedakarlık yaparım	1	2	3	4	5
9	Kariyerimde ilerleme konusunda isteğe sahip değilim	1	2	3	4	5
10	Kariyerimde ilerlemek hayatımda öncelikli bir konu değildir	1	2	3	4	5
11	Kariyerimde şu anki pozisyonumdan daha fazla ilerlemekle ilgilenmiyorum	1	2	3	4	5
12	Kariyerimde ilerlemem konusunda yakın çevremden destek görüyorum	1	2	3	4	5
13	İşimde yeni sorumluluklar almaktan keyif duyarım	1	2	3	4	5
14	İşimde yeni sorumluluklar almak beni endişelendirir	1	2	3	4	5
15	Başka bir birimde çalışsaydım ilerlemek (terfi almak) benim için daha kolay olurdu	1	2	3	4	5
16	Şu an yaptığım iş kariyerim açısından benim için doğru bir seçimdir	1	2	3	4	5
17	İş yaşamımın artan taleplerini kariyerimde ilerlemek için fırsat olarak görürüm	1	2	3	4	5
18	Kariyer yapmak için kendimi yeterli görmüyorum	1	2	3	4	5
19	Şu an yaptığım işle ilgili kariyer yapmak için gerekli bilgi ve beceriye sahip olduğumu düşünüyorum	1	2	3	4	5
20	Kendimi şu anki işimle kariyer hedeflerime ulaşma açısından yetersiz görüyorum	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, adı : Ayşe Gül KUYUBAŞI

Uyruğu : T.C.

Eğitim

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet tarihi
Yüksek lisans	Gazi Üni. Eğitim Bilimleri Ens./OÖAÖ	2006
Lisans	Ankara Üni./Matematik Bölümü	2004
Lise	Özel Çağrı Fen Lisesi	2000

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2004-2006	Özel Öğretim Kurumları	Matematik Öğretmeni
2009-2019	Sosyal Güvenlik Kurumu	Programcı

Yabancı Dil

İngilizce



le.ahbv.edu.tr