

**T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ**

**CAM TAVAN SENDROMU:
ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI VE
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN BİR
ANALİZ**

Yüksek Lisans Tezi

Z. BANU SARIOĞLU

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

**CAM TAVAN SENDROMU:
ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI VE
DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN BİR
ANALİZ**

Yüksek Lisans Tezi

Z. BANU SARIOĞLU

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ

İSTANBUL, 2018

T.C.
BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

Tezin Adı : Cam Tavan Sendromu: Ölçek Uyarlama Çalışması ve Demografik Değişkenler Açısından Bir Analiz
Öğrencinin Adı Soyadı : Z. Banu SARIOĞLU
Tez Savunma Tarihi : Ağustos 2018

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğu Sosyal Bilimler Enstitüsü tarafından onaylanmıştır.

Doç Dr. Burak KÜNTAY
Enstitü Müdürü

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları yerine getirmiş olduğunu onaylarım.

Ünvan, Adı ve SOYADI
Program Koordinatörü

Bu Tez tarafımızca okunmuş, nitelik ve içerik açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak yeterli görülmüş ve kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri

İmzalar

Tez Danışmanı
Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ

Üye
Prof. Dr. Ali DANIŞMAN

Üye
Dr. Hakan ASLAN

TEŞEKKÜR

Çalıőma hayatım boyunca kendim de yaőamıő olduğum ve çevremde de sık sık rastladığım Cam Tavan Sendromuna iliőkin yapmıő olduğum bu tez çalıőmasında, hiçbir zaman desteğini esirgemeyen ve çalıőmanın her aőamasında yol göstererek yardımcı olan tez danıőmanım ve değerli hocam Sayın Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ'e saygılarımı sunar, teőekkür ederim. Gerek yüksek lisans eğitimim gerekse tez çalıőmam sırasında bana en büyük desteği veren, bu tezi yazmamda büyük emeği olan ve őimdi olduğu gibi her zaman yanımda olmasını istediğim sevgili arkadaőım Hilal BAŐAR'a çok teőekkür ederim. Son olarak ise, bu yaőıma kadar ailemin içinde kadın erkek eőitsizliđini hissettirmeyen, cinsiyet kalıplarının getirilerini üzerimizde bir baskı olarak yaőatmayan, sečilimlerimizi her zaman bize bırakan, toplumsal kalıplar ve yargılarla değil sevgiyle büyümemizi sağlayan ve yaptığım herőeyde, attığım her adımda yanımda ve arkamda olan canım annem Alev SARIOĐLU ve canım babam Cumhur SARIOĐLU'na sonsuz teőekkürlerimi sunarım.

ÖZET

CAM TAVAN SENDROMU: ÖLÇEK UYARLAMA ÇALIŞMASI VE DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN BİR ANALİZ

Z. Banu SARIOĞLU

İşletme Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ

Ağustos 2018, 88

Toplumun vazgeçilmez bir parçası olmasına rağmen, çalışma hayatına erkeklere nazaran çok daha geç dahil olan kadının yeri her topluma, her coğrafyaya göre farklılıklar göstermektedir. Çalışma hayatı içinde varolma mücadelesi içinde birbirinden farklı baskılarla mücadele eden kadın, toplumsal rollerin de etkisiyle üst yönetimde yer alma konusunda mevcut durumda halen sıkıntılar yaşamaktadır. Erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalışan ve daha alt kadrolarda yoğunlaşan kadın çalışanların üst yönetim kadrolarında yer almalarını engelleyen şeffaf, varlığını hissettikleri ancak görünmez bu engeller yazında “cam tavan” olarak yer almaktadır.

Bu çalışmada, kadınların kariyer hayatlarına ilişkin kuramlar ele alınmış ve öncelikli olarak cam tavan sendromunun boyutlarını ölçmek maksadıyla Smith ve arkadaşları tarafından oluşturulan Kariyer Yolları Ölçeği (Career Pathway Survey-CPS) Türkçeye uyarlanmıştır. Sonrasında ise farklı demografik özelliklerin cam tavanın boyutları üzerindeki etkisinin ölçülmesi hedeflenmiştir. Cinsiyetin cam tavan üzerindeki etkisinin ölçülmesi amacıyla araştırmaya erkek işgörenler de dahil edilmiş, ancak diğer özellikler incelenirken yalnızca kadın işgörenler ele alınmıştır. Araştırma kapsamında on farklı iş kolunda (eğitim, sağlık, savunma sanayi, finans, bilişim/medya, inşaat, enerji, sanayi/ticaret, hizmet ve diğer) istihdam edilen 449 işgörenden toplanan veri ile cam tavan algısının inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme boyutları üzerinde cinsiyet, eğitim, yaş ve medeni durumun etkileri araştırılmıştır. Toplanan veriler için geçerlilik ve güvenilirlik analizi ile korelasyon, ANOVA testi ve T testi yapılmıştır.

Yapılan analizler sonucunda, uyarlanan ölçeğin 18 maddelik 4 boyutlu yapısı doğrulanmıştır. Ayrıca cam tavan algısının cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaştığı, eğitim ve medeni durum değişkenlerine göre kısmen farklılaştığı, ancak yaş faktörüne göre anlamlı düzeyde farklılaşmadığı tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler : Cam Tavan, Cinsiyet Ayrımcılığı, Toplumsal Cinsiyet Rollerini, Tercih Teorisi

ABSTRACT

GLASS CEILING SYNDROME: SCALE ADAPTATION STUDY AND AN ANALYSIS IN TERMS OF DEMOGRAPHIC VARIABLES

Z. Banu SARIOĞLU

MBA

Thesis Supervisor: Prof. Dr. Sait GÜRBÜZ

August 2018, 88

Despite being an indispensable part of society, the place of women involved in work life much later than men is different according to every location and society. Women struggling with different pressures in the effort to exist in the working life are still troubled in the current situation in taking part in the upper management under the influence of social roles. The transparent, invisible but invisible obstacle that prevents female employees from taking part in top management positions with lower salaries and lower levels than men is the "glass ceiling" in the literature.

In this study, the theories related to career life of women were discussed and firstly the Career Pathway Survey (CPS) developed by Smith and his colleagues was adapted into the Turkish language in order to measure the dimensions of the glass ceiling syndrome. Then the aim was to measure the effect of different demographic features on the dimensions of the glass ceiling. Male occupations were included in the survey to measure the effect of sex on the glass ceiling, but only female occupations were considered when examining other features. Within the scope of the research, data collected from 449 participants employed in ten different industry (education, health, defense industry, finance, information / media, construction, energy, industry / trade, service and others) were investigated to effects of gender, education, age and marital status about the dimensions of the glass ceiling; denial, resilience, resignation and acceptance. Correlation, ANOVA test and T-test were performed with validity and reliability analysis for collected data.

As a result of the analyzes made, the 4 structural dimension of the adapted scale was found and the 18-item version was verified. Also it was determined that the glass ceiling perception was significantly different according to sex, partially differentiated according to educational and marital status variables, but not significantly different according to age factor.

Keywords: Glass Ceiling, Gender Discrimination, Social Gender Roles, Preference Theory

İÇİNDEKİLER

TABLolar	viii
KISALTMALAR.....	ix
1. GİRİŞ	1
1.1. ARAŞTIRMANIN SORUNSAli.....	3
1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI	5
1.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI.....	6
1.4. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI	7
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER	9
2.1. KADINLARIN KARİYER YAŞAMINA DAİR KURAMSAL TARTIŞMALAR.....	9
2.1.1 Seçim Feminizmi.....	9
2.1.2. Tercih Teorisi.....	13
2.1.3 Postfeminizm – Seçimin Kültürel Konumu.....	17
2.1.4 Tokenizm.....	20
2.1.5 Cam Yürüyen Merdiven.....	21
2.1.6 Bourdieu'nun Yaklaşımı.....	22
2.1.6.1 Habitus.....	22
2.1.6.2 Sermaye.....	23
2.1.6.3 Alan.....	24
2.1.7 Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Rollerini.....	25
2.1.8 Cinsiyet Ayrımcılığı ve Stereotipler.....	28
2.1.9 Cinsiyetçi Kurumlar	30
2.2 CAM TAVAN SENDROMU.....	31
2.2.1 Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı...32	
2.2.2 Çalışma Yaşamında Gelir Adaletsizliği	36
2.2.3 Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Engelleri.....	39
2.2.4 Cam Tavan Algısının Ölçümü: Kariyer Yolları Ölçeği	42
2.2.5 Cam Tavan Sendromunun Boyutları.....	44

2.3 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ.....	46
2.3.1 Ölçeğin Faktöriyel Yapısı.....	46
2.3.2 Cinsiyet ve Cam Tavan Algısı.....	47
2.3.3 Eğitim Düzeyi ve Cam Tavan Algısı.....	48
2.3.4 Yaş ve Cam Tavan Algısı.....	49
2.3.5 Medeni Durum ve Cam Tavan Algısı	51
3. YÖNTEM.....	53
3.1 EVREN VE ÖRNEKLEM.....	53
3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE SÜRECİ.....	55
3.2.1. Cam Tavan Sendromu Ölçeği.....	55
3.2.2. Ölçek Uyarlaması.....	56
3.3 İŞLEM VE KULLANILAN ANALİZLER.....	58
4. BULGULAR	59
4.1 ÖLÇEĞİN FAKTÖRİYEL YAPISI ANALİZ BULGULARI.....	59
4.2 TANIMLAYICI İSTATİSTİK VE KORELASYON ANALİZİ BULGULARI.....	61
4.3 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ETKİLERİ.....	62
5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....	68
5.1 BULGULARIN TARTIŞILMASI.....	68
5.1.1 Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Tartışılması.....	68
5.2 ARAŞTIRMANIN YAZINA KATKISI.....	72
5.3 ARAŞTIRMANIN UYGULAMAYA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER.....	72
5.4 ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER.....	74
5.5 SONUÇ.....	74
KAYNAKÇA.....	76

TABLÖLAR

Tablo 2. 1: Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Disil ve Eriil Özellikler.....	26
Tablo 2. 2: Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engeller.....	39
Tablo 3. 1: Demografik Faktörler.....	54
Tablo 3. 2: Kariyer Yolları Ölçeği.....	56
Tablo 4.1: Uyarlanan Cam Tavan Sendromu Ölçeğinin KFA Sonuçları.....	60
Tablo 4. 2: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Aralarındaki Korelasyonlar.....	61
Tablo 4. 3: Cinsiyet Değişkeninin Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları.....	62
Tablo 4. 4: Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ve Karşılaştırması.....	63
Tablo 4. 5: Değişkenlerin Yaş'a Göre Varyans Analizi Sonuçları ve Karşılaştırması.....	64
Tablo 4. 6: Medeni Durum Değişkeninin Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları.....	66
Tablo 4. 7: Hipotezlerin Desteklenme Durumu.....	67

KISALTMALAR

- CPS : Career Pathways Survey
ILO : International Labour Organization
İKY : İnsan Kaynakları Yönetimi
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
WEF : World Economic Forum



1. GİRİŞ

Tarih boyunca kadına yüklenen roller toplumların değişmesiyle paralel olarak değişiklikler göstermiş ancak özünde kadının toplum içindeki en birinci görevi eş ve anne olma sorumluluğu olarak belirlenmiştir. Kadının çalışma hayatına girmesi, temel vazifelerinin yanında bir ek sorumluluk olarak yüklenmiş ve hem erkeğe yardım hem de aile geçimine katkı sağlaması gibi sebepler ile kadın çalışma hayatında kendine yer bulmaya çalışmıştır. Sanayi Devrimi öncesi tarımla uğraşan toplumlarda kadın evdeki görevlerinin yanında tarlada çalışmaya devam ederken, Sanayi Devrimi sonrası ise ekonomik yetersizlikler nedeniyle eş ve aile baskısıyla yahut kendi isteğiyle yine eş ve aile kontrolünde çalışmaya başlamıştır. Toplumumuzda çözülmesi gereken en büyük sorunlardan biri olan eğitimde cinsiyet eşitsizliği ve kadınların eğitime ulaşmada yaşadığı zorluklar, yıllarca kadınları emek yoğun işlerde ve daha az vasıf gerektiren işlerde çalışmak zorunda bırakmıştır. Bunda toplumsal olarak kadına bakış açısının ve kadının toplumdaki konumlandırılmasının etkisi de çok büyük ölçüdedir.

Kadınların toplumdaki yeri ve statüsü üzerine yaşanan ilk gelişmeler, 1839'da Tanzimat Fermanı ile kadınlara bazı haklar verilmesiyle başlamıştır. Kızlar için ebelik öğretimi ve kız rüştiyeleri (bir çeşit ortaokul) ilk defa 1858'de, kız öğretmen okulları 1870'de açılmıştır. Terzilik, öğretmenlik, hemşirelik, eczacılık vb. meslek ve sanatlarda kadınlara yer verilmesi Meşrutiyet'ten (1908) sonra başlamıştır. 1909'da Halide Edip'in kurduğu Teali-i Nisvan-Kadınların Yükselmesi Derneği ile 1913'te Nuriye Ulviye tarafından kurulan Müdafaa-i Hukuk-u Nisvan-Kadın Haklarını Koruma Derneği dikkat çekicidir. 1923 yılında ise hukuk ve tıp fakültelerine kız öğrenciler alınmaya başlanmıştır" (Nirun, 1994, s.320 – 321). II. Meşrutiyet döneminde kızlar için üniversite de açılmıştır. Ancak bu kurumlardan üst sınıflara mensup ve büyük şehirlerde yaşayan az sayıda kadın yararlanabilmiştir.

Kadınlar 1850 yılından sonra tekstil işyerlerinde yoğun bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. Ancak kadınların bu sektörde istihdam edilmelerinin nedeni yetenekleri ya da niteliklerinden ziyade, ücretlerinin erkeklere oranla daha düşük olması ve günlük çalışma sürelerinin daha uzun olmasından kaynaklanmıştır. Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra kadın işgücü ve kadın hakları konularında köklü değişiklikler

yapılmış, ancak Türk kadınlarının işgücü piyasasında yer almaları bu gelişmelerden dolayı değil, o dönemde erkeklerin çoğunun orduya katılması nedeni ile azalan işgücünü takviye etme zorunluluğundan olmuştur. Bu nedenle I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında çalışan kadınların sayısında artış olmuş ancak savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla çalışan kadınların çoğu annelik ve geleneksel ev kadınlığı rollerine geri dönmüşlerdir (Mardin 2000).

Türkiye’de kadınlar 20.yy ortalarında çalışma yaşamına aktif olarak katılmaya başlamışlardır. Yetmişli yıllardan sonra şehirleşmenin artması ile kent kültürünün gelişmesi ve hayat şartlarının değişmesi ev dışında çalışmak isteyen kadın sayısının artmasına neden olmuştur. Bugün, Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında daha fazla sayıda yer almasına ve konumlarının göreceli olarak daha iyi olmasına rağmen, yapılan teorik ve ampirik çalışma sonuçları Türkiye’de kadınların işgücü piyasasında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldığını belirtmektedir (Palaz 2003).

Kadınların çalışma hayatına girişi ve kariyer yapma çalışmaları elbette demografik özelliklerin de etkisiyle şekillenmiştir. Cinsiyet, yaş, gelir düzeyi, meslekleri, eğitimleri, etnik altyapıları, aile hayat döngüsü (aile yapıları) gibi demografik özellikler kadınların toplum içinde farklı seçimler yaparak ya da farklı seçimlere tabi tutularak çalışma hayatını şekillendirmiştir.

Günümüzde kadınlar, özellikle toplumsal yapıda gözlenen değişimler (değer yargılarının değişmesi, “kadın evinin dışında çalışamaz” şeklindeki geleneksel değerlerin değişmesi), aile bütçesine ikinci bir gelirin gerekliliği, işgücü piyasasındaki değişimler, kültür düzeyinin artması gibi nedenlerle es ve anne rollerinin yanı sıra is rolünü de üstlenmektedirler (Bircan 1992) Bu bağlamda, geleneksel olarak erkekler tarafından yapılan işlerde bile kadınların sorumluluk üstlenmeye başlaması, istihdam uygulamalarına yansıyan en etkili değişimlerden biri olmaktadır (Wendell 1998).

TÜİK Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2015 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki nüfus içerisinde istihdam oranı %46 olup, bu oran erkeklerde %65, kadınlarda ise %27,5 olarak gerçekleşmiştir. Avrupa Birliği üye ülkelerinin istihdam oranı incelendiğinde; 2015 yılında kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %74 ile İsveç iken en düşük olduğu ülke %42,5 ile Yunanistan oldu. Avrupa Birliği üye

ülkelerinin (28 ülke) ortalama kadın istihdam oranı ise %60,4 oldu. Avrupa Birliği üye ülkelerinde 2015 yılında erkek istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %79 ile Hollanda iken en düşük olduğu ülke %59,3 ile Yunanistan oldu. Avrupa Birliği üye ülkelerinin ortalama erkek istihdam oranı ise %70,8 oldu.

Eğitim durumuna göre işgücüne katılım oranları incelendiğinde ise, kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne daha fazla katıldıkları görülmüştür. Okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16,1, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %26,6, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %40,8 iken yükseköğretim mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,6'dır (TÜİK).

Türkiye'de özellikle son yıllarda yürütölen başarılı kampanyalar ve etkinlikler sayesinde eğitimde fırsat eşitsizliğinin önüne geçilmeye çalışılmakta ve özellikle kırsal alanda kız çocuklarının okutulmasına yönelik çalışmalar daha fazla yapılmaktadır. Bu da önümüzdeki dönemlerde kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alabilmesinin önünü açacaktır. Ancak sorun yalnızca eğitimden kaynaklanmamakta, kadınların yaşadığı problemler işe giriş ve sonrasındaki kariyer planlamalarında da göze çarpmaktadır. Özellikle bu tezin de konusunu oluşturan kadınların kariyer hayatında ilerlemesine engel olan tutumlar farklı açılardan ele alınması gereken önemli bir konudur.

1.1 ARAŞTIRMANIN SORUNSALI

Kariyer kavramı akademisyenler tarafından, geleneksel anlamda izlediği gelişim çizgisi açısından, "doğrusal, uzmanlaşmış ve sürekli" bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Örneğin Driver'in (1982) kariyer modelleri üzerinde yaptığı özgün çalışmada, yaygın kabul gören bir iş rolü ve yukarıya doğru hareketlilik ile sembolize edilen "sabit" ve "doğrusal" kariyere yer verilmektedir. Miller ve Form da (1951) daha geniş ölçüde kariyeri, topluma sosyal uyum sağlama yolu olarak görmüşler ve yaşam boyu gelişme modeli çerçevesinde kalıcı bir işle ilişkilendirerek, istikrarlı bir kariyer olgusu oluşturmuşlardır. Schein'in (1978) dikey ve ışın demeti şeklindeki kariyer yolları tanımı, hiyerarşik ilerleme ve uzmanlaşma üzerinde odaklanmaktadır (Eby 2001). Fish ve Wood (1996) da, geleneksel kariyer algılamasının genellikle "yukarıya" ya da "dışarıya" doğru olduğunu ve yazarların çalışmalarının bu şekilde yoğunlaştığını belirtmektedir.

Kadınların çalışma hayatı içinde kariyer gelişimi süreçlerinde yer alırken, aynı yetkinliklere ve niteliklere sahip olduğu erkek meslektaşlarına nazaran karşılıklarına çıkan bazı görünmeyen engellerle de mücadele etmek zorunda kaldığı görülmektedir. Bu engeller yaş, eğitim, sosyal statü gibi demografik ve daha görünür nedenlerden kaynaklı olabildiği gibi, toplumsal yargılar ve geçmiş öğrenilmişliklerden kaynaklı getiriler de bu konuda engel teşkil etmektedir. Kadına ve erkeğe yüklenen toplumsal roller, bireylerin kariyer yollarında kendileri ve çevreleri tarafından sıkça karşılıklarına çıkarılmakta ve çoğu zaman yukarı doğru ilerleme yolunda engeller teşkil etmektedir.

Aile yapısı araştırması, 2016 yılı sonuçlarına göre; kadınların çalışmasını uygun bulanların oranı toplamda %84,9 olup, erkeklerde bu oran %78,1, kadınlarda ise %91,5 olarak görülmüştür. İstatistiki Bölge Birimleri Sınıflaması (İBBS) 1. Düzey'e göre kadınların çalışmasını uygun bulanların oranları incelendiğinde, en yüksek oran %90,6 ile Ege Bölgesinde (İzmir, Aydın, Denizli, Muğla, Manisa, Afyonkarahisar, Kütahya, Uşak), en düşük oran ise %71,5 ile Güneydoğu Anadolu Bölgesinde (Gaziantep, Adıyaman, Kilis, Şanlıurfa, Diyarbakır, Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) görülmüştür.

Emek piyasasında cinsler arasındaki dikey ayrışma, kadınların ve erkeklerin işyeri hiyerarşisi içinde buldukları konumlar ile ilişkilidir. Kadın ve erkeklerin birlikte çalıştığı işyerlerinde kadınlar genellikle çeşitli engellerden dolayı üretim açısından önemli ve karar verici pozisyonlara gelememektedirler (Ellen Guy ve Newman 2004). Kadınların yönetici konuma gelememelerinin ve işyeri hiyerarşisinin daha alt konumlarında yer almalarının yukarıda belirttiğimiz kalıp yargıların ve aile içi rolleri ve sorumlulukları ile çalışma yaşamını dengeleme sorumluluğunun kadının omuzlarına yüklenmesinin önemli bir etkisi vardır. Yazında toplumsal yargıların oluşturduğu ve "cam tavan" olarak adlandırılan bu olgu kadınların eğitim beceri, deneyim gibi niteliklerinden bağımsız bir şekilde erkeklerin lehine işleyen yükseltme ölçütlerinin varlığına işaret etmektedir. TÜİK 2009 verilerine göre tüm üst düzey yöneticiler arasında kadınların oranının sadece %10 olması, kadınların karar verici durumuna gelmelerinde ciddi engellerin olduğunu göstermektedir.

Tüm bu verilerden yola çıkarak cam tavan sendromunun boyutlarının Türk toplumunda nasıl şekillendiğinin araştırılması gerekmektedir. Bu noktada daha öncesinde cam tavan

sendromunu ölçmek için kullanılan ölçeklerin psikometrik özelliklerinin (geçerlilik ve güvenilirlik) yeterli olmadığı ilgili yazında sıklıkla gündeme getirilen bir konudur. Dolayısıyla, cam tavan sendromuna dair yapılacak bilimsel araştırmaların önündeki en büyük engellerden birisi de bu kavramı geçerli ve güvenilir şekilde ölçebilecek ölçeklerin eksikliği olarak gözükmektedir. Yakın zamanda, Smith, Crittenden ve Caputi (2012a) tarafından cam tavan algısını ölçmek amacıyla psikometrik açıdan güçlü özelliğe sahip Kariyer Yolları Ölçeği (CPS-Career Pathways Survey) geliştirilmiştir. Ancak bu tez çalışmasının planlandığı tarih itibarıyla bahse konu ölçeğin Türkçe'ye uyarlaması yapılmamıştır. Bu nedenle Kariyer Yolları Ölçeği'nin Türkçe'ye uyarlanma ihtiyacı bu tez çalışmasının ilk sorunsalını oluşturmaktadır.

Demografik değişkenler açısından baktığımızda ise öncelikle cam tavan algısının kadın ve erkeklerde nasıl farklılık gösterdiği, sonrasında ise cam tavanın boyutları ile kadınların farklı eğitim seviyelerinde, farklı yaşlarda ve farklı medeni durumlarda cam tavana ilişkin algısının değişip değişmediğini ölçmek araştırmanın bir diğer sorunsalını oluşturmaktadır.

1.2 ARAŞTIRMANIN AMACI

“Kadınların kendilerini eve bağlayan zincirleri kırabilmeleri için, bu zincirlerin nasıl örüldüğünü çözebilmemiz gerekmektedir.” (Oakley, A. 1974)

Kadınlar neredeyse dünyanın her ülkesinde nüfusun büyük bir kısmını oluşturmalarına ve işgücü piyasaları dışında vazgeçilmez bir üretim unsuru olmalarına rağmen işgücü piyasalarındaki varlıkları hem geçmişte, hem de günümüzde devamlı erkeklerin gerisinde, “ikincil işgücü” statüsü ile sınırlı kalmıştır. Kadınların emek piyasalarındaki ikincil işgücü rolleri büyük ölçüde geleneksel iş bölümü ile ilişkilendirilmiş ve cinsiyete dayanan bu işbölümü her toplumda farklı düzeylerde olsa da temelinde kadının görevi çocuk doğurmak ve büyütmek, ev işlerini yapmak gibi fizyolojik ve sosyolojik işler olarak, erkeklerin görevi ise çalışarak para kazanmak olarak kabul edilmiştir (Özer ve Biçerli 2003).

Aslında ülkemizde 5518 Sayılı Kanun ile 1950'lerden bu yana “eşit işe eşit ücret” uygulaması zorunludur. Ancak uygulamada; beceri, kıdemlilik, liyakat vb. hususlara dayandırılarak kadınlara farklı ücretler verilebilmektedir. “Kadın-erkek ücret farklılığının

bir başka nedeni de kadınların sosyolojik sebeplerden dolayı erkeklerle yakın temasın gerektiği satış, hizmet, üretim ve ulaştırma gibi sektörlerde yeterli istihdam imkânı bulamamaları ve düşük ücretli sektörlerde toplanmak zorunda kalmalarıdır” (Zeytinoğlu, 1998: 189, 193). Kadın gelirlerinin düşük olması özellikle kentlerde çalışmaya istekli çocuklu kadınların çocuk bakım maliyetleri karşısında geri adım atmasına neden olmaktadır. (Özer ve Biçerli 2003).

İş hayatı, kadınlar için birçok avantajı beraberinde getirmesine rağmen bazı nedenlerden kaynaklı engelleri de karşılına çıkarmıştır. 1980’li yıllarda ise kadınların iş hayatında başka bir problem belirmeye başlamıştır. Kadınlar iş hayatında yerlerini alırken orta düzey yöneticiliğe kadar yükselebilmeyi başarmışlar ancak görünmeyen, tanımlanamayan ve örgüt politikalarında resmi olarak yer almayan, donanımlarıyla ve tecrübeleriyle ilgili olmayan bir engel üst düzey yönetici pozisyonlarına geçmelerine izin vermemiştir. (Ünal 2015).

Henüz tanımlanamamış olan bu engel “Cam Tavan” (*glass ceiling*), 1970’lerde ABD’de kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmasını engelleyici davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmez ve yapay engelleri tanımlamak için kullanılmaya başlanmıştır (Wirt 2001).

Bu tez çalışmasının iki temel amacı bulunmaktadır. Birincisi, yakın zamanda Smith, Crittenden ve Caputi (2012a) tarafından cam tavan algısını ölçmek amacıyla geliştirilen ve psikometrik açıdan güçlü özelliklere sahip olan Kariyer Yolları Ölçeği’ni Türkçe’ye uyarlamaktır.

İkincisi ise yapılacak ölçek uyarlamasının neticesinde kadınların kariyer yaşamlarına dair kuramsal tartışmaların ışığında, cam tavan sendromu ve boyutlarının demografik özellikler açısından analiz etmektir.

1.2 ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ VE KATKISI

Cam Tavan Sendromu, dünyada ve ülkemizde, toplumun farklı kesimlerinde, her tür eğitim, yaş ve meslek gruplarında sıklıkla yaşanan ve kadınların kariyer gelişimini önemli ölçüde etkileyen bir kavram olarak yerini almaya devam etmektedir. Bu araştırma kapsamında hem cam tavana neden olan toplumsal ve bireysel kalıplar ile kavramlar

incelenmiş, farklı demografik özelliklere göre cam tavanın algılanma biçimleri ele alınmış, hem de cam tavan sendromuna karşı gösterilen tutumlar araştırılmıştır. Araştırma, cam tavan sendromunu yalnızca kadınlar açısından ele almakla kalmayıp, erkeklerin de cam tavan konusundaki algılarını ölçmek amacıyla tasarlanmıştır.

Bu noktada Türkiye’de daha önce kullanılmamış olan, Smith ve arkadaşları (2012a) tarafından geliştirilen Kariyer Yolları Ölçeği (CPS) ilk kez Türkçe’ye uyarlanacaktır. Uyarlanan ölçeğin büyük bir katılımcı grubuna uygulanarak önemli sonuçlar elde edilmesi hedeflenmiştir.

Yine aynı şekilde kadınların kariyer yaşamına dair yerli ve yabancı yazında yapılan çalışmalar ve kuramsal tartışmalar da ele alınacaktır. Bu kuramlardan bazılarının halen Türkçe’de tam bir karşılığı bulunmaması nedeniyle yapılan çalışmanın bu konudaki yazına katkı sağlaması amaçlanmıştır.

Araştırma kapsamında yapılan yazın taraması ile konuya ilişkin bilgi birikiminin ileri taşınması sağlanmakta ve bu kapsamda yapılan ölçek uyarlaması ile de Türkiye’de cam tavan sendromunu ölçmek için kullanılacak yeni bir ölçek elde edilmiş olacaktır. Araştırma sonucunda demografik özelliklere ilişkin elde edilen sonuçlar çalışma hayatında cam tavan sendromunun önüne geçmek açısından fayda sağlaması beklenmektedir.

1.4 ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu araştırmanın örneklemi, farklı demografik özelliklere sahip (yaş, eğitim, medeni durum ve kariyer pozisyonlarındaki), on farklı sektörde (eğitim, sağlık, finans, savunma sanayi, bilişim/medya, inşaat, enerji, sanayi/ticaret, hizmet ve diğer) çalışan kadın ve erkek işgörenlerden oluşmaktadır.

Araştırmanın kapsamında cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi ve medeni durum bağımsız değişkenler olarak ele alınırken, cam tavan sendromunun inkâr etme, vazgeçme, dayanıklılık ve kabullenme boyutları bağımlı değişkenler olarak ele alınacaktır.

Araştırmanın birinci bölümü olan bu bölümde araştırmanın sorunsalı, amacı, katkısı ve önemi ile kapsamına ilişkin bilgiler verilmiştir. İkinci bölümde yapılan araştırmanın kavramsal çerçevesi ve araştırma soruları verilecek, üçüncü bölümde ise araştırmanın evreni ve örneklemi, kullanılacak veri toplama araçları ile işlem ve analizlere

değinilecektir. Dördüncü bölümde yapılan analizlerin bulguları incelenirken, beşinci bölümde bu bulgular ışığında elde edilen sonuçlar ve öneriler tartışılarak araştırma neticeye ulaştırılacaktır.



2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE VE HİPOTEZLER

Bu bölümde; kadınların kariyer yaşamına dair kuramsal tartışmalar ve cam tavan sendromu ile ilgili yapılan yazın taramasına yönelik bilgiler sunulmuştur. Bölümün sonunda araştırma soruları yer almaktadır.

2.1 KADINLARIN KARİYER YAŞAMINA DAİR KURAMSAL TARTIŞMALAR

“Kariyer kavramı, genel tanımlamaya göre bireyin belirli bir işte gösterdiği ilerleme ya da yaşamı boyunca yapmış olduğu işlerin toplamı olarak ifade edilmektedir” (Kitapçı ve Sezen 2002, s.21). “Ayrıca, kişinin hem bireysel hem de örgütsel hedeflerle doğrudan bağlantılı olarak, hayatı boyunca yaşayacağı ve kısmen kontrol altında tutacağı iş deneyimleri ile ilgili bir süreç olarak da tanımlanabilmektedir” (Sabuncuoğlu 2000, s.148).

“Kariyer açısından izlenen yol; işverenler, örgütler, meslek kuruluşları gibi dışsal birimler tarafından veya bizzat kariyer yolcusu tarafından belirlenebilir. Kariyer yolculuğunun yönü, yukarıya, aşağıya, geriye, yana veya kişiye yönelik olabileceği gibi; çok hızlı, yavaş veya çeşitli hızlarda ilerleyen bir seyir de izleyebilir” (Inkson 2003, s.8).

Kadınların kariyer yaşamlarına dair kuramsal teorilere bakarken, cinsiyete dayalı kariyer aşamalarında, başlangıçta karşılaşılan eğitim, işe alım ve seçim süreçleri, kariyerin ortalarında yaşanan kariyer süreçleri, mentorluk ve yetiştirme süreçleri ile kariyerin son dönemindeki kariyer yollarının yeniden düzenlenmesi, geçiş ve emeklilik süreçleri gibi ayrıntılı incelenebilmektedir.

Kariyerin başlangıcında yaşanan sorunları ele aldığımızda başta eğitimde yaşanan fırsat eşitsizlikleri en büyük sorunlardan biri olarak göze çarpmaktadır. TÜİK 2016 yılı “Bitirilen Son Öğrenim Kurumu ve Cinsiyet Oranı” verilerine bakıldığında lise ve dengi eğitim oranı erkeklerde %23.4 iken kadınlarda %15.6, yükseköğretim ve fakülte eğitimi erkeklerde %18.7 iken kadınlarda %14.1 olarak görülmektedir. Özellikle ülkemizdeki büyük şehirler dışında kız çocuklarının okuma hakkı hala en büyük toplumsal sorunlardan biridir. Son dönemde yapılan kampanyalar ve farkındalık çalışmalarlarıyla artırılmaya çalışılsa da zaten genele bakıldığında Türkiye’de okuma oranlarının düşük olduğu görülmektedir.

Hemen sonrasında işe alım ve seçme süreçleri gelmektedir. Bu noktada da toplumsal cinsiyet rolleri devreye girmekte ve halen bir çok kuruluştta eğitim, tecrübe ve yetkinlikler göz ardı edilerek cinsiyetçi bakış açısının kendini gösterdiği ifade edilebilir. Türk toplumunda fazlaca kendini gösteren kadının ev içindeki yeri ve konumu, işe alımlarda da yöneticiler tarafından halen kendini göstermektedir. Bekar kadınlar için, ileride evlenip çocuk sahibi olması durumunda işi aksatabileceği, evli ve çocuklu kadınlarda ise evdeki yükümlülüklerinden dolayı işine gereken özeni göstermeyeceği gibi önyargılar sıklıkla yaşanmaktadır. TÜİK Nüfusun işgücü durumu verilerine baktığımızda 2017 yılında erkeklerin işgücüne katılım oranı %72,5 iken, kadınların işgücüne katılım oranı %33,6 olarak görülmektedir.

Sonrasında ise kariyerlerine başlayan kadınların yaşadığı sorunlar, kariyerlerini yönetirken yaşadıkları süreçler ele alınmaktadır. Bu süreçlerde kadınların yaşadığı çevresel etkenler ya da kendilerinden kaynaklanan engellemelerin ele alınması konusu ön plandadır. Bu araştırmaya da yön veren Paul Smith'in Kariyer Yolları Araştırması kadınların kariyerlerinde önlerine çıkan cam tavan gibi problemleri nasıl ele aldıkları ile ilgilenmektedir. Bu noktada kadınların kariyer konusunda yaptıkları seçimlerde, kariyerlerini ilerletebilmeleri için gerekli olan kişisel motivasyonlar, mentorlük ve desteğin önemi, kişisel gelişim konusunda verilen destekler ile aile hayatı ile birlikte kariyerini yürütebilmeleri için ihtiyaç duydukları gereksinimler, toplumsal cinsiyet rolleri ve örgüt kültürü söz konusu olmaktadır.

Bütün bunlardan yola çıkarak, aşağıda, kadınların kariyer yaşamına dair bireysel tercihleri doğrultusunda ya da toplumsal baskılarla oluşan bir takım kuramlar incelenecektir.

2.1.1 Seçim Feminizmi (Choice Feminism)

1990'ların başında McDowell (1991, s.417) tarafından "işgücü piyasasının dişileştirilmesinin son yirmi yıldaki değişimlerin en kapsamlıları arasında olduğu" görüşü savunulmuştur. Kadınların çağdaş örgütlenmelerin başarısı için gerekli olarak algılanan "kadın" özelliklerin taşıyıcıları olarak tanımlanması, kadınların kamu dünyasına girişine katkıda bulunmuştur. Kadınların işgücüne katılım oranlarındaki artış, çeşitli ülkelerdeki ekonomik faaliyetlerin miktarını ve türünü kaydeden istatistiklerde açıkça görülmektedir.

Yukarıda da ele alınan TÜİK Nüfusun İş gücüne katılımı oranlarına bakıldığında Türkiye’de de 2004 yılında %23.3 olan kadınların işgücüne katılım oranının 2017 yılında %33.6’ya yükseldiği görülmektedir. The Economist’in 2010 tarihli bir raporunda, 2000 yılından beri Avrupa Birliği’nde yaratılan sekiz milyon yeni işin yaklaşık altı milyonunun kadınlar tarafından alındığı belirtilmiştir. The Economist, Amerikan bağlamında, kadınların ABD’de işgücünün çoğunluğunu oluştururken, aynı zamanda OECD ülkelerindeki üniversite mezunlarının büyük bölümünü oluşturduğunu ve bir takım Batılı ülkelerin profesyonel meslek gruplarını şişirdiğini belirtmiştir.

Kadınların işgücüne katılımındaki bu kayda değer artışa rağmen, yükselen bir diğer görüş ise, kadınların çocuklarına bakmak için eve geri döndüğü görüşüdür. 2003 yılında Lisa Belkin tarafından yazılan tanınmış bir New York Times Dergisi makalesi olan “devre dışı bırakma devrimi (opt-out revolution)” isimli makalede, profesyonel kadınların çocuklarıyla birlikte evde kalmak için işgücünden ayrılmalarına yol açan faktörler araştırılmıştır. Miller’e (2013) göre, ABD bağlamında, evde kalan annelerin sayısı 2010 ve 2011 arasında kademeli olarak artmıştır (özellikle 25 ila 35 yaş arası genç anneler arasındaki artış büyük orandadır). Benzer şekilde, Britanya bağlamında şu anda 1985 ile 1994 arasında doğan kadınların işgücüne oranı, on yıl önce doğan kadınların oranından daha düşüktür. Çalışan kadınların sayısında devam eden artışlar, daha genç kadınlarda biraz daha eski meslektaşlarına göre daha az çalışarak durmuş görünmektedir. Birleşik Krallık bağlamında, tam zamanlı çalışan annelerin oranı 2008’de %30 civarında zirve yaparken ve daha sonra kaldığı yerden %29’a düştü (Cooper 2013). Özellikle kadınların profesyonel istihdamı “tercih ettikleri” iddiasını test etmeye çalışan daha önceki araştırmalar (Percheski 2008), Amerikan kadınlarının işgücünden çekildiğine dair çok az kanıt bulmuşlardır. Yine de Percheski, “profesyonel kadınların istihdam düzeylerinin oldukça sabit olduğunu ve profesyonel kadrolara giren genç kadınların sayısının durduğunu” belirtmiştir (Percheski 2008, s. 514).

Miller’in makalesinde, kadınların işgücüne katılımının en yüksek düzeylere ulaşması ile ev hayatına geri dönüşün bir arada bulunmasının bir açıklaması; Seçim feminizminin ortaya çıkışıdır. Post-feminizmin kültürel fenomenine bağlı olarak, seçim feminizmi, Kirkpatrick (2010) tarafından, bireysel harekete ve tercihe vurgu yapan çağdaş feminizm içinde yeni bir eğilim olarak tanımlanmaktadır. Seçim feminizmine göre, bir kadın tam

zamanlı bir anne olarak çalışmaya devam edebilir veya çalışma hayatından çıkabilir, büyük bir aile veya küçük bir aileye sahip olabilir, evlenebilir, birlikte yaşayabilir veya bekar kalabilir. Kadının kendi tercihi olduğu sürece bunların hepsi feminist seçimler olarak algılanır. Seçim feminizmi dört ilke ile karakterize edilir. İlk olarak, kadının bir birey olarak, onun için neyin doğru olduğunu bilmek için en iyi konumda olduğu inancıdır. İkinci olarak, bir kadına, tercihinin ona 'zarar verebileceği' yönünde öneriler yapılması, kadının kendi yaşamı boyunca sahip olduğu bağımsızlığı vurgulama lehine reddedilir. Çünkü birey olarak bir kadın ancak eylemleri bir diğerine zarar verirse kısıtlanmalıdır. Üçüncüsü, feminizm ve yaptığı kazanımlar ilerici ve geri döndürülemez olarak görülür, yani feminist eylemle elde edilen zaferlerin, günümüz ortamının kalıcı bir unsuru olduğuna inanılır. Son olarak, bireysel kadının kendi kişisel durumunu bilen tek kişi olduğu inancından yola çıkarak, kadınların bireysel tercihlerini reddeden feminist onaylamama, reddedilir.

Seçim feminizmi, kendi kapsamı içinde sürekli genişleyen bir faaliyet dizisi olarak, her türlü davranış, karar veya eylemi eleştirmeyi reddeden, kendisini kapsayıcı, hoşgörülü ve kabul edici olarak sunan bir tür feminizm üretir ve geleneksel kadınlık konusunda eleştirel olan daha militan feminist gündemlerin yerini almaya çalışmaktadır. Seçimden yana olan feminizm lehine olanlar, seçim konusundaki vurgunun çoğulculuğa bağlılığın yanışmasına, özgür iradeye ve başkaları hakkında yargılama yapmamaya bağlı olduğunu göstermektedir (Snyder ve Hall 2010).

Türkiye’de 20-24 yaş grubundan sonra kadınların işgücüne katılım oranlarının hızla azalması, gelişmiş ülkelerdeki bazı araştırma sonuçlarının da vurguladığı küçük yaşta çocuğu olan kadınların İşgücüne katılım oranı arasındaki ilişkinin ülkemiz için de geçerli olabileceği anlamında değerlendirilebilmektedir. Ülkemizde kreş ve yuvaların yok denecek kadar azlığı, olanların belirli kurumlarla bağlantılı olması veya çok pahalı özel kurumlar olmaları kadınların çalışma yaşamlarında önemli engellerden biridir. Bir çok kadına sunulan ücretin, çocuk bakım maliyetini karşılamaya yetmeyişi kadınların zorunlu olarak ev kadınlığı statüsünde kalmalarına sebep olmaktadır (Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver 2000).

Bursa Organize Sanayi Bölgesinde 250 mavi/beyaz yakalı kadına yönelik yapılan bölgesel anket çalışması da 0-6 yaş grubunda çocuk sayısı ile kadın işgücüne katılımı arasında negatif bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmaya göre, çalışan evli kadınların %72'sinin 0-6 yaş grubunda çocuğu bulunmamakta, %22'sinin bu grupta 1, %6'sının 2 çocuğu bulunmaktadır (Aytaç 2001).

Bu araştırmalar mikro bazlı olmakla birlikte, sonuçlarını Türkiye'nin geneline uyarlamak mümkün gözükmemektedir.

2.1.2 Tercih Teorisi

Tercih Teorisi, Hakim'in (2000) geniş çapta atıfta bulunulduğu halde, ağır bir biçimde eleştirilen son derece etkili bir teoridir. Bu teori, işgücü piyasası sonuçlarının, toplumsal ya da yapısal faktörlerden ziyade bireysel tercihlerle belirlendiğini ve en az üç tür kariyere yol açtığını belirtmektedir. Hakim kadın ve erkeklerin kariyer konumlarını açıklamalarında çok önemli olan seçimin merkezinde, kadınların kariyerleri kapsamında seçimin nasıl yapılandırıldığı üzerinde önemli bir etkiye sahip olan post-feminizmin kültürel söylemine bağlı olması gerektiği savunuyor. Bu bağlantının, kariyer, seçim ve sonuçlarını inceleyen bir araştırma gündeminin belirlenmesini kolaylaştırarak, kariyer çevresinde tercihin ortaya çıkışını bağlamsallaştırılmasını sağladığı savunuluyor. "Tarihsel olarak bilgilendirilmiş, deneysel temelli, çok disiplinli bir bakış açısı" olarak öne sürülen tercih teorisi, (Hakim 2006, s. 286) bir dizi yayın üzerinde geliştirilmiştir (Hakim 1998, 2000, 2003a, 2003b, 2004).

ABD ve Birleşik Krallık'ta toplanan boylamsal verilerden yararlanarak kadın ve erkeğin yaşam tarzı tercihleri ve istihdam kararını nasıl etkiledikleri, seçimler ve dinledikleri tercihler analizin merkezine yerleştirilmiştir. Hakim, bireylerin sosyal, ekonomik ve politik çevrelerine farklı şekillerde cevap vermelerini sağlayan üç tür yaşam tarzı tercihinin belirler. Bu teori kadınlara ve erkeklere uygulanabilse de sonuç olarak modern varlıklı toplumlarda Hakim (2000) tarafından gerçek seçim olarak görülen, kadınların aile çalışması ve pazar çalışması arasındaki yapmış oldukları seçimlerdir. Bu seçimlerin temelinde Hakim'in Tercih teorisine göre dört temel ilke vardır:

I. 20. yüzyılın sonlarında başlayan toplumda ve işgücü piyasasında yaşanan beş ayrı tarihsel değişim, kadınlar için niteliksel olarak farklı yeni seçenekler ve fırsatlar üretmiştir. Bu beş değişikliğin, tüm modern toplumlarda zorunlu olarak meydana gelmeyeceğini ve her zaman birlikte gerçekleşmeyeceğini savunan Hakim bu değişikliklerin etkilerinin kümülatif olduğunu da belirtir;

I.I. Yaklaşık 1965'ten itibaren cinsel olarak aktif olan kadınlara sağlanan ve ilk kez kendi doğurganlıklarını kontrol etmelerine yarayan doğum kontrolü devrimi,

I.II. Tarihte ilk defa kadınların işgücü piyasasında tüm mesleklere ve kariyerlere eşit erişimlerini sağlayan fırsat eşitliği devrimi (Fırsat eşitliği konusunda, bazı ülkelerde, cinsiyet ayrımcılığını artıran yasalar, daha da ileri giderek kadınlara, konut, finansal hizmetler, kamu hizmetleri ve kamuya açık tüm olanaklara eşit erişim hakkı tanınmıştır.),

I.III. Beyaz yakalı mesleklerin, çoğu mavi yakalı mesleklere nazaran kadınlar için daha çekici hale getirilmesi,

I.VI. Diğer hayat çıkarları pahasına ücretli çalışmaya öncelik vermek istemeyen ikincil kazananlar için iş imkanları yaratılması,

I.V. Var olan modern toplumların yaşam tarzı tercihlerindeki tutumların, değerlerin ve kişisel tercihlerin artan önemi.

II. Kadınlar, aile ve istihdam arasındaki çatışma konusundaki tercihleri ve öncelikleri açısından heterojendir. Yeni senaryoda bu nedenle istihdam modelleri ve çalışma geçmişlerinde de heterojen kabul edilirler. Bu tercihler, ideal tipler olarak belirlenmiştir.

III. Kadınların tercihleri ve öncelikleri, kadın grupları arasında çatışan çıkarlar yaratır. Bu çatışmalar bazen ev eksenli kadınlar ve iş merkezli kadınlar arasında, bazen de uyum içinde olan adaptif kadınlar ve diğer kadınların arasında yaşanabilir. Kadınların çatışan çıkarları, çıkarları nispeten homojen olan erkeklere büyük avantaj sağlamıştır. Bu, ataerkillik ve orantısız başarının bir sebebi olarak görülebilmektedir.

IV. Kadınların heterojenliği, kadınların modern toplumların yeni senaryosunda sosyal mühendislik politikalarının değişken tepkilerinin temel nedenidir. Bu yanıt değişkenliği geçmişte daha az belirgin olmuştur, ancak kadınların doğurganlıklarını kontrol edebilmeleri ve istihdam modellerindeki değişimler seçimlerinde daha heterojen olmalarını sağlamıştır. Politika araştırması ve kadın seçimlerinin gelecekteki tahminleri, kadınların tercih teorisi perspektifini benimsemeleri ile ilk olarak her toplumda aile işi ve

istihdam arasındaki tercihlerin dağılımının belirlenmesinin daha başarılı olacağı yönündedir (Hakim 2000).

Bu teori, Hakim'in savunduğu gibi, “özellikle doğum kontrolü ve fırsat eşitliği gibi iki devrimi deneyimleyen herhangi bir toplumda, kadın iş-yaşam tarzının tam heterojenliğinin ortaya çıkacağı ve kadınların istihdam şekillerinin kutuplaşacağı bir “evrensel” teori olarak konumlandırılır” (2000, s. 179). Cinsiyet ve cinsiyetin ötesine geçerek, bir unisex teori olarak, erkeklerin ve kadınların artık toplumsal rollere ve tercih edilen yaşam tarzlarına göre nasıl seçim yapabileceğini düşünen, mesleki ayrımcılığı ve devam eden ücret farkını açıklayan tek teori olarak konumlandırılmıştır (Hakim 2006). Tercih teorisi, kadınların davranışlarının önemli bir belirleyicisi olarak, (heterojen) tercihleri yeniden kurar ve modern, varlıklı, Batılı toplumlarda bireylerin yaşam tarzı seçimlerindeki tutum, değer ve tercihlerin, toplumsal yapıyla ilişkili kısıtlamalardan daha önemli hale geldiğine işaret eder.

Hakim'in tercih teorisine göre kadınların çalışma hayatı tercihlerinde 3 seçenek vardır. Birincisi, toplamın yüzde 20'sini oluşturan “ev-merkezli kadınlar”, ikincisi yine %20'lik bir dilimi oluşturan “iş merkezli kadınlar” ve üçüncüsü hem ev-hem işi aynı anda yürüten ve %60'ı oluşturan “adaptif kadınlar” olarak tanımlanan kadınlardır.

Birinci tercihteki ev merkezli kadınlar, aile yaşamına ve çocuklarına öncelik vererek evdeki cinsel iş bölümünü kabul eder ve çalışmazlar. Bu “ev çalışanları” aile çalışmasını üstlenerek, çocukların eğitimi ve sosyal gelişimi, ev kurma, aile ilişkilerinin sürdürülmesi, boş zaman etkinlikleri düzenlenmesi, ev yönetimi ve tüketim yönetimi gibi faaliyetler ile ilgilenir. Ev merkezli bazı kadınlar asla iş hayatına girmezken, bir kısmı ise evliliğe veya çocuk sahibi olana kadar bunu yaparlar. Örneğin, evlenmeden önce kısa süreli bir kariyere (hostes, sekreter, resepsiyonist vb.) yatırım yapabilirler ve / veya sorumluluklarının azaldığı noktada işlerine geri dönebilirler. Bu tür işler genellikle "hobi" olarak veya gönüllü çalışmaya alternatif olarak kabul edilen işler de olabilir. Bu kadınların pek çoğunun iyi bir eğitimi ve gelişmiş nitelikleri olmasına rağmen, eğitim, aile yaşamını şekillendiren bir tür kültürel sermaye (Bourdieu 1984) gibi, bir aile ortaklığına getirilen “entelektüel çeyiz” olarak görülmekte ve ailenin konumunu tanımlamaya yardımcı olmaktadır. Ev merkezli kadınların bir kısmı üniversiteyi “elit

evlilik piyasası” olarak değerlendirir ve eşdeğer veya daha yüksek sosyal statüdeki erkeklerle tanışmanın bir yolu olarak görürler. Hakim'in (2000) öne sürdüğü görüşte, evlilik kariyeri hala istihdamdan ziyade yukarı hareketlilik için daha fazla fırsat sunmakta ve yukarı hareketliliğin sağlanması için evlilik piyasasının artan bir şekilde kullanılmasını önermektedir. Hakim bu görüşünü “çoğu kadın sosyal merdiven için evlenmeyi tercih ediyor olabilir” (Hakim 2000, s. 197) şeklinde de ifade eder. Sonuçların, 1980'lere kadar yapılan araştırmalara dayandığını ve bu nedenle de daha yeni fırsat eşitliği politikalarının etkilerini tam olarak birleştirmedini kabul ederken, ev eksenli kadınlar için evlilik hareketliliğinin avantajlarını değişmez olarak görüyor. Dahası kadınlar, evlilik piyasası ile işgücü piyasası arasında sosyal statü elde etmenin bir yolu olarak bir seçim yapabilirler ve eğer karşılıklarına çıkan doğru bir fırsat ya da insansa, birinden (örneğin, kariyer) diğerine (örneğin, evlilik) geçebilirler. Burada güzellik ve beyinler başarı için eşit derecede etkili yollar olabildiğini, hatta kadınların bu noktada fiziksel çekicilik, cinsellik ve erotik sermaye ile avantajlar sağlayabildiğini savunur.

İkinci seçenek olan ve yüzde 20'yi oluşturan “iş merkezli kadınlar” istihdama ve kamusal alana (siyaset, spor, sanat) öncelik veriyorlar. Bu kadınlar Hakim tarafından erkek kariyerinin stereotipik tarihini ve tutumlarını benimsemiş olarak görülüyor. Çocuksuz kadınların bu gruba yoğunlaştığı ancak bu grubun sadece onlara özel olmadığını belirtir. Bazı iş merkezli kadınların da çocuk sahibi olduğu, ancak anneliği kendi yaşamlarında, “kimlikleri” ya da “ana faaliyetleri” için merkez olarak görmediklerini savunur. Bu tip kadınlar, işe uzun vadeli bir bağlılık gösterirler ve eğitimsel niteliklere ve kendilerine ciddi yatırımlar yaparlar.

Üçüncü kategori olan “adaptif kadınlar”, en büyük ve en çeşitli kategoriyi oluşturur ve toplamın yaklaşık yüzde 60'ını kapsar. Bu grup iş veya aileyi önceliğe almadan birleştirmek isteyen kadınları içerir. Bu kadınlar tamamen kariyer yapmaya kendini adanmış değillerdir ve örneğin, “tasarımdan ziyade daha çok kazara” ortaya çıkan plansız kariyerlere sahip olabilirler. Örneğin, evlilik ve çocuk yetiştirme boyunca tam zamanlı olarak ya da yarı zamanlı olarak çalışmak, yaz aylarında evde olabildikleri için okul öğretmenleri olmaya karar vermek, planları genelde kocalarına bağlı olup, daha başarılı bir ortağa destek veren “iki kişilik bir kariyere” katılmak, boşanmayı takiben ya da geliri artırmak için çalışmak gibi farklı şekillerde de kendini gösterebilirler. Adaptif kadınlar,

iş merkezli kadınlardan farklı olarak, kariyerlerine başlangıçtan daha az bağlılık gösterebilirler. Ailede sahip olduğu büyük rolle istihdamı birleştirmeyi amaçlayan adaptif kadınlar hem bir sağlayıcı hem de paylaşma statüsü olan bir ortak seçebilir. Başka bir deyişle, hedeflerine ulaşmak için evlilik piyasasını ve işgücü piyasasını etkin bir şekilde kullanırlar.

Bu noktada Hakim'in tercih teorisinde tıpkı Miller'ın seçim felsefesi (choice feminism) kavramında olduğu kişilerin bireysel seçimlerini yaparken altlarında yatan temel nedenler eksik gözükmemektedir. Kadınların seçimlerinde gerçekten ne kadar bireysel oldukları incelenmesi gereken en önemli noktadır. Ev merkezli kadınlar gerçekten sadece bunu tercih ettikleri için mi çalışma hayatının dışında kalıyor, (ki seçim feminizmi kadının kendi tercihi olduğu ve buna saygı duyulması görüşünde) yoksa çalışma hayatı onlara her ikisini birlikte yürütebileceği fırsatları sunamadığı için mi bu kadınlar ev hayatını tercih ediyor? İş merkezli kadınlar arasında bekar kalma, çocuk sahibi olmama, dişil özelliklerini törpüleyerek eril özellikler sergileyerek yükselme çabaları gösterme gibi tutumlar gerçekten bireysel tercihler doğrultusunda yapılan seçimler mi olduğu, yoksa toplumun ya da örgütlerin getirdiği zorunluluk olarak mı ortaya çıktığı çok daha detaylı incelenmesi gereken sorulardır.

Bu noktada Gay Bryant'ın, Adweek Dergisi'ne verdiği bir röportajında “cam tavan” olgusu ile ilgili yaptığı açıklama da konuya başka bir açıdan yaklaşmaktadır:

“Kadınlar belirli bir seviyeye kadar ulaştılar. Ben o seviyeyi “cam tavan” olarak adlandırıyorum. Orta düzey yönetimin tepesindedir ve orada sıkışıp kaldılar ve daha fazla ilerleyemiyorlar. Zirvede tüm bu kadınlar için yeterli alan yok. Bazıları kendi kariyerleri için iş kuruyorlar. Diğerleri ise, dışarı çıkıyor ve aile kuruyorlar” (Frenkiel 1984).

2.1.3 Post Feminizm – Seçimin Kültürel Konumu (Post Feminism- The Cultural Location of Choice)

1990'larda Amerika'da sıkça kullanılmaya başlayan postfeminizm kavramı, esas olarak feminizmin kazandırdığı haklara sahip çıkan ancak bunu yaparken kadının “kadın” kimliğinden vazgeçmesi ve cinsiyet özelliklerini kaybetmesini eleştirerek, kadınlıktan gelen doğal özelliklerini özgürce kullanabilmeyi ve seçimlerini eşitlik duygusunun esiri olmadan yapabilmesini tanımlamaktadır.

Negra tarafından Postfeminizm, “Feminizmin siyasal ve toplumsal amaçlarını karikatürize ederek, bozarak ve genellikle kasten yanlış anlayarak, feminizm kavramını sert, ciddi, cinsellik karşıtı, romantizm karşıtı, zor ve aşırı bulmaktadır ve buna karşıt olarak, cinsiyet politikaları, postmodernizm ve inşası eleştirileri tarafından yarım bırakılan kimliğin hazzı ve rahatlığını geri istemektedir.” (2009, s. 2) şeklinde tanımlanmakta ve ilave olarak Postfeminist kültürün, feminizmin bakış açısıyla birlikte düşünmeye, onu var saymaya ve doğallaştırmaya çalışmakta olduğu, özellikle güçlü tüketici kadın imgesi vasıtasıyla feminizmi ticarileştirme olduğunu da savunmaktadır. Böylece, postfeminist kültür kadınlar ve kızlar için eğitimsel ve profesyonel fırsatları, iş hayatına ilişkin seçme özgürlüğünü, aile hayatı ve ebeveynliği ve fiziksel ve özellikle cinsel güçlenmeyi vurgulamaktadır. Postfeminist kültür kadınlar için tam ekonomik bağımsızlığı varsayarak, aynı zamanda ve hatta ısrarla işin kamusal dünyasından geri çekilmeyi seçme olasılığını kabul etmektedir. Postfeminist kurgular sıklıkla belirgin ekonomik eşitsizlikleri ve kadınların çoğunun bir tercihten ziyade ekonomik zorunluluk gereği çalıştığı gerçeğini bir kenara bırakmaktadırlar. Bu nedenle postfeminizm beyaz ve orta sınıf olarak varsayılmakta, kendiliğın üretimi için bir strateji olarak tüketime ve bir mekan olarak boş zamana çakılıp kalmaktadır (Tasker ve Negra 2007).

Post-feminizm kavramı her yerde bulunmasına rağmen, akademik, aktivist ve popülist alanlardaki analizler üzerinde anlaşılmış bir anlayışa yol açmayan tartışmalı bir terim olarak kalmaya devam etmektedir. Bununla birlikte, anlaşmazlıklara rağmen, post-feminizmin çeşitli yorumlarının merkezinde, duygusal, kendine güvenen, zevk arayan, “hepsi var” olan bir kadının cinsel ve finansal kurumunun varlığı vardır (Chen 2013). Faludi (1992) ve Whelehan (2000) gibi bazı yorumcular bu kadın karakterinin anti-feminizm, retro-cinsiyetçilik veya yeniden canlanan patriarşinin bir tezahürü olarak tanımlamasına rağmen, Gill ve Scharff (2011) dahil olmak üzere diğerleri “Yeni bir kadınlık inşa ediliyor” tezahürü ile “özerk, özgüvenli ve cinsel konularda istekli olarak, aktif ve bilinçli bir şekilde, kadınların geleneksel pasiflik ve itaatsizlik imajının tam tersine seçimler yapan genç kadınlar” şeklinde tanımlanmaktadır (Chen 2013, s. 442). Dolayısıyla, post feminizm, önceki bölümlerdeki seçim yükümlülüğü ile değil, bireyciliğe verilen önem, kendini denetlemeye vurgu yapma, doğal cinsel farklılığın

yeniden canlandırılması ve yeniden ortaya çıkması, kadın bedenlerinin yeniden canlandırılması ve evlere geri çekilmekle karakterize edilir.

Bu noktada, Gill'in post-feminist duyarlılığının merkezi, bireyin yapmış olduğu seçimin, insanların hayatlarının sonuçlarında oynadığı rol üzerine özel bir vurgu yaparak, “seçen” bireye bağlı olarak artan bir öneme sahip olduğudur. Burada, bireylerin kendi kaderlerini, yaptıkları seçimlerle şekillendirdikleri ve biyografilerini kendileri oluşturmaları, gerçekleştirmeleri ve çekmeleri gerektiği konusunda çağdaş bir varsayım vardır (Beck 1992). Bu bakış açısıyla, bireyin erkek mi dişi mi olduğu gibi toplumsal yapıdaki konuma bağlı eşitsizlikler bireysel sorunlar olarak anlaşılmaktadır. Bir kadının hayatındaki eşitsizliğin ve eşit olmayan bir durumun sonuçları, kendi tercihlerinin sonucuna indirgeniyor. Eşitsizliklere yönelik çözüm olarak bireyi, bireysel enerji, rekabet gücünün artması, çaba ve başarının toplumsal kısıtlamalarının üstesinden gelmek için yeterli olduğuna inanmaları için cesaretlendirmiştir. Altta yatan sosyal yapıların bireyselleştirilerek engellenmesi, özellikle genç kadınlar arasında yaygın bir inanışa dönüşürken, toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri devam ederken, onlar üzerinde hiçbir etkiye sahip olmadıklarına inanmalarına neden olmakta ve alternatif olarak, eğer toplumsal cinsiyet kısıtlarıyla karşılaşılırsa, bu tür kısıtlamaları kendi kişisel çabaları ve kararlılıkları ile aşabileceklerini ileri sürmektedir. Buradan, seçimin kültürel konumunun post feminist bir söylem içinde yer aldığını görebiliriz. Hakim'in tercih teorisinin, toplumsal cinsiyet adaletsizliğinin Batı'da bir geçmişe sahip olduğu varsayımından yola çıkarak, bu söylemin bir tezahürü olduğunu söyleyebiliriz. Tercih teorisi, Batı ülkelerindeki kadınların bir cinsiyetçilik dünyasının ötesine geçtiğini ve cinsiyet eşitliği savaşı kazanıldığından, feminizmin kadınların yaşamları için eskimiş ve gereksiz olduğunu iddia etmektedir. Tercih teorisine göre “eşitlik” başarısı, kadın ve erkekler arasındaki ayırım farklılıklarının azalması ve cinsiyet özelliklerinde varyasyonlara bağlı farklılıkların artması anlamına gelmektedir. Böylece, “Kadın ne ister?” Sorusuna cevap olarak, tercih teorisi ve post-feminizmin ortaya koyduğu kültürel söylem, seçim yapmak istediklerini belirtmektedir. Ancak Probyn'e göre (1990) seçme eyleminin siyasal ve toplumsal sonuçları hakkında düşünmenin gerektiği yönündedir. “Diğer bir deyişle bir seçim, eğer seçimlerin sosyal anlamlarına dair düşüncelerden arınmış bir şekilde ya da tutum ve uygulamaların daha geniş bir sosyal ve kültürel ortamında oluşmuş ise son

derece bireyseldir” (Probyn 1990, s. 156). Çünkü tercih teorisi, gerçeklikleri, devam eden ve kesinlikle ortadan kalkmayan eşitsizlik deneyimleri açısından yeterince açıklayamaz.

Maalesef ki toplumsal düzende, özellikle de ülkemizde kadın ve erkek eşitliği konusunda toplumun her noktalarında büyük sıkıntılar yaşanmaya devam etmektedir. Bu nedenle seçimler, post-feminizmde ya da Hakim’in tercih teorisinde ele aldığı gibi eşitliklerin elde edildiği bir toplumsal düzende yapılmamaktadır. Bireysel olarak gözüken çoğu kadın seçimleri gerek toplumsal gerek bireysel gerekse örgütsel kültürlerden etkilenmektedir.

2.1.4 Tokenizm

Garey’e göre Tokenizm, erkek egemen kültürün hakim olduğu örgütler ya da topluluklarda, azınlık gruplar veya her grupta yer alan kadınlara karşı uygulanması gereken zorunlulukların, bir değişiklik yaratmayacak şekilde, sınırlı çabalar ya da jestler ile “yerine getiriyor görünme” çabası şeklinde ifade edilmektedir (1991). Tokenizm ayrıca bir kurum ya da kuruluşun ırk, yaş, din, cinsiyet, farklılık, engellilik, ya da etnik kimliklere karşı duyarsızlık suçlamasıyla karşılaşmamak için sadece bir bireyi ya da önemsiz sayıda insanı içerisine dahil etmesini anlatmak için de kullanılmaktadır.

Tokenizm insan sermayesi yaklaşımlarına bir alternatif olarak Kanter tarafından oluşturulmuş bir teoridir. Tokenizm teorisi, dikey ayrımı açıklamak için örgütsel kısıtlamalara odaklanır ve erkeklerin egemen olduğu bir endüstriyel satış gücü araştırmasında erkek-kadın etkileşiminin gözlemleri sonucunda geliştirilmiş ve dışı belirteçleri ve erkek-kadın etkileşimlerinin, erkeklerin egemen olduğu bir çalışma ortamından önemli ölçüde etkilendiğini bulmuştur (1977). Kanter için, bu ortamda etkileşimi etkileyen üç önemli faktör vardır: görünürlük, kutuplaşma ve asimilasyon. Birincisi, sayısal bir azınlık olan grup oldukça görünür hale gelir ve böylece daha büyük bir farkındalık payı yakalarlar. İkincisi, belirteçler, çoğunluğa olan benzersizliklerine karşı artan bir duyarlılık olduğu için kutuplaşmıştır. Üçüncüsü, azınlık grup asimile edilir, böylece onlar için uygun olup olmadıklarına dair kendi gruplarının stereotipine uymaları sağlanır. Bu üç faktör, belirteçlerden gelen tipik bir tepkiyi ve olumsuz sonuçları uyandıran özel "etkileşim dinamikleri" ile ilişkilidir. Argümeni yapı ya da cinsiyet olarak ortaya koyarken, Kanter' in cinsiyetini de yapısal olarak dışsal olarak ayakta bıraktığını ve erkeklik ve örgütler hakkındaki kendi gözlemlerini takip etmediği ileri sürülmektedir.

Benzer şekilde, Zimmer (1988), toplumsal cinsiyete dayalı işyerlerinde eşitsizliğin sayısal olarak az temsil edilmeye ve daha genel olarak toplumu daha fazla örten bir cinsiyetçilik kültürüyle ilgili olduğunu iddia etmektedir. Bu nedenle, belirteçlerin miktarının artırılmasının istihdamda eşitlik yaratacağını gösteren çok az kanıt vardır.

Tokenizm sembolizm olarak da adlandırılmakta ve etkisinin azaltılması için eğitim programları hazırlanması, grupların orantılı olarak dağıtılması, kadınlara yönelik iletişim ağlarının kurulması önerilmektedir (Garey 1991).

2.1.5 Cam Yürüyen Merdiven

Cinsiyete dayalı kurum yaklaşımının bir çeşidi, Williams'ın (1992) “cam yürüyen merdiven” bakış açısıdır (Budig 2002). Acker gibi, Williams da örgütlerin cinsiyet eşitsizliğini ürettiğini söylüyor ancak buna rağmen erkekleri dişileştirilmiş mesleklerde öne çıkaran bir cam yürüyen merdiven sayesinde kariyerlerinde üst düzey pozisyonlara ve yönetim aşamalarına hızlı adımlarla ilerlediklerini savunur. Williams'ın cam yürüyen merdiven konsepti, 1999 yılında derinlemesine yapılan bir ABD çalışmasından formüle edilmiştir.

Hemşirelik, ilkokul öğretimi, kütüphanecilik ve sosyal çalışma da dahil olmak üzere dört tür kadın çalışmalarında erkek ve kadınlarla yapılan görüşmeler. Williams'ın verileri, kadınsı olarak görülen mesleklerin bu mesleklerde uzmanlaşmış olan erkekleri bir taraftan sınırlarken, bir taraftan da cinsiyetlerine uygun olduğu düşünülen ve aynı zamanda daha saygın, daha iyi ödenen pozisyonlara doğru ilerlediklerini ortaya çıkarmaktadır. Örgütsel hiyerarşilerden geçerken kadınlar sıklıkla “cam tavan” a vururken, erkekler ise bir “cam yürüyen merdiven” ile karşılaşır. Williams bu nedenle, tokenizmin erkek ve kadınlar tarafından farklı bir şekilde yaşandığı ve cam yürüyen merdivenin, erkek çalışanların deneyiminin özgüllüğünü yakalamak, diğer yaklaşımların cinsiyet-tarafsızlığını aşmak için yararlı bir metafor olduğunu buldu. Kadın mesleklerinde çalışan birçok erkek, bu alanlarda ilerlemelerini ve yukarı doğru hareketliliğini kolaylaştıran bir cam yürüyen merdiven etkisi yaşamaktadır. Araştırmalar, kadın mesleklerindeki etkileşimlerin, normların ve beklentilerin ince yönlerinin, erkekleri bu alanlardaki daha yüksek statüye, daha yüksek ücretlere, daha “erkeksi” pozisyonlara doğru yukarı ve dışa ittiğini ortaya koymaktadır. Her ne kadar çoğu araştırma azınlık

erkeklerini içeriyor olsa da bu erkeklerin ırksal dinamiklerinin renklerini cam yürüyen merdiven mekanizmalarıyla nasıl karşılaştırabildiğini açıkça kabul etmemiştir.

2.1.6 Bourdieu'nun Yaklaşımı

Bourdieu'nun teorisinin tüm bu yaklaşımlara bir alternatif olmasının nedeni Bourdieu'nun çoğunlukla sosyal sınıf ilişkileri ile ilgilenmiş olması ve kendi başına bir örgüt kuramı sunmasa da kavramsal üçlemesinin kendi araştırma çıkarlarının ötesinde yapılacak bağlamların analizine çok uyumlu olmasıdır. Kadınların çalışma hayatında üst düzey pozisyonlara ulaşmada karşılaştıkları güçlükler dikey ayrımcılık, disiplinlere dağılımdaki asimetri ise yatay ayrımcılık olarak ifade edilmektedir. Aşağıda, kadınlık çalışmaları üzerine yapılan bir çalışmada dikey ayrımcılığı anlamak için Bourdieu'nun kendi yaklaşımının nasıl uygulanabileceğinin bir açıklaması verilmiştir (Huppatz 2009, 2012, Huppatz ve Goodwin 2013). Teorisinin, dikey ayrımcılık konusundaki diğer perspektiflerdeki eksiklikleri nasıl ele aldığını açıklar. Bu araştırma için 53 erkek, kadın hemşire, sosyal hizmet uzmanı, egzotik dansçı ve kuaför (48 kadın, 5 erkek, 25 hemşire ve 20 sosyal hizmetli) ile görüşme yapılmıştır. Ancak, bu bölümün amacına yönelik olarak, bulgular, “ücretli bir bakım alanı” içinde faaliyet gösteren iki meslek, hemşirelik ve sosyal hizmet ile ilgili verilere odaklanacaktır.

Uygulama teorisi, Bourdieu'nun sosyal bilimlerin hem yöntemlerine hem de epistemolojisine meydan okuduğu, habitus, alan ve sembolik sermaye gibi bir dizi kavramdır. Bununla birlikte, Bourdieu sadece bir tartışmaya katkıda bulunmamıştır, aksine, tartışmanın koşullarını değiştirmiştir:

2.1.6.1 Habitus

Habitus, Bourdieu'nun en etkili ve belirsiz kavramlarından biridir. Kültürel sermayenin fiziksel uygulamasına, yaşam deneyimlerimizden dolayı sahip olduğumuz derinden edindiğimiz alışkanlıklara, becerilere ve eğilimlere değinir. Yani Bourdieu'ya göre habitus bizim aile, arkadaş çevresi, yetiştirilme biçimi, kültürel sermaye, eğitim seviyesi vb. göre değişen içselleştirilmiş çevremizdir.

Bourdieu yapısal eşitsizliklerin, görelilik olarak durağan kabuller biçiminde içselleştirildiğini ve böylece kuşaklar boyunca sosyalleşme yoluyla aktararak bir tür

kendini koruma davranışı haline geldiğini anlatmaya çalışır. Aslında çok bireysel görünen seçimlerde bile kişinin içinde bulunduğu toplumsal ilişkiler ağının bağlantısı olduğunu ifade eder.

Buradan yola çıkarak Habitusun bedensel davranışı çerçevelediğini söyler ve bu nedenle Bourdieu'nun yaklaşımı, araştırmacıların işyerlerinde çalışanların bedensel gerçeklerine (yürüyüş, konuşma, kıyafet tarzı) odaklanmalarını sağlar. Habitus, geçmiş deneyimler, öğreniler ve ortamlar tarafından oluşturulduğu için, aynı geçmişi ve çevreleri paylaşan gruplar, “habitusun homojenliğini” sergilerler (Bourdieu 1990). Bu, cinsiyet gruplarının benzer şekilde yapılandırılmış alışkanlıkları paylaştığı anlamına gelir ve bu, homolog uygulamaları, yetkinlikleri ve emelleri bildiren “erkeksi” ve “kadınsı” eğilimlere yol açabilir. Bu nedenle, habitus kavramı, kadınların toplumsal cinsiyet özcülüğüne başvurmadan, erkeklerden daha fazla sayıda hemşirelik ve sosyal çalışma izleyebilmelerini açıklamaya yardımcı olur. Kadın hemşireler ve görüşülen sosyal çalışmacılar, meslekleri ile erkek hemşirelerin ve sosyal hizmet uzmanlarının yapamadıkları kimlikleri arasında “uyum” duygusu tanımlamışlardır. Bu durum, kadınsı bir habitus ile annelik ve kadınlık ile bağdaştırılmış olan dişileştirilmiş meslek ortamı (hemşirelik ve sosyal çalışma kültürleri arasındaki uyum) olarak görülen bakıcılık ile ilişkilendirilmiş olarak anlaşılabilir. Erkek işçilerle yapılan görüşmeler, eril habitus ile çevre arasındaki uyumsuzluğun onları daha görünür kıldığı (Kanter'in tokenizm teorisinin öne sürdüğü gibi) ve bunun kariyer gelişimi ile ilgili olumlu etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Bu nedenle, habitus kavramı araştırmacıya bireyleri kurumsal bölümler ve işyeri süreçleri ile işyeri dışındaki toplumsal cinsiyet kültürü arasında bağlama olanağı sağlar.

2.1.6.2 Sermaye

Bourdieu sermayenin sosyal hayatın temelini oluşturduğunu ve kişinin sosyal düzen içindeki konumunu dikte ettiğini iddia eder. Sermaye, ekonomik ve sembolik zenginliktir ve dolayısıyla sermayenin varlığı ya da yokluğu, eşitsizliğin yaratılmasında rol oynar. Bourdieu çoğunlukla üç tür sermayeden bahseder: ekonomik, sosyal ve kültürel sermaye. Ekonomik sermaye, paraya ya da mülkiyet haklarına dönüştürülebilen mallardır; sosyal sermaye, fayda sağlayan faydalı sosyal ilişkilerdir ve kültürel sermaye, nesnelleştirilen,

kurumsallaştırılan ya da somutlaşan kültürel bilgidir. İkinci sermaye türü, kadınlık meslek alanlarında belirgin ve toplumsallaşmış olarak bulunmuştur. Bu durum yazarın diğer Bourdieusian feministleriyle, somutlaştırılmış sermaye kavramının toplumsal cinsiyet avantajını anlamak için yeniden işlenebileceğini tartışmasına neden olmuştur (Örneğin Skeggs 1997). Gender Capital at Work'de (2012) yazar, kadınsı, kadın, erkeksi ve erkek-somutlaşmış sermayelerin cinsiyete dayalı mesleklerde faaliyet gösterdiğini ve bu tür bir servetin “cinsiyet sermayesi” olarak adlandırılabilirliğini savunur. Örneğin, kadın işçiler bakım işlerinin ve kadın bedenlerinin bu mesleklere erişimde kendilerine nasıl yardım ettiklerini, ancak yönetim alanında sınırlı bir şekilde kullanıldıklarını anlatırken, görüşme yapılan erkek işçiler, acelecilik ve saldırganlığın mesleklerde erkekleri ilerleten eril düzenekler olduğunu öne sürdüler. Bir erkek katılımcı, vücudunun annelere ve dolayısıyla kariyer kesintisine hitap etmediği için kıdemli pozisyonlara erişimde bir varlık olduğuna dikkat çekti. Erkek işçiler, kadınsı nitelikleri (örneğin, merhamet) nasıl somutlaştırdıklarını anlattılar ve bu nitelikler, erkeklerin işlerinde daha iyi olduklarını belirttikleri için toplumsal cinsiyet sermayesi olarak görüldü. Öte yandan kadınlar çoğunlukla klişeleşmiş kadınsı eğilimlere adanmışlardı ve bu nedenle, kadınsı eğilimler erkeksi eğilimlere tabi olduğundan, toplumsal cinsiyet sermayesinden faydalanma olasılıkları daha azdı. Toplumsal cinsiyete dayalı yapılanmalar bu nedenle mesleki mekânda konum alma ve hareket etme rollerinde rol oynamaktadır ve bu kavram tamamen cinsiyetli olması ve iş yörüngeleri ile toplumsal cinsiyet ilişkileri arasındaki bağlantıyı açıklamaya yardımcı olması bakımından insan sermayesinden farklıdır.

2.1.6.3 Alan

Bourdieu için alan, bir sosyal ilişkiler ağıdır. Toplum farklı yollarla örtüşen birçok alandan oluşur, ancak her alan kendi özel mantığıyla bir dizi kural ve normlarla yönetilir. Bir alanda faaliyet gösteren bireyler, varlıklarının yapısı ve hacmi (sermaye) tarafından belirlenen pozisyonları alırlar ve alanlar çoğunlukla istikrarlı olmasına rağmen, aynı zamanda daha fazla sermaye biriktirmek için aracı olarak mücadeleyle de karakterize edilirler. Bourdieu için alanlar, üretim, dolaşım, malların, hizmetlerin, bilginin veya statünün tahsisi ve takas alanlarını ve aktörlerin farklı güç kaynaklarını (sermayelerini) biriktirme, takas etme ve tekelleştirme mücadelelerindeki aktörlerin sahip oldukları rekabetçi pozisyonları ifade eder. Bu noktada yapılan analiz bir kuruma odaklanmadığı

için bir örgütlenmeyi kavramsallaştırmamış, daha ziyade mesleklere daha geniş bir şekilde bakmış ve mesleklere yoğunlaşmıştır (Emirbayer ve Johnson 2008). Bourdieu, meslekleri alanlar olarak kavramsallaştırmadığı ve mesleklerin alanlarına özgü ortak destek ve mücadelelerle karakterize edilmeyeceğini savundu (Atkinson 2009). Bununla birlikte, meslekler alanlardan ve bunların içindeki faaliyetlerden etkilenmektedir ve bireylerin kümeleri de meslek türleri ile ilişkilendirilmektedir (örneğin, kadınlar dışlanmış mesleklerde kümelere ayrılmıştır). Meslekler, kendilerinde bir alan olmasalar da, habitus üzerinde alan benzeri bir etkiye sahip olabilirler. Örneğin, kadın hemşireler resmi olmayan bir sosyal ağ kurdular, “gerekli kardeşlik” ve bu ağ içinde “kadınlık” bazen iş edinme ve terfilerde yardımcı olan bir sosyal sermaye haline geldi. Bu, meslekteki oyun halini değiştirerek erkeklikle ilişkilendirilmesi yerine kadınsılıkla sembolize edilmesini yükseltmekti. Bu şekilde, bireysel hemşireler mesleki mekânların yapısını etkilemek için birlikte çalıştılar ve (benzer sermayelerle birlikte) bu mücadeleler hemşirelik ve sosyal çalışmayı karakterize ederek, mesleklerinin “ücretli bir bakım alanı” içinde yer aldığı sonucuna vardı. Dolayısıyla sosyal alan kavramı ve alan kavramı, Bourdieu'nun toplumsal sorunları anlamak için gerekli olduğunu düşündüğü ilişkiyi düşünmeye yardımcı olur. Toplumsal cinsiyet, biyoloji ya da bir konumdan daha fazlasıdır, sadece bir ilişki olarak anlaşılabilir ve bu nedenle, “kendisini tüm sosyal mekân ve alt kümeler içinde kurduğunun” anlaşılması gerektiğini iddia eder (Bourdieu 2001, s. 102). Dahası, cinsiyet kimlikleri ve eşitsizlikleri sadece bir alanın nasıl incelendiğini inceleyerek kavranabilir.

2.1.7 Toplumsal Cinsiyet ve Cinsiyet Roller

Bireyin kadın ya da erkek olarak gösterdiği genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri cinsiyet olarak tanımlanmaktadır. Kadın ve erkeğin sosyal olarak belirlenmiş rol ve sorumlulukları ise toplumsal cinsiyet olarak belirtilir (Akın 2006). “Cinsiyet fiziksel tanımlamalara dayanan biyolojik bir tanımdır ancak toplumsal cinsiyet kavramı tam anlamıyla biyolojik değildir” (Naylor 1999, s. 616). “Kadın ve erkek olmak, doğal ve doğuştan olarak adlandırılan biyolojik bir durumken, kadınlık ve erkeklik toplumsallaşma süreci ile beraber kültürel bir yapılanmaya işaret etmektedir” (Hepşen 2010, s. 14). Toplumsal cinsiyet kavramı ise toplumda, kadın ve erkeğin üstlenmesi gereken bir takım roller ve faaliyetleri açıklayan daha geniş bir içeriğe sahiptir (Robbins, Barnwell 2002).

Toplumsal cinsiyet rolleri, kadın veya erkek herhangi bir insanda bulunabilen Tablo 2.1’de belirtilen çeşitli dişil ve eril özelliklerden oluşur. Cinsiyet rolleri, geleneksel olarak kadın-erkek rolleri ile sınırlı tutulmuş ve bireylerin ya erkek ya da kadın rolüne sahip oldukları, bu iki rolün aynı bireyde birarada bulunmayacağı kabul edilmiştir. Oysa günümüzde bireylerin hem kadın hem de erkek cinsiyet rollerini birlikte gösterebilecekleri belirtilmektedir (Bem, 1974). Buna göre, cinsiyet rolleri maskülen (masculine), feminen (feminine) ve androjen (androgynous) olarak belirlenebilir; hatta bunlara "belirsiz cinsiyet rolü" de eklenebilir. (Dökmen 1991)

Tablo 2.1: Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler

KADININ GELENEKSEL TOPLUMSAL CİNSİYET ROLÜNÜ OLUŞTURAN DİŞİL ÖZELLİKLER	ERKEĞİN GELENEKSEL CİNSİYET ROLÜNÜ OLUŞTURAN ERİL ÖZELLİKLER
Pasiflik	Aktiflik
Bagımlılık	Bagımsızlık
Sefkat	Akılcılık (rasyonellik)
Merhamet	Denetim altında bulundurma
Empati	Üstünlük kurma
Duygusallık	Saldırganlık
Besleyicilik	Hırs
Duyarlılık	Bireycilik
Yardımsverlik	Rekabet

Kaynak: Demet Bacacı-Varoğlu, “Örgütsel Yasamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, **Yönetim ve Organizasyon**, (Ed: Salih Güney) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 324

Kişilerin toplum tarafından belirlenen cinsiyet rollerini hayata geçirme süreci üç aşamalı bir süreç olarak görülmektedir. Bu aşamalar, öncelikle tanımlanan rolün öğrenilmesi,

sonrasında ise bu rolün toplumsallaşması ve içselleştirilmesidir. Henüz doğmadan cinsiyete yönelik renklerle kız bebeklerin eşyaları için pembe, erkek bebeklerin eşyaları için mavi rengin tercih edilmesiyle birlikte rolün kodlanması süreci başlamaktadır. Küçük yaştan itibaren dişil ve eril rolleri öğrenmeye başlayan bireyler toplumun her türlü sosyal katmanında bu kalıplar içinde yoğrulmaktadır. Anne, baba, aile, öğretmenler, arkadaş grupları ve medya aracılığıyla “nasıl kadın ve erkek olunacağını” öğrenen bireyler daha sonra bu rollerini içselleştirmekte ve benimsemektedirler (Pira ve Elgün 2006).

Kadın ve erkeğin başta biyolojik açıdan farklı yaradılışından ve en önemlisi kadının doğurganlık özelliğinden kaynaklanarak toplumsal cinsiyet rolleri de şekillenmiştir. Tarihsel evrede öncelikle erkek avcı, kadın toplayıcı olarak konumlandırılmışken, ilerleyen dönemlerde erkek evine bakmakla yükümlü olarak, kadın ise eş ve anne olarak toplumsal bir role evrilmiştir. Erkek için atfedilen özellikler, başta fiziksel güç olmak üzere, mücadelecilik, dayanıklılık, sertlik gibi kavramlar üzerinde evrilirken, kadın için daha duygusal özellikler olan, şefkat, merhamet, sıcaklık gibi kavramlar üzerine evrilmiştir. Bu da toplumsal düzende bir çok alana etki ederken en önemlisi olarak eğitim alanında kız çocuklarının eğitime ulaşması konusunda sınırlandırmalar getirmiştir. Bu nedenle toplumlar değişirken, kadın ve erkek rolleri temelinde aynı mantık üzerinden şekillenmiş, erkeğin yeri dış dünya ve dolayısıyla çalışma hayatı iken kadının yeri ev olarak konumlandırılmıştır. Erkek iş dünyasında sanki doğası gereğiymişcesine yer bulurken kadının iş hayatına atılımı, ev bütçesine katkı sağlamak, eşine yardımcı olmak gibi nedenlerle eş ve aile kontrolünde başlamasını sağlamıştır. Toplumsal cinsiyet rollerinin baskısı altında çalışma hayatında kendine yer edinmeye çalışan kadın bir noktadan sonra, eril özelliklerle ilişkilendirilen liderlik pozisyonlarına geçmek için dişil özelliklerinden vazgeçerek cinsiyetini nötrleştirme veya daha maskülen kalıplara girme zorunluluğunda hissetmekte ve eril rollere daha da yaklaşmaktadır. Erkek çalışanlar ise aynı şekilde dişil özelliklerini törpüleme ve var olandan daha fazla maskülen özellikler gösterme eğilimi ile karşı karşıya kalmaktadır. Özellikle konumuz olan cam tavan sendromunu açıklarken kadınların cam tavanı yaşamalarında toplumsal cinsiyet rollerinin etkisinin çok büyük olduğunu görmekteyiz.

2.1.8 Cinsiyet Ayrımcılığı ve Stereotipler

Cinsiyet ayrımcılığına ilişkin daha doğrudan kanıtlar, aynı kayıtları veya özgeçmişleri (CV'leri) olan erkek ve kadın iş başvurularının değerlendirilmesini karşılaştıran deneylerden gelmektedir. Bu tür çalışmaların meta-analizinde erkekler erkek egemen işlerde ve cinsiyet-nötr işlerde eşdeğer kalifiye kadınlar üzerinde tercih edilirken, kadınlar sadece çocuk bakım işçileri gibi geleneksel olarak kadın ağırlıklı konumlarda tercih edildi (Davison ve Burke 2000). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, insanların kadınlar, erkekler ve liderler hakkında tuttukları kalıp yargılardan kaynaklanmaktadır. Rol uyumu teorisine göre (Eagly ve Karau 2002), toplumsal cinsiyet klişeleri iki biçim alır: “tanımlayıcı stereotipler” kadın ve erkeğin neye benzediğine dair ortak inanışlardır, ‘kuralcı stereotipler” ise erkeklerin ve kadınların nasıl olması gerektiğine dair ortak inanışlardır. Kadın liderlere karşı önyargı ve ayrımcılık, insanların, kadınların ve etkili liderlerle ilişkili olanların, tanımlayıcı ve kuralcı özellikleri arasındaki tutarsızlığı algıladığında ortaya çıkar. Amerika Birleşik Devletleri ve diğer ülkelerdeki araştırmalar, kadın ve erkeğin nasıl olduğu konusunda fikir birliği ortaya koymaktadır. İnsanlar erkekleri temsilci olarak, örneğin, yetkin, iddialı ve otoriter, kadınları ise toplumla ilgili, sıcak, yardımsever ve besleyici olarak algırlar (Williams ve Best 1990, Rudman ve Glick 2008). Liderlerin nasıl olduğu sorusunu araştıran araştırmalar arasında Schien'in (1973) liderler hakkındaki kalıp yargıların erkeklerle ilgili kalıp yargılardan daha çok kadınlarla ilgili kalıp yargılarla daha fazla ilişkili olup olmadığını araştıran “Think Manager-Think Male” paradigması ile Powell ve Butterfield'in (1979) liderlerin daha fazla temsilci veya daha fazla toplumcu olarak algılanıp algılanmadığını değerlendiren “temsilci-toplumcu” (agency-communion) paradigması yer almaktadır. Bu çalışmaların 69'unun meta-analizi, liderlerin ve erkeklerin özellikleri arasında liderlerin ve kadınların özellikleri arasındakinden daha fazla benzerliğin olduğunu göstermektedir (Koenig ve diğerleri 2011). Bu gözden geçirme, liderliğin eril özelliklerle olan ilişkisinin zamanla bir şekilde zayıfladığını ve daha az erkek egemen ortamlarda veya bağlamlarda daha az belirgin olduğunu ortaya koysa da şimdi bile etkin liderlik temsilcilikle güçlü bir şekilde ilişkilidir.

Toplumsal cinsiyet kalıpları kadınların liderliğini de engellemektedir; çünkü kadınları, temsilci yetkinlikten yoksun olarak tasvir etmekte ve kadınlara karşı lider olarak

ayrımcılığa yol açmaktadır. Kadının temsilciliği hakkındaki şüpheler yüzünden, insanlar genellikle erkekleri kadınlardan daha yüksek bir yetkinlik standardına taşırlar. Bir meta analiz, kadın liderlerin benzer performans seviyeleri için erkeklerden daha düşük değerlendirmeler aldıklarını ortaya koymuştur (Eagly ve diğerleri 1992). Bir çalışmada ise karma cinsiyetli ikili bir yönetim görevinde yetersiz performans gösterildiğinde, katılımcılar tarafından, kadının erkeğe göre başarısızlığının daha fazla olduğu belirtilmiştir (Haynes ve Lawrence 2012). Benzer şekilde, karma cinsiyetli bir ikilinin bir yatırım görevinde iyi performans gösterdiği şeklinde tanımlandığında, katılımcılar, kadının katkısının güçlü bir kanıtı olmadıkça, başarıyı erkeğe atfetmiştir. Başka bir çalışma, insanların bir kadının uzmanlığını tanımanın bir erkeğe göre daha fazla zorluğunun olduğunu göstermiştir (Thomas-Hunt ve Phillips 2004).

Kadınlara yönelik betimsel kalıplara ek olarak, betimsel cinsiyet klişeleri de kadın ve erkek liderlere farklı taleplerde bulunarak kadınların liderlik fırsatlarını engellemektedir. Özellikle, çalışmalar insanların, kadınların erkeklerden daha toplumcu olmaları gerektiğine ve erkeklerin kadınlardan daha çok temsilci olması gerektiğine inandığını göstermiştir (Prentice ve Carranza 2002, Seem ve Clark 2006). Bu nedenle, erkeklerle ilgili yargılar etkili liderler hakkında kalıplaşmış düşüncelerle uyumlu, ancak kadınlarla ilgili yargılar uyumlu değildir. İnsanlar, kadınlardan erkeklere oranla daha fazla toplumcu davranış beklerler ancak erkekler yardımcı destekleyici davranışlar için kadınlardan daha fazla ödül alırlar. Örneğin, bir örgütsel çalışma, çalışma arkadaşlarına yardımcı olan erkeklerin, daha az yardımcı erkeklere kıyasla daha yüksek bir terfi oranına sahip olduğunu, ancak yardımın kadınların ilerleyişi üzerinde hiçbir etkisinin olmadığını bulmuştur (Allen 2006). Yardımcı ve yardımcı olmayan iş arkadaşlarına karşı tepkileri inceleyen bir deney, yardımın kadınlarda değil, erkeklerde ödüllendirildiğini ve yardımsızlığın erkeklerde değil, kadınlarda cezalandırıldığını bulmuştur (Heilman ve Chen 2005). Benzer şekilde, başka bir örgütsel çalışmada, desteklenmenin kadın liderler tarafından olmadığı görülmüştür (Mohr ve Wolfram 2008). Erkek ve kadın liderlerin değerlendirilmesindeki farklılıkları inceleyen çalışmaların meta-analizi, erkeklerin kadın liderlerin değerlendirilmesinde kadınlardan daha sert olduğunu ortaya koymuştur (Eagly ve diğerleri 1992). Benzer şekilde, geçmiş çalışmalar da kadınların erkeklere göre kadın yetkinliğine daha olumlu yanıt verdiğini ortaya koymuştur (örneğin, Carli 1990, Foschi

ve diğerleri 1994, Carli ve diğerleri 1995, Matschiner ve Murnen 1999). Buna karşın yakın zamanlarda, bazı akademisyenler, üst düzey kadın yöneticilerin kadın liderliğine erkeklere göre daha dirençli olduğunu iddia etmişlerdir. Bu, “kraliçe arı sendromu” olarak bilinen bir olgudur (örneğin, Derks ve diğerleri 2011). Bu olgu, kadınların, bir kadın yönetici ile çalışmayı istememeleri durumudur. “Üst düzey pozisyonlarda yer alan kadınların ulaştıkları noktada tek olmak istemesiyle diğer kadın çalışanların yükselmelerine çok fazla destek olmaması” şeklinde de ifade edilebilmektedir (Ergeneli, Akçamete 2004, s. 90)

Güncel araştırmalar, erkeklerin liderliği kadınsı özellikler yerine erkeksi özelliklerle ilişkilendirdiğini (Koenig ve arkadaşları 2011) ve erkeklerin kadın otoritesine, kadınlardan daha fazla direnç göstermeye devam ettiğini göstermektedir (örneğin, Uhlmann ve Cohen 2005, Reid ve arkadaşları 2009). Buna ek olarak, kraliçe arı sendromu kavramı sadece kadınlara uygulanan ve kadınların diğer kadınlarla dayanışma sergilemediği için cezalandırıldığı bir uygulamadır (Mavin 2008).

2.1.9 Cinsiyetçi Kurumlar

Burda Acker (1990, 1992), bu tür bir perspektiften yola çıkarak, cinsiyet ayrımcılığına uğrayan mesleki ayrımcılığa yapısal bir yaklaşım getirmektedir. Acker, kurumlarda cinsiyetin belirgin olduğunu ve “cinsiyete dayalı kurumlar” olduğunu öne sürmektedir. Acker (1992) “cinsiyete dayalı kurumlar” teriminin, toplumsal cinsiyetin süreçler, uygulamalar, imgeler ve ideolojiler ve iktidarın toplumsal yaşamın çeşitli sektörlerinde dağılımı anlamına geldiğini ifade eder. Acker örgütsel mantığın cinsiyet-nötr gibi gözüktüğünü, ancak çalışma etkinliklerini bilgilendiren ve örgütsel akademisyenlerin kuramsallaştırılmasını sağlayan cinsiyetli bir alt yapı olduğunu savunuyor. Acker, iş ve hiyerarşilerin örgütsel mantıkta cinsiyetsiz olarak inşa edildiğini iddia eder; onları dolduran işçilerin, bedensiz olarak görüldüğünü ve sadece emek için var olduklarını ve bedene bağlı bir işçiye gerçekte en yakın şeyin, karısı ve ailesi ile kendi ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için tam zamanlı, ömür boyu süren bir erkek işçi olduğunu iddia ediyor. Kadın işçilerin bakım yükümlülükleri, bu ideale uyma olasılığının en düşük olmasını sağlar ve sonuç olarak hiyerarşilerde düşük sıralarda yer alırlar. Örgütlerde kadın bedenleri için çok az yer vardır: Kadın bedenleri düzensiz bir şekilde düzenlenirken veya

cinsel ve nesneleştirilmiş olsa da iş örgütlerinde erkeklerin bedenleri yoktur. Gerçekten de erkeklerin cinsel görüntüleri örgütsel metaforları ve dili kuşatmakta, çalışma faaliyetlerine şekil vermeye yardımcı olmaktadır (Acker 1990). Bu nedenle, toplumsal cinsiyet nötr olarak sunulmasına rağmen, işler örtük olarak cinsiyetlendirilmiştir ve cinsiyete dayalı işbölümü ve kamu-özel bölünmesini içermektedir. Acker'in toplumsal cinsiyete dayalı örgütsel mantık anlayışı, çeşitli organizasyonlar için geçerlidir ve feminizm çalışmasında neden dikey ayrışmanın varlığına ilişkin yapısal bir açıklama sunar. Daha geniş toplumsal cinsiyete sahip kültürel süreçler ve kurumlar arasında yaptığı bağlantılar, insan sermayesinin ve kandırılan teorilerin bazı eksikliklerinin üstesinden geldiği anlamına gelir. Ancak, Acker kurumları doğal olarak cinsiyetçi olarak gördükçe, daha önceki analizlerinde kurumlar kendiliğinden kaldırılmadıkça değişiklik yapılamaz. Bu, mevcut kuruluşların nasıl geliştirilebileceğine dair bir hayal oluşmasını ve bazı kuruluşların diğerlerinden nasıl daha cinsiyetli olabileceğini anlamayı engeller (Britton, 2000). Daha yakın zamanda, Acker (2006), değişim stratejilerinin “eşitsizliği azaltıcı mekanizmalara” odaklanabileceğini öne sürmüştü, ancak bu değişimin hala çok zor olacağını iddia etmiştir.

2.2 CAM TAVAN SENDROMU

Cam Tavan kavramı ilk olarak 1970'lerde ortaya çıkan ve kadınların çalışma hayatlarında karşılarına çıkan görünmeyen engelleri tanımlamak amacıyla kullanılmış bir kavramdır. Bu kavram ile aslında gözle görülmeyen ve somut olmayan engellerin varlığından söz edilmektedir.

Cam tavan Hu ve Yun tarafından kalifiye bir insanın cinsiyet veya ırk farklılıklarından dolayı örgüt içerisinde alt kademelerde tutulmasını açıklamaktadır (2008). Burada tavan olgusu, yükselmenin önündeki engeli, cam olgusu ise resmi olmayan, gözle görülmeyen ancak hissedilebilen bir olguyu temsil eder. Kısaca resmi olmayan ve görünmez bir engel olarak tanımlanabilmektedir (Erçen 2008). Weyer ise cam tavanı, “iş hayatında kadınların ve çeşitli azınlık grupların kariyer merdivenlerinde yukarı doğru ilerlemesini önleyen görünmez örgütsel ve algısal engeller” olarak tanımlamaktadır (Weyer 2006, s. 442).

Yani cam tavan, kadınların ve azınlık grupların örgütler içerisinde yukarı doğru ilerlemelerini önleyen görünmez ve algısal engellerdir. Ayrıca evli ve çocuk sahibi olan

kadınların iş hayatında erkeklere oranla daha az terfi ve ödül alabilmesini anlatmak için de kullanılmaktadır (Weyer 2006).

Dünyadaki toplam nüfusun hemen hemen yarısının kadınlardan oluşmasına rağmen, iş hayatında geçmişten günümüze kadınların üst düzey pozisyonlarda erkeklerle aynı düzeyde yer alamamalarının nedeni çoğu zaman toplumların kadına yönelik beklentileri ve kadınların üstlenmesi gereken rollere dair çizdikleri çerçeve olarak belirlenmiştir (Uzun 2004)

Cam tavanın hissedilmesi, tabire adını veren pire deneyinde de olduğu gibi bir nevi öğrenilmiş çaresizlik de yaratır. Kariyer süreci içindeki kadınların bir kısmı yaşadığı cam tavanları bariz şekillerde farkedirken, bir kısmı da bu öğrenilmiş çaresizlik ile zaten sıçrayabileceği noktanın en üstünde olduğunu düşünür ve fazlası için çaba sarfetmekten kaçınır. Bunun bir diğer nedeni de yukarıdaki bölümlerde bahsetmiş olduğumuz toplumsal cinsiyet rolleriyle bireylere kadın ve erkek olarak neyi yapıp neyi yapamayacaklarının dikte edilmesidir. Toplumsal kalıplar ve bireylerde oluşturulan yargılarla, cam tavan sadece kariyer süreçlerindeki kadının ilerlemesini engellemekle kalmaz, kadının iş hayatından ayrılması, eve dönüşü gibi sonuçlar da doğurabilir. Kimi kadınlar cam tavan ile mücadele etmek ve onu aşmak için çabalamayacağı tercih ederken, kimi kadın yok saymayı, kimi kadın ise engellere boyun eğip vazgeçmeyi tercih eder. Bu bir bireysel seçim midir? Yukarıdaki kuramsal tartışmalar noktasında tercih teorisi, post-feminiz ya da seçim feminizminin katılmadığı yanı da budur. Kadınlar gerçekten özgür ve eşit olmadıkları ortamda bireysel seçimler yapamazlar. Yapmış gibi göründükleri bireysel seçimlerin arka planında baskılar, eşitsizlikler, gelir kaygısı, işini kaybetme korkusu, ev-aile hayatının bozulmasına ilişkin yaşadığı endişeler gibi unsurlar kadının bireysel seçimlerinin gerçekte çok da bireysel olmadığını gösterir. Bu noktada gerek kadınların gerekse erkeklerin cam tavanı nasıl algıladıklarının yaşa, eğitim durumuna, medeni haline göre nasıl değişiklik gösterdiği bu araştırma kapsamında ele alınacaktır.

2.2.1 Çalışma Yaşamında Kadınlara Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığı, birbirleri ile eşit yetenek, eğitim, tecrübe ve verimlilik düzeyine sahip olan bireylerin, ırk, cinsiyet, din gibi verimlilikle ilgisiz kişisel özellikleri nedeniyle, farklı değerlendirildiklerinde ortaya çıkmaktadır (Loureiro,

Carneiro, Sachsida 2004). Bu ayrımcılık bazı sektör ve meslek gruplarında kümelenme şeklinde yatay ve hiyerarşilerde alt kademelerde kümelenme şeklinde dikey ayrımcılık olarak iki temel düzeyde olabilmektedir (Bergman 1999, TÜSİAD 2000, Ecevit 1998). Lindsay ve Pasquali (1993, s. 36-37) ise bu iki dikey ve yatay düzeydeki cinsiyete dayalı ayrımcılığın, üç temel yolla ortaya çıktığını belirtmektedir; “kadını iş hayatı içerisinde cinsiyetsizleştirmek, kadınsı niteliklerini değersizleştirmek ve erkeksi tavırlar sergileyen kadınları hoş karşılamamak.”

Çalışma yaşamında kadınlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı, kadınların işe girişten başlayarak, kariyer hayatının devam eden süreci, kariyer ilerlemesi ve sonlanması da dahil olarak bir çok farklı boyutta ele alınabilecek bir konudur. Daha önce yapılan araştırmalar ve elde edilen istatistiki verilere bakıldığında, kadınların cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık konusunda çoğunlukla daha dezavantajlı durumda olduğunu görülmektedir. Bu durum, işgücü piyasasındaki kadının konumunu ve eğitim, gelir, sağlık gibi sosyal değişkenlerini de olumsuz olarak etkilemektedir. Bu olumsuz etkiler ise gelecek nesillere aktarılarak cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesine neden olmaktadır. (Parlaktuna 2010)

Kadınların gerek toplumsal cinsiyet rollerinden, gerekse özellikle eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri gibi nedenlerle çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığına uğraması Türkiye’de dahil olmak üzere tüm toplumlarda görülmektedir. İş hayatı içerisinde kadınlar toplumsal yargılardan kaynaklı bakış açıları nedeniyle, örgüt hiyerarşilerinde genellikle daha alt sıralarda yer almakta ve daha az nitelik ve sorumluluk gerektiren işlerde istihdam edilmekte, kariyerlerinde ilerlemekte güçlük çekmekte ve erkeklere oranla daha düşük ücretlerle çalışmaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel 2008).

Türkiye’de kadın işgücüne katılımına yaş grupları itibarıyla bakıldığında; 15-19 ve 20-24 yaş gruplarında maksimum düzeye ulaşan oranın 25 yaşından itibaren düşüşe geçip 40-44 yaş grubunda ikinci maksimuma ulaştığı, ondan sonra tekrar azalma sürecine girdiği görülmektedir. Yalnız yapılan analizler kırsal ve kentsel alan açısından ayrı ayrı yapıldığında aynı şeyi gözlemek mümkün olmamaktadır. Kentsel alanlarda kadınların işgücüne katılım oranı 20-24 yaş grubunda maksimum düzeye ulaştıktan sonra, ilerleyen yaş gruplarında sürekli olarak azalma eğiliminde olduğu gözlenmektedir. Kırsal alanlar

söz konusu olduğunda ise, işgücüne katılım oranını hemen hemen tüm yaş grupları için oldukça yüksek (%40-50'ler civarında) seviyede olduğu gözlenmektedir. (Eyüboğlu, Özar ve Tanrıöver 2000).

Yalnız bu noktada gerek kentsel gerekse kırsal alanda evden çalışan, el işi işlerle geçimini sağlayan, çocuk bakımı, temizlik gibi işlerde çalışan ve kayıt-dışı istihdam edilen ya da yaptıkları işi gerçek bir iş olarak görmeyip kendilerini ev hanımı olarak ifade eden kadınlar da işgücü katılım oranlarına dahil edilememektedir.

Yazında işgücünde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı hakkındaki teoriler, işgücü piyasasını arz ve talep yönleriyle ele alarak analiz etmektedir. İşgücü arzı teorilerinde kadınların neden belli başlı bazı meslekleri tercih ettiklerini analiz edilirken, işgücü talebi teorileri, işverenlerin neden bazı meslekler için erkekleri ya da bazı meslekler için kadınları tercih ettiklerini ve kurumlardaki kadın erkek terfileri ile kariyerlerinde ilerlemeleri konusunda farklı fırsatlar üzerinde yoğunlaşarak analiz eder. Bu kapsamda bahsedilen “tercih” kelimesinin bireyin daha önce öğrenilmiş ve cinsiyet tabanlı faktörler tarafından belirlenen değerlerini ön planda tutarak aldığı kararlar olarak yorumlandığı görülmektedir. Başka bir ifadeyle, kişinin tercih ettiği meslek veya işverenin tercih ettiği kişi seçiminde, öğrenilmiş kültür ve sosyal değerlerin etkileri olduğu kabul edilir (Parlaktuna 2010).

Yukarıda kadınların çalışma hayatına dair bahsedilen kavramlar, tam da bu noktada devreye girmektedir. Hakim'in tercih teorisinde bahsettiği ev-merkezli kadınların kendi istekleriyle çalışma hayatından uzaklaşması, Miller'in seçim feminizmi kavramıyla söz konusu ettiği çalışma hayatına hiç dahil olmamak yönündeki feminist seçimleri (choice feminism) ya da Bourdeieu'nun yaklaşımında bahsettiği gibi, gerek aile, gerek yetiştirme tarzı, gerek sosyal çevreleri nedeniyle oluşmuş yargıları ile belli meslek gruplarından yana tercihler yapması, işgücü arzına yönelik teorilere dahil edilebilir.

Yine toplumsal cinsiyet rolleri kapsamında mesleklerin cinsiyetlere göre şekillendirilmiş olması ve bu roller kapsamında işlerin erkek işi-kadın işi şeklinde sınıflandırılması kadınların bazı işleri tercih etmesinde ya da bazı işlere tercih edilmesinde önlerine engel olarak çıkabilmektedir. Bunun bir örneğine 1990 yılında hukuk öğrenimi gören kız öğrenci oranının yüzde 36,4 olmasına rağmen yargıçlık savcılık mesleklerine alınacak

kadınlar konusunda uygulanana kotalarda rastlanmıştır. 1980–1990 döneminde %10 olan bu kota, 1990’da %5’e düşürülmüştür (Ekmekçi 2004).

İş gücü talebine ilişkin olarak baktığımızda, toplumsal cinsiyet rolleri göz önünde bulundurularak işe alımlarda, bekar kadınların ileride evlenip çocuk sahibi olacağı ve bu nedenle başta doğum izni olmak üzere belirli sürelerle işe ara vereceği düşüncesi, evli ve çocuklu kadınların ise ev ve çocuk bakımı ile ilgili sorumlulukları dolayısıyla işine gereken özeni gösteremeyeceği, daha çok izin isteyeceği, uzun saatler çalışmayı kabul etmeyeceği, iş dolayısıyla seyahat etmede problem yaşayabileceği gibi düşünceler ile kadın adaylardan çok erkek adaylara öncelik verilmesi çok sık rastlanan bir durumdur. Seyahat etmenin zorunluğu olduğu işlerde kadınların çoğunun mülakat aşamasında elendiği gözlenmektedir (Parasız ve Bildirici 2002). İşverenler Türk işgücü piyasasında, toplumsal önyargılar ve genel kabul görmüş inançlarla hareket ederler ve kadınların çalışma hayatında erkekler kadar güvenilir olmadığı, çünkü kadınların evlilik veya çocuk sahibi olma durumunda işini terk edeceği veya evdeki sorumluluklarının ağır basması nedeniyle kendilerini işe tam olarak veremeyecekleri gibi inançları vardır. (Palaz 2003). Ayrıca kariyerlerinin başında ya da ortasında olan kadınların, duygusallık, merhamet vb. kadınsı özellikleri nedeniyle erkekler kadar iyi liderlik edemeyeceğine ilişkin kalıplaşmış yargılarla da mücadele etmeleri gerekmektedir. Çünkü kadınların kurumlarda üst düzey pozisyonlara gelememeleri, çocuk sahibi olmaları, ev ve iş hayatındaki sorumluluklarını dengede tutamamaları, yöneticilik vasıflarından uzak olmaları, tecrübe ve otorite eksikliği ve aşırı duygusal olmaları gibi sebeplere bağlanmaktadır (Aksoy 2012).

Bu kapsamda cinsiyet ayrımcılığını açık ve örtülü cinsiyet ayrımcılığı olarak iki tür olarak sınıflandırabiliriz. Açık cinsiyet ayrımcılığı; işe alım için verilen ilanlarda yalnızca erkek adayların başvurusunun istenmesi ve ücretlerin erkekler lehine farklılık göstermesi gibi uygulamalardır. Bu koşullarda doğrudan ayrımcılık yapıldığı somut bir biçimde görülebilir. Örtülü cinsiyet ayrımcılığı ise; işe alım aşamasında kadınlara çocuk sahip olmayı düşünüp düşünmediğinin sorulması ve çocuk isteyen kadınların tercih edilmemesi, seyahat engeli bulunan kadınların işe alımda tercih edilmemesi gibi uygulamalardır ve normalde ayrımcılık gerektiren bir durum yokken kadınlar bu sebepler nedeniyle işe alımda olumsuz olarak etkilenebilmektedir (Dalkıranoglu ve Çetinel 2008). İşe alımlarda, erkek adayların uygun bulunmaması durumunda kadın adaylara şans

verilirken, işten çıkarma durumunda öncelikli olarak ilk akla gelen kadın çalışan olmaktadır (Doğru 2010). Yine bu noktada çalışan kadınların işten ayrılmaya yönelik kararlarına da bireysel bir seçim mi, yoksa kariyer engelleri, baskılar ve cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle mi olduğu konusunun da ayrıca incelenmesi gerekmektedir.

2014 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından Çalışma Yaşamında Kadınlar Yüzüncü Yıl Girişimi (Women at Work Centenary Initiative) kapsamında hazırlanan raporda, İzlanda cinsiyet eşitliğinde en iyi puanı alan ülke olurken, Türkiye 2014 yılında 142 ülke arasında 125'inci sırada, 2015 ve 2016 yıllarında ise 144 ülke arasında 130'uncu sırada yer almıştır. Türkiye'de kadınların istihdama katılım oranı yüzde 32'den 33'e, erkeklerin oranı ise yüzde 76'dan 77'ye yükselmiştir (WEF 2016).

Türkiye'de kariyer elde etme aşamasında cinsiyetler arasında yasal düzeyde bir ayrımcılık söz konusu olmasa da, uygulama düzeyinde kadının yükselmesi önünde kalıplaşmış önyarguların engelleyici olduğu bilinmektedir. Türkiye'de kamu sektöründe bazı mesleklere kadınların alınmaması, bazı mesleklere kadınlar için sınırlayıcı bir kontenjan bulundurulması cinsiyet dayalı mesleki ayrımcılık olarak gösterilebilir. Yönetici ve idareci olarak çalışanların kadın oranı 2003 yılı için ABD'de %46, Almanya'da %36, İngiltere'de %33, İsveç ve Norveç %30, İsrail'de %29, Türkiye'de %6'dır. Bu oran Türkiye'deki işgücü piyasasındaki kadın erkek eşitsizliğinin boyutunu açıkça göstermektedir (<http://www.unstats.un.org>, 20.02.2009).

2.2.2 Çalışma Yaşamında Gelir Adaletsizliği

Kadınların çalışma hayatında yaşadığı gelir adaletsizliği, ücretlerin belirlenmesinde isin niteliklerinin değil, o işi yapacak kişinin cinsiyetinin esas alınması halinde ortaya çıkmaktadır (Erdut 2006). Avrupa Yasama ve Çalışma Kosullarının Gelistirilmesi Vakfı tarafından yapılan Dördüncü Avrupa Çalışma Kosulları Araştırmasının bulguları ücretlerde yaşanan cinsiyet ayrımcılığının yalnızca ülkemizde değil diğer ülkelerde de yaşandığına işaret etmektedir (Eurofound 2006). Raporda, istihdam statüsü, ücret ve ücretli ve ücretsiz işlerin oranı bakımından halen kadın ve erkek çalışanlar arasındaki farklılıkların yüksek olduğu görülmektedir. Ortalama olarak tam zamanlı işlerde kadınlar, ücretli işlerinin yanı sıra haftada 23 saat çalışmaktadır. Bu oran, tam zamanlı çalışan erkeklerin üç katıdır. Kısmi zamanlı pozisyonlardaki erkekler kadınlardan daha az

sürelerle çalışmalarına rağmen (25 saat); kadınlardan daha fazla ücret almaktadırlar (Çakır 2008).

ILO'nun raporlarına göre günümüzde hala ücretli veya ücretsiz işlerde çalışan kadınların günlük çalışma saatleri erkeklere göre daha uzundur. Gelişmiş ekonomilerde, kadınlar ücretli ve ücretsiz işlerde günde 8 saat 9 dakika çalışırken erkekler 7 saat 36 dakika çalışmakta iken gelişmekte olan ekonomilerde kadınların ücretli ve ücretsiz işlerde günlük çalışma süreleri 9 saat 20 dakika, erkeklerin ise 8 saat 7 dakikadır (ILO 2016).

Kadın ve erkek çalışanlar arasında işgücü piyasalarında yaşanan ücret farklılıklarına sebep olan ayrımcılık değişik sebeplerden kaynaklanabilmektedir. Öncelikle, kadınların daha düşük ücretli işlere ve kurumlara yönelmeleri ücret farklılıklarını oluşturabilmektedir. Bu durumda ayrımcılık işe alma sürecinde başlayıp, terfi ettirme sürecinde de devam etmektedir. Bu tip ayrımcılık dağılım ayrımcılığı kaynaklı ücret ayrımcılığıdır. İkinci olarak, kurumlarda eşit işe eşit ücret politikası uygulanması yerine kadın çalışanların aynı işi yaptıkları erkek çalışanlara oranla daha düşük ücret almaları işten kaynaklı ücret ayrımcılığı olarak tanımlanmaktadır. Son olarak, “erkeklerin ağırlıklı çalıştığı sektörlerde çalışan kadınların işin gerektirdiği yeteneklere sahip olmasına rağmen, sektöre erkeklerin egemen olması nedeniyle kadınların erkeklerden daha düşük ücret almaları ise değersel ayrımcılık olarak ifade edilmektedir” (Petersen ve diğerleri 1997, s. 199).

TÜİK tarafından yayınlanan “Cinsiyet ve eğitim durumuna göre aylık ortalama brüt ücret ve yıllık ortalama brüt kazanç” istatistiklerine göre aynı eğitim seviyesine sahip kadın ve erkekler arasındaki kazanç farklılıkları da cinsiyete göre gelir adaletsizliğini kanıtlamaktadır. 2014 yılı verilerine göre yükseköğretim ve üstü eğitim alan bir erkek çalışanın yıllık ortalama brüt kazancı 55.633,00 TL iken aynı eğitim seviyesindeki kadın çalışanın kazancı 45.483,00 TL olarak görülmektedir. Toplumsal yargılar nedeniyle, kadınlar çalışma yaşamında örgüt hiyerarşisinde genelde alt sıralarda yer almakta ve düşük kabiliyet ve sorumluluk isteyen işlerde çalışmakta, yükselmekte güçlük çekmekte ve erkek çalışanlara göre daha düşük ücret almaktadır (Dalkıranoglu ve Çetinel 2008).

Sadece ülkemizde değil tüm dünyada çalışan kadınların gelir konusunda cinsiyet ayrımcılığı yaşamaları nedeniyle oluşan adaletsizlikle birlikte aynı zamanda yoksulluk ile

de karsı karsıya kalmaktadırlar. “Gelir dağılımında yaşanan adaletsizliğe ve kadının yoksulluğuna ilişkin olarak su veriler kadınlar aleyhine sosyal dışlanma riskini artıran niteliktedir” (Ecevit 2003, s. 85):

I. Kadınlar dünya toplam işgücünün 2/3 ünü oluştururken; günlük çalışma süreleri erkeklere oranla yüzde 25 daha fazladır. Ayrıca toplam gıdanın yüzde 50’sini bütün dünyada kadınlar üretmekteyken, gelir açısından dünya gelirinin yalnızca yüzde 10’unu oluşturmaktadırlar.

II. Dünyadaki tüm varlığının ancak %1’i kadınlara aittir.

III. Dünyadaki tüm yoksulların % 70’i kadınlardan oluşmaktadır. Aile reisinin kadın olduğu haneler yoksul hanelerin toplamı içinde çoğunluktadır.

Kadınların çalışma hayatındaki konumları dolayısıyla hem ücret hem de sunulan fırsatlar bakımından neredeyse bütün ülkelerde erkeklerin gerisinde kalmakta ve bu da yoksulluk riskiyle daha fazla karşılaşabilmelerine neden olmaktadır. Özellikle aile reisi kadın olan hane halkları arasında bu risk yoksulluğun artmasına sebep olabilmektedir (Erdut 2006).

Kadınların üstlendiği işler arasında ücretsiz işlerin (ev bakımı, çocuk bakımı vb.), yer alması ve kayıtdışı istihdamın içinde kadınların daha fazla yer alması nedeniyle ücretli çalışma sürelerinin de düşmekte olması nedeniyle tüm dünyada kadınlar sadece yüzde 40 oranında toplam istihdam içinde pay sahibi olurken, daha kısa çalışma saatlerinesahip olan ve yarı zamanlı işlerde çalışan kadınların oranı ise yüzde 57’dir (ILO 2016).

ILO’nun Çalışma Yaşamında Kadınlar Trendler 2016 Raporuna göre, kadın ve erkek arasındaki ücret farkının sadece yaş ya da eğitim faktörleri ile açıklanamayacağı, kadınların ev ve çocuklardan kaynaklanan sorumlulukları yüzünden eve dönüş yaşaması ve kariyerlerini askıya almaları, kadınlar tarafından yapılan işlere daha az değer verilmesi ve cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili olabileceği belirtilmiştir. Raporda ayrıca, son dönemde cinsiyet nedeniyle yaşanan ücret farklılıklarında iyileşme görüldüğü, ancak cinsiyetçi tutumlar değişmediği müddetçe aradaki ücret farkının kapanması için 70 yıldan daha uzun zamana gerek duyulduğu belirtilmektedir (ILO 2016).

Tüm dünya ülkelerinde 2006 yılından beri cinsiyet eşitliğini ölçmek için uygulamalar yapan WEF’e göre, yıllardır yapılan ölçümler neticesinde kadın ve erkek arasındaki özellikle ekonomik uçurumun kapanmasının çok zor olduğu ortaya koyulmaktadır.

WEF'in 2016 yılında hazırladığı raporda, dünya genelinde işgücüne katılım oranı erkeklerde yüzde 81 iken, kadınlarda yüzde 54 olarak görülmektedir ve bu farkın kapanması için 170 yıl gerekmektedir (WEF 2016).

Ücret ve terfilerde cinsiyet farklılıklarına ilişkin beşerî sermaye açıklamasının bir varsayımı, boşlukların insan sermayesindeki cinsiyet farklılıklarına aracılık ettiği yönündedir. Eğer öyleyse, iş deneyimi, yarı zamanlı ya da tam zamanlı statü gibi insan sermayesi değişkenlerinin ve istihdamdaki molaların sayısının istatistiksel olarak kontrol edilmesi, ödeme ve ilerlemedeki boşlukları ortadan kaldırmalıdır, ancak bu durum böyle değildir. Amerika Birleşik Devletleri, Avustralya ve Avrupa ülkelerinde yapılan araştırmalar, insan sermayesinin, ücret ve ilerleme konusundaki cinsiyet boşluklarının yalnızca bir kısmını oluşturduğunu ortaya koymuştur; bu da, açıklanamayan boşlukların ayrımcılıktan kaynaklanabileceğini düşündürmektedir (örneğin, Elliot ve Smith 2004, Blau ve Kahn 2006, O'Dorchai 2008).

2.2.3 Kadın Çalışanlarda Cam Tavan Engelleri

Kadın çalışanların yaşadığı cam tavan engellerini farklı bakış açılarıyla ele almak mümkündür. Daha önceki çalışmalar neticesinde, bu engellerin hem Dreher'in de söylediği gibi bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörlerden kaynaklanabileceği hem de erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller ve kadınların bizzat kendileri tarafından konulan engeller olarak ele alınabileceği görülmektedir. Tablo 2.2'de bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler yer almaktadır:

Tablo 2.2: Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörler	Örgütsel Faktörler	Toplumsal Faktörler
Çoklu rol Üstlenme	Örgüt Kültürü	Mesleki Ayrım
Kişisel Tercihler ve Algılar	Örgüt Politikaları Mentor Eksikliği	Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar

	İnformal İletişim Ağlarına Katılmama	
--	--------------------------------------	--

Kaynak: KSSGM Yayınları, Ankara, 1998

Toplumsal cinsiyet rollerinden kaynaklanan kadınların üst yönetimde başarılı olmayacağına dair önyargılar cam tavan engellerinin en üst sıralarında yer almaktadır. Erkekler tarafından kurulan ve içine kadın çalışanların dahil edilmediği iletişim ağları da, örgütlerde ırk ve cinsiyet eşitsizlikleri oluşturmada büyük rol oynamaktadır (Cai ve Kleiner 1999) Erkeklerin, kişilik özellikleri, çaba göstermeleri ve kararlılık sergileme konusunda üst düzey pozisyonlarda kadın çalışanların yetersiz kalacağına yönelik inançları, kadınları duygusal, karar vermekte zorlanan, astlarıyla gerekli hiyerarşiyi sağlamakta zorlanabilecek ve kendilerine göre daha güçsüz görmeleri gibi nedenleri kadınlar üzerinde cam tavan etkisi yaratabilmektedir. Kadın çalışanların daha duygusal tavırlar sergilediği, rekabetten uzak olduğu, liderlik pozisyonuna geldiğinde riskli kararlar alma hususunda başarısız bulunabileceği değerlendirilmektedir (Anafarta ve diğerleri 2008).

Aynı zamanda erkeklerin kadınlarla iletişim kurmanın zorluğuna inanmaları ve gücü kendi ellerinde tutma isteği, iletişim ağlarının ve sosyal çevrelerin içine kadınları dahil etmek istememeleri de erkekler tarafından konulan engellere örnek olarak gösterilebilir. Erkeklerle özdeşleştirilen “İyi yönetici” kavramı ile erkek çalışanlar kadın çalışanlara göre daha baskın, daha bağımsız ve daha hırslı görülmektedir (Aksoy 2012).

Yazında Kraliçe Arı Sendromu olarak tasvir edilen kadın yöneticilerin kadın çalışanlara karşı uyguladığı engellerden bahsedecek olursak, üst mevkideki tek kadın olma isteği, hemcinsleriyle yaşadığı anlaşmazlıklar nedeniyle yükselmelerini istememeleri ve kıskançlık ve çekememezlikten kaynaklı engeller üst düzey yönetici pozisyonlarına kadınların gelememesindeki en büyük engellerden biri olarak kabul edilmektedir. Bu tarz belirtiler kadın yöneticiler tarafından eril davranışların benimsenmesi ve bunu hemcinslerine karşı kullanmak, onlarla olan rekabeti bertaraf etmeye çalışmak ve cinsiyet ayrımcılığının belirtilerini görmemezlikten gelmek gibi üç maddeyle sıralanabilmektedir.

Kadınlar ve erkekler tarafından koyulan cam tavan engellerinin dışında bir diğer faktör ise kişinin kendine koyduğu engellerdir. Bu engeller, çalışma hayatının evdeki yaşantısına zarar verebileceğinin endişesi, kariyerinde gelişme yaşayamayacağına dair yaşanan özgüven eksikliği ve karşı cinsten önce hemcinslerini rakip görmeye yönelik engeller olarak tanımlanabilir (Şiyve 2004).

Anafarta ve arkadaşları tarafından çalışan kadınların ev hayatı ve iş hayatına yönelik sorumlulukların oluşturduğu baskıyla birlikte hayat arkadaşı tarafından da destek göremeyen kadınların, yıpranmaya daha meyilli oldukları ifade edilmiştir (2008). Erkekler açısından işte başarılı olmanın yanısıra ev ile ilgili sorumluluklar daha az olmasına rağmen, kadınlar için işteki başarının yanısıra evdeki yükümlükleri de aksatmamak, iyi bir eş ve iyi bir anne olmak çok daha fazla önem arz etmektedir. Yaşadığımız toplumda evde yapılacak işler çoğunlukla yalnızca kadına yüklenen sorumluluklar olduğu için, eksik kaldığı noktada kendini yetersiz hissetme ya da hissettirilme gibi durumlarla karşılaşabilmekte bu da kadının kendini sorgulamasına hatta belki de iş yaşamından uzaklaşmasına neden olabilmektedir.

Yine aynı şekilde kadınların birçoğu, liderliğe ilişkin görüşlerin daha eril tavırlarla ilişkilendirilmesi nedeniyle dişil tavırlarından vazgeçerek kadınlara atfedilen özelliklerini bastırmayı tercih edebilmektedir. Liderlik vasıflarını kanıtlamak için daha maskülen tutumlara yönelen kadın bu sefer de bu nedenle yöneticiler gözünde itici bir duruma gelebilmektedir. Lindsay ve Pasquali'de (1993) yaptıkları çalışmalarda, kurumların kadınların cinsiyet özelliklerini yok ettiği ve değersiz hissettirildiği için kadınsı özelliklerini kaybettiklerinden bahsetmektedirler.

Erkek egemen örgüt kültürü kadınlar için büyük cam tavan engellerinden biridir. (Halo 2015). Kadınlar aleyhine yapılandırılan örgüt politikaları neticesinde, kadınlara yönelik iş yaşamlarına destek olabilecek sosyal hizmetler (kreş vb.) ve eğitimlerin olmaması ve mesleki cinsiyet ayrımcılığı gibi unsurlar da cam tavan engelleri arasında bulunmaktadır. Erkek egemen örgüt kültürlerindeki "yönetme işi erkeğindir" önyargısı bu gibi kültürlerde kadınların ayrımcılığa maruz kalmasına, ezilmesine ve dışlanmasına yol açmaktadır (Aksoy 2012).

Kadınların yaşadığı engellerden biri de bir mentor veya rehberine sahip olamamaktır. Araştırmalarda destekleyici bir eş ya da rehberine sahip olan kadınların iş yaşamında daha başarılı oldukları görülmektedir. Ayrıca kadınlar kendi yaptıkları ya da yapmadıkları rehberlik konusunda da erkeklerden ayrı tutulurlar. Erkekler iş arkadaşına destek olma konusunda kadınlara oranla daha çok ödüllendirilirken, kadınlar ise destek olmama konusunda daha fazla eleştiriye maruz kalırlar. (Halo 2015)

Aslında kadınların dişil özellikleri liderliklerine yansiyarak hem kendileri hem de kurumları açısından büyük avantajlar getirmektedir. İletişim kabiliyetleri daha iyi olan kadınlar hem iyi dinleyicidir hem de empati yetenekleri daha gelişmiştir. Çalışanları ile güven ve saygıya dayalı bir ilişki kurarak astların inisiyatif kullanmasına daha fazla müsaade etmekte ve astlara gelişim konusunda daha fazla destek vermektedirler (Aksoy 2012). Ayrıca strateji oluşturmak konusunda da erkeklerle kıyaslanınca daha iyi oldukları düşünülmektedir. Kadınların lider olarak daha çok hayranı olmakta ve daha fazla takip edilmektedirler (Aksoy 2012).

Kadınlar genetik ve yaradılışlarından kaynaklı dişil özellikleri sayesinde üst düzey yöneticilik görevlerini daha hoşgörülü, daha paylaşımcı, astlarına önem veren, daha insancıl özelliklerle hareket eden yapıları sayesinde erkeklere oranla daha iyi yerine getirebilmektedir. Ancak buna rağmen üst düzey pozisyonlara gelebilmek için erkek çalışanlara oranla daha fazla çaba sarfetmeleri ve fedakârlık yapmaları zorunda kalmaktadırlar (Doğru 2010).

2.2.4 Cam Tavan Algısının Ölçümü: Kariyer Yolları Ölçeği (Career Pathways Survey)

Kadınların cam tavanla ilgili inançlarının nicel olarak karşılaştırmasını sağlamak amacıyla Paul Smith, Nadia Crittenden ve Peter Caputi 2012 yılında Kariyer Yolları Ölçeği (Career Pathways Survey-CPS) olarak adlandırılan ve ilk defa uygulanan bir ölçek geliştirmiş ve bu ölçeğin 34 maddelik bir versiyonunu, çoğu Avustralya'da olmak üzere tüm yönetim kademelerinden 243 kadına, genişletilmiş 38 maddeli bir versiyonunu ise 307 kişilik farklı bir kadın grubuna uygulamışlardır.

Smith ve arkadaşları, CPS'nin oluşumuna, cam tavanların nedenleri üzerine yazın incelemeleriyle başlamıştır. Yapmış oldukları çalışmalar esnasında, Kadına Yönelik

Yöneticiler Ölçeğini (WAMS, Telborg ve arkadaşları 1977), Kadına Yönelik Yönetimsel Tutum Ölçeğini (MATWES, Dubno ve diğerleri 1979) ve Kadın İşyeri Kültürü Anketini (WWC, Bergman 2003) incelemişlerdir. Ancak cam tavan fenomeninin anlaşılmasında özel değeri olan teorilerden biri olan Eagly ve Karau'nun kadın liderlere yönelik önyargıdan bahseden rol uyumu teorisi (2002) bu çalışmada önemli bir yer kaplamaktadır ve bu teori, cinsiyetler hakkındaki çoğu inancın toplumsal ve toplumsal niteliklerle ilişkili olduğu temel önermeye dayanmaktadır. Kadınlarla güçlü bir şekilde ilişkili olan ortak özellikler, merhametli, yardımsever, kibar ve sempatik olmak iken, erkekler iddialı, hırslı, bağımsız, güçlü ve özgüvenli olmak gibi temsilci özelliklerine güçlü bir şekilde bağlıdır (Embry ve diğerleri 2008) (Okimoto 2007, Phelan ve diğerleri 2008). Temsilci özellikler genellikle başarılı bir liderlik için zorunlu olarak görülmektedir (Duehr ve Bono 2006, Eagly ve Carli 2007, Weyer 2007). Yukarıda cinsiyet ayrımcılığı ve stereotiplerinden bahsederken de ele aldığımız Eagly ve Karau'nun teorisi (2002) iki klişe kategorisine dayanmaktadır: "tanımlayıcı stereotipler" kadın ve erkeğin neye benzediğine dair ortak inanışlar ve "kuralcı stereotipler" ise erkeklerin ve kadınların nasıl olması gerektiğine dair ortak inanışlardır. Bu kalıp yargıların karşılıklı etkileşimi, kadınların toplumun karakteristik özelliklerini sergilemeye çalıştıkları düşünüldüğünden, liderlik rollerine daha az uygun görüldüğüne, bunun da öte yandan da liderlerin tanımlayıcı klişeleşmiş stereotipini yerine getirmeleri gerektiği sonucunu doğurmaktadır. İkinci uyumsuzluk, lider olmayı isteyen kadınlar için ekstra bir engel olarak hareket eder. Eagly ve Karau (2002), kadın liderlerin, kadın davranışları sergilediklerinde, daha çok olumlu değerlendirilebileceklerini belirtmektedirler; çünkü bu, kadınların ortak olması gereken kuralcı stereotipe aykırıdır. Bu iki önyargı biçimi cam tavan fenomeninin temelini oluşturuyor (Eagly ve Carli 2007, Eagly ve Karau 2002, Weyer 2007) ve bunların etkisi yaygındır çünkü kadınlar ve erkekler de bu kalıpları kabul edebilirler (Eagly ve Karau 2002).

Smith ve arkadaşları, Eagly ve Karau'nun (2002) kadın liderlere karşı önyargı teorisinin, cam tavanlara daha fazla araştırma yapmak için mükemmel bir paradigma oluşturduğunu, cinsiyet klişelerini, cam tavan problemlerini destekleme ve sürdürme konusundaki inanç ve tutumların ana rolünü belirledikten sonra, kadınlara yönelik cam tavanlar hakkındaki yazını tekrar gözden geçirdiklerini belirtiyorlar ve kadınların cam tavanları hakkındaki

düşünceleri ve inançları üzerine yapılan çalışmaların az olduğu tespit ettiklerinde kadınlara odaklanmaya ve erkekleri bu öalışmanın dışında bırakmaya karar veriyorlar (2012a).

Smith ve arkadaşları (2012b) ikinci çalışmalarında, CPS ölçeğinin yordama geçerliliğini test etmeyi amaçlamışlardır. Araştırma kapsamında Avustralya'da çeşitli örgütlerde çalışan toplam 258 kadına çevrimiçi anket doldurtulmuştur. Birkaç kadın ağının yanı sıra 20 insan kaynakları yöneticisinden de kadın meslektaşlarına, personele ve arkadaşlara bir e-posta iletmesi istenmiştir (Smith ve arkadaşları 2012b). Bu kartopu örnekleme tekniği, çeşitli kuruluşlardan veri elde etmek için sıklıkla kullanılmaktadır (Eddleston ve arkadaşları 2006).

Ankete katılan kadınların çoğunluğu kentsel alanlarda yaşayan (%76,7), 41 yaşın altında (%59,7), üniversite mezunu (%65,6), evli veya bir ilişki içinde (%67,9) ve çocuksuz (%53,5) yaşamaktadır. Katılımcıların çoğu, mevcut kariyerinde on yıla kadar (%63,2), personel pozisyonlarında (%53,1), orta veya üst yönetimde (%34,4) ve haftada 31-40 saat (%65,9) çalışmaktadır.

Araştırmada kadınların öznel kariyer başarısı açısından önemli olduğu düşünölen beş demografik değişken olarak görölen yaş, eğitim, medeni durum, çocuk sayısı ve yönetim seviyesi (Orser ve Leck 2010, Valcour ve Ladge 2008), ortak değişkenler olarak dahil edilmiştir.

Smith ve arkadaşları tarafından her iki çalışmayla birlikte denenerak geliştirilen Kariyer Yolları Ölçeği, uygulama sonucunda kadınların cam tavanı nasıl algıladıkları ve ne gibi reaksiyon gösterdikleri hakkında çok önemli bulgular ortaya koymuştur. Özellikle cam tavanın boyutlarını 4 farklı grupta ele alarak açıklaması ile bu çalışmanın da temelini oluşturmuştur.

2.2.5 Cam Tavan Sendromunun Boyutları

Smith ve arkadaşlarının geliştirdiği Kariyer Yolları Ölçeği ile cam tavan algısının dört boyutlu bir modeli ortaya çıkarılmıştır: inkâr etme (*denial*), dayanıklılık (*resilience*), vazgeçme (*resignation*) ve kabullenme (*acceptance*).

İnkâr etme; İnkâr etme inancı kadının iş yaşamında yaşadığı zorlukları reddettiği, erkeklerin de kendileriyle birebir zorluklar yaşadığı ve bu nedenle tüm bu zorlukları yetenekleri sayesinde aşabileceklerine, cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili sorunların üstesinden gelebileceklerine ve kariyerlerine bağlılıkları daha kuvvetli ise en üst noktalara erişebileceklerine yönelik inançlarını temsil eder (Smith ve diğ. 2012a). İnkâr etme boyutu yüksek olan kadınlar başarmak için kendilerine de erkekler kadar şans verildiği ve iş ve siyaset alanında kadınların en üst noktalara vardıklarını düşünürler ya da cam tavan hakkında haberleri olmayabilir (Smith ve diğ. 2012a).

Dayanıklılık; Cam tavanın dayanıklılık boyutu kadınların eğer fırsat verilir ve lider pozisyonlara gelirlerse büyük işler başarabileceğine ve aslında cam tavan engellerini aşma konusunda fazlasıyla güçlü olduklarına yönelik inançlarıdır (Smith ve diğ. 2012a). Bu düşüncede olan kadın çalışanlar, yüksek seviyedeki eğitimleri ve güvenebilecekleri bir mentor yardımıyla bu tarz ayrımcılıkları aşabileceklerine ve başarılı olabileceklerine inanırlar.

Vazgeçme; Vazgeçme boyutunda kadınlar iş hayatında erkeklere oranla daha fazla zorlanıp, daha çabuk özgüvenlerini kaybedebildiklerini, bu nedenle cam tavanla mücadele etme hususunda başarılı olamayacaklarına inanırlar (Smith ve diğ. 2012a). Vazgeçme boyutu yüksek olan kadınlar, iş hayatında rekabetten kaçınan, işin tek mutluluk kaynağı olmadığını düşünen yapıdadırlar. Başarısızlık yaşamaktan korkarlar dikkat çekmekten çekinirler ve vazgeçme duyguları her an işten ayrılmalarına sebep olabilir (Smith ve diğ. 2012a).

Kabullenme; Kabullenme boyutu toplumsal cinsiyet rollerini daha çok benimsemiş, çalışma hayatı yerine ev hayatı ve çocuk büyüte gibi görevler konusunda daha istekli olan, kariyer planlaması ile uğraşmak yerine dengeli bir hayat tercihi olan kadınların inanışlarını temsil eder (Smith ve diğ. 2012a). Kabullenme boyutu yüksek olan kadınların kariyere ilişkin hırsları olmaz ve güç elde etmek için erkekler kadar istekli değildir (Smith ve diğ. 2012a).

2.3 ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİ

2.3.1 Ölçeğin Faktöriyel Yapısı

Araştırma kapsamında cam tavan algısının ölçülmesi için Smith ve arkadaşları tarafından oluşturulan Kariyer Yolları Ölçeği (CPS) kullanılacaktır. Bu amaçla öncelikle ölçeğin Türkçe'ye çevrilmesi hedeflenmiştir ve ölçek uyarlama çalışması yapılmıştır. Bu nedenle araştırmanın ilk amacı ilk defa Türkçe'ye uyarlanan bu ölçeğin faktöriyel yapısının geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmektir.

Smith ve arkadaşları (2012, a) tarafından geliştirilen ölçeğin ilk geliştirme çalışmasında (N=243) ölçeğin faktöriyel yapısı SPSS Versiyon 15.0 kullanılarak analiz edilmiştir.

Yapılan analizler sonucunda elde edilen dört faktör şöyle olmuştur: Vazgeçme boyutu 0.79 Cronbach alfa ile dokuz maddeden oluşmuştur. Dayanıklılık başlangıçta sekiz madde iken Cronbach alfa değeri 0.59 bulunmuş, bir çapraz yükleme ögesi reddedildiğinde, bu faktörün güvenilirliği 0.71'e yükselmiştir. İnkâr Etme, 0.75'lik bir güvenilirlik sağlayan sekiz maddeden oluşmuştur. Kabullenme ise, iç tutarlılığı 0.71 olan 10 maddeden oluşmuştur. Ölçeğin genel güvenilirliği 0.78 olarak hesaplanmıştır. Tanımlayıcı istatistikler ve her bir faktör için ortalama cevaplar arasında korelasyonlar olduğu görülmüş ve faktörlerin ilişkili olduğuna dair kanıtlar elde edilmiştir. Bununla birlikte, gereksiz faktörler olmadığı ve faktörlerin bağımsız olduğu görülmüştür. (Smith ve diğerleri 2012a)

Yapılan ikinci çalışmada (2012, a)(N=307) CPS'in faktör yapısı SPSS Versiyon 17.0 kullanılarak analiz edilmiştir. Temel eksen faktoringi ve Kaiser normalizasyonlu promax rotasyonu ile dört faktör çıkarılmıştır. Azalan varyansa göre dört faktör belirlenmiştir. Belirlenen faktörlerden İnkâr etme, 0.81 Cronbach alfa ile 10 maddeden oluşurken, Vazgeçme 0.71 Cronbach alfa ile 10 maddeden, Dayanıklılık 0.70 Cronbach alfa ile 11 maddeden Kabullenme ise 0.72 Cronbach alfa ile 7 maddeden oluşmuştur. Böylece CPS'i oluşturan 38 ögenin içeriği ve faktör yükleri belirlenmiştir (Smith ve diğerleri 2012a).

Smith ve arkadaşları tarafından elde edilen bulgular neticesinde bu çalışmada test edilmek üzere geliştirilen hipotez şu şekildedir;

H₁: Ölçeğin dört boyutlu yapısı faktöriyel geçerliliğe sahiptir.

2.3.2 Cinsiyet ve Cam Tavan Algısı

Yukarıdaki yazında bahsedilen birçok kuramda gördüğümüz üzere cinsiyetin kariyer üzerinde olduğu kadar cam tavan üzerinde de önemli bir etkisi vardır. Kadın ve erkeklerin kariyer yolları içinde karşılaştıkları engeller veya fırsatlar yalnızca cinsiyetleriyle değil aynı zamanda toplum içerisindeki cinsiyet rolleri ile de açıklanabilmekte, toplumsal algılar bu rollere göre şekillenebilmektedir. Eagly ve Karau'nun (2002) rol uyumu teorisinde de belirttiği gibi tanımlayıcı ve kuralcı stereotipler ile kadın ve erkeklerin toplum içindeki belirlenmiş kalıplara uygun hareket etmesi beklenmekte ve bunun dışında roller üstlendiklerinde yadırganmaları sonucu doğurmaktadır. Bu noktada cam tavanı algılama ve cam tavan olarak belirtilen engellerle karşılaşmada kadın ve erkeklerin aynı süreçleri yaşamayacağı aşikardır.

Acker'ın cinsiyetçi kurumlar teorisinde de görüldüğü gibi kurumlar içinde de işler cinsiyet-nötr olarak görülse de kadın ve erkek için cinsiyete dayalı işbölümü yapıldığı ve kurumların genelde cinsiyete dayalı bir altyapısı olduğu savunulmaktadır.

Kadınlar kariyerin her döneminde cam tavan algısıyla karşılaşırken, erkekler toplumsal olarak kabul edilen liderlik özelliklerinin eril özelliklerle daha uyumlu gözükmesi nedeniyle üst düzey pozisyonlara ulaşmada kadınlar kadar zorluk yaşamamaktadır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği de erkeğin iş hayatında varolması gayet doğal ve olması gerektiği gibi görülürken, kadının iş hayatındaki varlığı ya da yükselmesi sürekli sorgulanmaktadır. Williams'ın da (1992) bahsettiği gibi erkekler en dezavantajlı görülebilecekleri kadın işlerinde bile cam yürüyen merdiven etkisiyle karşılaşmaktadır.

Bu nedenlerle cam tavan algısının cinsiyete göre değişiklik gösterip göstermediği bu çalışma kapsamında incelenecektir. Kadınların çalışma hayatına dair, bu araştırma kapsamında incelediğimiz kuramları da gözönünde bulundurduğumuzda gerek toplumsal cinsiyet rolleri gerekse kalıplaşmış liderlik anlayışları nedeniyle kadınların cam tavanla ne kadar çok karşılaştığı görülmektedir. Kadın ve erkekler için Tablo 2.1'de de belirtilen geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini oluşturan bazı dişil ve eril özellikler ile Eagly ve Karau'nun (2002) rol uyumu teorisinde bahsettiği tanımlayıcı ve kuralcı stereotipler dolayısıyla, üst düzey pozisyonlara yükselme ve liderlik noktasına gelindiği zaman erkeklerin doğasına uygun görülen liderlik vasıflarının kadınlarla bağdaştırılmadığı, bu

nedenle kadınların erkeklere nazaran üst düzey pozisyonlarda daha az yer aldığı çeşitli kuramlar aracılığıyla da ifade edilmektedir. Bu nedenle bu araştırmanın sonucunda kadınlar cam tavan algısı ile daha çok karşılaştıkları için, cam tavan algısının dayanıklılık, inkar etme, vazgeçme ve kabullenme gibi tüm boyutlarına ulaşılabileceği düşünülmektedir. Erkeklerde ise kariyer hayatlarında cam tavan sendromunu yaşamadıklarını, aksine Williams'ın (1992) cam yürüyen merdiven bakış açısında da olduğu gibi kadın ağırlıklı sektörlerde bile kendilerinin yükselmelerini sağlayan etkilerle karşılaştıkları için cam tavan algısının yalnızca inkâr etme boyutuna ulaşılabileceği beklenmektedir.

Bu kapsamda ölçülecek hipotez şu şekildedir;

H₂: Cam tavan algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşır.

2.3.3 Eğitim ve Cam Tavan Algısı

Eğitim kariyer hayatını şekillendiren en büyük unsurlardan biridir. Eğitim seviyesi kişinin kariyer süreçlerinde yatay ve dikey olarak nasıl ilerleyebileceğinin en net belirteçlerinden biridir. Mezun olunan okula göre yapılacak işler şekillenir ve kişi aldığı eğitimleri yetenekleri ile birleştirerek kendine bir kariyer yolu çizmeye çalışır.

“Kadının çalışma yaşamına girmesi, zamanla sahip olduğu eğitim ve meslek edinme fırsatlarının gelişimiyle nitelik kazanan temel özelliklere sahip olması ve bu özellikleri iş yaşamında sergilemesi sanayileşme süreci ile birlikte zaman zaman kesintiye uğrasa da gelişim göstermiştir” (Negiz ve Yemen 2011, s. 196).

Türkiye’de kadın ve erkeklerin eğitim oranına baktığımızda, 2016 yılı TÜİK verilerinde, Lise ve dengi mezuniyet oranı erkeklerde %23,4 iken kadınlarda 15,6, yükseköğretim ve fakülte mezuniyeti erkeklerde 18,7 iken kadınlarda 14,1, yüksek lisans mezuniyet oranı ise erkeklerde 1,7 iken kadınlarda 1,2 olarak görülmektedir. Bu oran ülkemizde son dönemde yapılan kadınların okuma hakkına yönelik kampanyalarla eskiye oranla artış göstermekte olsa da erkekler ile eşit seviyelere ulaşamamıştır.

Kadınların eğitim seviyelerinin yüksek olması ve meslek sahibi olmaları, ekonomik ve sosyal olarak bir statü kazanmalarına neden olmakla birlikte, yine de belirli engellerle karşılaşabilmektedirler (Öğüt 2006).

Bu noktada değişik eğitim seviyelerinde olan kadın ve erkeklerin cam tavanı nasıl algıladıkları merak konusudur. Eğitim seviyesi derece düşük olan bireyler, nitelik olarak daha düşük seviyede işlerde istihdam edilmekte, yüksek eğitim seviyesinde olan bireylerin ise daha nitelikli işlerde ya da daha üst pozisyonlarda istihdam edilmesi beklenmektedir. Bu nedenle düşük eğitim seviyesinde olan veya daha iyi eğitim seviyelerine sahip olan kişilerin cam tavan sendromu ile karşılaştığında nasıl algıladıkları ve cam tavan sendromunun hangi boyutuyla karşılaştığı bu araştırmanın önemli sorularından biridir.

Cam tavan sendromunu algılamada eğitim seviyesi düşük bireylerde cam tavanın kabullenme ve vazgeçme boyutlarının ağırlıklı olarak görüleceği, eğitim seviyesi yükseldikçe inkâr etme ve dayanıklılık boyutlarının ağırlık kazanacağı düşünülmektedir.

Bu görüşten yola çıkarak aşağıdaki hipotez araştırılacaktır:

H₃: Kadınlarda eğitim seviyesine göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.

2.3.4 Yaş ve Cam Tavan Algısı

Kariyer evreleri hem kadınlar hem de erkekler için yaşla orantılı bir şekilde gelişim göstermektedir. Güzel'e (2009) göre kariyer yaşa göre 4 evrede değerlendirilir;

- a. 24 yaş ve altı: Bu evre keşif evresi olarak tanımlanır ve kariyere ilişkin görüşlerin yeni oluşmaya başladığı eğitim hayatı sürecini temsil eder.
- b. 25-30 yaş: İşe yeni giriş evresi olan bu evrede eğitim hayatı paralelinde kariyer inşası başlamaktadır. Kişi kendi kişiliğine göre iş hayatındaki rolünü kavramaya ve oluşturmaya çabalamaktadır.
- c. 30-44 yaş (Kariyer inşa etme): Bireylerin çalışma yaşamının büyük bir kısmını içeren bu evrede uzmanlık, mesleki hedefler, terfiler ve iş değişikliklerinin durumuna göre göre kariyer planlamalarının yapılması beklenmektedir.
- d. 45 yaş ve üzeri (Kariyeri koruma): Kariyeri koruma evresinin ilk yarısı, kadın açısından kariyer yolculuğunda yaşadığı en verimli dönemi gösterebilmektedir. Bu döneme kadar ilerlemesini tamamlayabilmiş, sorumlulukları artmış ve daha önemli konumlara gelebilmiştir. Bu evrenin ikinci döneminde ise, mentor pozisyonuna geçmekte

ve alt kademeler ile işe yeni başlayan çalışanların eğitimlerine yönelebilmektedir (Güzel 2009).

Kadınlar için ise kariyer evreleri ise yukarıda belirtilen evrelerden biraz daha farklılaşmaktadır (Güzel 2009);

a. Birinci evre: Kadınların iş hayatına yeni başladığı, hedeflerinin yüksek olduğu ve çalışma hayatında hırslarının yüksek olduğu bu evre 20-30 yaşları arasına tekabül etmektedir. Çalışma hayatına daha çok odaklanırken aile kurma fikri ve çocuk sahibi olma düşüncesi daha geri plandadır. Bu nedenle bu dönemde cam tavan algısı ile fazla karşılaşmakta ve cam tavanın inkâr etme ve dayanıklılık boyutu yüksek, vazgeçme ve kabullenme boyutu ise daha düşük seyredebilmektedir.

b. İkinci evre: kadının 30-40 yaşları arasında yaşadığı bu evre “kültür şoku” evresi olarak tanımlanır. Yaşları gereği evlilik ve çocuk sahibi olmaya yönelik tercihleri artış gösterirken bir yandan da kurumlar tarafından yönetici pozisyonda olacak ve kurumu ileri seviyelere taşıyacak yeteneklerin belirleneceği evredir. Bu noktada başta çocuk sahibi olma dürtüsü hem hareket özgürlüklerini hem de kariyerlerinde yaşayacakları değişim ve gelişimleri kısıtlayabilmektedir (Güzel 2009). Kadınlar karşılıklarına çıkan bu engelleri bu yaşların sonlarına doğru orta düzey yönetici pozisyonlarda yer alamadıklarında daha yoğun hissedebilmektedir. Bu nedenle bu evrede, cam tavanın vazgeçme ve kabullenme boyutu yükseliş gösterirken, inkâr etme ve dayanıklılık boyutu düşüş gösterebilmektedir.

c. Üçüncü evre: Bu evre “hırs” evresi olarak tanımlanır ve 40 yaş üstünü sembolize eder. Kadınların artık yavaş yavaş çocuklara ilişkin sorumluluklarının azaldığı ve yendien işe odaklanabileceği bir evredir. Fakat, kariyerinde ilerleme yollarındaki engelleri bu dönemde daha fazla yaşamaktadırlar. Bu nedenle cam tavanın inkâr etme ve dayanıklılık boyutunun daha yüksek olması beklenirken, vazgeçme ve kabullenme boyutlarının daha düşük olması olasıdır.

Miller'ın Seçim Feminizmi kuramında ise (2013) kadınların özellikle 25 ila 35 yaş arasında evlilik ve annelik gibi nedenlerle eve dönüşlerinde artış yaşandığından bahsedilmektedir. Bu dönüş bireysel seçimleriyle ilişkilendirilebilirken aynı zamanda tam da kariyerin başında ya da kariyer inşa etme evresinde olan kadınların yaşadığı cam tavan engellerine verdikleri tepkilerle de ilişkili olabileceği düşünülmektedir.

Bu kapsamda kadınların yaş evreleri ile cam tavan algıları düşünüldüğünde bu araştırma sonucunda 20-30 yaş arası kadınlarda çalışma hayatının başlarında oldukları, kariyer hırsını daha yoğun yaşadıkları ve aile çocuk kavramlarıyla daha az karşılaştıkları için inkar etme ve dayanıklılık boyutunun daha yüksek hissedilmesi, 30-40 yaş arası kadınlarda ev ve çocuk sorumluluğunun yükselmesi, iş ve aile hayatı arasında zorluklarla mücadelenin artması gibi nedenlerle vazgeçme ve kabullenme boyutunun yükselmesi, 40 yaş sonrasında ise tekrar kariyer inşası için işe geri dönen kadınlarda yine inkar etme ve dayanıklılık boyutlarının daha yüksek görülmesi beklenmektedir. Buradan yola çıkarak aşağıdaki hipotez araştırılacaktır;

H4: Kadınlarda yaşa göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.

2.3.5 Medeni Durum ve Cam Tavan Algısı

Kadınların kariyer hayatında karşılaştıkları önemli sorunlardan biri toplumsal cinsiyet rolleriyle kendilerine tanımlanmış eş ve annelik sorumluluğudur. Bekar kadınlar evli ve çocuklu olan mesteklaşlarına nazaran iş hayatına daha fazla bağlılık duyabilirken evli kadınların iş hayatındaki sorumlulukları yanında kendilerinden beklenen ekstra ev içi görevlerine de yetişmeleri gerekmektedir. Bu da sonuç olarak evli ve/veya çocuklu kadınların yaşanan baskıları daha fazla hissetmesine, her iki tarafı da aksatmamak için daha fazla çaba göstermesi hatta kimi zaman mecburi ya da bireysel seçimler yaparak eve dönmesine yol açıyor.

Seçim feminizmi, Hakim'in tercih teorisi ve postfeminizm kadınların eve dönüşünü ya da ev-merkezli olmak istemesini bireysel tercihlerine bağlarken, Boeurdeieu'nun teorisi yapılan seçimlerin temelinde yer alan habitus, sermaye ve alan gibi toplumsal teorilerle seçimlerin bireylere toplum tarafından getirilen öğretiler ışığında yapıldığını savunuyor.

Bunun tam tersi, evinde mutlu olmayı tercih ederek iş hayatından ayrılan kadınların yanısıra, işinde başarılı olmak istediği için bekar kalmayı tercih eden, özel hayat kavramından uzaklaşan ve iş-merkezli hale dönüşen kadınlar da bireysel ya da mecburi bir seçim yapıyor.

Kadın iş ve aile arasında bir denge kuramadığında, beklenti işinden ayrılması ve aile adına fedakârlık yapmanın o olması yönündedir. Bu nedenle de bekâr kalmayı tercih eden

kadınlar olmakta ve bu sebepler onları aile yaşantısı düşüncesinden uzak tutmaktadır (Güzel 2009).

Böylece çoğu çalışan kadının, iş ve ev hayatı arasında denge kurma çabası sırasında yaşadığı sıkıntılar ve bu iki rolün gerekliliklerini yerine getirmek için fazladan çabalamaları mutsuz olmalarına yol açabilmektedir.

Bu noktada, bekar kadınlarda cam tavan algısının inkâr etme ve dayanıklılık boyutunun evli kadınlara oranla daha yüksek, vazgeçme ve kabullenme boyutunun ise daha düşük olması beklenmektedir. Yine aynı şekilde evli kadınlarda ise vazgeçme ve kabullenme boyutu sonuçlarının daha yüksek iken, inkâr etme ve dayanıklılık boyutunun bekar kadınlara olanla daha düşük olması tahmin edilmektedir. Bu nedenle kurulan hipotez şu şekildedir;

H₅: Kadınlarda medeni duruma göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde, yapılan uygulamanın evreni ve örnekleme, veri toplama araçları ve süreci ve kullanılan işlemler ile analizler hakkında bilgiler verilmiş, veri toplama araçları dahilinde kullanılan ölçeğin geçerliliğine ve güvenilirliğine ilişkin analiz sonuçları gösterilmiştir. Çalışma, nicel yönelimli araştırma deseni içerisinde olan tarama araştırması (survey research) yöntemi ile yürütülmüştür (Gürbüz ve Şahin 2016).

3.1 EVREN VE ÖRNEKLEM

Araştırma evreni 10 değişik sektörde çalışan (eğitim, sağlık, savunma sanayi, finans, bilişim/medya, inşaat, enerji, sanayi/ticaret, hizmet ve diğer) kadın ve erkek işgörenlerden oluşmaktadır. Evreninin kesin sayısı bilinmemekle beraber, Gürbüz ve Şahin'e (2016, s.132) göre, 0,95 güvenirlilik sınırları içerisinde 380 kişilik bir örneklem sayısı oldukça geniş bir evreni temsil etme potansiyeline sahip olmaktadır. Bu nedenle çalışma kapsamında yaklaşık 500 kişilik bir örneklem hedeflenmiş ve veriler anket tekniği kullanılarak kolayda örnekleme (convenience sampling) yöntemi ile elde edilmiştir.

Hazırlanan sorular, gerekli örneklem sayısına göre katılımcılara ulaştırılmıştır ve sonucunda analizde kullanılmak üzere 493 katılımcıdan geri dönüş alınmıştır. Tüm bu geri dönüşler arasından yapılan kontroller sonucunda, aşırı uç değerler ve yüzde 10'dan daha çok eksik cevaplı veriler analiz dışı bırakılmıştır. Cinsiyetin cam tavan algısı üzerindeki etkisini ölçmek için analizler 449 anket üzerinden gerçekleştirilmiş, sonrasında yaş, eğitim ve medeni durumun cam tavan algısını ölçmesi için ise erkeklere ilişkin sonuçlar çıkarılarak, analizler 353 anketin sonuçları ile değerlendirilmiştir. Bu kapsamda, bu örneklem için, araştırma evreni temsil kabiliyetinin yeterli olduğunu söylenilebilir.

Araştırma kapsamında uygulamaya katılan çalışanların yüzde 78,6'sını kadınlar (n=353), yüzde 21,4'ünü ise erkekler oluşturmakta (n=96), ve tüm katılımcıların ortalama yaşı 33,70'dır (SS= 7,153) olarak görülmektedir. 449 katılımcının yüzde 36,1'i (n=162) 19-30 yaş aralığında iken, yüzde 48,6'sı (n=218) 31-40 yaş aralığında, yüzde 15,4'ü (n=69) ise 41 ve üstü yaş aralığındadır. Eğitim düzeylerine baktığımızda yüzde 5,3'ü (n=24) lise mezunu, yüzde 5,8'i (n=26) ön lisans mezunu, yüzde 57,2'si (n=257) lisans mezunu,

yüzde 25,2'si (n=113) yüksek lisans mezunu ve yüzde 6,5'i (n=29) doktora mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların yüzde 59,9'u (n=269) evli iken, yüzde 40,1'i (n=180) bekârdır. Çalışanların yüzde 53,2'sinin (n=239) çocuğu yokken, yüzde 30,5'inin (n=137) 1 çocuğu, yüzde 15,6'sının (n=70) 2 çocuğu, yüzde 0,7'sinin (n=3) ise 3 çocuğu bulunmaktadır. Toplamda yüzde 42,1'i (n=189) kamu kurumlarında çalışırken, yüzde 57,9'u (n=260) özel sektörde görev almaktadır. Katılımcıların; yüzde 19,2'si (n=86) eğitim sektöründe, yüzde 14,5'i (n=65) sağlık sektörü, yüzde 11,1'i (n=50) hizmet sektörü, yüzde 10,9'u (n=49) finans sektörü, yüzde 10,9'u (n=49) diğer sektörler, yüzde 8,2'si (n=37) sanayi/ticaret sektörü, yüzde 7,3'ü (n=33) savunma sanayi sektörü, yüzde 6,7'si (n=30) bilişim/medya sektörü, yüzde 6'sı (n=27) enerji sektörü, yüzde 5,1'i (n=23) ise inşaat sektöründe görev almaktadır. Ayrıca bu katılımcıların, yüzde 72,4'ünü (n=325) çalışanlar, yüzde 20,9'unu (n=94) orta düzey yöneticiler, yüzde 6,7'sini (n=30) ise üst düzey yöneticiler oluşturmaktadır. Ortalama iş tecrübeleri 9,95 yıl (SS=7,369)'dır. Katılımcılara ilişkin demografik özellikler Tablo 3.1'de yer almaktadır.

Tablo 3. 1: Demografik Faktörler

		Kadın	Oran %	Erkek	Oran %
Yaş	19-30	139	39,4	23	24,0
	31-40	168	47,6	50	52,1
	41 ve üstü	46	13,0	23	24,0
Eğitim Durumu	Lise	17	4,8	7	7,3
	Ön Lisans	18	5,1	8	8,3
	Lisans	212	60,1	45	46,9
	Yüksek Lisans	82	23,2	31	32,3
	Doktora	24	6,8	5	5,2
Medeni Durum	Evli	211	59,8	58	60,4
	Bekâr	142	40,2	38	39,6
Çocuk	Yok	190	53,8	49	51,0
	1 Çocuk	109	30,9	28	29,2
	2 Çocuk	54	15,3	16	16,7
	3 ve Fazlası	0	0	3	3,1
Sahiplik	Kamu	152	43,1	37	38,5
	Özel	201	56,9	59	61,5
Sektör	Eğitim	74	21,0	12	12,5
	Sağlık	57	16,1	8	8,3
	Finans	35	9,9	14	14,6
	Hizmet	35	9,9	15	15,6

	Sanayi/Ticaret	33	9,3	4	4,2
	Diğer	33	9,3	16	16,7
	Savunma Sanayi	24	6,8	9	9,4
	Enerji	24	6,8	3	3,1
	Bilişim/Medya	22	6,2	8	8,3
	İnşaat	16	4,5	7	7,3
Pozisyon	Çalışan	266	75,4	59	61,5
	Orta Düzey Yönetici	71	20,1	23	24,0
	Üst Düzey Yönetici	16	4,5	14	14,6

3.2 VERİ TOPLAMA ARAÇLARI VE SÜRECİ

Bu çalışma kapsamında anket tekniği uygulanmış, elde edilen veriler sosyal medya ve mail üzerinden internet ortamında toplanmıştır. Anket soruları Google docs formatında oluşturulmuş Ocak-Şubat 2017 tarihlerinde paylaşılarak ve kolaylıkla geri dönüşler alınmıştır.

Anket iki bölümden oluşmakta, birinci bölümünde, uyarlanan Kariyer Yolları Ölçeği, ikinci bölümde ise demografik özelliklere ilişkin sorular bulunmaktadır. Kullanılan ölçekte, cevaplar 5'li Likert Ölçeği (1=Kesinlikle katılmıyorum, 5=Kesinlikle katılıyorum) şeklinde tasarlanmıştır ve verilen yüksek puanlar bahsedilen tutumların yüksek olduğunu göstermektedir.

3.2.1. Cam Tavan Sendromu Ölçeği

Araştırma kapsamında kadın ve erkeklerin cam tavan algısı ile yalnızca kadınların yaş, eğitim ve medeni duruma göre cam tavan algılarını ölçmek için, Smith ve arkadaşlarının (2012a) geliştirdiği Kariyer Yolları Ölçeği (Career Pathway Survey-CPS) kullanılmıştır.

Smith ve arkadaşlarının ölçeği geliştirirken yapmış olduğu çalışmalar sonucunda elde edilen ölçek ile; cam tavan sendromunun inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme olarak dört boyutuna ilişkin 38 maddeli bir ölçek oluşturulmuştur. Bu ölçeğin cam tavana ilişkin inkâr etme boyutu ile alakalı on madde, dayanıklılık boyutu ile ilgili on bir madde, vazgeçme boyutu ile ilgili yine on madde ve kabullenme boyutu ile ilgili yedi maddesi bulunmaktadır. Ölçeğin, inkâr etme boyutu (Örnek madde: “Çoğu kuruluşta

kadınlar terfi engelleri ile karşılaşmaz”), dayanıklılık boyutu (Örnek madde: “Kadınlar, kritik liderlik kararları vermede kabiliyetlidirler”), vazgeçme boyutu (Örnek madde: “Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler”) ve kabullenme boyutuna (Örnek madde: “Kadınlar, yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler”) ilişkin sonuç getirici maddeleri ölçek içinde yer almaktadır.

3.2.2. Ölçek Uyarlaması

Bu araştırmada ölçek uyarlama çalışmasına ilişkin yazın (örneğin Brislin vd. 1973, Aegisdóttir vd. 2008) ve Uluslararası Test Komisyonu’nun (International Test Commission-ITC) ölçek uyarlama ilkeleri dikkate alınarak Bayık ve Gürbüz (2016) tarafından geliştirilmiş olan beş aşamalı model takip edilmiştir. Buna göre çalışma, öncelikle ölçeğin mevcut dilden kullanılacak dile çevirisinin yapılması, sonrasında ölçeğin kullanılacak dilden orijinal haline geri çevirisinin gerçekleştirilmesi, uzmanlardan görüş alınması, ön test ve güvenilirlik ve geçerlilik değerlendirilmelerinin yapılması aşamalarından oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan Kariyer Yolları Ölçeği (CPS) (Smith vd. 2012a) öncelikle İngilizce’den Türkçe’ye çevrilmiş ve çevrilen Türkçe ölçek, Türkçe ve İngilizceye hâkim tez danışmanı tarafından da değerlendirilmiştir. Değerlendirme neticesinde elde edilen Türkçe ölçek, tekrar İngilizceye çevrilmiş, akabinde elde edilen İngilizce ölçek, özgün haliyle karşılaştırılarak iki uzman görüşüne de sunulmuştur. Uzmanlar tarafından da değerlendirilmesi sonucunda ölçeğin son formu ortaya çıkmıştır ve bu ölçeğin mevcut çalışmada kullanılmasına karar verilmiştir.

Türkçe’ye çevrilen ölçeğe ait maddeler Tablo 3.2.’dedir.

Tablo 3.2: Kariyer Yolları Ölçeği

MADDE	BOYUT
1. Çoğu kuruluşta kadınlar terfi engelleriyle karşılaşmaz*.	İNKAR ETME
2. Yetenekli kadınlar cinsiyet ayrımcılığının üstesinden gelebilir.	İNKAR ETME
3. Kariyerlerine güçlü bağlılıkları olan kadınlar, en tepeye kadar ilerleyebilirler.	İNKAR ETME
4. Kadın ve erkekler iş yerinde aynı problemlerin üstesinden gelmek zorundadır.	İNKAR ETME
5. Çok yetenekli ve nitelikli kadınlar bile, terfilerde öncelikli olarak değerlendirmeye alınmaz*.	İNKAR ETME
6. Kadın liderlere, başarılı olmaları için nadiren şans verilir*.	İNKAR ETME

7. Kadınlar, iş ve siyasetin her alanında en tepeye ulaştılar.	İNKAR ETME
8. Kıdemli pozisyonda olan kadınlar, çok yumuşak ya da çok sert olmalarından dolayı sıklıkla küçümsenirler.	İNKAR ETME
9. Kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi engellerle karşılaşacaklar*.	İNKAR ETME
10. Kadınların üst düzey yönetsel pozisyonlarda erkeklerle eşitliğe ulaşmaları uzun yıllar alacak*.	İNKAR ETME
11. Ne kadar çok kadın üst pozisyonlar için çabalarsa, geriden gelenlerin terfileri de o kadar kolay olur.	DAYANIKLILIK
12. Yüksek eğitim nitelikleri, kadınların ayrımcılığın üstesinden gelmelerine yardımcı olacaktır*.	DAYANIKLILIK
13. Kadınlar, ayrımcılığın üstesinden gelebilecek güce sahiptir*.	DAYANIKLILIK
14. Kadınlara, liderlik etmek için fırsat verildiğinde, etkili işler yaparlar*.	DAYANIKLILIK
15. Başarılı annelerin kızları, cinsiyetçi engellerin üstesinden gelmekte annelerinden ilham alır.	DAYANIKLILIK
16. Kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler*.	DAYANIKLILIK
17. Destekleyen bir partner/eş ya da yakın arkadaş, kadınların kariyerlerinde başarıya daha kolay ulaşmalarını sağlar.	DAYANIKLILIK
18. Başarılı şirketler, yetenekli kadın çalışanları işe alır ve elde tutmak ister.	DAYANIKLILIK
19. Bir mentorun desteği, herhangi bir organizasyondaki bir kadının başarısını büyük ölçüde artıracaktır.	DAYANIKLILIK
20. Kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, başarılı bir lider olmalarına yardımcı olur*.	DAYANIKLILIK
21. Ağ (network) ilişkileri kurmak, kadınların kariyerlerinde başarı şanslarını artırmak için akıllıca bir yoldur.	DAYANIKLILIK
22. Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız hissederler*.	VAZGEÇME
23. Kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler*.	VAZGEÇME
24. Göz önünde olmak, kadınlar için bir çok problem yaratır.	VAZGEÇME
25. Kadınlar, şirketin başarısı için büyük riskler aldığı anda erkeklerden daha çok incinmeye yatkındır*.	VAZGEÇME
26. Kadınlar yüksek ücretli pozisyonlara ulaşmak için çok fazla taviz vermeleri gerektiğini düşünür.	VAZGEÇME
27. İş arkadaşlarının kıskançlığı, kadınların terfi almalarını engeller.	VAZGEÇME
28. Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler*.	VAZGEÇME
29. Kadınlar bilir ki iş, hayatta mutluluğun tek kaynağı değildir.	VAZGEÇME
30. Kadınlar terfi ettiklerinde, bunu cinselliklerini kullanarak başarmakla suçlanabilirler.	VAZGEÇME
31. Akıllı kadınlar, meslektaşları ile aşırı rekabet içeren kariyerlerden kaçınırlar.	VAZGEÇME
32. Kadınlar da erkekler gibi güç elde etme konusunda arzuludur.	KABULLENME
33. Kadınlar kariyerlerinde erkekler kadar hırslıdır.	KABULLENME
34. Çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir*.	KABULLENME
35. Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az kaygılıdır*.	KABULLENME
36. Kadınlar yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler*.	KABULLENME

37. Kadınlar, fazla mesai yapma ihtiyacını reddederler.	KABULLENME
38. Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürmekte daha istekli oldukları için kariyer ilerlemelerini genellikle reddederler*.	KABULLENME

3.3 İŞLEM VE KULLANILAN ANALİZLER

Bu çalışma kapsamında elde edilen verilerin analizleri için IBM SPSS Statistics 22 ve IBM AMOS programları kullanılmıştır. Çalışmada kullanılan ölçeğin güvenilirliğini test etme kapsamında Cronbach alpha değerleri hesaplanmış, geçerliliğini test etme kapsamında ise birinci düzey Doğrulayıcı Faktör Analizi yapılmıştır.

Kullanılan modelin veri ile desteklenip desteklenmediğini ölçmek için DFA yapılması sonucunda üretilen uyum iyiliği indekslerinde en yaygın kullanılan Ki kare (χ^2), Degree of Freedom (df), basit uyum indeksi Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) ile karşılaştırmalı uyum indeksi Comparative Fit Index (CFI) ve son olarak Goodness of Fit Index (GFI) değerlerinin raporlanması yapılmıştır (Gürbüz ve Şahin, 2016).

Sonrasında tüm değişkenlere ilişkin betimleyici istatistikler bağlamında ortalama, standart sapma ve puan aralıkları incelenmiş ve cam tavanın boyutları düzeyindeki mevcut seviyeleri incelenmiştir. Bağımlı ve bağımsız değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin belirlenmesi için Pearson Korelasyon Analizi yapılmış ve korelasyonların ölçeğin kendi boyutları ile arasındaki tüm ilişkileri ayrı ayrı hesaplamaya dahil edilmiştir.

Cam tavana yönelik algının cinsiyet ve kadınların medeni durumuna göre farklılık gösterip göstermediğini araştırmak için T Testi kullanılırken, yaş ve eğitim durumuna göre farklılık gösterip göstermediği tek yönlü varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

4. BULGULAR

Bu bölümde yapılan çalışmaya ilişkin istatistiksel bulgular iki kısım olarak incelenecektir. Birinci kısım, değişkenlerin tanımlayıcı istatistik değerlerini ve korelasyon analizi bulgularını ortaya koyarken, ikinci kısım öncelikle cam tavana ilişkin algının cinsiyete göre anlamlı olup olmadığı ve sonrasında, yalnızca kadın çalışanların cam tavana yönelik algılarının yaşları, eğitim durumları ve medeni durumları kapsamında farklılık gösterip göstermediğine ilişkin bulgular değerlendirilecektir.

4.1 ÖLÇEĞİN FAKTÖRİYEL YAPISI ANALİZ BULGULARI

Araştırma kapsamında Türkçe'ye uyarlanan 38 maddelik Kariyer Yolları Ölçeğinde kullanılan yedi madde olumsuz olarak sorulduğundan ters kodlanmıştır. Uyarlanan ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile geçerliliği test edilmiştir. Toplanan verilerin norma bir dağılım göstermesi nedeni ile maksimum likelihood hesaplama yöntemi kullanılarak kovaryans matrisi oluşturulmuştur (Gürbüz ve Şahin, 2016). Birinci düzey DFA neticesinde elde edilen uyum iyiliği değerleri, ölçeğin dört faktörlü 38 maddeli orijinal halinin veri ile uyumlu olmadığını göstermiştir. Başka bir deyimle 38 maddeli dört faktörlü yapı doğrulanamamıştır. Bunun üzerine bazı düzeltmeler yapılmış ancak yine de yazında kabul gören eşik değerlere ulaşılamamıştır. Bu nedenle orijinal ölçeğin faktöriyel yapısını keşfetmek için temel bileşenler (principle component) analizi ve varimax eksen döndürmesi tekniği kullanılarak Keşfedici faktör analizi (KFA) uygulanmıştır. KFA neticesinde, Kaizer-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterlilik değerinin 0.8568 olduğu ve örneklemin büyüklüğünün faktör analizi için yeterli olduğu tespit edilmiştir. Barlet küresellik testinin anlamlı olması ($X^2(449) = 3270.179, p < 0.001$) maddeler arasındaki korelasyon ilişkilerin in faktör analizi için uygun olduğuna işaret etmektedir. KFAda özdeğerlerin (eigenvalues) birden büyük olması durumunda faktörlerin oluşması sağlanmıştır. KFA analizi neticesinde başlangıçta sekiz faktörlü bir sonuç elde edilmiştir. Oluşan sekiz boyutun kuramsal bir açıklaması olmaması, bazı maddelerin çapraz yüklenme eğiliminde olması ve bazı maddelerinde faktör yüklerinin oldukça düşük olması nedeniyle ölçeğin orijinal yapısını bozan ve uygun yüklenmeyen maddeler teker teker analizden çıkarılarak analiz tekrarlanmıştır. Yapılan nihai KFA neticesinde 18 maddeden oluşan ve dört boyutlu bir yapı elde edilmiştir. 18 Maddelik

ölçeğe ilişkin KFA sonuçları Tablo 4.1.'dedir. Buna göre nihai ölçeğin açıkladığı toplam varyans % 51.75'tir.

Tablo 4.1: Uyarlanan Cam Tavan Sendromu Ölçeğinin KFA Sonuçları

Madde	Boyut	İnkâr	Dayanıklılık	Vazgeçme	Kabullenme
Madde-6	ink7	.810			
Madde-5	ink4	.768			
Madde-9	ink1	.712			
Madde-10	ink3	.693			
Madde-1	ink6	.634			
Madde-20	dayan10		.750		
Madde-14	dayan4	-.221	.713		
Madde-10	dayan3		.706		
Madde-16	dayan6	-.229	.682		
Madde-12	dayan2		.507		
Madde-25	vazg4			.789	
Madde-23	vazg2			.738	
Madde-22	vazg1			.595	.240
Madde-28	vazg7		-.355	.485	
Madde-34	kabul3				.770
Madde-38	kabul7			.270	.679
Madde-36	kabul5				.621
Madde-35	kabul4				.582
Toplam Açık- lanan Varyans			51,75		
Yüzdesi (%)					

KFA neticesinde elde edilen 4 boyutlu ve 18 maddeden oluşan Kariyer Yolları Ölçeği'nin (CPS) yapısal geçerliliğini doğrulamak amacıyla birinci düzey DFA analizi uygulanmıştır. DFA analizine göre ölçeğin öngörülen yapısının doğrulandığı sonucuna ulaşılmıştır. Ölçeğin uyum iyiliği değerleri $X^2(129, N = 449) = 361.45; p < .01; x^2/df = 2.80; RMSEA = .06; GFI = .95; CFI = .91$ olarak tespit edilmiş ve ölçekte kullanılan cam tavanın inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme boyutlarının cronbach alfa güvenilirlik katsayılarının ise .75, .67, .64 ve .62 olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ölçekteki genel güvenilirlik katsayısı ise .64 olarak saptanmıştır. Bu eşik değerinin en az

.70 olması gerekmektedir ve ölçek geliştirme çalışmaları sırasında .60'a çekilebilmektedir (Gürbüz ve Şahin 2016).

Ölçek uyarlama çalışması sonucunda elde edilen 4 boyutlu ve 18 maddeli ölçek Ek-A2'de yer almaktadır.

4.2 TANIMLAYICI İSTATİSTİK VE KORELASYON ANALİZİ BULGULARI

Tablo 4.2'de bu çalışma kapsamında kullanılan bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ortalama değerleri ve standart sapmaları, ayrıca Pearson korelasyonları ve Cronbach Alpha güvenilirlik katsayıları sunulmuştur.

Tablo 4.2'de, cam tavan algısının dayanıklılık boyutunun bağımlı değişkenler arasında en yüksek ortalama değere sahip olduğu (Ort.=4,16, ss.=.58), inkâr etme boyutunun ortalama değerinin altında ve en düşük değere sahip olduğu (Ort.=2.69, ss.=.91) görülmüştür. Cam tavanın diğer iki boyutu olan kabullenme ve vazgeçmenin ise ortalamanın üzerinde (Ort.=3.05, ss.=.78), (Ort.=3.06, ss.=.78) değerler aldıkları görülmüştür.

Tablo 4. 2: Değişkenlerin Tanımlayıcı İstatistikleri ve Aralarındaki Korelasyonlar (N=449)

Değişkenler	Ort.	S.S.	1	2	3	4	5	6	7	8
1 Cinsiyet	1,21	0,41	-							
2 Eğitim	4,22	0,85	-,011	-						
3 Yaş	1,79	0,68	,157**	-,030	-					
4 Medeni Durum	1,40	0,49	-,005	,001	-,223**	-				
5 İnkâr Etme	2,69	0,91	,256**	-,148**	-,003	-,033	-			
6 Dayanıklılık	4,16	0,58	-,398**	,038	-,019	-,083	-,162**	-		
7 Vazgeçme	3,06	0,78	-,093*	-,070	-,010	,035	-,024	-,026	-	
8 Kabullenme	3,05	0,78	-,183*	-,027	-,056	-,114*	,005	,052	,337**	-

NOT: **. Korelasyon 0.01 seviyesinde anlamlıdır.

*. Korelasyon 0.05 seviyesinde anlamlıdır.

Elde edilen bulgulara göre katılımcıların cinsiyeti ile cam tavanın tüm boyutları arasında ilişki olduğu tespit edilmiştir. Katılımcıların eğitim durumu ile cam tavan algısının yalnızca inkâr etme boyutu arasında ($r(449) = -.14, p < .01$) anlamlı ve olumsuz yönde ilişkiler vardır. Medeni durum ile cam tavan algısının yalnızca kabullenme boyutu

arasında ($r(449) = -.11, p < .01$) anlamlı ve olumsuz yönde ilişkiler vardır. Yaş durumu ile cam tavanın herhangi bir boyutu arasında ilişki bulunmamıştır.

Cam tavanın boyutlarının kendileri arasındaki korelasyonlarına baktığımızda ise, inkâr etme ve dayanıklılık boyutu ile ($r(449) = -.16, p < .01$) anlamlı ve olumsuz bir ilişki var iken, kabullenme ve vazgeçme boyutları arasında ($r(449) = .33, p < .01$) anlamlı ve olumlu bir ilişki bulunmuştur.

4.3 DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERİN ETKİLERİ

Kadınlar erkeklerin cam tavana ilişkin algılarının cinsiyet düzeyinde farklılık gösterip göstermediğini ölçmek için iki bağımsız örneklem ortalamasıyla ilgili hipotez testi (independent samples t test) uygulanmıştır. 449 çalışanın verdiği cevaplar neticesinde uygulanan T testine ilişkin sonuçlar Tablo 4.3'te yer almaktadır. Buna göre, kadın ve erkek çalışanların cam tavana ilişkin algıları cinsiyetlerine göre anlamlı bir farklılık göstermektedir ($p < .05$). Bu da bize cam tavan algısının kadın ve erkeklere göre farklılık gösterdiği sonucunu vermektedir. Yazında da incelediğimiz toplumsal cinsiyet rolleri, stereotipler, cinsiyetçi kurumlar, kadınların tercihlerinde sosyal rollerin etkinde kalması gibi kuramların da anlatmış olduğu gibi kadın ve erkek arasındaki farklılıklar neticesinde araştırma sonucunda beklediğimiz sonuç kesinlik kazanmaktadır. Yine aynı şekilde sonuçların ortalama değerlerine baktığımızda kadınlarda cam tavanın dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme boyutu oranları erkeklere göre daha yüksekken, inkâr etme boyutunun ortalama değeri erkeklerde kadınlara oranla daha fazla görülmektedir.

Tablo 4. 3: Cinsiyet Değişkeninin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişken	Cinsiyet	<i>N</i>	<i>ORT.</i>	<i>SS</i>	<i>SD</i>	<i>T</i>	<i>P</i>
İnkâr Etme	Kadın	353	2,5772	,88181		-5,592	,000
	Erkek	96	3,1484	,90799			
Dayanıklılık	Kadın	353	4,2895	,51249	447	9,163	,000
	Erkek	96	3,7188	,63616			
Vazgeçme	Kadın	353	3,1041	,79970		1,967	,050

	Erkek	96	2,9271	,71167		
	Kadın	353	3,1282	,77677		
Kabullenme	Erkek	96	2,7786	,74945	3,968	,000

“*H₂: Cam tavan algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşır.*” hipotezi desteklenmiştir.

Eğitim durumunun, kadınların cam tavanı algılaması üzerinde anlamlı bir farklılık yaratıp yaratmadığını ölçmek için tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) uygulanmıştır. 353 kadın çalışanın vermiş olduğu cevaplar neticesinde yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.4’de yer almaktadır. Analiz sonucunda, cam tavan algılarının eğitim durumlarına göre yalnızca inkar etme boyutunda anlamlı bir farklılık görülmekte ($p < .05$), diğer boyutlarında bir farklılığa yol açmadığı gözlemlenmektedir ($p > .05$). Cam tavanın inkar etme boyutu oranları eğitim seviyesi yükseldikçe düştüğü görülmektedir. Liseden yüksek lisans eğitimine doğru inkâr etme boyutu ortalaması azalış göstermektedir.

Tablo 4.4: Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ve Karşılaştırması

Değişken	Eğitim Durumu	<i>N</i>	<i>ORT.</i>	<i>SS</i>	<i>SD</i>	<i>F</i>	<i>P</i>
	Lise	17	2,8676	,82024			
	Ön Lisans	18	2,7917	,89216			
İnkâr Etme	Lisans	212	2,6392	,87527	4,348	2,665	,032
	Yüksek Lisans	82	2,3323	,87406			
	Doktora	24	2,5000	,87849			
	Lise	17	4,1882	,66133			
	Ön Lisans	18	4,2333	,67301			
Dayanıklılık	Lisans	212	4,3160	,49827	4,348	,931	,446
	Yüksek Lisans	82	4,2244	,48523			
	Doktora	24	4,3917	,48087			
Vazgeçme	Lise	17	3,2794	,73358			

	Ön Lisans	18	2,9583	,69266			
	Lisans	212	3,1498	,83093	4,348	,897	,466
	Yüksek Lisans	82	3,0091	,74271			
	Doktora	24	3,0104	,82580			
	Lise	17	3,3824	,74013			
	Ön Lisans	18	3,1944	,80237			
Kabullenme	Lisans	212	3,0861	,75450	4,348	1,123	,345
	Yüksek Lisans	82	3,1067	,83429			
	Doktora	24	3,3438	,76547			

“H₃: Kadınlarda eğitim seviyesine göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Kadın çalışanların cam tavan algısının yaşa göre anlamlı bir şekilde farklılaşmasını test etmek amacıyla tek faktörlü varyans analizi (ANOVA) yapılmıştır. 353 kadın çalışanın vermiş olduğu cevaplar neticesinde yapılan analize ilişkin sonuçlar Tablo 4.5’te yer almaktadır. Buna göre, cam tavana ilişkin algılarının yaş değişkenine göre anlamlı bir farklılık göstermediği ifade edilebilmektedir ($p > .05$).

Tablo 4. 5: Değişkenlerin Yaşa Göre ANOVA Sonuçları ve Karşılaştırması

Değişken	Yaş	N	ORT.	SS	SD	F	P
	19-30 Yaş Arası	139	2,6133	,82490			
İnkâr Etme	31-40 Yaş Arası	168	2,5313	,90457		,445	,641
	41 Yaş ve Üzeri	46	2,6359	,97141			
	19-30 Yaş Arası	139	4,2964	,53262			
Dayanıklılık	31-40 Yaş Arası	168	4,2488	,50173	2,350	1,986	,139
	41 Yaş ve Üzeri	46	4,4174	,47670			
	19-30 Yaş Arası	139	3,0234	,80919			
Vazgeçme	31-40 Yaş Arası	168	3,1905	,80615		1,881	,154
	41 Yaş ve Üzeri	46	3,0326	,72765			

	19-30 Yaş Arası	139	3,1295	,78848		
Kabullenme	31-40 Yaş Arası	168	3,1652	,77856	,927	,397
	41 Yaş ve Üzeri	46	2,9891	,73401		

“H₄: Kadınlarda yaşa göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.” hipotezi desteklenmemiştir.

Kadın çalışanlardaki cam tavan algısının medeni durum ile anlamlı bir şekilde farklılaşma durumunu test etmek için bağımsız değişken olan medeni durumun (evli, bekâr) ortalamasına ilişkin hipotez testi (independent samples t test) kullanılmıştır. Tablo 4.6’da yer alan sonuçlara göre, kadınların medeni durumlarına göre cam tavan algısı dayanıklılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı bir farklılık görülmekte ($p < .05$) inkar etme ve vazgeçme boyutlarındaki farklılığın anlamlı olduğu görülmemektedir ($p > .05$). Evli kadınların bekar kadınlara oranla cam tavana yönelik dayanıklılık ve kabullenme ortalamaları daha yüksek bulunmuştur. Araştırma kapsamında da belirtmiş olduğumuz gibi kadınların evlilik ve çocuk bakımı gibi sorumlulukları arttıkça kariyer ilerlemelerinde daha fazla baskı hissettiği, bu baskının cam tavan algısının kabullenme boyutuyla seçim feminizminde de bahsedildiği gibi eve dönüşle sonuçlanabileceği ya da tercih teorisinde Hakim’in ortaya koyduğu ev merkezli kadınlar, iş merkezli kadınlar ya da adaptif kadınları ortaya çıkarabileceği görülmektedir. Kadınlar medeni durum etkeni sonucunda dayanıklılık boyutu göstererek iş merkezli kariyer ilerlemesine devam edip ya da adaptif bir şekilde iş ve iş arasındaki dengeyi kurarak yoluna devam edebilmektedir. Kabullenme boyutunun yüksek olduğu kadınlarda ise bu sonuç ev merkezli kadınlarda görüldüğü gibi işten ayrılma ve hayatını evlilik, çocuk bakımı gibi sorumluluklar ekseninde şekillendirme tercihinine götürebilmektedir. Medeni durum bu noktada kadınların cam tavanı algılamasında büyük bir etken olarak görülmektedir.

Tablo 4. 6: Medeni Durum Değişkeninin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Değişken	Medeni Durum	N	ORT.	SS	SD	T	P
İnkâr Etme	Evli	211	2,5889	,88512	351	,303	,762
	Bekâr	142	2,5599	,87970			
Dayanıklılık	Evli	211	4,3555	,45451	351	2,979	,003
	Bekâr	142	4,1915	,57606			
Vazgeçme	Evli	211	3,1031	,80236	351	-,029	,977
	Bekâr	142	3,1056	,79856			
Kabullenme	Evli	211	3,2038	,78789	351	2,242	,026
	Bekâr	142	3,0158	,74865			

“H₅: Kadınlarda medeni duruma göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.” hipotezi kısmen desteklenmiştir.

Araştırma kapsamında kurmuş olduğumuz hipotezlerin sonuç durumu Tablo 4.7’de görülmektedir. Bu sonuçlardan yola çıkarak ilk hipotezimizde belirtilen “Ölçeğin dört boyutlu yapısı faktöriyel geçerliliğe sahiptir” hipotezi uyarlanan ölçeğin 4 boyutlu 18 maddelik versiyonun faktöriyel yapısının ölçülmesiyle kabul edilmiştir. İkinci hipotezde belirtilen “Cam tavan algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşır” hipotezi, kadın ve erkeklerin sonuçları incelendiğinde cinsiyetin cam tavan algısına etkisinin kadın ve erkeklerde verdiği anlamlı sonuçların bulunması, kadınlarda tüm boyutların anlamlı bir etki gösterirken erkeklerde cam tavana yönelik inkar etme boyutunda daha yüksek sonuçlar elde edilmesi ile kabul edilmiştir. Üçüncü hipotezimiz olan “Cam tavan algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşır” hipotezinde ise eğitim seviyesi yükseldikçe kadınlarda inkar etme ve dayanıklılık boyutunun yükselmesi, düşük eğitim seviyelerinde vazgeçme ve kabullenme boyunun daha fazla görülmesi beklenirken, cam tavanın yalnızca inkar etme boyutunda eğitim durumuna göre farklılıklar görüldüğü, diğer boyutlarda eğitim seviyesinin bir farklılık yaratmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu nedenle bu hipotez kısmen desteklenmiştir. Dördüncü hipotez olan “yaşa göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır” hipotezi beklenen sonuçları karşılamamış, kadınların yaşları

ile cam tavana olan algıları arasında bir etki bulunamadığı için bu hipotez reddedilmiştir. Son hipotezimiz olan “ medeni duruma göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır” hipotezinde ise medeni durumun yalnızca dayanıklılık ve kabullenme boyutlarında anlamlı düzeyde farklılaştığı tespit edilmiş ve bu hipotez de kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 4. 7: Hipotezlerin Desteklenme Durumu

Hipotez	Sonuç	Çizelge
H ₁ : Ölçeğin dört boyutlu yapısı faktöriyel geçerliliğe sahiptir.	Kabul	Tablo 4. 1
H ₂ : Cam tavan algısı cinsiyete göre anlamlı düzeyde farklılaşır.	Kabul	Tablo 4. 3
H ₃ : Kadınlarda eğitim seviyesine göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.	Kısmen Kabul	Tablo 4. 4
H ₄ : Kadınlarda yaşa göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.	Ret	Tablo 4. 5
H ₅ : Kadınlarda medeni duruma göre cam tavan algısı anlamlı düzeyde farklılaşır.	Kısmen Kabul	Tablo 4. 6

5. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1 BULGULARIN TARTIŞILMASI

Toplumsal düzenin getirileri nedeniyle sosyal hayatlarında birçok engelle karşılaşan kadınların çalışma hayatında da benzer sorunlar ve engellemeler yaşaması değiştirilemeyecek bazı toplumsal yargıların önlenemez sonucudur. Kariyer hayatı boyunca işe girişten itibaren birçok engellerle karşılaşan kadınlar, kariyerlerinde yükselme noktasına geldiklerinde de adına cam tavan dediğimiz görünmeyen bazı engelleri tecrübe etmek zorunda kalırlar. Bu çalışmada kadın ve erkeklerin cam tavana ilişkin inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme alt boyutlarına olan algıları ve bu algıların kadınlar arasındaki yaş, eğitim, medeni durum gibi farklılarla olan etkileşimlerinin incelenmesi hedeflenmiştir.

Bu çalışma kapsamında öncelikle değişkenler arasındaki ilişkiler yazında incelenmiş ve buna göre hipotezler kurularak, çalışma 10 değişik sektörde (eğitim, sağlık, savunma sanayi, finans, bilişim/medya, inşaat, enerji, sanayi/ticaret, hizmet ve diğer) çalışan kadınlar ve erkekler üzerinde uygulanmıştır. Toplanan veriler ile örneklem 493 kişiden oluşmaktadır.

Araştırma kapsamında öncelikli olarak ölçek uyarlama çalışması hedeflenmiş ve yapılan analizler sonucunda orijinal ölçeğin 38 maddeli 4 faktörlü yapısı doğrulanamamıştır. Yinelenen analizler ve çalışmalar sonucunda ölçeğin Türkçe'ye uyarlanmış yapısının 18 maddeli ve 4 faktörlü yapısına ulaşılmış, bu versiyonun geçerlilik ve güvenilirliği onaylanmıştır.

5.1.1 Demografik Değişkenlere Göre Farklılıkların Tartışılması

Öncelikle kadın ve erkek işgörenlerin cam tavan algısının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Alınan anket sonuçlarının analizleri yapıldığında (Tablo 4. 3: Cinsiyet Değişkeninin Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları) kadın ve erkeklerin cam tavan algılarına yönelik anlamlı farklılıklar görülmüştür. Bu farklılıklar kadınların cam tavanın, vazgeçme, kabullenme ve dayanıklılık boyutlarını erkeklere oranla daha yüksek hissettiğini gösterirken, inkâr etme boyutunda erkeklerin sonuçları kadınlara oranla daha

yüksek bulunmuştur. Bu da tıpkı yazında söz ettiğimiz gibi erkeklerin cam tavan algısını inkâr etmeye kadınlardan daha yatkın olduğunu göz önüne sermiştir. Kadın ve erkek arasındaki cinsiyet farklılıkları nesillerdir süregelen toplumsal cinsiyet rollerinin etkisiyle her alanda farklılıkların yaşanmasına neden olmaktadır. Kadının toplumdaki birinci görevi olarak görülen eş ve anne olma sorumluluğu, kariyer hayatında gelişim yaşamak isteyen kadını hem hayatının iki farklı alanında rol çatışmaları yaşamak zorunda bırakmakta hem de işi ve ev hayatı arasında seçim yapmak zorunda bırakmaktadır. Seçim feminizmi ve tercih teorisinde belirtilen kadının bireysel seçim yapma özgürlüğü Bourdieu'nun yaklaşımında görüldüğü gibi tam olarak bireysel bir seçimden ibaret olmamakta, kadının geçmişten gelen kalıplar ve yargılarla büyüdüğü ortam, yaşadığı alan, kültürel ve ekonomik sermayesi gibi alanlar ile şekillenmektedir. Toplumsal cinsiyet rollerinin getirmiş olduğu cinsiyet kalıpları ile erkek hemen hemen tüm toplumlarda doğal liderlik özellikleri sergileyen ve üst düzey yönetim seviyelerinde olması cinsiyet özellikleriyle daha çok örtüşen bir konumda iken, kadına atfedilen duygusallık, şefkat, merhamet gibi özellikler liderlikle ilişkilendirilemeyip kadını bu noktada erkeğin gerisinde bırakmaktadır. Cinsiyetçi kurumlar kuramında da görmüş olduğumuz gibi cinsiyet nötr olması gereken kurumlar, işleri ve üst düzey pozisyonları kadın ve erkek için ayrı ayrı yorumlayıp, erkek egemen kültürlerin oluşmasında ve kadınların üst düzey seviyelere ulaşmada zorluk yaşamasına neden olmaktadır. Kadınlar kariyer ilerlemeleri sırasında görünmeyen cam tavanlara çarparken, erkekler için kadın mesleği olarak görülen işlerde bile görülmeyen bir cam yürüyen merdiven etkisi yaratarak yükselmelerinin önünü açmaktadır. Yine erkek yoğun olan sektörlerde çalışan kadınlar tokenizm ile karşılaşmakta bu da onların zaman içinde grup tarafından asimile edilerek kadınsı özelliklerini kaybetmelerine yol açmaktadır. Bu nedenle araştırma sonucunda ulaşılan kadınların cam tavanın tüm boyutlarında anlamlı sonuçlar elde edilirken erkeklerin yalnızca inkâr etme boyutunda anlamlı sonuçlar görülmesi toplumumuzda da kadın erkek ayrımcılığının cam tavan konusundaki etkisini göstermektedir.

Kadınların eğitim durumuna göre cam tavanı nasıl algıladıkları incelendiğinde (Tablo 4. 4: Değişkenlerin Eğitim Durumuna Göre Varyans Analizi Sonuçları ve Karşılaştırması) eğitim ile cam tavanın vazgeçme, kabullenme ve dayanıklılık boyutlarıyla anlamlı bir farklılık görülmediği, yalnızca inkâr etme boyutu ile anlamlı bir farklılık gösterdiği

görülmüştür. Burada da elde edilen sonuçları detaylı incelediğimizde inkâr etme yöneliminin eğitim seviyesi azaldıkça artan bir oran gösterdiğini görebilmekteyiz. Düşük eğitim seviyesine sahip bir çalışanın yüksek eğitim seviyesindeki çalışana göre cam tavan sendromu daha fazla inkâr etmesi beklediğimiz bir sonuç olarak doğrulanmıştır. Cinsiyete ilişkin kalıpların toplumlarda kadın ve erkekleri nasıl etkilediğini ele alırken başta eğitim konusundaki fırsat eşizlikleri göze çarpmaktadır. Türkiye’de son dönemde kız çocuklarının eğitime katılması için yapılan kampanyaların artması bu konudaki ayrımcılığın önüne geçilmesi için faydalı çalışmalar olmasına rağmen, kadın ve erkeklerin eğitim seviyesinde eşitliğe ulaşmaları yine de uzun yıllar alacaktır. Eğitim seviyesi kadınların yapmış olduğu seçimleri etkileyen en önemli sermayelerinden biridir. Bourdieu’nun (1990) yaklaşımında da bahsettiği habitus ve sermaye kavramlarında kişiyi oluşturan ve sermaye olarak kullanabileceği temel özellikler içinde olan eğitim seviyesi kadınlar için hem kariyer ilerlemelerinde hem de cam tavanı algılamalarında farklılıklara neden olmaktadır. Yüksek eğitim seviyeleri kadınların iş hayatında sahip olduğu en önemli fırsat olurken, cam tavanı algılamalarında yalnızca inkâr etme boyutunda farklılıklara yol açmaktadır. Eğitim seviyesi düştükçe cam tavanı inkâr etme oranının yükselmesi, kadınların çalışma hayatında yükselmesi için eğitimin ne kadar önemli olduğunu gözler önüne sermektedir. Cam tavanın diğer boyutlarında eğitim seviyesinde anlamlı bir farklılık bulunmamasına rağmen, kadınların vermiş olduğu cevapların ortalama değerleri eğitim seviyesi yükseldikçe cam tavana olan dayanıklılığın yükseldiğini, vazgeçme ve kabullenme boyutlarında ise düşüş olduğunu göstermektedir.

Yaş açısından kadınların cam tavan algısını ölçtüğümüzde (Tablo 4. 5: Değişkenlerin Yaşa Göre Varyans Analizi Sonuçları ve Karşılaştırması) çıkan sonuçlar yaş ve cam tavan arasında anlamlı bir ilişkinin bulunmadığı yönündedir. Çetin (2011) tarafından Bursa’daki tekstil işletmelerinde yönetici pozisyonlarda çalışan kadınlar ile, Doğru (2010) tarafından Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde çalışan katılımcılar ile ve Anafarta ile arkadaşları (2008) tarafında Antalya ili ve çevresindeki konaklama işletmelerinde yönetici pozisyonlarda çalışan kadınlar ile yapılan çalışmalarda da kadın yöneticilerin cam tavan algıları ile yaş faktörünün arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucu alınmıştır. Bu çalışmanın sonucunda elde edilen sonuçlar ile, yaş faktörü hakkında Çetin (2011), Doğru (2010) ve Anafarta ile arkadaşları (2008) tarafından elde edilen

sonuçlar eşleşmektedir. Yaşın kadınların cam tavan algısıyla herhangi bir anlamlı sonuç doğurmaması, kadınların cam tavan algısı ile kariyerlerinin her evresinde karşılaşmaları nedeniyle, yaşla birlikte inşa etmeye çalıştıkları kariyerlerinde gerek toplumsal cinsiyet rolleri gerek kalıplaşmış stereotipler gerekse cinsiyetçi kurumlar nedeniyle yaşadıkları ayrımcılıklara karşı oluşan algılarının yaş ile ifade edilemediğini göstermiştir.

Medeni durumun cam tavan üzerindeki etkisini ölçmek için yapılan (Tablo 4. 6: Medeni Durum Değişkeninin Bağımsız Örneklemeler T Testi Sonuçları) analizlerinin verdiği sonuçlar ise medeni durumun, cam tavanın kabullenme ve dayanıklılık boyutları ile anlamlı, inkâr etme ve vazgeçme boyutları ile ise anlamsız bir ilişkisi olduğu görülmüştür. Bu analiz detayında ise evli kadınlarda kabullenme ve dayanıklılığın bekar kadınlara göre daha yüksek olduğuna rastlanmıştır. Kadın çalışanların cam tavan hakkındaki görüşlerinin medeni durumlarına göre farklılaşıp farklılaşmadığını araştırmak adına Anafarta ve arkadaşları (2008) tarafından yapılan araştırmada evli kadınların bekar kadınlara oranla cam tavan algısının daha fazla olduğu ve baskıyı daha fazla hissettikleri, Bulut ve Kızıldağ (2017) tarafından Bursa’da faaliyet gösteren kurumların insan kaynaklarında görevli kadın yöneticileri ile yaptıkları yarı yapılandırılmış görüşmeler neticesinde ise kadın işgörenlerin yarısının medeni durum nedeniyle kariyerler ilerlemelerinde sıkıntılar yaşadıkları görülmüştür. Çetin (2011), Doğru (2010) ve Güzel (2009) tarafından yapılan araştırmada ise medeni durumun cam tavan algısında farklılığa yol açmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Miller’ın (2013) “devre dışı bırakma devrimi” (opt-out revolution) makalesinde bahsettiği gibi Amerika’da kadınların 25-35 yaş arasında işi bırakıp eve dönmesinde yaşanan artışlar, benzer şekilde Britanya’da aynı yaş seviyesindeki kadın istihdamında 10 yıl öncesine nazaran yaşanan gerileme ve Türkiye’de 20-24 yaş grubundan sonra işgücüne katılım oranlarının azalması medeni durumun kadınların kariyer hayatı üzerindeki etkisini gözler önüne sermektedir. Araştırma sonucunda elde edilen evli kadınların cam tavanın kabullenme ve dayanıklılık oranlarının daha yüksek olması Hakim’in tercih teorisinde bahsettiği gibi kadınların iş merkezli ya da ev merkezli olma konusunda yaptığı seçimler neticesinde anlam kazanmaktadır.

Alınan bu sonuçlar neticesinde yaş faktörü hipotezinin desteklenmemesi ile eğitim ve medeni durum faktörlerinin kısmen desteklenmesi, Bourdieu’nun yaklaşımında da

bahsettiği farklı habituslardan, farklı kültürel ve ekonomik seviyelerden ve farklı sosyal alanlardan gelen kadınların yalnızca yaş, eğitim durumu ve medeni durum gibi ortak demografik özellikler ile değerlendirildiğinde, beklenen sonuçlara kısmen ulaşamadığı bu nedenle kadınların cam tavanı algılamasında farklı bireysel özellikler, iş tatmini, hayata bakış açısı, temel benlik değerlendirmesi, psikolojik ve sosyal faktörleri gibi etkenlerin de ne derece etkisi olduğunun araştırılması gerektiğini göstermektedir.

5.2 ARAŞTIRMANIN YAZINA KATKISI

Smith ve arkadaşları'nın (2012b) cam tavana yönelik tutumlar hakkında sabit ve değiştirilemeyecek tutumlar olup olmadığı hakkında bir kanıt bulunmadığı ve bu hususta daha fazla çalışmaya ihtiyaç olduğunu belirttikleri bilinmektedir. Bu nedenle de kadınların cam tavan algısının boyutlarını ölçmek amacıyla Kariyer Yolları Ölçeği (CPS) adını verdikleri bir ölçek geliştirmişlerdir.

Bu araştırma kapsamında öncelikli amaç bu ölçeğin Türkçe'ye uyarlanması ve kullanılması olmuştur. Smith ve arkadaşları'nın (2012a) geliştirdiği ve bu tezin danışmanının yönetiminde çalışma kapsamında dilimize uyarlanan Kariyer Yolları Ölçeği Türkiye'de ilk kez kullanılmış ve hem cam tavanın boyutlarının cinsiyet, eğitim, yaş ve medeni durum gibi bağımsız değişkenler ile analiz edilmesi sağlanmıştır.

Ölçeğin farklı koşul ve örneklemeler üzerindeki güvenilirlik ve geçerliliğinin test edilmesi de bu konudaki yazına katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırma kapsamında ayrıca kadınların kariyer hayatına ilişkin yerli ve yabancı yazın incelenmiş ve daha önce ülkemizde yapılan çalışmalarda kullanılmamış olan bazı kuramlar bu çalışmada ele alınmıştır.

Yapılan bu çalışmanın, ölçek uyarlaması ve araştırma sonuçları açısından bundan sonra cam tavana yönelik yapılacak çalışmalar için fayda sağlayacağı düşünülmektedir.

5.3 ARAŞTIRMANIN UYGULAMAYA KATKISI VE YÖNETİCİLERE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek arasında cam tavan algısının farklılık gösterdiği görülmüştür. Cam tavan sendromu kadınların farklı şekillerde yaşayıp farklı

reaksiyonlarla aşmaya çalıştığı bir kavram olduğu için bu sonuçlardan yola çıkarak kadınların cam tavan engelleri ile karşılaşmaması için öncelikle örgüt kültürlerindeki erkek egemenliğinin önüne geçilmeli ve örgüt kültüründe eşitliğin hâkim olması sağlanmalıdır.

Araştırmanın uygulamaya katkısı İnsan Kaynakları Yönetimi (İKY) bağlamındadır. Araştırma sonuçlarına göre cam tavanın cinsiyete göre farklılaştığı, eğitime göre yalnızca bir boyutu farklılaştığı, medeni duruma göre kısmen farklılaştığı ve yaşa göre bir farklılık göstermediği görülmüştür. Bu nedenle kurum yönetimleri bu araştırmada ve cam tavan ile ilgili yapılan benzer araştırmalarda elde edilen veriler ışığında işe alım noktasındaki sınavlar ve anketler için kullanılabilecek yeni ölçme yöntemleri geliştirebilirler. Kadın işgörenler de kendi kariyer planlamalarını tanımlamak için uygulamadan faydalanabilirler. Yine aynı şekilde çalışmadan yola çıkarak kadınların kariyer hedefi engellerine gösterdiği tutumlarının altında yatan diğer nedenlerin (maddi ve/veya manevi iş tatmini vb.) diğer ölçek ve anketler vasıtasıyla incelenmesi cam tavana gösterilen tutumların anlamlandırılmasında katkı sağlayacaktır. Kadınlar açısından kendilerine sunulan sosyal ve toplumsal cinsiyet rollerinin ve kendileri hakkındaki düşüncelerinin terfi konusundaki düşüncelerine ne kadar etki ettiği ölçülerek kariyerleri hakkında daha çok gelişime yönelik eğitimlere yönlendirebilirler. En başta da cam tavanın vazgeçme ve kabullenme boyutlarında yüksek puan alan kadınların terfi hakkında var olan olumsuz yargılarını sorgulamalarına yardımcı olacak eğitimler ve motivasyonlarını artırmak adına seminerler düzenlenmelidir. Aynı şekilde medeni durumun etkisi nedeniyle vazgeçme ve kabullenme tutumu gösteren kadın çalışanlar için kolaylaştırıcı destekler sağlanması da cam tavan sendromunu aşmada fayda sağlayabilir.

Araştırma kapsamında yapılan ölçek uyarlaması sayesinde kurumların cam tavan algısını ölçmek için kullanabilecekleri geçerliliği ve güvenilirliği doğrulanmış 18 maddelik bir ölçek elde edilmiştir. Bu da uygulamada cam tavanın önüne geçebilmek için büyük bir katkı sağlayacaktır.

Örgüt kültürünün incelenmesi ve erkek egemen örgüt kültürlerinde, örgüt kültürünün ne kadar kadın karşıtı olup olmadığını belirlemek ve cinsiyet ayrımcılığını azaltacak şekilde

örgüt kültüründe değişiklikler yapmak için eğitimler konusundaki etkinliğin artırılması adına bu çalışma fayda sağlayabilir.

5.4 ARAŞTIRMANIN KISITLARI VE GELECEK ÇALIŞMALARA ÖNERİLER

Çalışmaya ilişkin ilk kısıt olarak, uygulanan Kariyer Yolları Ölçeğinin Cronbach alpha güvenilirlik katsayısının .64 olmasından söz edebiliriz. Burada eşik değerin en az .70 olması gerekirken bu değer, ölçek geliştirme çalışmaları kapsamında .60'a çekilebilecektir (Gürbüz ve Şahin 2016).

Yine aynı şekilde ölçeğin yapısal geçerliliğinin orijinal ölçek ile tutarlı olmaması da kısıtlardan biridir. Yapılan çalışmalar sonucunda ölçeğin faktöriyel yapısı doğrulanmış, fakat orijinal ölçekteki 38 maddelik yapıya ulaşılamamıştır. Elde edilen 4 boyutlu ve 18 maddeli ölçek ileride yapılacak çalışmalar ile genişletilmelidir.

Bu araştırmada kullanılan veriler belli bir zaman dilimindeki durumu yansıttığı için sonuçlarla ilgili genelleme yapmak doğru değildir (Gürbüz ve Şahin 2016). Verilerin anlık toplanması bağımlı ve bağımsız değişkenlerin ilişkisini de etkilemektedir. Bu nedenle daha sonra yapılacak araştırmalarda daha boylamsal düzeyde tasarımların kullanılmasında fayda olacağını göstermektedir. Bu çalışmanın yapıldığı zamanda sektörlerdeki ve hatta katılımcıların işyerlerinin içinde olduğu çevresel faktörler, kişilerin ailesel durumları ve iş yoğunluk durumları değişkenlerle ilgili fikirlerinin farklılaşmasına neden olabilmektedir. Verilerin tekrar farklı dönemlerde toplanması ve uygulamanın tekrarlanması bu etkiyi azaltabilecektir.

Araştırmada elde edilen veriler için üst düzey yönetici sayısının az olması da çalışmanın kısıtlarından biridir. Bu nedenle daha fazla üst düzey yönetici kadın ile yapılacak çalışmalara ihtiyaç duyulmaktadır.

5.5 SONUÇ

Bu çalışmada, cam tavan sendromunun demografik faktörlerden cinsiyet, eğitim, yaş ve medeni durum ile ilişkisi incelenmiştir. Bu kapsamda, Smith ve arkadaşları'nın (2012a) geliştirdiği Kariyer Yolları Ölçeği, Türkçe'ye uyarlanarak, Türkiye'de ilk defa 10 değişik sektörde çalışan kadınlara ve erkeklere uygulanmış ve sonuç olarak, cam tavan sendromunun tüm boyutlarının cinsiyet ile ilişkili olduğu, eğitim faktörünün cam tavan

sendromunun inkâr etme boyutu ile ve medeni durum faktörünün dayanıklılık ve vazgeçme boyutları ile ilişkili olduğu ancak yaş faktörünün cam tavan sendromunun dört boyutu ile de ilişkili olmadığı sonucuna varılmıştır.

Kadınların kariyer hayatında karşılarına çıkacak engeller toplumsal bakış açıları ve erkek egemen kültürlerin hüküm sürdüğü örgütlerde varlığını sürdürmeye devam edecektir. Bu yazında ele alınan kuramlarda da görüldüğü gibi kadının çalışma hayatında yaşadığı engellerin temelinde toplumsal cinsiyet kodları, roller, stereotipler, işlerin cinsiyetleştirilmesi, kurumların cinsiyetçi bakış açıları gibi sosyal ve toplumsal bakış açıları ve davranışlar yer almaktadır. Kadınların bireysel seçimleriyle şekillendirmesi gereken kariyer yaşamlarında karşılarına çıkmakta olan bu soyut engeller esasında yalnızca kadının kariyerini etkilemekle kalmıyor, örgütlerin, sektörlerin, çalışma hayatının ve büyük ölçüde toplumun gelişiminde de dolaylı olarak değişikliklere sebep olmaktadır. Bu nedenle bu konu hakkında daha kapsamlı araştırmaların belli dönem aralıklarında tekrarlanarak uygulanması ve kadının çalışma hayatında yükselmesinin önüne geçen bu tarz soyut engellerin önüne geçilmesi için hem hukuki hem de örgütsel önlemler alınması gerekmektedir.

Ülkemizde kadınların işgücüne katılım oranları ve üst düzeyde temsil edilme oranları artan bir özellik sergilese de daha çok kadına daha fazla fırsat tanınması gerek eğitimde gerekse iş hayatında kadın ve erkek için eşit hakların sağlanması ve kariyer yolunda destekleyici/geliştirici eğitimler ile liderlik için yollarının açılması gerekmektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet rollerinin hakimiyetinde gerçekleşen örgüt kültürlerinde değişiklikler yapılması ve kadınların iş hayatında yüksek seviyelere ulaşabilmeleri için hem destekleyici karar mekanizmalarının hem de kolaylaştırıcı sosyal desteklerin artırılması bu konuda büyük faydalar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

Kitaplar

- Bacacı Varoğlu, D., “Örgütsel Yaşamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, Yönetim ve Organizasyon, (Ed: Salih Güney) Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2001, s. 324. 5 a.g.m., s. 325.
- Bourdieu, P. (1984), *Distinction*, London: Routledge.
- Broadbridge, Adeline M. & Fielden, Sandra L., 2015. *Handbook of Gendered Careers in Management: Getting In, Getting On, Getting Out*. Edward Elgar Publishing.
- Bryant, Gay., 1984. *The working woman report: Succeeding in business in the 80's*. New York: Simon and Schuster.
- Budig, M. (2002), ‘Male advantage and the gender composition of jobs: who rides the glass escalator?’ , *Social Problems*, 49(2), 258-77.
- Davidson, M.J. and R.J. Burke (eds) (2004), *Women in Management Worldwide: Facts, Figures, and Analysis*, Aldershot, UK and Burlington, MA: Ashgate.
- Faludi, S. (1992), *Backlash: The Undeclared War Against Women*, London: Chatto & Windus
- Garey, Jenene G., ‘Women in Hospitality Management’ İçinde Hospitality Management: An Introduction to the Industry, Editor: Robert A. Brymer, Sixth Edition, (Dubuque: Kendall/Hunt Publishing Company, 1991), s. 228.; Certo, Modern Management, s. 79.
- Gill, R. and C. Scharff (eds) (2011), *New Femininities: Postfeminism, Neoliberalism and Subjectivity*, Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F., 2016. *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayınları.
- Kanter, R.M. (1977), *Men and Women of the Corporation*, New York: Basic Books.
- McDowell, L., 1991, Life without father and Ford: the new gender order of post-Fordism, *Transactions of the Institute of British Geographers*, 16(4), 400-419.
- Naylor, J., Management, Financial Times Professional Limited, London, 1999, s. 616.

- Negra, D., What a Girl Wants? Fantasizing the Reclamation of Self in Postfeminism, Routledge: New York, 2009.
- Oakley, A., 1974, The Sociology of Housework (Ev İşinin Sosyolojisi), Pantheon Books, New York
- Percheski, C., (2008), Opting out? Cohort Differences In Professional Women' s Employment Rates From 1960 to 2005, American Sociological Review, 73(3), 497-517.
- Robbins, S.P., Barnwell, N., Organisation Theory - Concepts and Cases, Pearson Education Australia, Fourth Edition, China, 2002, s. 437
- Robbins, S.P. & Judge, T.A., 2012. Örgütsel davranış. İ. Erdem (Çev.), İstanbul: Nobel Yayınları.
- Sabuncuoğlu , Z., 2000, İnsan Kaynakları Yönetimi, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Skeggs, B. (1997), *Formations of Class and Gender*, London: Sage.
- Wendell L. F., Human Resources Management, Houghton Mifflin Company, Fourth Edition, New York, 1998, s. 73.

Sürekli Yayınlar

- Akdöl, B., Menteş, S.A., 2017, Kadınların Yönetici Pozisyonlarında Yaşadıkları Zorluklar ve Lider Üye Etkileşiminde Cinsiyetin Rolü, *Business and Management Studies: An International Journal*: Vol:5, Issue:3, pp:859-879
- Anafarta, N. Sarvan, F. ve Yapıcı, N., 2008. Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: Antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*. (15), ss. 112-114.
- Bulut, D. ve Kızıldağ D., 2017. Cinsiyet ayrımcılığı ve kadın insan kaynakları yöneticilerinin kariyerleri üzerindeki etkileri. *Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 15 (2), ss. 81-102.
- Cai, Y. & Kleiner, H.B., 1999. Sex discrimination in hiring: the glass ceiling, *Equal Opportunities International*. 18 (2/3/4), pp. 51-55.
- Çakır, Ö., 2008, Türkiye’de Kadının Çalışma Yaşamından Dışlanması. Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 31, Temmuz-Aralık 2008, ss.25-47
- Dökmen, Z., 1991, Bem Cinsiyet Rolü Envanteri'nin Geçerlik ve Güvenirlik Çalışması. Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Dergisi, 35 (1): 81-89.
- Dalkıranoglu, T. ve Çetinel, F. G., 2008. Konaklama işletmelerinde kadın ve erkek yöneticilerin cinsiyet ayrımcılığına karşı tutumlarının karşılaştırılması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. (20), ss. 277-297.
- Eby, L.T., 2001, The Boundaryless Career Experiences of Mobile Spouses in Dual-Earner Marriages, *Group & Organization Management*, Vol.26, No.3, 343-368
- Frenkiel, N., 1984. The up and comers: Bryant takes aim at the settlers-in. *Adweek*, Special Report, Magazine World. March 1984 NYC.
- Huppertz, K. (2009), ‘Reworking Bourdieu’ s “capital” : feminine and female capitals in the field of paid caring work’ , *Sociology*, 43(1), 45-66.
- Huppertz, K. (2012), *Gender Capital at Work: Intersections of Femininity, Masculinity, Class and Occupation*, Basingstoke, UK: Palgrave Macmillan.
- Huppertz, K. and S. Goodwin (2013), ‘Masculinised jobs, feminised jobs and men’ s “gender capital” experiences: understanding occupational segregation in Australia’ , *Journal of Sociology*, 49(2-3), 291-308.

- Lindsay, C.P. & Pasquali, J.M., 1993. The wounded feminine: From organizational abuse to personal healing. *Business Horizons*. 36 (2), pp. 35-41.
- Nirun, Nihat (1994) Sistematik Sosyoloji Yönünden Aile Ve Kültür, Atatürk Kültür, Dtyk Atatürk Kültür Merkezi Yayını Sayı: 73, Ankara
- Özer M. ve Biçerli K., 2003. Türkiye’de kadın işgücünün panel veri analizi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. 3 (1), ss. 55-82.
- Palaz, S., 2003, Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neo Klasik Yaklaşım Karşı Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, ss.87-109.
- Ecevit, F. Y., 2003, Toplumsal Cinsiyetle Yoksulluk İlişkisi Nasıl Kurulabilir? Bu İlişki Nasıl Çalışılabilir?, C. Ü. Tıp Fakültesi Dergisi 25 (4), 2003 Özel Eki, ss. 83-88
- Ergeneli, A., Akçamete, C., Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları, H.Ü. İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, No:22 (2), 2004, s. 90.
- Palaz, S., 2003, Türkiye’de Cinsiyet Ayrımcılığı Analizinde Neoklasik Yaklaşım Kurumcu Yaklaşım: Eşitliği Sağlayıcı Politika Önerileri. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt.6, Sayı.9, Mayıs: 87-109.
- Parlaktuna, İ., Türkiye’de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review Cilt: 10 • Sayı: 4 • Ekim 2010 ss. 1217– 1230
- Seymen, Oya A., 2004 Geleneksel Kariyerden, Sınırsız Ve Dinamik / Değişken Kariyere Geçiş: Nedenleri Ve Sonuçları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi Cilt XXIII, Sayı 1, 2004, s. 79-114
- Smith, P., Crittenden, N. & Caputi, P., 2012a. Measuring women's beliefs about glass ceilings: Development of the career pathways survey. *Gender in Management*. 27 (2), pp. 68-80.
- Smith, P., Caputi, P. & Crittenden, N., 2012b. How are women's glass ceiling beliefs related to career success? *Career Development International*. 17 (5), pp. 458-474.

Diğer Yayınlar

- Akın, A., “Toplumsal Cinsiyet”, <http://www.gencgazeteciler.org/tcinsiyet.asp> (01.11.2006)
- Aksoy, N., (2012). Koşul bağımlılıklar çerçevesinde örgütlerin cam tavan düzeyinin sınıflandırılması: Eğitim ve sağlık sektörü karşılaştırmalı örneği. *Doktora Tezi*. Ankara: Başkent Üniversitesi SBE.
- Aytaç, S., (2001). Panel Konuşması. TİSK-Gelişen Sanayi Merkezlerinde Kadın İşgücü Paneli I-II, Ankara.
- Atkinson, W. (2009), ‘Rethinking the work-class nexus: theoretical foundations for recent trends’ , *Sociology*, 43(5), 896-912.
- Başar H., (2018) Temel Benlik Değerlendirmesi Ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi: Kadın İşgörenler Üzerine Görgül Bir Araştırma *Halen Devam Eden Yüksek Lisans Tez Çalışması*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi SBE.
- Belkin, L., (2003), The Opt-Out Revolution, *New York Times Magazine*, 26 October, 42.
- Bircan, İ., 1992, “Kadınların İssizliği ve İstihdamı”, İstihdam Seminerleri 1, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayın No: 272, Ankara, 1992, s. 6.
- Cooper, K. (2013), Baby First, Job Later For Young Women., *The Sunday Times*, 28 July.
- Chen, E. (2013), ‘Neoliberalism and popular women’ s culture: rethinking choice, freedom and agency’ , *European Journal of Cultural Studies*, 16(4), 440-52.
- Çetin A., (2011). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa ili tekstil sektöründe bir alan araştırması. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Doğru, A., (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: Afyon Kocatepe Üniversitesi Tıp Fakültesi örneği. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi SBE.
- Eagly, A.H. and S.J. Karau (2002), ‘Role congruity theory of prejudice toward female leaders’ , *Psychological Review*, 109(3), 573-98.
- Ellen Guy, M. ve Newman, MA. 2004, Women’s Jobs, Men’s Jobs: Sex Segregation and Emotional Labor. *Public Administration Review*. 64(3), 289-298.

- Emirbayer, M. ve Johnson, V. (2008), 'Bourdieu and organizational analysis', *Theory and Society*, 37(1), 1-44.
- Erdut, T.; (2006), İlgücü Piyasasında Ayrımcılık, İkinci Ulusal Sosyal Politika Kongresi (Ankara/23-24 Kasım 2006), Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu ve Friedrich Ebert Vakfı. Ankara.
- EUROFOUND 2016, Fourth European Working Conditions Survey
- Eyüboğlu, A., Özar, Ş., ve Tanrıöver, H.T., (2000). Kentlerde Kadının İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları. T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları, Ankara.
- Güzel, B., (2009). Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi SBE.
- Hakim, C., (2000), *Work Lifestyle Choices in the 21st Century: Preference Theory*, Oxford: Oxford University Press.
- Hakim, C., (2003a), *Models of the Family in Modern Societies: Ideals and Realities*, Aldershot, UK: Ashgate.
- Hakim, C. (2003b) Public morality versus personal choice', *British Journal of Sociology*, 53(3), 339-46.
- Hakim, C. (2004), *Key Issues in Women's Work: Female Diversity and the Polarization of Women's Employment*, London: Glass House Press.
- Hakim, C. (2006), Women, careers and work-life preferences, *British Journal of Guidance and Counselling*, 34(3), 279-94.
- Hakim, C. (2007), Dancing with the devil? Essentialism and other feminist heresies, *British Journal of Sociology*, 58(1), 123-32.
- Hakim, C. (2011), *Feminist Myths and Magic Medicine*, Centre for Policy Studies, January, accessed 25 November 2014 at <http://www.cps.org.uk/files/reports/original/111026184004-FeministMythsandMagicMedicine.pdf>.
- Halo, L.M., (2015). Cam tavan sendromu ve güç mesafesi ilişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi SBE.

- Hepşen, Özlem (2010) Tevrat, İncil Ve Kuran-I Kerimde Kadın Bedeni, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara
- ILO, 2014. *Women at Work Centenary Initiative: Where we are, and where we want to be*. Panel event to mark International Women's Day. Geneva: ILO Headquarters.
- ILO, 2016. *Women at Work: Trends 2016*. Geneva: International Labour Office.
- Inkson, K., 2003. Images of Career: Nine Key Metaphors, *Journal of Vocational Behavior*, (in press).
- Kirkpatrick, J., (2010), Introduction: Selling Out? Solidarity And Choice In The American Feminist Movement' , *Perspectives on Politics*, 8(1), 241-5.
- Mardin, N. B. (2000) : "Sağlık Sektöründe Kadın", T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Nisan 2000, Ankara:127.
- Miller, L. (2013), The Retro Wife: Feminists Who Say They're Having It All By Choosing To Stay Home, *New York Magazine*, 17 March.
- Naylor, John, Management, Financial Times Professional Limited, London, 1999.
- Negiz, N. ve Yemen, A. (2011). "Kamu Örgütlerinde Kadın Yöneticiler: Yönetici ve Çalışan Açısından Yönetimde Kadın Sorunsalı", SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi, S: 24, s. 195-214.
- Öğüt, A. (2006), "Türkiye'de Kadın Girişimciliğin Ve Yöneticiliğin Önündeki Güçlükler: Cam Tavan Sendromu", Selçuk Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
- Pira, A., Elgün, A., Toplumsal Cinsiyeti İnşaa Eden Bir Kurum Olarak Medya; Reklamlar Aracılığıyla Ataerkil İdeolojinin Yeniden Üretilmesi, (<http://www.cim.anadolu.edu.tr/pdf/2004/1130848482.pdf> (01.11.2006))
- Probyn, E. (1990), 'New traditionalism and post-feminism: TV does the home' , *Screen*, 31(2), 147-59.
- Snyder-Hall, R.C. (2010), Third Wave Feminism And The Defence Of "Choice" *Perspectives on Politics*, 8(1), 255-61.
- Tasker, Y., Negra D., Interrogating Postfeminism, Gender And The Politics of Popular Culture ,Duke Jniversity Press: London, 2007.
- TÜİK, 2017. *İstatistiklerle kadın, 2017*. 06 Mart 2018, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27594> [erişim tarihi 02.04.2018].

TÜİK HABER BÜLTENİ Sayı: 24643 [erişim tarihi 07 Mart 2017].

Trond, P., Vemund, S., Lars, B.E., Modesta, O.K., (1997); 'Within- Job Wage Discrimination and the Gender Wage Gap: The Case of Norway', *European Sociological Review*, 13(2), September.

Ünal, A., (2015). Cam tavan etkisinin aşılmasında dönüşümcü liderliğin rolü: Bilişim sektöründe çalışan kadın liderler üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi*. Düzce: Düzce Üniversitesi SBE.

WEF, 2016. *The Global Gender Gap 2016*. October. Geneva

Whelehan, I. (2000), *Overloaded: Popular Culture and the Future of Feminism*, London: Women' s Press.

Williams, C. (1992), 'The glass escalator: hidden advantages for men in the "female" professions, *Social Problems*, 39(3), 253-67.

Wirth, L., 2001. Breaking through the glass ceiling women in management. Geneva: International Labour Office.

Zimmer, L. (1988), 'Tokenism and women in the workplace: the limits of gender-neutral theory, *Social Problems*, 35(1), 64-77.

EKLER



EK A.1 : ARAŞTIRMADA KULLANILAN ANKET FORMU

Bu anketin amacı, kadınların çalışma yaşamlarında kariyer yolunda ilerlerken önlerine çıkan görünmez ve aşılması güç engeller olarak tanımlanan Cam Tavan Sendromu konusunda yapılan bir bilimsel araştırmaya veri sağlamaktır. Ankete katılım gönüllülük esasına dayanmaktadır. Araştırmanın sağlıklı yürütülebilmesi için tüm soruları boş bırakmadan yanıtlamanız oldukça önemlidir. Bu ifadelerin kesin bir doğru cevabı yoktur. Tamamen bilimsel bir çalışmanın parçasıdır. Dolayısıyla güvenilir sonuçlara ulaşmak için ankette yazılmış ifadeleri samimiyetle, objektif ve ayrıntılı cevaplamanız önem arz etmektedir. Paylaştığımız veriler tamamen gizli tutulacaktır. Tüm katılımcıların cevapları toplu halde ve istatistiksel olarak analiz edilecek ve bireysel veriler ifşa edilmeyecektir. Zamanınızı ayırarak çalışmaya yapacağınız önemli katkılardan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Not: İlk iki bölümde sorular 5’li Likert Ölçeğine göre değerlendirilecektir.

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

Bölüm I

1. Çoğu kuruluşta kadınlar terfi engelleriyle karşılaşmaz.	1	2	3	4	5
2. Kadınlar yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler.	1	2	3	4	5
3. Ağ (network) ilişkileri kurmak, kadınların kariyerlerinde başarı şanslarını artırmak için akıllıca bir yoldur.	1	2	3	4	5
4. Yetenekli kadınlar cinsiyet ayrımcılığının üstesinden gelebilir.	1	2	3	4	5
5. Akıllı kadınlar, meslektaşları ile aşırı rekabet içeren kariyerlerden kaçınırlar.	1	2	3	4	5
6. Kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler.	1	2	3	4	5
7. Kariyerlerine güçlü bağlılıkları olan kadınlar, en tepeye kadar ilerleyebilirler.	1	2	3	4	5
8. İş arkadaşlarının kıskançlığı, kadınların terfi almalarını engeller.	1	2	3	4	5
9. Kadın ve erkekler iş yerinde aynı problemlerin üstesinden gelmek zorundadır.	1	2	3	4	5
10. Çok yetenekli ve nitelikli kadınlar bile, terfilerde öncelikli olarak değerlendirmeye alınmaz.	1	2	3	4	5
11. Kadın liderlere, başarılı olmaları için nadiren şans verilir.	1	2	3	4	5
12. Kadınlar da erkekler gibi güç elde etme konusunda arzuludur.	1	2	3	4	5
13. Kadınlar, iş ve siyasetin her alanında en tepeye ulaştılar.	1	2	3	4	5
14. Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürmekte daha istekli oldukları için kariyer ilerlemelerini genellikle reddederler.	1	2	3	4	5
15. Kıdemli pozisyonda olan kadınlar, çok yumuşak ya da çok sert olmalarından dolayı sıklıkla küçümsenirler.	1	2	3	4	5

16. Bir mentorun desteği, herhangi bir organizasyondaki bir kadının başarısını büyük ölçüde artıracaktır.	1	2	3	4	5
17. Kadınlar terfi ettiklerinde, bunu cinselliklerini kullanarak başarmakla suçlanabilirler.	1	2	3	4	5
18. Kadınlar kariyerlerinde erkekler kadar hırslıdır.	1	2	3	4	5
19. Kadınlar, şirketin başarısı için büyük riskler aldığında erkeklerden daha çok incinmeye yatkındır.	1	2	3	4	5
20. Destekleyen bir partner/eş ya da yakın arkadaş, kadınların kariyerlerinde başarıya daha kolay ulaşmalarını sağlar.	1	2	3	4	5
21. Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az kaygılıdır.	1	2	3	4	5
22. Çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir.	1	2	3	4	5
23. Başarılı annelerin kızları, cinsiyetçi engellerin üstesinden gelmekte annelerinden ilham alır.	1	2	3	4	5
24. Kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, başarılı bir lider olmalarına yardımcı olur.	1	2	3	4	5
25. Kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler*.	1	2	3	4	5
26. Kadınlar, ayrımcılığın üstesinden gelebilecek güce sahiptir.	1	2	3	4	5
27. Kadınlar, fazla mesai yapma ihtiyacını reddederler.	1	2	3	4	5
28. Kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi engellerle karşılaşacaklar.	1	2	3	4	5
29. Kadınlar yüksek ücretli pozisyonlara ulaşmak için çok fazla taviz vermeleri gerektiğini düşünür.	1	2	3	4	5
30. Başarılı şirketler, yetenekli kadın çalışanları işe alır ve elde tutmak ister.	1	2	3	4	5
31. Yüksek eğitim nitelikleri, kadınların ayrımcılığın üstesinden gelmelerine yardımcı olacaktır.	1	2	3	4	5
32. Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler.	1	2	3	4	5
33. Kadınlar bilir ki iş, hayatta mutluluğun tek kaynağı değildir.	1	2	3	4	5
34. Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız hissederler.	1	2	3	4	5
35. Göz önünde olmak, kadınlar için bir çok problem yaratır.	1	2	3	4	5
36. Ne kadar çok kadın üst pozisyonlar için çabalarsa, geriden gelenlerin terfileri de o kadar kolay olur.	1	2	3	4	5
37. Kadınların üst düzey yönetsel pozisyonlarda erkeklerle eşitliğe ulaşmaları uzun yıllar alacak.	1	2	3	4	5
38. Kadınlara, liderlik etmek için fırsat verildiğinde, etkili işler yaparlar.	1	2	3	4	5

Bölüm II

39. Hayatta hak ettiğim başarıyı elde edeceğimden eminim.	1	2	3	4	5
40. Bazen depresyonda hissediyorum.	1	2	3	4	5
41. Bir şeyi denediğimde, genellikle başarırım.	1	2	3	4	5
42. Bazen, başarısız olduğumda kendimi değrsiz hissediyorum.	1	2	3	4	5

43. Bana verilen görevleri başarıyla tamamlarım.	1	2	3	4	5
44. Bazen, işimin benim kontrolümde olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
45. Genel anlamda, kendimden memnunum.	1	2	3	4	5
46. Yeteneklerim konusunda şüphelerim vardır.	1	2	3	4	5
47. Yaşamımda olacaklar konusunda karar verebilirim.	1	2	3	4	5
48. Kariyerimde başarının benim elimde olmadığını hissediyorum.	1	2	3	4	5
49. Problemlerimin çoğu ile baş edebilecek kapasiteye sahibim.	1	2	3	4	5
50. Yaşamın bana bazen kasvetli ve umutsuz görüldüğü anlar da vardır.	1	2	3	4	5

Bölüm III

Cinsiyetiniz. a. Kadın b. Erkek
Yaşınız.
Eğitim Durumunuz a. İlköğretim b. Lise c. Önlisans d. Lisans e. Yüksek Lisans f. Doktora
Medeni durumunuz. a. Evli b. Bekâr c. Dul
Evli İseniz Eşinizin İş Durumu a. Çalışıyor b. Çalışmıyor
Çocuğunuz Var Mı? a. Yok b. 1 Çocuk c. 2 Çocuk d. 3 veya daha fazlası
Çalıştığınız Şirketin/Kurumun Faaliyette Olduğu Sektör Nedir? (Finans, Sağlık, Turizm vb.)
Çalıştığınız Şirketin/Kurumun Sahiplik Türü a. Kamu b. Özel Sektör
Çalıştığınız Şirketteki/Kurumdaki Pozisyonunuz a. Çalışan/Personel b. Orta Düzey Yönetici c. Üst Düzey Yönetici
Toplam İş Tecrübeniz

EK A.2 : UYARLAMA ÇALIŞMASI SONUCUNDA ELDE EDİLEN ÖLÇEK

1. Kadın liderlere, başarılı olmaları için nadiren şans verilir.	İNKAR ETME 7
2. Çok yetenekli ve nitelikli kadınlar bile, terfilerde öncelikli olarak değerlendirilmeye alınmaz.	İNKAR ETME 4
3. Kariyerlerine bugün başlayan kadınlar, gelecekte cinsiyetçi engellerle karşılaşacaklar.	İNKAR ETME 1
4. Kadınların üst düzey yönetsel pozisyonlarda erkeklerle eşitliğe ulaşmaları uzun yıllar alacak.	İNKAR ETME 3
5. Çoğu kuruluştaki kadınlar terfi engelleriyle karşılaşmaz.	İNKAR ETME 6
6. Kadınların doğasında olan yetiştirme becerileri, başarılı bir lider olmalarına yardımcı olur.	DAYANIKLILIK 10
7. Kadınlara, liderlik etmek için fırsat verildiğinde, etkili işler yaparlar.	DAYANIKLILIK 4
8. Kadınlar, ayrımcılığın üstesinden gelebilecek güce sahiptir.	DAYANIKLILIK 3
9. Kadınlar, kritik liderlik kararları vermekte kabiliyetlidirler.	DAYANIKLILIK 6
10. Yüksek eğitim nitelikleri, kadınların ayrımcılığın üstesinden gelmelerine yardımcı olacaktır.	DAYANIKLILIK 2
11. Kadınlar, şirketin başarısı için büyük riskler aldığı anda erkeklerden daha çok incinmeye yatkındır.	VAZGEÇME 4
12. Kadın liderler, ekiplerinde kriz olduğunda erkeklere göre daha çok duygusal acı çekerler.	VAZGEÇME 2
13. Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız hissederler.	VAZGEÇME 1
14. Çok başarılı kadınlar bile çabucak özgüvenlerini kaybedebilirler.	VAZGEÇME 7
15. Çoğu kadın için annelik, kariyer gelişiminden daha önemlidir.	KABULLENME 3
16. Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürmekte daha istekli oldukları için kariyer ilerlemelerini genellikle reddederler.	KABULLENME 7
17. Kadınlar yüksek ücretli kariyer elde etmektense, dengeli bir yaşamı tercih ederler.	KABULLENME 5
18. Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az kaygılıdır.	KABULLENME 4