T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADINLARIN KARİYER ENGELLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKARA'DAKİ OSB'LERDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KORU UZKURT

SOSYAL POLİTİKA ANA BİLİM DALI

Ankara, 2019

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

KADINLARIN KARİYER ENGELLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKARA'DAKİ OSB'LERDE BİR ARAŞTIRMA

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Büşra KORU UZKURT

SOSYAL POLİTİKA ANA BİLİM DALI

Prof. Dr. Erdal TANAS KARAGÖL
DANIŞMAN

Ankara, 2019

ONAY SAYFASI

Büşra KORU UZKURT tarafından hazırlanan "KADINLARIN KARİYER ENGELLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKARA'DAKİ OSB'LERDE BİR ARAŞTIRMA" adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından oy birliği / oy çokluğu ile Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Unvan Adı Soyadı	Kurumu	İmza
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Prof. Dr. İlker Murat AR	Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi	
Prof. Dr. Murat ATAN	Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi	

Tez Savunma Tarihi: 11.06.2019

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Politika Anabilim Dalı'nda Yüksek Lisans tezi olması için şartları yerine getirdiğini onaylıyorum.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü Doç. Dr. Seyfullah Yıldırım

BEYAN

Bu tez çalışmasının kendi çalışmam olduğunu, tezin planlanmasından yazımına kadar bütün aşamalarda patent ve telif haklarını ihlal edici etik dışı davranışımın olmadığını, bu tezdeki bütün bilgileri akademik ve etik kurallar içinde elde ettiğimi, bu tezde kullanılmış olan tüm bilgi ve yorumlara kaynak gösterdiğimi beyan ederim. 11.06.2019

Büşra KORU UZKURT

TEŞEKKÜR

Tez çalışması esnasında kıymetli yardımını esirgemeyen tez danışmanım Prof. Dr. Erdal TANAS KARAGÖL'e, tez çalışmamın olgunlaşmasında kıymetli görüşleri ile katkı yapan jüri üyeleri Prof. Dr. İlker Murat AR ve Prof. Dr. Murat ATAN'a teşekkür ederim. Her zaman desteklerini gönülden hissettiğim sevgili eşim ve çocuklarıma, maddi ve manevi destekleriyle hayatımı kolaylaştıran anneme ve babama gösterdikleri ilgiden dolayı teşekkür ederim.

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri algıları ile çalıştıkları işyerlerindeki örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırma için gerekli veriler, Ankara'da faal halde bulunan Organize Sanayi Bölgeleri'ndeki kadın çalışanlardan anket yoluyla elde edilmiştir. Kariyer engellerini ölçmek için İnandı (2009) tarafından geliştirilen 26 ifadeden oluşan ölçek ve örgütsel bağlılık için de Dağlı vd. (2018) tarafından geliştirilen 18 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, bu OSB'lerde çalışan kadınlar arasından basit tesadüfi örneklem yoluyla seçilen 600 kişiden oluşmaktadır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için öncelikle geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra ölçeklere faktör analizi uygulanmıştır. Bunlardan sonra tek faktörlü varyans analizi ve kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir.

Analizler sonucunda, kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir kısmi etkisinin olduğu görülmüştür. Ayrıca kadın çalışanların medeni durumuna göre toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir.

Bu çalışmanın bulgularının özellikle imalat sanayinde faaliyet gösteren firmalarda çalışan kadınlar üzerinde yapılmış ilk çalışma olması açısından literatüre önemli bir katkı sağlayacağı ve uygulama açısından da önemli ipuçları taşıdığı değerlendirilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Engelleri, Örgütsel Bağlılık, Kadın İstihdamı

JEL Kodları: M12, M14, D23

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between the perception of women employees related with their career barriers and their organizational commitment to the enterprises. Data that is necessary for this research were collected via survey method from Organized Industrial Zones located in Ankara. In order to measure the career barriers, the career barriers scale consisting of 26 items and developed by İnaldı (2009) is used. On the other hand, to measure organizational commitment, the scale consisting of 18 items and developed by Dağlı et. al. (2018) is used. Survey forms were distributed to 600 women employees who were determined by simple random sampling method within 8 Organized Industrial Zones located in Ankara.

In order to analyze the research hypothesis; firstly, validity and reliability analysis was used. Afterwards, those results have been compared with the previous study results. Following this, factor analysis was applied. After that, one way anova, correlation and regression analysis were applied to test the relationship between career barriers and organizational commitment which are the main variables of this research.

The main finding of the research show that there is negative and partial relationship between perceptions of the women employees related with their career barriers and their organizational commitment. In addition, there is a significant difference among the views of female in terms of the dimensions of the marital status and social gender stereotypes.

This study is the first to examine the relationship between the perception of women employees related with their career barriers and their organizational commitment to the enterprises on manufacturing industry. So, the findings make an important contribution to the existing literature and organizatons in manufacturing industry.

Key words: Career Barriers, Organizational Commitment, Women Employment

JEL Codes: M12, M14, D23

İÇİNDEKİLER

ONAY SAYFASI ii

BEYAN iii

TEŞEKKÜR iv

ÖZET v

ABSTRACT vi

TABLOLAR LİSTESİ x

ŞEKİLLER LİSTESİ xii

SİMGELER ve KISALTMALAR xiii

1. GİRİŞ 1

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ DURUMU 3

2.1. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi 4

2.2. Türkiye'de İşgücü Piyasasında Kadının Durumu 6

Tablo 2.3. Ekonomik faaliyetlere göre istihdamın dağılımı (%),1997-2017 (20). 10

2.3. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler 10

2.3.1.Eğitim Durumu 11

2.3.2. Medeni Durum 14

2.3.3. Aile Yapısı 17

2.3.4. Ücret Farkı 19

2.3.5. Kayıt Dışı İstihdam 21

2.3.6. Toplumun Kültürel Özellikleri 22

2.3.7. Yaş Faktörü 24

2.3.8. Ücretsiz Aile İşçisi 26

3. KARİYER ENGELLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK 28
3.1. Kariyer Kavramı Ve Tanımı 28
3.2. Kariyer Planlama 29
3.3. Kariyer Yönetimi 30
3.3.1. Örgüt Açısından Kariyer Yönetimi 31
3.3.2. Birey Açısından Kariyer Yönetimi 32
3.4. Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar 32
3.4.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar 32
3.4.2. Ay Işığı Sendromu 33
3.4.3. Çift Kariyerli Eşler 34
3.4.4. Çift Kariyerlilik 34
3.4.5. Mobing 35
3.5. Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri 35
3.5.1. Bireysel Faktörler 35
3.5.2. Örgütsel Faktörler 38
3.5.3. Toplumsal Faktörler 40
3.6. Örgütsel Bağlılığın Tanımı 42
3.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler 43
3.7.1. Kişisel Faktörler 43
3.7.2. Örgütsel Faktörler 43
3.8. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları 44
3.8.1. Mowday'in Yaklaşımı 44
3.8.2. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı 45

3.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları 48
3.9.1. Düşük Örgütsel Bağlılık 49
3.9.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık 49
3.9.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık 50
4. METEDOLOJİ ANALİTİK ÇERÇEVE VE ANALİZ 52
4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi 52
4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi 52
4.3. Araştırmanın Kısıtları 55
4.4. Araştırmanın Modeli 55
4.5. Araştırma Problemi ve Hipotezleri 57
4.6. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Tekniği 59
4.7. Ölçekler 59
5. ARAŞTIRMA BULGULARI 61
5.1. Verilerin Analizi 61
5.1.1. Temel İstatistikler 61
5.1.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri 65
5.1.3. Kadınların Kariyer Engelleri Algıları Arasındaki Farklılıklar 69
5.1.4. Hipotez Testleri 81
6. SONUÇ ve ÖNERİLER 84
6. KAYNAKLAR 87
7. EKLER 99
EK-1.ANKET FORMU 99
EK-2. ÖZGEÇMİŞ 100

TABLOLAR LİSTESİ

Tablo 2.1. OECD ve AB-28 ülkeleri iş gücü yapısı: Kadınların işgücüne katılma oranı,... 7
Tablo 2.2. İşgücü yapısı: İKO 8
Tablo 2.3. Ekonomik faaliyetlere göre istihdamın dağılımı 10
Tablo 2.4. Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranı 12
Tablo 2.5. Medeni duruma göre kadının işgücüne katılma oranı 16
Tablo 2.6. Küçük çocukların gündüz bakımı, aile yapısı 17
Tablo 2.7. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı 19
Tablo 2.8. Meslek gruplarına göre ortalama yıllık brüt kazanç. 20
Tablo 2.9. İstihdam edilenlerin cinsiyet ve kayıtlılık dağılımı 21
Tablo 2.10. İşgücüne dâhil olmama nedenlerine göre işgücüne dâhil olmama oranları..... 23
Tablo 2.11. Kadınların yaş grubuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı 24
Tablo 2.12. Ücretsiz aile işçisi istihdama katılım oranları 27
Tablo 3.1. Bağlılık düzeylerinin sonuçları 51
Tablo 4.1. Ankara'daki OSB'lere ilişkin özet bilgiler 53
Tablo 4.2. Türkiye'deki ve Ankara'daki OSB'lere ilişkin bazı karşılaştırmalı bilgiler 53
Tablo 4.3. Araştırma örnekleminin belirlenmesi 54
Tablo 5.2. Örneklemin medeni duruma göre dağılımı..... 62
Tablo 5.3. Örneklemin çocuk sahipliği durumuna göre dağılımı 62
Tablo 5.4. Örneklemin eğitim durumuna göre dağılımı 63
Tablo 5.5. Örneklemin gelir seviyesine göre dağılımı..... 63
Tablo 5.6. Örneklemin firmadaki pozisyonuna göre dağılımı 64
Tablo 5.7. Örneklemin çalıştığı işyeri sayısına göre dağılımı 64
Tablo 5.8. Örneklemin çalışma süresine göre dağılımı 64
Tablo 5.9. Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin değişkenlerin istatistiki özellikleri 66
Tablo 5.10. Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları..... 67
Tablo 5.11. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin değişkenlerin istatistiki özellikleri 68
Tablo 5.12. Örgütsel bağlılığa ilişkin faktör analizi sonuçları..... 69
Tablo 5.13. Yaş değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 70
Tablo 5.14. Medeni durum değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 71
Tablo 5.15. Çocuk sahipliği durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 72
Tablo 5.16. Eğitim durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 73
Tablo 5.17. Gelir durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 75
Tablo 5.18. Firmadaki pozisyon durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 76

Tablo 5.19. Çalışılan işyeri sayısına göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 78
Tablo 5.20. Çalışma süresine göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları 80
Tablo 5.21. Kariyer engelleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları 81
Tablo 5.22. Kariyer engelleri boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları 82
Tablo 5.23. Kariyer engelleri boyutlarının devam bağlılığı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları 82
Tablo 5.24. Kariyer engelleri boyutlarının normatif bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları 83

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 3.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları. 44
Şekil 4.3. Araştırma modeli 56

SİMGELER ve KISALTMALAR

ILO : INTERNATIONAL LABOR ORGANIZATION

OSB : ORGANİZE SANAYİ BÖLGELERİ

AB : AVRUPA BİRLİĞİ

İKO : İŞGÜCÜNE KATILIM ORANI

OECD : ORGANIZATION for ECONOMIC COOPERATION and DEVELOPMENT

ÇSGB : ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI

TÜİK : TÜRKİYE İSTATİSTİK KURUMU

KSGM : KADININ STATÜSÜ GENEL MÜDÜRLÜĞÜ

AB-28 : AVRUPA BİRLİĞİ ÜYE ÜLKELERİ

TDK : TÜRK DİL KURUMU

KEÖ : KARİYER ENGELLERİ ÖLÇEĞİ

1. GİRİŞ

Kadının çalışma hayatında aktif biçimde yer alması ve mesleğinde elde edeceği başarılar, ekonomik ve toplumsal yönden kalkınmayı sağlarken yoksulluk ve yoksunluğun azaltılmasında önemli rol oynar. Buna rağmen, kadınlar işe girmede, işte kalmada ve iş koşulları konusunda erkeklere nazaran daha dezavantajlı durumdadırlar. Kadınların çalışma hayatında bulunurken aynı zamanda ev içi sorumlulukları devam etmektedir. Ev işleri, çocuk bakımı gibi yükümlülüklerle beraber kadının çalışma hayatında başarılı olma arzusu kadınların daha çok çalışması anlamına gelmektedir. Kadının üstündeki yükümlülüklerin fazlalığı kadının statü ve mesleklerinde ilerleme fırsatlarını kaçırmasına ya da geciktirmesine neden olabilmektedir.

Kadınların mesleki anlamda ilerlemesi, genel olarak kadınların kendisinin, toplumun ve çalıştığı örgütün çalışma hayatında olmasına yönelik bakış açısından kaynaklandığı şeklinde açıklanmaktadır. Kadının çalışma hayatında bulunması, cinsiyetten kaynaklanan iş bölümünde değişime sebep olmamakta böylelikle kadın çalışma hayatında daha fazla sorumluluk sahibi olmak istemeyerek mesleğinde yükselmeyi hedeflememektedir. Çalıştığı örgüt ise kadınların sorumluluklarının fazlalığı nedeniyle işteki görevlerini aksatma ihtimaline karşı kadınların kariyer gelişimlerini desteklememektedir. Bu çerçevede konuya ilişkin literatür incelendiğinde bu konunun kariyer engelleri kavramıyla izah edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

Örgütsel bağlık; örgüt değerlerine inanarak örgütün çıkarlarına uygun hareket etme ve örgütte çalışmaya devam etme isteği şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığın oluşmasını sağlayan duygusal, devam ve normatif bağlılık, çalışanın örgütten ayrılma ihtimalini azaltmaktadır. Kadın çalışanın, duygusal bağlılıkta isteği, devam bağlılığında ihtiyacı, normatif bağlılıkta ise sorumluluk hissiyle örgütte kalması ilişkilendirilmektedir. Bununla birlikte kariyer engellerine ilişkin algıların çalışanların çalıştıkları işyerlerine ilişkin örgütsel bağlılıkları üzerinde etkileyici olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çerçevede araştırmanın amacı, kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin olup olmadığı, ilişki var ise, bu engellerin etkileme derecesinin ölçülmesidir. Araştırmanın temel problemi çalışma hayatındaki kadınların

kariyer engelleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığıdır. Bu bağlamda araştırmanın temel hipotezi; kadınların kariyer engelleri algılarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu şeklinde oluşturulmuş ve buna ilişkin alt hipotezler geliştirilmiştir. Alt problemler ise; araştırmaya katılan kadınların demografik özellikleri ile kariyer engelleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve çalışmaya katılan kadınların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır? Araştırmanın diğer bir problemi ise kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğidir.

Bu araştırma, Ankara'da faal halde bulunan 8 Organize Sanayi Bölgesi'nde çalışan kadınlar üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın, Türkiye'deki sanayi sektörüne ilişkin özel sektör firmaları üzerinde bu ilişkiyi araştıran ilk çalışma olması itibariyle hem literatüre hem de uygulamaya önemli katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Çalışmanın giriş bölümünden sonraki ilk bölümde kadının iş hayatındaki yeri ve iş hayatına girmesini etkilen faktörler incelenmiştir. Daha sonraki bölümde ise araştırmanın temel değişkenleri olan kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık kavramları literatürdeki çalışmalar da değerlendirilerek kavramsal olarak incelenmiştir. Dördüncü bölümde ise araştırmanın metodolojisi ve veri analizlerine ilişkin istatistikler yer almaktadır. Sonuç bölümünde de araştırma bulguları yorumlanarak literatür ve uygulama açısından çıkarımlarda bulunulmuştur.

2. İŞGÜCÜ PİYASASINDA KADININ DURUMU

Geçmişten günümüze tüm toplumlarda kadınlar ekonomik faaliyetlerde bulunma konusunda önemli bir faktör olma özelliğini sürdürmüştür. Bu faaliyetler genelde asli geçimi sağlayan erkeğe destek olmak ve ev içi işleri kapsamaktadır. Geleneksel anlayışla oluşan ve çok eskiden beri süregelen cinsiyete dayalı bu işbölümü Sanayi Devrimi'nin başlamasıyla değişime uğramış ve modern anlamda kadınlar, işgücü piyasasına girerek ücret karşılığı çalışmaya başlamıştır (1).

Hızlı sanayileşmenin sonucu köyden kente göç ederek işgücü piyasasına dâhil olan kadınların yoğunlukla tekstil imalatında veya hizmet sektöründe düşük ücretle, kötü çalışma koşulları altında çalıştıkları görülmüştür. Gelişen sanayi, firmaların sayılarını ve ölçeklerini büyütmüş ve bunun sonucu olarak kadınların farklı işkollarında işgücü piyasasına dâhil oldukları gözlemlenmiştir (2).

Kadınların işgücü piyasasına yoğunluklu olarak dâhil olduğu, bilgi, beceri ve tecrübe kazanarak işgücü piyasasında aktif oldukları diğer bir dönem İkinci Dünya Savaşı'dır. İkinci Dünya Savaşı esnasında erkeklerin savaşmak için işgücü piyasasından ayrılması sonucu oluşan işgücü talebini kadınlar karşılamıştır. Evi geçindirme amacı ve vatanseverlik duygusuyla işgücü piyasasına dâhil olan kadınlar, işgücü talebinin azlığı neticesinde ücretlerin artmasıyla da çalışma hayatında kalmaları daha cazip hale gelmiştir. Savaş sonrası çalışmayı bırakan kadınlar olsa da genelde çalışma hayatına devam etmişlerdir (2).

İşgücü piyasalarında, ilerleyen dönem içinde, esnek üretim modelinin örnek alınmaya başlandığı görülmektedir. Böylelikle çalışma sisteminin, tam zamanlının yanında yarı zamanlı ve geçici personel alımı uygulamalarına olanak tanıması söz konusu olmuştur. Bu sistemle kadınlar ev içi sorumluluklarını yerine getirmeye de zaman buldukları için kadınların çalışma hayatına girmeleri kolaylaşmış ve işgücü katılım oranları yükselmiştir (3).

Sanayi devrimiyle başlayıp günümüze kadar gelişerek ilerleyen kadınların işgücü piyasasındaki durumları incelendiğinde genel olarak daha az iş olanaklarına sahip oldukları ve istihdam edilen kadınların ise daha az ücretle daha kötü koşullarda çalıştıkları görülmektedir. International Labour Organization (ILO)'nun Dünya İstihdamı ve Sosyal

Bakış Açısı: Kadın Eğilimleri 2018 Raporu'na göre erkeklerin %75'i işgücü piyasasına katılırken kadınlar da bu oran %50'ye inmektedir. Gelişmiş ekonomilerde bile kadınların ve erkeklerin eğitim seviyeleri birbirine yakın olmasına ve kadınların işgücü piyasasında kalması için çocuk bakımı vb. konularda desteklenmelerine rağmen ücret farkları ortalama %20 kadar kadınların aleyhine bir durumdadır. Gelişmekte olan ekonomilerde ise kadınlar daha kötü koşullarda, kayıt dışı ve yarı zamanlı işlerde çalışmaktadırlar. Ev içi sorumluluklarından dolayı kadınların devamlı bir işte çalışma imkânı sınırlı olmaktadır (4).

2.1. Türkiye'de Kadın İşgücünün Tarihsel Gelişimi

Kadın konusuna ilişkin olarak dünyada özgün bir tarihsel süreç yaşayan toplumumuzun Osmanlı Devleti öncesi göçebe aşiretler dönemine bakıldığında, tek eşli evliliğin yaygın olduğu ve kadının toplumsal ve siyasal kararların alınmasında katılımcı, evlilik müessesesinde eşit haklara sahip olduğu görülmektedir (5).

Dünyaya paralel olarak Türk toplumunda da kadının geleneksel rolünden sıyrılarak tam olarak ücret karşılığı işgücü piyasasına girişi sanayi devrimine tekabül ettiği için kadın işgücünün durumunu, Osmanlı Dönemi'nin son zamanlarından günümüze kadar değerlendirmek konuyu anlamak açısından önem arz etmektedir (6).

Osmanlı Dönemi'nde kadının toplumsal sınıfına göre işgücüne katılma biçimi değişmekteydi. Ev içinde veya gayrimüslim okullarda aldıkları eğitimle işgücü piyasasına katılan ekonomik durumu iyi olan kadınlar olduğu kadar kent içinde düşük ücretle kötü çalışma koşullarında veya köylerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların da olduğu görülmektedir (7).

Genelde küçük üretici olarak tarım sektöründe var olan kadın çalışan sayısını tespit etmek zor olsa da ücret karşılığı olduğunda, geçici tarım işçileri arasında büyük ölçüde kadın çalışanların da bulunduğu bilinmekteydi. Kadınların çalıştıkları diğer bir alan ise evlerde kurulu tezgâhlarda yapılan başta halı olmak üzere dokumacılık faaliyetiydi. Zamanla, evlerde yapılan dokumacılık önce ev dışı fabrika niteliğini taşımayan küçük atölyelerde sonrasında ise fabrikalarda yapılmaya başlanmış böylelikle dokumacılık kadınların ev dışındaki ilk faaliyeti olmuştur. Yine de fabrikalarda çalışan kadınların daha çok Rum ve Ermeni kökenli kadınlar olduğu anlaşılmaktadır (8).

1900'lü yılların başında Osmanlı'da 250 bine yakın sanayi işçisi bulunduğu ve bunların 75 binin kadın olduğu tahmin edilmektedir. Kadınların eğitim, sağlık alanlarında ve diğer mesleklerde kamu hizmetinde çalışmaları 19. yüzyılın ikinci yarısını bulmuştur (7).

Kadınların işgücüne katılımının geliştiği önemli süreçlerden biri de Balkan Savaşları'yla başlayıp 1. Dünya Savaşı, İstiklal Harbiyle devam eden dönemdir. Erkeklerin savaşmak için işgücü piyasasından ayrılması nedeniyle kadınlar zorunlu olarak işgücüne katılmış ve Türk Kadınlar' da fabrikalarda çalışmaya başlamıştır (5). Bununla birlikte savaş esnasında kadınlar askeri geri hizmetlerde çalışmış, memur ve müstahdem olarak işgücü piyasasına dâhil olmuştur. Bu kapsamda Kadınları Çalıştırma Cemiyeti İslamiyesin adı altında bir dernek kurularak ordunun ihtiyacına binaen işler yapılmasına aracılık etmiştir (9). Savaşla başlayan kadınların işgücüne katılımı, savaş sonrası erkeklerin yeniden işgücüne katılımıyla genel olarak son bulmuş, kadınlar eski geleneksel rollerine dönmüşlerdir (10).

Cumhuriyetle birlikte kadının statüsüyle ilgili çalışmalar başlamış, kadın işgücünü aktif hale getirmek için ekonomik ve hukuksal altyapı çalışmaları başlatılmıştır. Bu kapsamda 1923 yılında yapılan Türkiye İktisat Kongresi'nde, kadınların kötü çalışma koşullarında çalışmasını önlemek amacıyla kadınların madenlerde çalıştırılması yasaklanmış, kadınların çalışma hayatının iyileştirilmesi için her ay üç gün izin verilmesi, doğum öncesi ve sonrası için sekiz haftalık ücretli izin verilmesi kararlaştırılmıştır (6).

1930 yılında yürürlüğe giren Umumi Hıfzıssıhha Kanunu ile çalışma koşullarına ilişkin koruyucu hükümler yer almıştır. Kadın işçilere analık durumunda sosyal güvence getirilen 1945 yılında kabul edilen İş Kazaları ile Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Kanunu yürürlüğe girmiştir (11).

Sanayi Sayımı, Cumhuriyet döneminde kadın istihdamının durumunu anlamak açısından temel alınabilecek ilk sayısal veri hükmündedir. Bu verilere göre 1932–1934 yılları arasında kadın istihdamı oranı %25.58'dir. Dört ve daha fazla işçi çalıştıran bütün sanayi kuruluşlarını kapsayan bu veriler dörtten fazla işçi çalıştıran sanayi kuruluşlarında çalışan her dört işçiden birinin kadın olduğunu ortaya koymuştur.1947 yılındaki istatistiklere bakıldığında bu oranda kayda değer bir değişimin olmadığı görülmektedir.

Yine bu dönemde kadınların geleneksel çalışma alanlarında ciddi bir değişimin olmadığı gözlemlenmektedir (8).

1950'lerden sonra ortaya çıkan planlı dönemde güç kazanan sanayileşme sonucu tarım sektöründe oluşan emek arzı fazlalığının sebep olduğu kırdan kente göçle birlikte kadınların işgücüne katılım oranları sürekli düşmüştür. Bunun sebebi olarak, kırdan kente göçle birlikte kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların kentte nitelikli işlere uyum sağlayamaması sonucu ev hanımı olarak kalması ya da kayıt dışı işlerde çalışması olarak gösterilebilir (6). Yine bu dönemde kentleşme sonucunda değişen ekonomik ve sosyal yapı, kadınların işgücü piyasasındaki konumunu değiştirmiş ve kadınlar tarım ve el sanatları haricinde doktor, öğretmen, avukat gibi daha önce bulunmadıkları meslek alanlarında çalışabilme imkânı bulmuşlardır (10).

Ülkemizde 2000'li yıllara gelindiğinde kadının statüsünü arttırarak ekonomik ve sosyal kalkınmayı sağlamak amacıyla bir takım yasal düzenlemeler hayata geçirilmiştir. 2002 yılında kabul edilen yeni Medeni Kanun ile kadınlara ayrımcılık yapılmasına sebep olan maddeler ortadan kaldırılmıştır (12).

Avrupa Birliğine uyum sağlamak amacıyla 2003 yılında kabul edilen 4857 sayılı İş Kanunu ile istihdamdaki kadın erkek eşitliğini sağlanmak hedeflenmiştir. 2004 yılında ise Anayasanın 10. maddesi değiştirilerek, kadınlar ve erkekler eşit haklara sahip olduğu söylenmiş ve bunu sağlamakta devleti yükümlü tutmuştur (12).

2.2. Türkiye'de İşgücü Piyasasında Kadının Durumu

İşgücü; 15 yaş ve üzerinde olan, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla sadece işgücünde olanlar değil aynı zamanda çalışmak isteyip de çalışamayanlar da (işsizler) işgücüne dâhil edilir (13). İşgücüne katılım oranı (İKO) ise, istihdam edilenlerle işsizlerin toplamının oluşturduğu işgücünün, 15 ve üzeri yaş nüfus içindeki oranı olarak tanımlanmaktadır (14).

Büyüyen ekonomisine rağmen Türkiye'de İKO, AB -28 (Avrupa Birliği Üye Ülkeleri) ve OECD (Organization for Economic Cooperation and Development) ülkelerine kıyasla düşük seviyelerde seyretmektedir. Önemli ekonomik göstergelerinden birisi olan İKO, ülkemizde yıllar itibariyle azalan bir seyir gösterirken AB-28 ve OECD ülkelerinde Türkiye'nin aksine artış eğilimindedir. Bunun en önemli nedeni ve Türkiye'nin istihdam

alanındaki en önemli sorunlarından birisi Türkiye'de kadınların işgücü piyasasına katılım oranının düşük seviyede olmasıdır (15).

Tablo 2.1. OECD ve AB-28 ülkeleri iş gücü yapısı: Kadınların işgücüne katılma oranı, 2017 (16).

Avusturya	55	Fransa	50.6	Malta	42.3
Avustralya	59.2	İngiltere	56.8	Meksika	44.1
Belçika	47.8	Yunanistan	45.5	Hollanda	58
Bulgaristan	47.8	Hırvatistan	45.5	Norveç	60.8
Kanada	60.7	Macaristan	47.9	Yeni Zelanda	63.9
İsviçre	62.9	İrlanda	53	Polonya	48.8
Sili	50.6	Israil	59.3	Portekiz	53.3
Güney Kıbrıs Rum Yönetimi	58.1	İzlanda	72.8	Romanya	44.1
Çek Cumhuriyeti	52	İtalya	39.5	İsveç	60.8
Almanya	55	Japonya	50.5	Slovenya	51.7
Danimarka	59.2	Güney Kore	52.2	Slovak Cumhuriyeti	52.5
Estonya	56.4	Litvanya	55.9	Türkiye	33.6
İspanya	52.2	Lüksemburg	52.3	ABD	55.7
Finlandiya	54.8	Letonya	55.2		

Son 20 yılın işgücüne katılım oranları incelendiğinde (Tablo 2.2), 1996 yılında toplam istihdama katılım oranı değeri %53.7 olarak gerçekleşirken erkek İKO değeri %77.3 kadın İKO %30.6 olmuştur. İlerleyen on yıl itibariyle kadın, erkek ve böylelikle toplam İKO değerinde azalan bir seyir gerçekleşmiştir. 2006 yılı itibariyle toplam İKO değeri %66.9 olarak gerçekleşirken, erkek İKO değeri %46.3, kadın İKO değeri %23.6 olmuştur. Sonraki on yıl itibariyle artan bir eğilim içinde olan İKO değeri 2017 yılı incelendiğinde erkek İKO %72.5, kadın İKO erkeklere nazaran yarısından daha az bir oranla %33.6 olarak gerçekleşmiş ve toplam İKO değeri ise %52.8 olmuştur. Böylelikle 1996-2017 yılları arasında kadınların işgücüne katılım değerlerinde kayda değer bir artış

olmadığı ve yine bu yıllar içerisinde erkeklerin işgücüne katılımıyla kadınların işgücüne katılım durumundaki büyük farkta bir değişiklik olmadığı görülmektedir.

Tablo 2.2. İşgücü yapısı: İKO, 1996-2017 (16).

Yıllar	Erkek İKO	Kadın İKO	Toplam İKO
1996	77.3	30.6	53.7
1997	76.7	28.8	52.6
1998	76.7	29.3	52.8
1999	75.8	30	52.7
2000	73.7	26.6	49.9
2001	72.9	27.1	49.8
2002	71.6	27.9	49.6
2003	70.4	26.6	48.3
2004	70.3	23.3	46.3
2005	70.6	23.3	46.4
2006	69.9	23.6	46.3
2007	69.8	23.6	46.2
2008	70.1	24.5	47.9
2009	70.5	26	48.8
2010	70.8	27.6	48.8
2011	71.7	28.8	49.9
2012	71	29.5	50
2013	71.5	30.8	50.8
2014	71.3	30.3	50.5
2015	71.6	31.5	51.3
2016	72	32.5	52
2017	72.5	33.6	52.8

2017 yılı OECD ve AB-28 ülkeleri iş gücü yapısında işgücüne katılma oranlarına göre (Tablo 2.1), OECD ve AB-28 ülkelerinin içinde kadın istihdam oranının en düşük olduğu ülke %33.6 ile Türkiye'dir. Türkiye'ye oransal olarak en yakın ülkeler olan Meksika ve Romanya'yla bile arasındaki fark %10.5 olarak gözükmektedir.

Türkiye'de kadınlar, toplumsal beklentiye uygun olarak aile hayatında ki rolü gereği çalışma hayatına girip girmeme konusunda bir tercih yapmak zorunda kalmaktadırlar. Devletin yasal düzenlemelerle sağladığı destekler sayesinde kadınların ailedeki sorumluluklarının yükünü hafifleterek çalışma hayatına daha kolay girebilme şansı elde edebilmelerine rağmen kadınların işgücüne katılım oranı istenilen düzeye gelememiştir. Türkiye'de sürdürebilir kalkınmanın en önemli dinamiği olan kadınların işgücü piyasasına katılım durumu, çok yönlü sebepleri olan bir sorun durumundadır (17).

Kadınlar ve erkekler arasındaki işsizlik oranlarına bakıldığında 2017 yılı itibariyle erkeklerde %9.4 olarak gerçekleşen işsizlik oranının kadınlarda %14.1 olarak gerçekleşerek kadınların iş bulma konusunda erkeklere nazaran yaklaşık %5'lik oranda dezavantajlı bir durumda oldukları görülmektedir (16).

Türkiye'de kişisel geliri olmayan kadınlar yüzde 62.5 iken bu oran erkeklerde yüzde 5.4'tür. Bunun temel nedeni, işgücüne düşük katılım gösteren kadınlar ve ücretiz aile işçilerinin oranının yüksekliğinden kaynaklanmaktadır (18).

Toplumsal hayatın içinde aktif bir biçimde yer almanın yolu işgücü piyasasının içerisinde olmaktan geçmektedir. Çalışma yaşamının sağladığı gelirle, yoksulluk ve yoksunluktan kurtulma imkânı bulunurken ülkenin ekonomik kalkınmasına katkı sağlanır. Çalışma hayatı kişileri ekonomik olduğu kadar toplumsal açıdan da güçlendirir. Bir taraftan toplumsal statü elde ederek hayatın içinde söz sahibi olmayı sağlarken bir taraftan da sosyal güvence, sendikal örgütlenmeyle dezavantajlı duruma düşme riskini azaltır (19).

Türkiye'de istihdamın onar yıllık dönemler itibariyle sektörel dağılımına bakıldığında (Tablo 2.3) tarım kesimi istihdamı hızla azalırken hizmetler ve sanayi kesiminin istihdam paylarının görülmektedir. Son 20 yıllık dönemde, tarım sektöründe yaklaşık %50'lik bir azalma gerçekleşirken sanayi sektörünün istihdamdaki payı önemli miktarda olmamakla beraber artmıştır. Hizmetler kesimi ise istihdam içindeki payı en hızlı artan sektör olmuştur.

Tablo 2.3. Ekonomik faaliyetlere göre istihdamın dağılımı (%),1997-2017 (20).

	Tarım sektörü çalışan erkek oranı	Sanayi sektörü çalışan erkek oranı	Hizmet sektörü çalışan erkek oranı	Tarım sektör çalışan kadın oranı	Sanayi sektörü çalışan kadın oranı	Hizmet sektör çalışan kadın oranı	Tarım sektörü çalışan oranı	Sanayi sektörü çalışan oranı	Hizmet sektörü çalışan oranı
1997	31	28.6	40.3	67.2	11.9	21	40.8	24.1	35.1
2007	16.8	30.5	52.8	42.7	16.1	41.2	23.5	26.7	49.8
2017	15.4	31.4	53.2	28.3	15.6	56.1	19.4	26.5	54.1

2017 yılı itibariyle istihdam edilen kadınların %28.3'ü tarımda, %15.6'sı sanayi sektöründe, %56.1'i de hizmetler sektöründe çalışmaktadır. Kadının iş gücünün onar yıllık dönemler itibariyle ekonomik faaliyet kollarına göre istihdam edilenlerin oranı incelendiğinde tarım sektöründe çalışan kadın oranı 1997 yılında %67.2 iken 2007 yılında %42.7, 2017 yılında ise %28.3 oranına ciddi bir gerileme gerçekleşmiş son yirmi yılda %38.9 oranında azalmıştır.

Ekonomik faaliyetlere göre istihdamın dağılımı verilerinden hareketle sanayi sektöründe erkeklerin aksine kadın istihdamı açısından önemli ilerleme kaydedilemediği söylenebilir. Hizmet sektörü ise kadın işgücü açısından en çok iş yaratan faaliyet olduğu görülmektedir. 2017 yılında hizmet sektöründe çalışan erkek oranı %53.2 çalışan kadın oranı %56.1 olarak gerçekleşerek hizmet sektöründe kadınlar erkekleri %2.9 oranında geride bırakmıştır.

2018 yılı Ekim ayı itibariyle toplam istihdam içinde ücretli ve yevmiyeli çalışanlar %68.5, ücretsiz aile işçileri %10.4, kendi hesabına çalışanlar %16.6 ve işverenler %4.5 oranındadır. Çalışanların işteki durumlarına cinsiyete göre incelediğimizde, kadınların %23.6'sı, erkeklerin %4.3'ü ücretsiz aile işçisi, kadınların %66.3'ü, erkeklerin %69.5'i ücretli veya yevmiyeli, kadınların %8.9'u erkeklerin %20.1'i kendi hesabına, kadınların % 1.3'ü erkeklerin %6'sı işveren olarak istihdama katılmaktadır (20).

2.3. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler

Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları düşüktür. Bu nedenle, Türkiye'de işgücü piyasası açısından kadın istihdamı başlıca sorun alanlarından birini oluşturmaktadır. Kadınların işgücü piyasasına girişini sağlamak amacıyla gerekli mekanizmalar

oluşturabilmek açısından işgücü piyasasında kadının durumu ortaya konduktan sonra kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörleri incelemek gerekmektedir.

Kadının işgücüne giriş durumunu, talep ve arz yönlü faktörler olarak incelenebilir. İhracata yönelik sanayileşme sürecinden kaynaklanan tarımın ekonomideki öneminin azalması ve kırdan kente yaşanan göç sonucunda yeterli düzeyde iş imkânı olmamasından dolayı kadın işgücü talebinin düşük olması, talep yönlü faktörler olarak sayılabilir. Kadınların niteliksel gelişiminin eksikliği, medeni durumu, küçük yaşta çocuk sahibi olması ve toplumsal bakış açısı ise arz boyutuyla etkili faktörler olduğu belirtilmektedir. Sosyal güvencesiz olarak düşük ücretle kötü çalışma koşullarında çalışmak, kadının işgücüne girişini etkileyen diğer faktörler olarak karşımıza çıkmaktadır (21).

2.3.1.Eğitim Durumu

Eğitim, işgücü piyasasına katılımı etkileyen en önemli faktörlerin başında gelmektedir. İstihdama katılmak için günümüz işgücü piyasasının gereksinimlerine uygun niteliğe sahip olmak gerekmektedir. Eğitimle işgücü piyasasına giriş, paralel olarak ilerlemektedir. Eğitim ve istihdam konusu cinsiyet bazında incelendiğinde eğitim, erkeklere kıyasla kadınları işgücüne katılımını daha fazla etkilediği söylenebilir. Yani kadın istihdamının en belirgin özelliklerinden birisi eğitimsel kazanıma dayanmasıdır. Bu nedenle kadınların işgücüne katılım oranı eğitim düzeyi ile birlikte artış göstermektedir (19).

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi, cinsiyet ve okuryazarlık durumuna göre 2016 yılında, ülkemizde ki kişilerin yaklaşık %96.2'sinin okuma-yazma bildiğini ortaya koymaktadır. Cinsiyet bazlı karşılaştırma yapıldığında, kadınların %93.5'i okuma-yazma bilirken bu oran erkeklerde %98.8'e çıkmaktadır (22).

Genel olarak, hem kadın hem de erkeklerde ileri yaştan genç yaşa doğru, doğu bölgelerinden batı bölgelerine ve kırsal nüfustan kentsel nüfusa geçildikçe okuma yazma bilme oranı artış göstermektedir. Ancak, bölgesel ve yaş ortalaması bazlı okuma-yazma oranındaki fark erkeklere nazaran kadınları negatif yönlü daha çok etkilemektedir (22). Türkiye'de okullaşma oranları zorunlu eğitim süresinin on iki yıla (4 yıl süreli ilkokul, 4 yıl süreli ortaokul ve 4 yıl süreli lise eğitimi) çıkarılmasının da katkısıyla yükselen bir

eğilim göstermektedir. Buna rağmen, eğitimde kız okullaşma oranı erkek okullaşma oranına kıyasla daha düşük bir seviyede bulunmaktadır (6).

2017 yılı TÜİK veri tabanı işgücü istatistiklerine göre kadınlarda yüksekokul mezunlarının işgücüne katılım oranı %72.7 iken erkeklerde %86.5 genel lise için kadınlarda %34.3 erkeklerde %71.6, ortaokul veya dengi mesleki okullar için kadınlarda %19.6 erkeklerde %56.9 olarak gerçekleşmiştir. Bunun sebepleri arasında mevcut ekonomik imkânlarla erkeğin okumasına öncelik verilmesi, sosyo-kültürel bakış açısı ve düzensiz kentleşmenin sebep olduğu okullaşmada yaşanan sıkıntılar sayılabilir (23).

1988 yılı ile 2017 yılları arası eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranlarının (Tablo 2.4), kadınların eğitim durumlarının istihdamda olmalarını nasıl etkilediğini görebiliriz. Okuma yazma bilmeyen kadınların istihdama katılma oranları 1988-2017 yılları içinde % 32.3'ten %15.9'a düşmüş, okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen kadınların oranı ise %31.7 'den %22.1'e düşmüştür. İlkokul mezunu kadınların istihdam oranlarında da düşüş olmuş %34.3'ten %30.8 düşmüştür. Ortaokul veya dengi meslek okulu mezunu kadınların istihdam oranlarında büyük bir değişim söz konusu olmamıştır. Yıllar içerisinde lise ve fakülte mezunu kadın sayısı artarken işgücüne katılma oranlarının lise mezunlarında %46'dan %34.3e, üniversite mezunlarında %83.3'ten %72.7'ye düştüğü görülmektedir. Buna rağmen yüksekokul veya fakülte mezunlarının istihdam oranların en yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 2.4. Eğitim durumuna göre kadınların işgücüne katılma oranı (15+yaş) (%), 1988-2017 (24).

Yıllar	Okuma yazma bilmeyen	Okuma yazma bilen fakat bir okul bitirmeyen	İlkokul	Ortaokul veya dengi meslek okul	Genel lise	Lise dengi meslek okul	Yüksekokul veya fakülte
1988	32.3	31.7	34.3	19.5	45.7	52.5	82.5
1989	33.9	36.0	36.8	21.7	43.2	46.4	81.3
1990	31.6	34.8	34.2	19.1	43.7	51.1	80.5
1991	32.4	33.9	34.2	19.2	38.8	49.6	81.1
1992	30.6	30.3	32.6	17.4	40.3	51.4	81.6
1993	24.3	17.5	27.3	14.3	37.2	48.5	78.4
1994	28.5	25.3	32.3	17.2	35.8	42.1	79.9

Tablo 2.4. (devam)

1995	28.4	25.0	31.8	15.9	34.9	46.4	73.8
1996	27.6	26.6	31.6	14.1	33.0	44.9	72.6
1997	24.2	21.3	28.9	15.7	33.4	49.0	72.7
1998	25,1	22.2	29.4	15.7	32.6	47.1	75.3
1999	26.8	24.9	29.9	17.2	32.2	42.5	71.4
2000	25.2	22.2	24.5	15.3	28.1	42.4	70.1
2001	24.8	24.2	26.0	15.7	27.2	40.3	70.8
2002	24.4	22.4	26.7	18.4	28.5	39.0	71.5
2003	23.6	21.1	24.8	19.9	25.2	36.4	69.5
2004	16.6	17.9	21.4	20.6	26.1	39.4	70.3
2005	15.6	18.2	20.9	22.7	26.9	36.8	69.1
2006	14.7	18.0	21.1	22.9	27.9	36.2	68.8
2007	14.4	17.3	20.5	22.7	28.4	36.4	69.4
2008	14.5	18.5	21.1	21.6	29.1	38.3	70.0
2009	15.0	19.2	23.3	22.8	30.4	39.1	70.8
2010	16.3	20.4	25.7	24.6	30.4	39.8	71.0
2011	17.1	21.4	27.5	25.4	30.3	39.2	70.8
2012	16.7	20.7	28.3	27.9	30.6	38.1	70.9
2013	17.4	20.8	29.5	27.5	32.1	39.3	72.2
2014	16	21.3	28.1	22.7	31.9	39.8	71.3
2015	16.1	21.6	28.9	20.3	32.7	40.8	71.6
2016	15.2	21.7	29.6	19.5	33.7	41.4	71.3
2017	15.9	22.1	30.8	19.6	34.3	42.6	72.7

Eğitim işgücüne katılımı etkileyen önemli etkenlerin başında gelir ve toplumsal yaşama yön vermesi açısından ciddi önem arz etmektedir. İşgücünün eğitilmesi, ekonomik kalkınmayı, büyümeyi, olumlu yönde etkileyerek, yoksulluğu ve yoksunluğu azaltmada etkili olmaktadır (25).

Türkiye'de kadınlar yeterli düzeyde eğitim imkânlarına ulaşılamaması sonucu nitelikli işgücüne dönüşemediğinden işgücü piyasasına katılma ihtimali azalırken bir

yandan da istihdamdayken düşük ücretle, sosyal güvencesiz ve kötü çalışma koşullarında bulunma ihtimali artmaktadır. Kadınların ev içi sorumlulukları, çalışmanın fırsat maliyetinin yüksek kılmakta eğitimsizlikten kaynaklanan niteliksiz kadın işgücü çalışmamayı tercih edebilmektedir (6). Bu durumun alternatifi olarak eğitimli kadınların işgücü piyasasında yüksek kazanç elde etmeleri, istihdama katılmamalarının maliyetini yükselteceği için işgücüne katılım yükselecek bir yandan da iş gücü piyasasına katılarak aldıkları eğitimin maliyetini karşılama olanağı bulmuş olacaklardır. Böylelikle eğitim seviyesi yükseldikçe daha yüksek kazanç elde edileceği ve eğitim maliyetinin artacağı göz önünde bulundurulursa eğitim seviyesinin artması, işgücüne dâhil olma ihtimalini artıracaktır (2).

Kadınların sadece kendilerinin değil eşinin eğitim düzeyinin de işgücü piyasasına katılmaya etki ettiği söylenebilir. Eşin eğitim seviyesinin düşüklüğünden kaynaklı niteliksiz işlerde kazanacağı düşük ücretlerle evin geçimi zor olacağı için kadın istihdama katılmak zorunda kalabilir. Bu durumun aksine eşin eğitim seviyesi yüksek olmasına paralel maaşları da yüksek olacağından kadınların işgücüne katılmasında daha çok kendi eğitim seviyesi etkili olacaktır. Bu durum daha çok kentsel bölgelerde yaşayan kadınlar için geçerlidir. Kırsal bölgelerde yaşayan kadınların, eşlerin eğitim seviyesi istihdama katılmada önemli bir etken olmadığı istatistiksel olarak gözlemlenmektedir (23).

2.3.2. Medeni Durum

Kadının işgücüne katılımını etkileyen faktörlerden birisi de kadının medeni durumudur. Genelde tüm toplumlarda düzeyleri farklı olsa da, eşler arasında işbölümünde kadınlara çocuk bakımı, ev işleri, yaşlı bakımını içeren ev içi üretim faaliyetleri düşerken erkeğe kazanç sağlama ve evini geçindirme görevi yüklenmiştir. Kadın, kendine yüklenmiş olan görevlerin ağırlığına göre işgücüne katılma kararında belirleyici faktör olmaktadır. Gelişmiş toplumlar, sürdürülebilir kalkınmanın en önemli unsurlarının başında olan kadının istihdamını artırmak için kadının söz konusu görevlerinin hafifletilmesi için destekler vermektedirler (26).

Toplum, evlenmeyle birlikte kadınlara farklı bir statü ve rol biçer. Buda kadınları işgücü piyasasında kalması noktasında ciddi bir karar almak zorunda bırakmaktadır. Kadınların işgücüne dâhil olmama nedenleri üzerine yapılan araştırmada kadınların

çalıştıkları işyerlerinden ayrılma nedenleri arasında başta evlenme ve nişanlanma gelmektedir (19).

Evli kadınların işgücü piyasasına girme kararı için kendi tercihiyle birlikte işverenin bakış açısı önemlidir. İşverenler, kadınların evlendiklerinde ve çocuk sahibi olduklarında işteki sorumluklarını yerine getirmede zorluk çekecekleri inancıyla işe alımlarda kadın çalışan tercih etmeme eğiliminde olabilmektedir. Ayrıca kadınların daha çok ev içi üretimde yaptıkları işlerin devamı niteliğindeki mesleklerde tercih edildiği görülmektedir. Meslekleri toplumsal cinsiyet açısından değerlendiren bu anlayış kadınların daha çok belli sektörlerde yoğunlaşmasına sebep olmuştur (19).

Tablo 2.5. Medeni duruma göre kadının işgücüne katılma oranı, 15+yaş (%), 1988-2013 (24).

Yıllar	Hiç Evlenmedi	Evli	Boşandı	Eşi Öldü
1988	47.8	32	41.5	16
1989	48.5	34.2	48	16.5
1990	46.6	32.5	41.7	14.4
1991	47	32.1	43.5	14.2
1992	44.3	30.8	45.7	14
1993	37.5	24.7	42.7	10.9
1994	42.3	29.3	39.7	14.1
1995	41	29	43.7	14.5
1996	40.9	28.7	40.5	14.1
1997	38.9	26.8	44.5	13.7
1998	39.5	27.1	43.3	14.5
1999	39.9	27.9	46.7	15.3
2000	35	25.2	41	11.5
2001	35.1	25.9	43.5	12.8
2002	36.8	26.4	42.1	12.4
2003	35	25.3	41.2	11.5
2004	33.2	21.6	40.9	9.1
2005	33.6	21.3	42.7	9.2
2006	34.3	21.5	41.4	8.7
2007	34.4	21.6	40.6	8.1
2008	35.3	22.4	42.9	8.6
2009	36.2	24.3	45.8	9
2010	36.6	26.4	47.8	9.2
2011	36.5	28.1	49.1	10.1
2012	35.8	29.3	49.5	9.4
2013	37.9	30.5	50.9	9.0

Medeni duruma göre kadınların işgücüne katılma oranına 1988-2013 yılları arası bakıldığında (Tablo 2.5), eşinden boşanmış kadınlar haricinde hiç evlenmeyen, evli olan ve eşi ölen kadının işgücüne katılma oranında düşüş gerçekleştiği görülmektedir. Evli kadınların işgücüne katılma oranı; hiç evlenmemiş ve boşanmış kadınlardan daha düşük seyretmektedir. Bu verilerden de anlaşılacağı üzere kadının evli olması işgücüne katılma durumunu olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun nedenleri arasında okul öncesi çağda çocuk sahibi olması, bakıma muhtaç yaşlının olması, çalışma saatlerinden ev işlerine ayırabileceği vakit bulabilmesi sayılabilir (15).

Türkiye'de boşanma alışılmadık evlilik ise genel, bir durumdur. Kadınların çoğunluğu 49 yaşına kadar evlenmektedir. Evlilikteki ortalama yaş 20.7'dir (27). Ülkemizde kadınlar genelde evli oldukları süreçte çalışmamayı tercih edebilirken boşandıktan sonra ekonomik açıdan zayıfladıklarından geçimini sağlamak amacıyla işgücüne katılma kararı alabilmektedirler (23)

2.3.3. Aile Yapısı

Kadının toplumsal beklentiye uygun olarak yüklendiği görevlerin başında çocuk bakımı gelmektedir. Kadınlar için işgücüne katılmada çocuk sahibi olmak belirleyici faktör olmaktadır. Bu belirleyici faktör, daha çok, çocuğun bakıma ihtiyacı olduğu 0-5 yaş zaman dilimini kapsamaktadır.

TÜİK'in küçük çocukların gündüz bakımını kimler tarafından üstlenildiğine dair istatistiksel verilerine göre (Tablo 2.6) küçük çocukların bakımını % 86 ile yüksek oranda anne üstlenmektedir. Toplumsal yapı gereği gündüz evin geçimini karşılaması beklenen babanın, çocuk bakımı konusunda kayda değer herhangi bir sorumluluğu bulunmamaktadır. Anneden sonra küçük çocuğun bakımını üstlenen kişi çocuğun anneannesi ve babaannesi olmaktadır.

Tablo 2.6. Küçük çocukların gündüz bakımı, aile yapısı(%), 2016 (24).

Annesi	Anneannesi Babaannesi	Kreş veya Anaokulu	Bakıcısı	Diğer Yakın Akraba veya Komşusu	Birden Fazla Gündüz Bakımı Olan
86.0	7.4	2.8	1.5	1.3	1.0

Kadının, küçük çocuk bakımını karşılayarak istihdama katılmasındaki en büyük destek olarak görülen, kreş ve anaokulu %2.8 olarak gerçekleşerek beklentilerin oldukça altında kalmıştır. Küçük çocuk bakımında, kreş veya anaokulunu, tercih azlığının iki sebebi vardır. Öncelikle, kendini korumada ve ifade etmekte tam yeterlilikleri olmayan küçük çocukların, bakımı noktasında ailelerin güveninin suiistimal edilme korkusudur. İkinci sebep ise kadının aldığı maaşından, çocuk bakımı için kreş veya anaokuluna ödediği ücretten sonra kalan paranın tatminkâr olup olmadığıyla ilgilidir (15).

TÜİK, veri tabanı 2016 yılı çocuk ile algılar ile ilgili araştırmasında çocuğun annenin sosyal/eğitim/iş hayatını %54.6 oranında olumsuz etkilediği düşünülmektedir. Yine, TÜİK, veri tabanında 2000-2025 yılları arası demografik göstergelere göre kadın başına toplam doğurganlık hızı 2000 yılında % 2.53 iken, 2017 yılında %2.10 olarak gerçekleşmiş ve yıllar içinde azalan bir eğilim göstermiştir. 2025 yılında ise %2.9 olarak gerçekleşmesi beklenmektedir. Yıllar itibariyle azalan bir seyir izleyen doğurganlık oranları ve çocukların kadınların istihdamını olumsuz yönde etkilemesi inancı sonucu, Türkiye'deki kadınların işgücü piyasasına daha yüksek oranda katılımın gerçekleşmesi beklenebilir (28).

Kadınların işgücüne katılımlarını artırmak için çalışma saatlerindeki esneklik, kısmi çalışma ve uzaktan çalışma gibi çalışma modellerini yaygınlaştırmak gerekmektedir. Böylelikle kadınların küçük çocuklarını büyütürken esnek çalışma sisteminden yararlanarak iş hayatından kopması engellenir ve sonra tam zamanlı çalışma hayatına dönmesi mümkün olur (6).

Kadın istihdamı, annelik durumuna göre incelendiğinde, kentsel alanlarda çocuklu kadınların daha düşük katılım oranlarına sahip olduğu görülmektedir. Bunun sebebi olarak, kırsalda çalışan kadınların daha çok ücretsiz aile işçisi olduğundan yanlarında çocuklarını da götürebilme şansına sahip olmalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kentsel alandaki kadının, işgücüne katılması durumunda katlanması gereken çocuk bakımı maliyeti olduğu için kırsal alanda yaşayan evli kadın, kentte yaşayan evli kadından çocuğun bakımını karşılayarak işgücüne katılımı konusunda daha avantajlı olmaktadır (29).

2.3.4. Ücret Farkı

Kadınların işgücü piyasasına girişinde yaşadığı dezavantajların başında ücret eşitsizliği gelmektedir. Ekonomik anlamda kadın-erkek eşit olduğu çalışma koşullarında kadının işgücünde kalma oranı artacaktır. Eşit çalışma koşulunun başında eşit işe eşit ücret politikası gelmektedir. Cinsiyete dayalı ücret eşitsizliği sorununun giderilmesiyle kadının istihdamda kalıcılığını arttırması beklenir (15).

Türkiye'de iş yaşamında ayrımcılığı engellemek amacıyla 4857 sayılı İş Kanunu çıkarılmıştır (30).

Tablo 2.7. Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı ücret farkı, 2010 (20).

	İlkokul	İlköğretim	Lise	Meslek Lisesi	Yüksek Okul ve Üstü	Toplam
Yıllık ortalama brüt ücret (Erkek)	12 597	12 571	15 531	19 442	33 574	17 837
Yıllık ortalama brüt ücret (Kadın)	10 519	10 470	13 969	15 647	28 184	18 029
Yıllık ortalama brüt ücret (Toplam)	12 237	12 192	15 117	18 759	31 486	17 884
Ücret farkı (%) Cinsiyete dayalı	16.5	16.7	10.1	19.5	16.1	-1.1

Eğitim durumuna göre cinsiyete dayalı yıllık brüt ücret farkı incelendiğinde (Tablo 2.7), bütün eğitim düzeylerin de ücret farkı kadınların aleyhine bir durumda olduğu görülmektedir. Bitirilen lisenin niteliği, cinsiyete dayalı ücret farkını azaltıp çoğaltabilmektedir. Ücret düzeyi lise mezunlarında en düşük farka ulaşırken meslek lisesi mezunlarında fark çok daha yükselmektedir. Üst eğitim seviyesi olan Yüksekokul ve üstü eğitim düzeyine sahip kadınlarda bile cinsiyete dayalı ücret farkı % 16.1 olarak gerçekleşmiştir. Bu durum, ülkemizde ücret eşitsizliğini gidermek amacıyla çıkarılan yasal düzenlemelere rağmen ücretlerde cinsiyet faktörüne bağlı bir farklılığın bulunduğunu anlaşılmaktadır.

Meslek gruplarına göre cinsiyete dayalı yıllık ortalama brüt kazanç durumu incelendiğinde (Tablo 2.8), toplamda %5 kadınların lehine bir durum oluştuğu görülmektedir. Yüksek eğitimli ve vasıflı kadınların yönetici olabilmesinden kaynaklanan kadınların lehine olan bu fark diğer meslek gruplarında kadınların aleyhine dönmektedir. Yüksek eğitimli kadınların daha yüksek kazançla istihdamda olduğundan cinsiyete dayalı kazanç açığında önemli fark görülmemektedir. Meslek gruplarının cinsiyet temelli ayrımcılığının bir göstergesi olan tesis ve makine operatörleri ve montajcılarda ki kazanç farkı % 29 ile en yüksekken büro hizmetlerinde çalışanlarda profesyonel meslek mensuplarındaki kazanç farkı, %4.2 ile en düşüktür.

Tablo 2.8. Meslek gruplarına göre ortalama yıllık brüt kazanç, 2010 (31).

	Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)		
	Erkek	Kadın	Ücret Farkı
Toplam	22 936	24 084	-5.0
Yöneticiler	51 917	56 516	-8.8
Profesyonel iş sahipleri	42 270	34 598	18.1
Yardımcı profesyonel iş sahipleri	28 104	26 253	6.7
Büro içi çalışan elemanlar	24 674	23 637	4.2
Satış elemanları	14 912	13 334	10.6
Sanatkârlar	20 668	16 754	18.9
Tesis ve makine operatörleri	15 871	11 274	29.0
Nitelik gerektirmeyen meslekler	14 077	11 503	18.3

2.3.5. Kayıt Dışı İstihdam

Kayıt dışı istihdam Türkiye ekonomisi için genel bir sorun olmakla birlikte bu durumdan erkeklere nazaran kadınları daha fazla etkilediği görülmektedir. İstihdamdaki kadınların kayıt altına alınmaması, kadınları işgücüne katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.

TÜİK Ekim 2018 Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre (Tablo 2.9), Türkiye'de istihdamın % 33.7'si kayıt dışıdır. Bu oranın %41.5'ini kadınlarken %30.1'ini erkekler oluşturmaktadır. İstihdam edilenlerin cinsiyet ve kayıtlılık durumunu gösteren tabloya baktığımızda kadınların kayıt dışı çalıştırılma eğiliminin erkeklere nazaran daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu durum temel sosyal güvenlik haklarına sahip olamayan kadının çalışma hayatına katılmasını negatif yönde etkileyen bir unsurdur.

Tablo 2.9. İstihdam edilenlerin cinsiyet ve kayıtlılık dağılımı (%), Ekim 2018, (32)**.**

	Kadın	Erkek	Toplam
İstihdam (Tarım)	9 127	2 959	5 347
Kayıt Dışı Çalışan (Tarım)	2 180	2 279	4 459
Kayıt Dışılık Oranı (Tarım) %	91.3	77	83.4
İstihdam (Tarım Dışı)	6 740	16 784	23 524
Kayıt Dışı Çalışan (Tarım Dışı)	1 612	3 506	5 270
Kayıt Dışılık Oranı (Tarım Dışı) %	23.9	21.8	22.4
Toplam İstihdam	9 127	19 743	28 870
Toplam Kayıt Dışı Çalışan	3 792	5 936	9 728
Toplam Kayıt Dışılık Oranı (%)	41.5	30.1	33.7

Kayıt dışı istihdamın sektörel dağılımı incelendiğinde (Tablo 2.9), tarımda çalışan kadınların %91.3'ü kayıt dışı çalıştırılırken, erkeklerin %77'si kayıt dışı durumdadır. Buna sonuçlara göre kadının işgücüne katılımının ve kayıt dışılığın en yüksek olduğu alan tarım sektörü olurken bu alanı kırsal kesimde yaşayan ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar oluşturmaktadır. İşgücü hesaplamasına dâhil edilen ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların çoğunluğunun herhangi bir sosyal güvencesinin olmadığı görülmektedir.

Tarım dışı faaliyet alanlarında kadın ve erkeğin kayıt dışılık oranında ciddi bir fark gözlemlenmezken yine de istihdam edilen kadınların %23.9'unun kayıt altında olmadığı görülmektedir. Kentlerde kayıt dışı çalışan kadınlar incelendiğinde daha çok niteliksiz ve emek yoğun işlerde çalıştıkları gözlemlenmiştir. Bunun tersi olarak nitelikli kadın işgücü kayıt altında çalışmaktadır (18). Bu oran, ücretli istihdam imkânı bulamayan kadın işgücünün kayıt dışı istihdama yöneldiği anlamına gelmektedir. Kentsel alanda kayıt dışı oranının tam olarak tespit edilmesinde bazı kısıtlar vardır. Tekstil ve hazır giyim sektörlerinde parça başı iş karşılığı ev eksenli veya gündelikçi olarak iş yapan kadınların kendilerini çalışan olarak değerlendirmediği için istatistiklerde çalışmıyor olarak gözükmesidir. Bu şekilde kısmi süreli veya evde çalışan kadınların, kendi beyanlarına dayalı olarak çalışmıyor olarak gözükse de aslında kayıt dışı çalışan olarak değerlendirilmeleri gerekmektedir (17).

2.3.6. Toplumun Kültürel Özellikleri

Toplumsal yapı gereği cinsiyete dayalı iş bölümünde erkekler ailenin geçimini sağlamakla görevliyken ev içi yapılan işler kadının görevi olarak düşünülmektedir. Bu cinsiyetçi yaklaşım neticesinde kadından beklenen roller gereği kadının işgücüne katılması olumsuz yönde etkilenmektedir (33). Bu durum kadınların 'çalışma' olarak nitelendirilmeyen karşılıksız emek vermesine sebep olurken ev işleri kadın olmanın doğal bir sonucu olarak görülmektedir. Kadınların ev işlerini ve bakım işlerini ücretsiz yerine getirmesi kadının emeğini görünmez kılmaktadır (34). Toplumsal bakış açısıyla kadınlardan beklenen ev içi işler kadının istihdama katılmasını etkilemekte ve işgücüne dâhil olmama sebeplerine bakıldığında (Tablo 2.10), ev işleriyle meşgul olmanın işgücüne dâhil olma kararında etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 2.10. İşgücüne dâhil olmama nedenlerine göre işgücüne dâhil olmama oranları (%), 2000-2013 (34).

Yıllar	İş Bulma Ümidi Yok	Mevsimlik Çalışan	Ev İşleri ile Meşgul	Öğrenci	Emekli	Özürlü Hasta veya Yaşlı	Ailevi ve Kişisel Nedenler
2000	0.6	2.6	53.3	12.5	9.8	9.4	5.0
2001	0.5	3.2	52.2	12.8	10.4	9.5	5.1
2002	0.3	3.4	50.4	13.2	11.2	10.1	5.9
2003	0.3	3.5	49.8	13.7	11.8	9.8	6.2
2004	1.2	1.5	51.1	13.4	12.2	11.3	4.2
2005	1.9	1.5	49.0	13.3	12.0	12.0	3.7
2006	2.4	1.3	47.0	13.6	12.3	12.5	3.8
2007	2.3	1.1	45.1	13.7	13.1	12.0	5.2
2008	2.3	1.2	45.2	13.9	12.9	12.7	4.7
2009	2.8	0.3	44.9	14.7	13.4	12.6	5.4
2010	2.7	0.2	44.3	15.3	13.3	12.6	5.5
2011	2.5	0.2	44.2	15.7	13.5	12.7	5.4
2012	2.5	0.2	43.8	16.1	13.9	12.6	5.0
2013	2.3	0.2	41.9	16.3	14.0	13.4	5.4

Cinsiyetçi iş bölümü gereği kadının ev içinde bulunduğu faaliyetlerin ekonomik karşılığı olmadığı için piyasa dışı kabul edilmektedir. Kadının emeğinin önemsiz ve ikincil emek olmasına yol açan bu durum kadının işgücüne katılımına negatif yönde etki eder. Temel geçindirici kişinin eş veya baba olma düşüncesi kadının işgücü piyasasındaki varlığını ciddiye alınmamasına sağlarken kadınların ev işlerinin ve çocukların bakım yükünün ağırlığından ev dışında verimli bir şekilde çalışmasına engel olacağı görüşü hâkimdir (35).

Kadınlar işgücü piyasasında ev içi sorumluluklarının ev dışındaki bir uzantısı olarak dikkat gerektiren, hünere dayalı ve emek yoğun işlerde çalışması beklenir ve cinsiyete dayalı işbölümü gereği ‘kadın işi’ olarak nitelendirilen bakım ve temizlik işlerinde de yoğunluklu olarak çalıştığı görülmektedir. Kadınların işgücü piyasalarındaki ikincil

konumları, eşit işe eşit ücret alamamaları, yarı zamanlı, düşük statülü ve kayıt dışı işlerde çalışmaları ve sendikalaşma oranlarının düşük seviyelerde olmasına sebep olmaktadır (36).

Toplumsal cinsiyet anlayışı, kadınların toplumdaki konumunun doğal farklılıklardan ziyade toplumlardaki cinsiyetçi bakış açısından kaynaklanabilmektedir. Aile ve toplumda kadın-erkek rollerini belirleyen bu bakış açısı, kadın-erkek arasında hiyerarşik bir ilişkiye sebep olmaktadır. Toplumsal güç ilişkilerinde kadınların yaşadığı dezavantajları gidermek amacıyla toplumsal cinsiyet eşitliği yönünde bir değişim gerekmektedir (37).

Türkiye'de cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak amacıyla 2002 yılında Medeni Kanun'da cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili maddeler kaldırılarak kadınlar lehine bazı düzenlemeler yapılmıştır. Yürürlüğe giren bu düzenlemelerde aile reisi kavramı kaldırılmış eşlere eşit haklar verilmiştir. Bununla beraber medeni kanunda yapılan değişikle evlilik birliği boyunca edinilmiş malların yükümlülükleri güvence altına alınmıştır (23).

2.3.7. Yaş Faktörü

Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılım oranları değişmekte dolayısıyla yaş faktörü, işgücüne katılımı etkileyen bir unsur olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların anne olma yaşı ve eğitim durumu yaş faktörünün etkili olmasında önem kazanmaktadır (15).

Tablo 2.11. Kadınların yaş grubuna ve dönemlere göre işgücüne katılma oranı(%), 1988-2017 (34).

Yıllar	15-19	20-24	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65+
1988	40.5	40.8	35.9	36.4	36.5	34.5	34.3	34.1	27.3	19.8	10.1
1989	41.3	41.8	37.2	39.3	39.8	38.6	36.1	34.2	31.3	25.0	10.9
1990	38.4	40.7	35.8	36.3	37.4	37.0	35.4	33.1	30.3	22.2	9.3
1991	39.8	40.8	34.3	35.7	35.6	36.0	35.8	35.3	34.1	20.6	8.4
1992	35.0	40.6	33.8	34.5	36.4	35.5	33.9	31.8	29.6	20.1	9.7
1993	29.1	33.6	29.6	28.7	30.1	28.9	27.4	24.4	20.8	15.9	6.5
1994	33.6	38.1	33.4	33.4	33.5	32.8	33.2	31.0	28.3	20.3	9.8
1995	32.3	36.2	34.1	33.1	33.6	34.7	31.0	30.1	27.9	21.8	11.0
1996	32.1	36.2	32.1	31.5	33.7	33.1	30.4	30.9	29.1	24.5	11.6
1997	28.4	36.1	31.1	30.0	30.8	30.7	29.9	27.5	28.0	22.2	11.2

Tablo 2.11. (devam)

1998	28.4	35.0	33.3	29.4	32.1	31.6	28.7	28.8	28.0	22.9	13.2
1999	28.8	37.6	32.1	32.0	32.5	32.3	28.2	27.3	26.4	26.3	15.1
2000	24.4	31.5	31.7	29.4	29.7	28.3	25.5	25.6	24.3	18.6	11.3
2001	23.1	33.5	30.9	30.9	30.5	29.4	27.1	26.2	23.1	19.7	12.4
2002	23.1	34.5	32.6	32.4	31.2	30.2	28.5	25.5	23.2	22.6	11.5
2003	20.9	32.3	32.1	31.0	31.1	29.5	27.1	23.7	23.1	19.4	10.5
2004	17.6	32.1	30.5	28.0	29.1	26.1	22.7	19.2	18.0	15.0	7.3
2005	17.1	31.7	31.3	28.2	29.5	27.2	23.6	19.4	16.0	13.3	6.5
2006	17.3	31.3	31.9	29.7	30.5	28.1	23.0	19.8	16.6	12.9	5.7
2007	16.6	32.1	31.8	30.3	30.7	28.0	23.1	19.3	15.9	13.3	5.8
2008	17.1	33.2	33.3	31.5	32.4	28.7	24.7	20.3	16.4	13.1	5.8
2009	17.3	34.5	35.8	34.8	34.1	32.1	25.7	21.7	17.8	14.4	5.9
2010	17.0	36.0	38.0	35.7	37.4	36.0	28.7	23.4	19.1	15.0	5.9
2011	17.0	37.1	38.3	37.5	39.0	37.7	32.5	25.1	20.2	15.7	6.6
2012	15.8	36.7	40.3	39.6	40.0	39.9	33.3	26.4	20.1	16.0	6.4
2013	16.6	39.5	41.4	41.3	42.4	41.8	35.2	26.9	20.7	16.2	6.2
2014	17.1	39.1	43.3	41.9	42.3	40.7	33.9	25.8	20.2	15.1	5.4
2015	18.4	42.2	44.2	42.7	44.2	42.9	36	27.7	21.2	14.9	5.8
2016	18.8	43	46.3	44.7	45.6	45	38.2	27.9	21.3	15.7	5.5
2017	18.1	45.1	48.4	45.7	47.5	46.2	40.6	30.4	21.8	16.5	5.6

Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranları incelediğinde (Tablo 2.11), 15-19 yaş grubunda işgücüne katılma oranında yıllar itibariyle azalan bir eğilim görülmektedir. Bunun sebebi olarak zorunlu eğitimin 12 yıla çıkmasıyla buna bağlı olarak eğitime verilen önemin artması neticesinde bu yaş aralığının istihdamda olmak yerine eğitim hayatına devam etmek istemesi gösterilebilir. Yine yükseköğretimin yaygınlık kazanması neticesinde 20-24 yaş arası kadınların işgücüne katılma oranı azalmaktadır (15).

Kadınların yaş gruplarına göre işgücüne katılma oranlarını bakıldığında (Tablo 2.11), 20 yaşından 45 yaşına kadar işgücüne katılma oranının en yüksek dönemleri olduğu görülmekte 45 yaş sonrası azalan bir seyir göstermektedir. Kadınların daha geç yaşta

evlenmeleri, daha az sayıda çocuk sahibi olmaları, değişen sosyal yaşam tarzı ve eğitim olanaklarının artması nedeniyle kadınların 25-49 yaş aralığındaki işgücüne katılma oranları artış eğilimi gösterdiği görülmektedir. 45 yaş sonrası istihdam oranlarındaki düşüşler, sağlık sebepleri veya erken emeklilik gibi başka sebeplerle açıklanabilir (27).

2.3.8. Ücretsiz Aile İşçisi

Herhangi bir ücret almadan eş, çocuk, baba gibi aile fertlerine ait işletmelerde çalışan kişiler ücretsiz aile işçisi olarak tanımlanmaktadır. Türk Medeni Kanunu'nun 185. Madde'sine göre eşlerin hayatlarını sürdürürken birbirlerine maddi çıkar gözetmeden yardım etmeleri zorunlu olup eşler ev işi ve çocuk bakımı konusunda ortak sorumludur. Bu hüküm nedeniyle ev hizmetleri sigorta kapsamında yer almayarak 5520 sayılı SSGS Kanunun 6. Maddesi uyarınca işverenin çalışan eşi, sigortalı sayılmamıştır (38).

Türkiye'de kadınların istihdamında ücretsiz aile işçiliğinin önemli bir payı olduğu bilinmektedir. Ücretsiz aile işçisi olarak istihdam edilen kadınların daha çok kırsal kesimde yoğunlaştığı görülürken kentsel emek piyasalarında çalışan kadınların genellikle küçük ölçekli geleneksel olarak erkekler tarafından çalıştırılan esnaf işletmelerinde aile bireyine yardım şeklinde ve düşük oranlarda var oldukları bilinmektedir (21).

Ücretsiz aile işçiliği, ev içi işleri aksatmadan aile bütçesine katkı sağlarken çalışma zamanı açısından esneklik kazandırdığı için kadın işgücüne katılım oranında pozitif etkisi olması beklenir. Ücretsiz aile işçiliğinin daha çok kırsal kesimde yaygın olduğu göz önüne alınırsa Türkiye'de yaşanan kalkınma sürecinde 1950'li yıllarda endüstriyel üretimin artması ve tarımsal üretimin teknolojik aletlerle yapılmasıyla birlikte kırdan kente göç sonrası ücretsiz aile işçiliğinin her geçen gün azaldığını söylemek mümkün olacaktır (26).

Ücretsiz aile işçilerinin istihdam oranları incelendiğinde (Tablo 2.12), hem erkekler hem de kadınlar için yıllar içinde azalan bir seyir gösterdiği görülmektedir. Türkiye'de kırsal alanda iş fırsatlarının azalmasıyla birlikte tarımın milli gelir içerisinde ki payı düşmüş ve tarım istihdamı azalmıştır. Böylelikle kadınların en yoğun çalıştığı tarım sektöründeki istihdamın düşmesiyle birlikte kırsal alanda ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınların oranı da azalmıştır (6).

Tablo 2.12. Ücretsiz aile işçisi istihdama katılım oranları(%), 2000-2013 (27).

Yıllar	Kadın	Erkek
2000	52.1	10.4
2001	53.3	10.8
2002	49.6	9.3
2003	49.0	8.2
2004	44.5	7.7
2005	37.6	6.1
2006	35.4	5.4
2007	34.6	5.0
2008	34.4	4.9
2009	34.8	5.4
2010	35.2	5.1
2011	35.5	4.9
2012	33.7	4.6
2013	31.4	4.5

Kayıt dışılığın en fazla olduğu alan, tarım sektöründe ücretsiz aile işçiliği şeklinde istihdam biçimidir (39). Ücretsiz aile işçisi istihdam oranlarına baktığımızda kadınların erkeklere göre daha fazla oranda ücretsiz aile işçisi olarak çalıştığını görmekteyiz. Bunun neticesi olarak kayıt dışı çalışarak sosyal güvenceden mahrum kalanların çoğunluğunu kadınlar oluşturmaktadır.

3. KARİYER ENGELLERİ VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

3.1. Kariyer Kavramı Ve Tanımı

Türk Dil Kurumu (TDK), kariyer kavramını, bireylerin meslekte zamanla elde edilen başarı olarak tanımlanmıştır (40). Kariyer kavramıyla ilgili literatürde birçok tanım bulunmaktadır. Bu tanımlardan bazıları aşağıda listelenmiştir:

- Kişinin çalışma hayatı boyunca bulunduğu kurumdaki iş veya işlere katılma konusundaki durumu (41),
- Bireyin çalışma hayatı boyunca işinde kazandığı tecrübe faaliyetleri (42),
- Çalışma yaşamında yükselme, başarılı olma ve yaşam boyunca elde edilen tecrübelerin tümü (43),
- Kişilerin iş yaşamında sahip oldukları değer, yaklaşım ve güdülerinin yönetim kademelerinde oluşturduğu değişim (44),
- Bireyin hedefinin olması ve bu yolda ilerlemek, para kazanmak ve neticesinde sorumluluk üstlenerek toplumda ve çalışma hayatında kabul gören güçlü, saygın bir görünüm oluşturması (45),
- Çalışma hayatı boyunca, herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi, tecrübe, bilgi ve beceri kazanması (46),
- Para, statü, güç ve saygınlık elde etmek için iş hayatında ilerlenmesidir (47).

Kişinin iş yaşamı boyunca elde ettiği deneyim ve başarılar kariyerini oluşturur. Kariyer, kişinin sadece çalışma yaşamını değil tüm hayatını kapsamaktadır. Kariyer; insan kaynakları açısından planlanabilir, geliştirilebilir ve yönetilebilir bir süreçtir (48). Kariyer, kişinin sadece iş yaşamını değil, iş dışı hayatını ve rollerini de kapsayarak aileyi, alışkanlıkları, toplumsal statüyü de içermektedir. Bireyler, kariyerindeki gelişimleriyle hem çalışma alanlarında hem de parasal açıdan güçlenir. Böylelikle kariyerdeki kazanımlar, toplumsal statü seviyesini doğrudan etkiler (49).

İş yaşamında kurumlar, kariyer gelişimini destekleyerek çalışandan daha fazla verim almayı hedeflerken çalışan birey, bilgi ve becerileri doğrultusunda kendini gerçekleştirme imkânı bulurlar (50). Kariyer, dikey hareketlilikle birlikte, yatay hareketliliği de içerir. Bunlarla birlikte, kişilerin sadece belirli alandaki faaliyetleri veya bir işletmedeki çalışma alanı değil bütün çalışma yaşamı süresince edindiği mesleki deneyimleri kariyer olarak değerlendirilir (47).

3.2. Kariyer Planlama

Kariyer planlama, çalışanın fırsatları ve seçenekleri göz önünde bulundurarak kariyer hedeflerini belirlemesi, bu kariyer hedeflerine ulaşmada yöntem belirlemesi ve zaman yönetimi yapmasını sağlayacak, iş, eğitim gibi gelişim faaliyetlerinin programlanması işlemidir (51). Kariyer yönetimi, kariyer planlamasının bir unsurudur. Kariyer planlaması, sorunları çözerek karar verme işlemidir. Bireylerin bilgi, beceri ve tecrübe durumları tespit edilir ve geribildirimde bulunulur. Hedefler belirlenir, bu hedef doğrultusunda plan ve stratejiler geliştirilerek uygulanır (52).

Kariyer planlama, bireylerin çalışma hayatında başarılı olabilmeleri için takip etmeleri gereken yoldur. Bireyler, işyerlerindeki imkânlar ve fırsatlar açısından bilinçli olarak iş, eğitim ve diğer gelişim odaklı faaliyetlerle kariyer yolunu planlarlar. Kariyer planlaması, kişilerin bilgi, beceri ve tecrübesiyle işyerinde ilerlemek ve üst makamlara çıkma gayretlerinin planlamasıdır. Kişinin kariyer planlamasını yaparken çalıştığı işletmenin hedefleri ve stratejileri ile birlikte hem kendisinin hem de çalıştığı işletmenin ihtiyaçlarını göz önünde bulundurması daha faydalı olacaktır. Böylelikle kariyer planlaması yapan çalışan, işletmelerin ileride ihtiyaç duyacakları nitelikleri, önceden belirli bir sistem çerçevesinde edinmiş olarak kendisi ve işletmesi için önemli bir işlem gerçekleştirmiş olacaktır (53).

Kariyer planlamada, bireyler güçlü ve zayıf yanlarının farkında olarak bilgi, tecrübe ve yeteneklerini iyi tespit etmeli bu doğrultuda kariyer hedeflerini belirlemeli ve hedeflerine ulaşmak amacıyla kendilerine bir kariyer planlaması yaparak kariyer hedeflerine ulaşmak için gayret etmelidirler (54). Özetle, kariyer planlaması, verimliliği arttırmak amacıyla işletme ve çalışanlar açısından değerlendirilme yapılmasıdır. Kariyer planlama, kişilere ücret ve unvan sağladığı için önemli olsa da asıl ehemmiyet arz eden

durum nitelikli işgücü sağladığı için geleceğe dönük yatırım yönüyle hem çalışan hem de işletme açısından gerekliliğidir (42).

Kariyer planlamasıyla, işletmenin insan kaynakları bölümü daha verimli kullanılırken kurum içi eğitim ve geliştirme programları çalışanların kariyer planlarına uygun şekilde hazırlanır. Bunun yanında terfi için fırsat eşitliği sağlanırken çalışanların işyerine karşı bağlılığı ve iş motivasyonu artacaktır. Kariyer planlamasının işveren açısından elde edilen faydalarının yanında çalışan açısında faydaları da azımsanmayacak kadar fazladır. Çalışanlar çalışma alanı seçimi açısından işletme tarafından destek görürken kurum içi eğitimlerle kariyer fırsatlarını değerlendirerek başarılarını artırma fırsatı elde ederler. (41).

Gerek işletme gerekse çalışanlar açısından bu amaçlar doğrultusunda kariyer planlamasının önemi de ortaya çıkmaktadır. Kariyer planlamasında çalışan, kendisine değer verildiğini algılarsa, iş tatmini ve örgüte olan bağlılığı da artacaktır (55).

3.3. Kariyer Yönetimi

Kariyer yönetimi, kişilerin kariyeriyle ilgili yaptığı planların, kariyer geliştirme araçları ile sağlamlaştırarak desteklenmesidir (56). Yenilenen ve gelişen koşullara karşın başarılı olan çalışanların, kurum içinde kalması, terfi ettirilmesi, terfi mümkün olmadığında rotasyon yapılması, becerilerini göstermesi ve geliştirilmesi, motivasyon ve bağlılığın sağlanması konuları kariyer yönetimini önemli hale getirmektedir (57).

Kariyer yönetimi, çalışanların beklentileri ile işletmenin ihtiyaçları arasında bir uyumlaştırma sürecini ifade eder. Bu süreç, uygun bir değerlendirme sistemini, işletme içi hareket politikasının varlığını ve çalışan hareketlerinin takibini içerir. Buradan hareketle, kariyer yönetiminin insan kaynakları planlarından ile kariyer hedeflerinin belirlenmesini içerdiği söylenebilir (58).

Kariyer yönetimi kavramıyla kariyer geliştirme ve kariyer planlama kavramları birbiri yerine kullanılabilmektedir. Fakat kariyer geliştirme ve kariyer planlama uygulamaları kariyer yönetiminin kapsamında değerlendirilmektedir. Kariyer yönetimini, geliştirme ve planlama sürecinden ayıran asıl nokta geliştirme ve planlamanın bireysel süreç olmasına karşın, kariyer yönetiminin kişinin örgüt ile beraber bu süreci yürütmek

zorunda olmasından kaynaklanmaktadır. Yönetim, kariyer planlaması yapan kişi ile örgütün ilke ve amaçlarını ortak bir noktada buluşturmaya çalışır (59).

Kariyer yönetimi işlevsel açıdan değerlendirildiğinde en önemli nokta; kişilerin çalışma yaşamında kendi potansiyellerini daha iyi kavramalarını sağlamak ve çalışma hayatını daha iyi anlamak maksadıyla veri toplaması, hedef seçmesi, ileriye dönük hedeflere geri beslemeyle birlikte daha verimli bir kariyer yönetim süreci ortaya çıkarmasıdır. (60).

Örgütün ihtiyaçlarını sağlamak, eğitimlerle sorumluluk bilinci oluşturmak, bireylerin tecrübe ve yetenekleriyle doğru orantılı olarak kariyer geliştirme sürecinde rehberlik hizmeti sağlamak ve teşvik etmek, kariyer yönetiminin genel amaçları olarak değerlendirilebilir. Örgüt görevlerinde beceri ve deneyimlerini tespit ederek çalışanın kendisini geliştirmesine destek olmak, işgücünün geliştirilmesini sağlamak, örgütün ilke ve amaçlarıyla çalışanın amaçlarını ortak bir payda da buluşturmak ise kariyer yönetiminin özel amaçları olarak sayılabilir (59). Kariyer yönetiminin örgüt ve birey açısından iki farklı boyutundan söz etmek mümkündür.

3.3.1. Örgüt Açısından Kariyer Yönetimi

Örgüt açısından kariyer yönetimi, bütün çalışanların bilgi, beceri ve tecrübesini değerlendirerek işletmedeki pozisyonların gerektirdiği niteliğe uygun bir kariyer planlaması modeli çerçevesinde hareket edilmesidir. İşletmedeki yönetim, terfi edebilecek bireyleri seçer ve onlara özgü kariyer yolları hazırlar. Başarılı bir kariyer yönetiminde işletme ve çalışanların kariyer hedefleri bütünleştirilerek, çalışanların kariyer hedeflerini gerçekleştirme konusu işletme tarafından desteklenmelidir (61).

Kişilerin işe başlamasıyla birlikte örgüt içerisinde kariyer yönetimi de başlamaktadır. Çalışanların kendi düşünce, değer ve hedeflerinin örgütün değerleriyle ilişkilendirmesi açısından çalışanın ilk iş pozisyonu kariyer yönetimi açısından yeterli değildir. Çalışma hayatı süresince örgüt içi görevinin kendisine uygunluğu ortaya çıkmaktadır. Burada üzerinde önemle durulması gereken husus, hangi iş pozisyonunda boşluk olacağının ve kariyerle ilgili seçeneklerin tam olarak bilinmemesi durumunda, gerçekçi kariyer planlaması yapılamamasıdır. İnsan kaynakları birimi, örgüt çalışanlarının ilgili kişinin üzerinde kariyer yönetimini ortaya koyarak yeni kariyer planlamaları yapmalarını

sağlamaktadır. Örgüt yönetimi tarafından işe alma, değerlendirme, seçme, terfi, eğitim ve gelişim, rotasyon, emeklilik ve işten çıkartılma gibi kararlar alınmaktadır (62).

3.3.2. Birey Açısından Kariyer Yönetimi

Bireylerin yıllar içinde gelişen kişiliği, hayatının ilerleyen zamanlarında daha da hissedilir hale gelerek kendini gerçekleştirme arzusunun kariyer sürecinde önemli bir motivasyon olacağı açıktır. Öncelikle kişi 'keşfetme' evresinde kariyeriyle alakalı çalışmalara başlar. Hangi işin kendi için daha uygun olacağını belirler, kendini tanır ve geliştirir. İkinci aşama olarak 'kurma aşamasına' geldiğinde kişi istediği işi bulur. Bununla birlikte işle ilgili fırsatları takip etmeye ve değerlendirmeye başlar. 'Orta kariyer aşamasında' ise kişi, kariyerinde belirli bir yere ulaştığını bilmektedir (63).

Çalışanlar, bireysel bir süreçle kariyer planlaması yaptıktan sonra örgüt ile beraber kariyer yönetimini doğru şekilde yürütmeleri gereklidir. Çalışan, kariyer planlamasını yaptıktan sonra örgütün beklentileriyle kendi planlarının arasında uyum sağlaması kariyer planlamasının başarılı olması yönüyle önemli bir süreçtir. Örgütte insan kaynakları yönetiminin bu süreci planlı ve uyumlu bir şekilde yürütme sorumluluğu vardır. Örgüt içerisinde kariyer yönetimden sorumlu olan insan kaynakları yönetimi, örgütte ki boş pozisyonların tespiti, çalışanların motive edecek aktiviteler yapması gibi konulardan sorumludur (59).

3.4. Kariyerde Karşılaşılan Sorunlar

Kariyerde karşılaşılan sorunlar; cinsiyetten kaynaklanan sorunlar, ay ışığı sendromu, çift kariyerli eşler, çift kariyerlilik, mobing olmak üzere belli başlıklar altında incelenmektedir.

3.4.1. Cinsiyetten Kaynaklanan Sorunlar

Toplumlarda gelişmiş cinsiyet rolleri gereği kız çocukları yetişirken iş hayatında başarılı bir çalışan, karar alma mekanizmalarında yer alan yönetici, profesyonel bir meslek hayatı olma bilincine tam olarak sahip olamamaktadırlar. Kadınların eş ve anne olma özellikleri ön planda tutularak kadınların bu özellikleri kariyer sahibi olması önünde engel olarak görülmektedir. Toplumsal anlayışımıza göre kadınların öncelikli olarak çocuğu ile

ilgilenmesi gerektiğine yönelik düşünce, kadınların çoğu zaman çocuklarına bakım konusunda gerekli desteği alamamalarından dolayı kariyer planlarının sekteye uğramasıyla sonuçlanmaktadır. Toplumsallaşma sürecinde, kadınların karar verici olma konusundaki bakış açısının kadınlar tarafından içselleştirildiği görülmektedir. Bu nedenle, kadınlar toplumsal anlayışın kendisine uygun görüldüğü meslekleri seçmeye zorunlu kalmaktadır (17).

Kadınlar, genellikle, kariyer hedeflerini, geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine uygun bir biçimde geliştirirler. Kadınların çalışma hayatında geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri gereği pasif, sessiz ve uysal olması beklenir. Buna karşın bu özelliklere sahip kadınlar, işverenlerce yöneticilik pozisyonuna uygun olarak görülmemektedir (64). İşverenlerde de, kadınların işe bağlılıklarının düşük, hamilelik ve aile içi sorunlardan dolayı çalışma hayatında verimli olmadıkları inancı hâkimdir. Bütün bu düşünceler kadınların yönetim pozisyonuna getirilmemesi eğilimine neden olmakta dolayısıyla kadınların kariyer süreçleri olumsuz etkilenmektedir (65).

3.4.2. Ay Işığı Sendromu

Ay ışığı sendromu, kişinin bir işte çalışırken kendi işiyle birlikte, gelir yetersizliği, tecrübe edinmek veya birtakım başka sebeplerle ikinci bir işte çalışmasıdır. Burada üzerinde durulması gereken nokta kişinin ikinci bir iş edinmek için değil, başka bir iş için gerekli tecrübeyi kazanmak için çalışılmakta olduğudur. Ay ışığı sendromunda, asıl işin herhangi bir nedenle sonlanması olasılığına karşılık, iş güvencesi elde etmek amacıyla kişinin kendisini güvence altına almaya çalışmaktadır. Aynı zamanda ikinci bir gelire sahip olarak maddi anlamda ihtiyaçlarını da gidermektedir. Böyle bir durum da çalışan kendi işi için geliştirmesi gereken bağlılığa sahip olamayarak iş temposunun düşmesi, verimliliğin azalması, işe geç kalmaların artması neticesinde kendi işinde harcaması gereken enerjiyi başka işler için harcamaya başlayabilmektedir. Bazı örgütler bu durumu çalışanın işini aksatmadığı sürece kabullenebilmektedirler. Fakat bazı örgütlerde çalışanın performansının, devamsızlığının ve örgütsel bağlılığının azalması gerekçesiyle bu durumu kabul edilir bulmayarak çalışanın işine son vermektedirler. Bu durumda kişinin kariyer sürecine olumsuz anlamda etki etmektedir. (66).

3.4.3. Çift Kariyerli Eşler

Günümüzde kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesiyle kadınların çalışma hayatında aktif olarak yer alması artırmıştır. Eskiden sadece aile gelirine katkı amaçlı çalışma hayatı içinde yer alan kadınlar, günümüzde aldıkları eğitimlerle kariyer sahibi olmak istemektedirler. Erkekle birlikte artık kadının da kariyer sahibi olmak istemesi çift kariyerli eşler kavramını ortaya çıkarmıştır. Çift kariyerli eşler; her iki eşin kendi kariyer hedeflerine ulaşmak arzusuyla ilerlemesi anlamına gelmektedir (67). Çift kariyerli eşlerde, aile olmanın gerektirdiği sorumluluklarla birlikte kendi kariyerleri için izlediği yaşam tarzı mevcuttur ve hem kariyer, hem de aile bağlılığı söz konusudur. Eşlerin kendi kariyer hedeflerine ulaşmak için çalışırken bazı durumlarda çatışmaların yaşanması nedeniyle eşlerden birinin kariyeri devam ederken, diğer eşin kariyerine engel olunabilmektedir (68).

Çift kariyer sahibi olmak isteyen eşlerin kariyer geliştirmek için bulunması gereken coğrafi bölgenin aynı olması aile birliğini koruma adına önem arz etmektedir. Eşlerin farklı illerde çalışmak zorunda olması nedeniyle aile bütünlüğünün zarar göreceği düşüncesi, kurumları eş durumu ataması yapmasına sebep olmaktadır. Buradaki amaç kariyerden kaynaklanan gerginliklerin aile birliğini bozucu etkisini önlemektir. İşverenler, bu sebeple, danışmanlık hizmetleri, ücretsiz çalışma izini, esnek çalışma saatleri, kreş destek ücreti ve evde çalışma gibi aile birliğini korumaya yönelik faaliyetlerle çalışanlarını desteklemelilerdir (66).

3.4.4. Çift Kariyerlilik

Çift kariyerlilik kavramı, kişinin iki farklı kariyer alanında birden uzman olmasını ifade etmektedir. Çalıştığı her iki iş de kişiye unvan ve kariyer sağlıyorsa, bu durumda çift kariyerlilikten söz edilir. Farklı alanlarda eğitimini tamamlayarak birden fazla alanda uzman olan birey bu alanlardan sadece birine bütün enerjisini aktararak çalışması seçtiği alanda daha başarılı olmasını sağlayacaktır. Böylelikle birey ilgi duyduğu ve kendisine en yakın olan işi seçerek iş tatmini sağlayacak ve kariyer hedefine ulaşması kolaylaşacaktır (69).

3.4.5. Mobing

Mobing iş yaşamında meydan gelen ve kişinin kariyerini olumsuz yönde etkileyen önemli bir problemdir. Mobing, çalışanın saygısız ve kötü davranışlara muhatap olmasıyla başlayan, kişinin saygı ve itibarını zedelemeye dönük saldırgan davranışlara muhatap ederek işi bırakmasına kadar devam eden bir baskı türüdür. Mobing, bireyin çalışma hayatından yaş, cinsiyet, ırk ayırmaksızın bilinçli olarak dışlanması, psikolojik sağlığının bozulmasına sebep olacak davranışların tamamı olarak açıklanabilir. Mobinge maruz kalan kadınlarda işten uzaklaşma, işe bağlılıklarında düşüş, sağlık problemleri, motivasyon eksikliği gibi olumsuzluklar yaşanabilmekte hatta kariyerlerine ara verme veya işten ayrılma kararına kadar sebep olabilmektedir (70).

3.5. Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri

Literatürde genel kabul görmüş bakış açısıyla, örgütlerde kadınların kariyerlerine engel teşkil eden unsurlar üç ana faktörden (bireysel, örgütsel, toplumsal) oluşmaktadır (71). Dolayısıyla kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri, bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörlerden oluşan engeller olmak üzere üç ayrı başlık altında incelenmektedir. Bireysel faktörler, çoklu rol üstlenme ile kişisel tercihler ve algılar olarak belirlenirken örgütsel faktörler; örgüt kültürü ve örgüt politikaları, mentor eksikliği ve resmi olmayan iletişim ağına katılamama şeklinde açıklanmaktadır. Toplumsal faktörlerden kaynaklı engeller ise mesleki ayrım ve cinsiyete dayalı basmakalıp önyargılardır (72).

3.5.1. Bireysel Faktörler

Kadınların karşılaştıkları kariyer engellerine sebep olan bireysel faktörler içinde kadının hem ailede hem de çalışma hayatında kendisine düşen rolleri yerine getirmesi için çoklu rol üstlenmesi vardır. Bir diğer bireysel faktörler ise kadının kariyerinin önündeki engellerin bilincinde olarak yaşanacak sorunların fark edilmesi ve bu sorunları yaşamak istememesinden kaynaklanan kişisel tercih ve algılar yer almaktadır.

3.5.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Toplumlarda genelde çalışma hayatında olan kadınların, aile sorumluluklarını bırakmadıkları görülmektedir. Kadın, çalışma temposunun yanında, kadın ve anne olmanın

gerektirdiği sorumlulukları yüklenmekte ve eş, anne ve çalışan kadın olma çerçevesinde hayatını sürdürmektedir. Dolayısıyla kadının eş ve anne rolüne üçüncü bir rol olarak çalışan kadın rolü eklendiğinde cinsiyete dayalı iş bölümünde pek fazla değişim olmamaktadır. Bu sebeple evlenen veya çocuk sahibi olan kadının çalışma hayatından ayrılma potansiyeli artmakta veya yarı zamanlı işleri tercih edebilmektedir (73).

Kadının, çoklu rol üstlenmesi (çalışan kadın, eş ve anne), kadın için üç tür gerilim yaşamasına yol açmaktadır. (74).

- Zaman baskısından kaynaklanan gerilim,
- Çatışan rollerden kaynaklanan gerilim,
- Her rolün birbirinden farklı davranış gerektirmesinden kaynaklanan gerilim.

Çalışma hayatı içinde olan kadınlar; eş, anne ve iş kadınlığını iyi bir şekilde yapmaya çalışırken üzerinde ağır bir zaman baskısı hissetmektedir. Bu gerilim kariyer geliştirme fırsatını kaçırmasına veya ertelemesine neden olmaktadır. Kadınlar, iş ve aile rolleri arasındaki çatışma nedeniyle birinci seçenek olarak evlenmeyi dışlayarak, evlenmeyi ertelemekte ya da hiç düşünmemektir. Bu durum toplumumuzda yaygınlığı olmayan bir seçenektir. İkinci seçenek olarak ‘Süper Kadın Olmak’ tabiriyle ifade edilen çoklu rolü üstlenerek en iyi şekilde yapmaya çalışmaktır. Bu seçenek kadınlar tarafından ödenen fiziki ve psikolojik bedellere mal olabilmektedir. Bunların neticesi olarak, çoklu rol üstlenme kadınların çalışma hayatında terfi etmelerini önlemekte ve bireysel faktörlerin sebep olduğu kariyer engelini oluşturmaktadır (76).

3.5.1.2. Kişisel Tercihler ve Algılar

Kadınların kariyer gelişimlerini engelleyen faktörlerden biri de kendi kişisel tercih ve algılarıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği toplum, kadının kendini algılayışını farklılaştırmış, kendisiyle aynı konumdaki bir erkeğe kıyasla daha farklı algılamalarına neden olmuştur. Öncelikli olarak yapması gerektiğini düşündüğü ev içi sorumlulukları gereği kadın, uzun saatler çalışmama, seyahat etmeme gibi kişisel tercihlerinden dolayı kariyerlerinde erkeklere nazaran geride kalmaktadırlar. Toplumda kalıplaşmış düşünceler sebebiyle kadınlar kendilerini yöneticilik vasfına uygun görmeyerek, kariyer engellerini de kendileri oluşturmaktadırlar (77).

Kadının çalışma hayatında karşı karşıya kaldığı kendisinden kaynaklanan terfi etme engelleri; risk, kurtarma ve dürüstlük bakımından üç kategoride incelenebilir. Risk açısından bakıldığında, kadınlar yeterli donanımları olduğu halde risk alma konusunda çekingen davranmalarından kaynaklı yüksek riskli görevlerde yeterince görev alamamaktadırlar. Kurtarmadan kaynaklı kariyer engelinin sebebi ise yüksek derecede sahip oldukları sorumluluk duygusundan kaynaklanmaktadır. Örgüt içinde kurtarıcı rolüyle hareket ederek fazla sorumluluk üstlenerek enerji ve zamanlarını önemli konulara harcamaktan ziyade detaylarla uğraşıp yorulmalarına sebep olmaktadır. Dürüstlük kategorisinde bakıldığında, kadınlar, genel olarak daha dobra, anlaşılır, dürüst bulunmalarına karşın objektiflik ve esneklik konusunda daha toleranssız ve duygusal kontrolü daha az olan kişiler olarak görülmektedir (78).
Kadınların kariyerlerini engelleyen dört zihinsel davranış şekli olduğu ifade edilmektedir (79);

- Mağduriyet hissi,
- Kısıtlayıcı kişisel düşünce,
- Sabit fikirli olma,
- Statükoyu önemseme.

Çalışma hayatında ki kadın, kendisini aynı statüdeki erkekten daha farklı olarak algıladığı için daha fazla yükselmek istemeyerek orta düzey yönetim seviyesini kendisine uygun bulmaktadır. Kadınlar, üst düzey yöneticilik için kendi kişisel yeteneklerini yeterli ve uygun bulmamaktadırlar. Bunun yanı sıra çoğu zaman kadınlar, genelde statüden kaynaklanan çatışmalar, polemikler ve gerilimleri göze alamamakta ve aile huzurlarının bozulacağı endişesi taşımaktadırlar. (72). Toplumsal anlayışla kadın cinsiyetinin gücüne değil güçsüzlüğüne inanılmaktadır. Kadınlar kendilerini duygusal mizaçlı olarak nitelendirerek kendine güven eksikliği ve başarma duygusuna olan inançlarının eksikliği sebebiyle yönetmekten ziyade yönetilme yönünde hareket etmektedirler (80). Birçok kadının belirli bir kariyer stratejisinin yokluğu nedeniyle terfi etme imkânı kısıtlanmaktadır. Kadınlar kariyerlerinin başlangıcında kariyer sahibi olmak istediklerini fark edememekte, kariyerinde yükseldikçe isteklerinin farkına varabilmektedirler. Bazı durumlarda ise kariyerde yükselmenin zorunluluklarını ve gerilimlerini göze alamadığından kariyerinde yükselmeyi tercih etmemektedirler (72).

3.5.2. Örgütsel Faktörler

Kadınların kariyerlerinde başarılı olmalarında bireysel faktörlerin yanında çalıştığı örgütlerin sebep olduğu durumlarda mevcuttur. Örgütlerde kadınların üst düzey yönetici olma konusunda erkeklere kıyasla kadınlara daha az olanak verildiği görülmektedir. Bu yüzden kadınlar kariyerlerini geliştirip üst düzey yönetici olmak için daha çok çalışıp kendi yeterliliğini ispat etmesi gerekmektedir. Örgütsel faktörlerin neden olduğu kariyer engelleri ise örgüt kültürü ve örgüt politikalarının kadına bakış açısı, mentor eksikliği, kadınların örgüt içinde kurulmuş iletişim ağlarına uzak kalması, çalışma hayatında kadın algısı ve fırsat eşitliğinin olmamasından meydana gelmektedir. (81).

3.5.2.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları

Kadının kariyerinde engelleyici unsurlardan birini de örgüt kültürü ve örgüt politikaları oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içinde var olan düşünce ve davranışlarını şekillendiren egemen değer ve inançlardır. Bu değer ve inançlar doğrultusunda örgüt politikaları oluşturulmaktadır (81). İş yaşamına sonradan katılan kadınların erkek egemen örgüt kültüründe kendilerine yer bulmaları oldukça zor olmuştur. Özellikle üst düzey yöneticilerin erkek yoğunluklu olması onların karar alma mekanizmasındaki etkilerini daha da arttırmakta bunun neticesinde de kadınların üst yönetime ulaşması iyice zorlaşmaktadır. Ayrıca örgütler, çalışanların kendilerini işe adayarak çalışan, aile içi sorumlulukları olmayan bireyler olmasını beklemektedir. Bu durumda erkek egemen toplum anlayışıyla yönetici kadrolarında erkeklerin tercih edilmesini sağlamaktadır (82).

Örgüt kültürlerinin erkek odaklı olması kadınların yükselmesinde büyük bir engel oluşturmaktadır. Örgüt kültürü içinde insan odaklı, performans ölçümüne dayanan ve cinsiyet eşitliği usulüne dayanan uygulamalar ne kadar objektif olursa kadınların örgüt içinde yükselmeleri o kadar mümkün olabilmektedir (83). Erkek odaklı örgüt kültürlerinde kadın çalışanlar bazı işlere uygun bulunmamakta, kendileri için uygun görülen rollerin dışında hareket ettiklerinde rahatsızlık yaratmaktadırlar. Böylelikle kadın çalışanlara daha az değer gösterilmekte ve kendilerini kanıtlamalarına verilmemektedir fırsat (84).

Bir örgütün erkek egemen olmasını aşağıdaki sebeplerle açıklanabilmektedir(72):

- Kadının zaman içindeki kalıplaşmış konumu,

- Kadınların erkek çalışanlarla resmi olmayan durumlarda iletişim kurmakta güçlük çekmeleri,
- Kadınların orta düzey yönetici kademesinde kalma,
- Kariyer ve iş tanımlarının erkek odaklı olması,
- Erkeklerin kadınlarla çalışmak istememeleri.

3.5.2.2. Mentor Eksikliği

Mentor aynı örgütte farklı görevlerde çalışarak tecrübe kazanmış çalışma stratejileri ve kariyer geliştirme konularında tavsiye ve öğütlerde bulunarak rehberlik yapan kişilerdir. Çalışanların kariyer gelişimlerinde mentor rol model alınarak yükselmelerinde yol gösterici olabilmektedir. (85). Çalışma yaşamında uzun yıllar iş tecrübesi elde etmiş yöneticiler ile daha genç ve deneyimsiz çalışanlar arasında gerçekleşen mentorluk, tecrübesiz çalışanlara kariyerlerinin gelişimleri sırasında tavsiyeler vererek, sosyal ve yönetsel teknikleri öğretmekte, işle alakalı ya da kişisel sorunlarda yardımcı olmaktadır (86). Mentora sahip olan çalışanın kariyer gelişiminde etkili olmakla birlikte hem mentora hem de örgüte fayda sağladığı açıktır (87).

Kadın çalışanlar, erkek mentora ulaşmakta sıkıntı yaşamakta ve kadın mentor sayısının az olması nedeniyle de kadın mentor eksikliği yaşamaktadırlar (88). Oysa kariyer engelleriyle daha sık yüz yüze kalan kadınlar, erkeklere kıyasla mentorluk programına daha fazla ihtiyaç hissetmektedir. Mentorluk ilişkisine giren kadınlar, kariyer engellerini daha kolay aşabilmekte, becerilerini kullanma seviyeleri artarken, öz güvenleri de artmaktadır (89). Kadınlar için rol model alabilecekleri kadın mentorlar oldukça önemlidir. Kadın mentorlar, çalışan kadın astlara kariyer gelişimlerinde yardımcı olarak daha üst mevkilere gelmesine etkisi olmakta ve kadınların kariyerine ulaşmasında çift yönlü tesir etmektedir. Ancak kadınların örgüt yönetiminde sayılarının az olması mentorluk ilişkisinin kurulma olasılığını azaltmakta, bu ilişkinin azlığı da kadınların kariyerlerini olumsuz etkilemektedir (90).

3.5.2.3. Resmi Olmayan İletişim Ağına Katılamama

Örgüt içerisinde resmi iletişim yollarındansa bazen resmi olmayan iletişim ağları daha önemli olabilmektedir. Çalışanlar arasındaki sorunlar, açılacak pozisyonlar, hangi çalışanın hangi çalışanla yakın ve uzak mesafe ilişkisinin varlığı, diğer çalışanların işlerini

etkileyecek iş durumları gibi söylenti ve dedikodular genellikle örgüt içinde resmi olmayan şekilde aktarılmaktadır (91). Kadınlar erkeklere nazaran daha az resmi olmayan iletişim ağlarına katılım göstermektedirler. Kariyerde ilerleyebilmek için resmi olmayan iletişim ağları esas temeli oluşturmakta, erkeklerde bunun bilinciyle kariyerlerinde başarı sağlamak için sıklıkla bu iletişim ağlarından yararlanmaktadırlar. Başka bir yönüyle, kadınlar genellikle bu iletişim ağlarının bencil önceliklere ve sahte duygulara dayandığını inanmakta ve resmi olmayan iletişim ağlarından yararlanmamaktadırlar (92). Bununla birlikte erkekler aralarında ki farklı iletişim biçimleriyle kadınları bu iletişim ağının dışında tutmaktadırlar. İş dışı yapılan organizasyonlara kadın çalışanların katılımını teşvik edilmemekte ve kadınların kariyerlerine ulaşmada onlara fayda yaratacak fırsat ve sosyalleşme imkânlarından mahrum olmalarına sebep olmaktadır. Böylelikle kadınlar kariyer hedeflerine ulaşmada dezavantajlı bir duruma düşmektedirler (93).

3.5.3. Toplumsal Faktörler

Kadınların kariyerlerini engelleyen toplumsal faktörleri, toplumda kadınlara mesleki ayrım yapılması ve kadınlara karşı olumsuz önyargıları(stereotipler) ifade etmektedir (73).

3.5.3.1. Mesleki Ayrım

Cinsiyet rolleri gereği toplumda cinslerin yapmakla sorumlu olduğu görevlerin ne şekilde dağıldığı belirlidir. Bu roller gereği bazı meslekler sadece belirli bir cinsiyetle ilişkilendirilerek kadın işi olarak görülürken, bazı meslekler ise erkek işi gibi özümsenmesinin neticesinde mesleki ayrım yapılmasına neden olmaktadır. Genellikle toplumlarda kadınlar yedek işgücü kaynağı olarak görülmektedir (94). Oysaki meslek seçimlerinde kişinin arzu, beceri ve tecrübeleri asıl belirleyici olması gerekirken toplumlardaki var olan bazı yerleşik kurallar asıl etken olarak karşımıza çıkmaktadır (95).

Mesleki ayrım, cinsiyetlere göre yatay ve dikey olmak üzere iki şekilde oluşur. Yatay mesleki ayrımda; kadın ve erkek mesleği olarak, genel müdürlük, müfettişlik, araba tamirciliği gibi meslekler erkekler için uygun görülürken; sekreterlik, öğretmenlik, hemşirelik gibi işler ise kadınlar için uygun meslekler olarak kabul görmüştür. Bu nedenle, geleneksel erkek mesleği olarak görülen yöneticilikte, kadınlar daha az tercih edilmektedir (96). Kadınların örgüt içinde insan kaynakları, halkla ilişkiler ve pazarlama gibi alanlarda çalışmaları uygun görülürken bu birimlerin üst yönetime çıkma şansı az olduğu için

kariyerini olumsuz yönde etkilediği görülmektedir (97). Dikey mesleki ayrımda ise aynı işyerinde çalışan, erkek çalışanlarla benzer beceri, tecrübe ve niteliklere sahip kadınlara adil olmayan şekilde farklı davranış ve değerlendirmelerle yüzleşmesini ifade etmektedir. Bu durum kadın çalışanların kariyer gelişimi konusunda erkeklere nazaran daha çok çalışarak daha uzun bir süre mücadele etmeleri gerektiğini göstermektedir (98).

3.5.3.2. Cinsiyete Dayalı Basmakalıp Önyargılar (Stereotipler)

Kariyer sahibi olmak isteyen kadınların önündeki en büyük engellerden biri de kadınlarla ilgi toplumsal önyargılardır. Nesilden nesile aktarılan bu önyargılar kadınlara ilişkin varsayımsal inançlardan oluşmaktadır (73). Stereotipler, geçmiş tecrübelere veya kültürel normlara göre bir insana ait olan özellikleri o insanın olduğu gruptaki insanların tamamı için var saymak olarak tanımlanmaktadır (99). İş yaşamında erkeklerin daha başarılı yönetici oldukları gibi önyargılar, kadın açısından örgüt içi kariyer hedeflerine ulaşmada engel oluşturmaktadır. Kadınların iş ve aile hayatı arasında denge sağlayamayacağı ve yeterince sert, otoriter, mücadeleci bir yönetici olamayacakları, çalışma saatleri haricinde aile içi sorumluluklarından dolayı esnek çalışmaya uyum sağlayamayacakları ve duygusal yaklaşım içinde olup gerçekçi karar veremeyecekleri birer tipik stereotip örnekleridir (90).

Cinsiyete ilişkin kadın ve erkeklerden beklenen rollere verilen örnekler arttırılabilir (100);

- Erkeklere nazaran kadının başarı motivasyonu düşüktür.
- Erkeklere kıyasla kadınların kendilerine saygıları daha azdır.
- Erkeklerin sayısal, kadınların sözel becerileri daha iyidir.
- Erkekler daha saldırgan ve mücadelecidirler.
- Erkekler duygularını daha iyi kontrol altında tutarlar.
- Kadınlar insanlar, erkekler iş üzerine odaklanır.
- Kadınlar fazla duygusaldır.

Bu kalıplaşmış önyargıların etkisiyle kadınları üst yönetim alanında etkin bir biçimde yer almaları zorlaşmaktadır. Aynı zamanda, kadınların kariyer başarıları, erkekler için tehdit unsuru oluşturmakta bu yüzden erkekler, rekabet üstünlüklerini kaybetmemek için kadınlara karşı önyargılı davranmaktadırlar (101). Kadınların kariyer başarı açısından

olumsuz sonuçlar doğurabilecek bu basmakalıp düşüncelerden kurtulmanın zorluğu aşikârdır. Bundan dolayı örgütler, bu önyargılar konusunda bilinçli olarak örgüt kültürlerini bu önyargıların olumsuz sonuçlarına izin vermeyecek şekilde oluşturması kadınların çalışma hayatına dönük dezavantajı bertaraf edebilir. Örgütsel düzeyde alınacak tedbirlerin yanında temel eğitim unsurlarıyla bu yargılar değiştirilerek daha kalıcı sonuçlar elde edilebilir (102).

3.6. Örgütsel Bağlılığın Tanımı

Örgütsel bağlılık; çalışanın, örgütünün amaç, değer ve ilkelerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı olan çalışandan örgütün ilkelerine tam manasıyla bağlı kalarak, emir ve isteklere gönüllü bir şekilde uyması beklenir (103). Araştırmacıların örgütsel bağlılığı farklı açılardan değerlendirmesi nedeniyle çok farklı tanımlamalar mevcuttur. Davranışsal etkileri göz önünde bulundurularak yapılan tanımlamaya göre örgütsel bağlılık; kişinin sosyal bir yapı olan örgütte tutarlı davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının örgütsel çıkarlarla paralellik göstermesidir (104). Örgütsel bağlılık, psikolojik bakış açısı ile tanımlandığında ise kişileri örgütlerine bağlayan psikolojik bir durum olarak ele alınmaktadır (105).

Çalışanın, örgüte karşı sahip olduğu duygusal ilgi, sadakat ve örgütsel ilkelere karşı duyulan güçlü inanç, örgütsel bağlılığı oluşturmaktadır (106). Örgütsel bağlılık için çalışanın örgütte kalmak için çaba göstermek istemesiyle birlikte örgütsel değerlere sahip olması gerekmektedir (107).

Örgütsel bağlılık, üç unsurdan oluşmaktadır. Bunlar (108);

• Örgütsel değerlere karşı güçlü bir inanca sahibi olma,

• Örgütün çıkarlarına uygun hareket etmekte isteklilik gösterme ve

• Örgüt üyeliğinin devam etmesi yönünde güçlü bir arzu duymasıdır.

Bu yönüyle örgütsel bağlılık, çalışanların verimliliklerini ve işyerlerinden ayrılma niyetlerini etkileyen örgütle özdeşleşmesi ve ona katılması sağlayan göreceli güçtür. Kısaca, örgütsel bağlılık, çalışanın örgüte olan sadakati ve örgütün başarılı olabilmesi için gösterdiği çabadır.

3.7. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgüte bağlılık hissetmesi, kendi iş verimlerini arttırmakla birlikte örgüte olumlu yönde katkı sağlamaktadır. Bundan dolayı bir örgütün, çalışanlarının örgüte bağlılığını arttırabilecek ya da azaltabilecek faktörlerin farkında olarak hareket etmesi örgütün çıkarları açısından titizlikle üstünde durulması gereken bir konudur (109). Örgütsel bağlılık düzeyini etki eden faktörler iki temel başlık altında incelenmektedir:

3.7.1. Kişisel Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olduğu savunulan kişisel faktörler; cinsiyet, yaş, eğitim düzeyi, medeni durum gibi demografik faktörler ile kıdem (çalışma süresi) ve bireyin psiko-sosyal özellikleri, başarı arzusu, başarı güdüsü, içsel motivasyon, çalışma değerleri, katılımcı değerler ve çıkarcı değerler gibi konuları kapsamaktadır (110).

3.7.1.1. İş ve Role İlişkin Etkenler

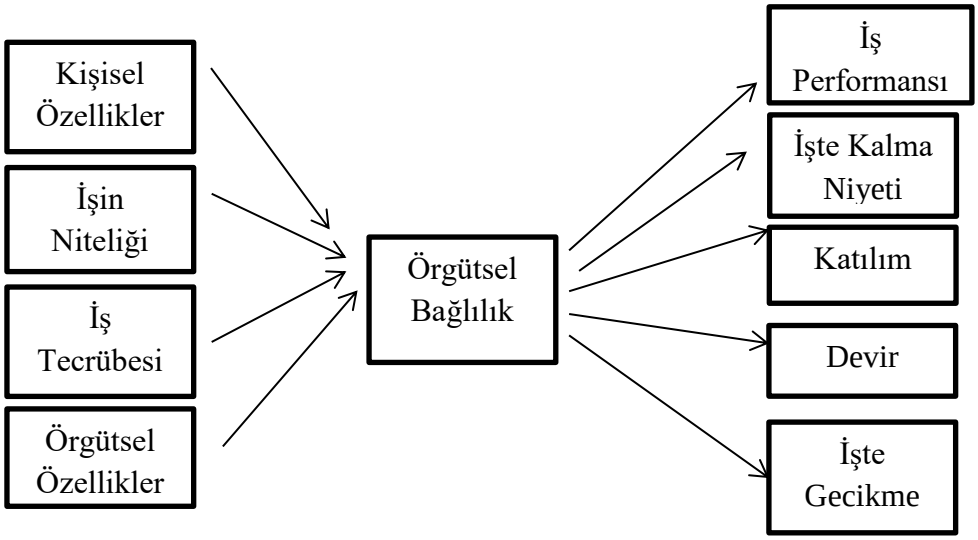
Örgütsel bağlılığı, işin kapsamı, iş muhteviyatı, rol çatışması ve rol belirsizliği (111) ile katılımcı yönetim, parasal teşvik, ağır iş yükü, iş stresi, grup farkındalığı, yetki verme, öğrenim fırsatı gibi faktörler etkilemektedir (112).

3.7.1.2. İş Tecrübesi ve Çalışma Ortamına İlişkin Faktörler

Çalışma ortamındaki sosyal ilişkiler, (113) personel-idareci arasındaki ilişkiler, örgütsel iklim, örgüt atmosferi, örgütün güvenilirlik düzeyi, (114) ve iş tatmini (112) örgütsel bağlılığı etkileyen önemli etkenlerindendir.

3.7.2. Örgütsel Faktörler

Örgütün büyüklüğü, sendikalaşma durumu, kurumsallaşma derecesi, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, çalışma süresi, ücret sistemi ve kariyer fırsatları örgütsel bağlılığı üzerinde büyük etkiye sahiptir (112).



Şekil 3.1. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları (115).

3.8. Örgütsel Bağlılık Yaklaşımları

Örgütsel bağlılık konusunda farklı sınıflandırmalar ve teoriler birçok araştırmacı tarafından öne sürülmektedir. Yapılan bu sınıflandırmalarda örgütsel bağlılığın ya tutumsal ya da davranışsal bir temele dayandığı fikrinde birleşilmektedir. Diğer bir ifadeyle çalışanlar, tutumsal veya davranışsal bir sebep üreterek örgüt üyeliğini devam ettirmektedirler (116).

Örgütsel davranışçılar, tutumsal bağlılık konusu üstünde dururken, sosyal psikologlar davranışsal bağlılık ile ilgilenmişlerdir. Mowday'in davranışsal bağlılık sınıflandırmasını Allen ve Meyer, devam ve normatif bağlılık olarak iki grupta incelemiştir (117).

3.8.1. Mowday'in Yaklaşımı

Mowday'in yaklaşımı, çalışanın örgütsel amaçlarla özdeşleşmesini ve bu doğrultuda çalışma istekliliğini kapsayan tutumsal bağlılık ile çalışanın davranışsal faaliyetlerini kapsayan davranışsal bağlılıktan oluşmaktadır.

3.8.1.1. Tutumsal (Duygusal) Bağlılık

Tutumsal bağlılık, çalışanın işyeri ortamını değerlendirmesi sonucu oluşan ve çalışanı örgüte bağlayan duygusal tepkidir. Bir başka ifadeyle, işyeri koşulları, psikolojik durumunu etkilemekte ve buda çalışanın davranışını sürekli kılmakta böylelikle çalışan örgüte bağlılık duymaktadır. Özetle, tutumsal bağlılık çalışanın örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımının ortaya çıkardığı güçtür. Tutumsal bağlılık türünde çalışanın kendi ilke ve hedeflerinin, örgütün ilke ve hedefleriyle uyumlu olması beklenir (116). Tutumsal bağlılık, örgüt ilke ve değerleri ile bütünleşme, işle ilgili faaliyetlere yüksek katılım ve örgüte sadakatle bağlanma şeklinde üç bileşenden oluşmaktadır. (118).

Örgütsel katılım, çalışanın örgütü benimseyerek örgüt içinde aktif rol almasıdır. Örgütsel bütünleşme ise, örgüt ve çalışanın ilke ve değerlerinin zamanla uyumlu hale gelerek örgütle özdeşleşmeyi kapsar. Tutumsal bağlılık bu perspektiften incelendiğinde pasif bir bağlılık ötesinde örgütün değerlerinin farkında olarak ve buna uygun hareket etmekte istekli olmayı gerektirmektedir (119).

3.8.1.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, çalışanın geçmiş tecrübeleri ve örgüte uyum sağlama durumuna göre örgüte bağlı hale gelme süreci ile ilgili sosyo-psikolojik perspektif temelinde bir durumdur. Çalışanın bir örgütte çok uzun süre kalması sorunu ve bu durumla nasıl başa çıktıklarıyla ilgilidir. Davranışsal bağlılıkta çalışanlar, örgütün kendisinden ziyade, yaptıkları işe bağlanmaktadırlar (120).

Davranışsal bağlılık, çalışanın geçmişteki davranışları nedeniyle örgütte kalmaya niyetli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi davranışlardan oluşan bağlılığın dışa vurumu veya normatif beklentilerin üstünde davranışlar olarak da değerlendirilebilir. (117). Çalışan, yaptığı davranışı devam ettirmesi sonucu zamanla o söz konusu davranışı uygun veya onu haklı gösteren tutumlar geliştirmekte, bu da o davranışı sürekli kılarak bağlanmasına sebep olmaktadır (118).

3.8.2. Allen ve Meyer'in Yaklaşımı

Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç grupta sınıflandırmıştır. (118). Allen ve Meyer'in sınıflandırmasına göre duygusal,

devam ve normatif bağlılığın ortak noktası, çalışan ile örgüt arasında örgütten ayrılma ihtimalini azaltan bir ilişkinin olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türüne göre de çalışanlar örgütte kalmaya devam etmektedirler. Fakat birincisinde örgütte kalma sebebi istekten, ikincisinde ihtiyaçtan ve üçüncüsünde ise yükümlülükten kaynaklanmaktadır (121).

3.8.2.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın, işini, iş arkadaşlarını ve yaptığı işi benimsemesi ve bağlanması sonucu sağlanan doyumla ilişkilidir (122). Çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve bütünleşmesi sağlanarak iş çevresine karşı duygusal bağlılık hissetmesi sağlanmaktadır. Duygusal bağlılığı güçlü olan örgüt çalışanı mecburiyetten değil kendisi istediği için örgütte kalmaya devam etmektedir (118).

Allen ve Meyer'e göre çalışanların duygusal bağlılıklarının gerçekleşmesi, örgütte bazı faktörlerin bulunmasına bağlıdır. Çalışanların, duygusal bağlılıklarını etkileyen faktörler (123):

• İşin çekiciliği; örgütte çalışana verilen işlerin heyecan verici ve cazibeli olması,

• Rol açıklığı; örgütte yapılması beklenen işi, çalışana net bir şekilde belirtilmesi,

• Amaç açıklığı; çalışanın örgütteki görevinin hangi amaç doğrultusunda yaptığını anlaması

• Amaç güçlüğü; iş gereksinimlerini yerine getirme konusunda çalışandan özellikle istenmesi,

• Yeni fikirlere açıklık; yöneticilerin, örgütteki diğer çalışanların önerilerini önemsemesi,

• Çalışanlar arasında uyum; çalışanlar arasında ilişkilerin samimi ve içten olması,

• Örgütsel güven; çalışanların, örgütün vaatlerinin gerçekleşeceğine inanması,

• Eşitlik; çalışanların hepsinin hakkının eşit bir şekilde gözetildiğine inanılması,

• Bireye önem; çalışanların iş bölümündeki görevlerin örgütün amaçlarına önemli katkı sağladığı inancına yönelik hissiyatı güçlendirmek,

• Geri besleme; çalışanların performansları konusunda kendilerine devamlı bilgi vermek,

• Katılım; çalışanın yaptığı işin performans standartlarıyla ilgili kararlarda görüşünü almak,

3.8.2.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığında, çalışanın örgütte kalarak bağlılık duymasının sebebi, örgütte kalmaya ihtiyaç duymasından kaynaklanmakta yani örgütten ayrılmanın maliyetini göz önünde bulundurmasıdır. (118). Çalışanın örgütte ki iş yaşamı boyunca sarf ettiği emek, çaba ve zaman ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgüt üyeliğinden ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle ortaya çıkan bağlılıktır (119). Buna göre devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasından kaynaklı doğacak bedellerin farkında olunması anlamına gelir. Güçlü devam bağlılığına sahip kişiler örgütte kalmak için gerekenlerin haricindeki mesleki faaliyetlere katılmada, diğer bağlılık faktörleriyle örgütte kalanlara göre daha az istekli olabilirler (124).

Devam bağlılığında, kişisel yatırımdan en fazla kazancı çalışanın örgütte kalması ile elde etmekte, diğer taraftan çalışanın yaptığı işin gerektirdiği bilgi, yetenek ve tecrübelerin farklı örgütlerde fayda sağlamamasından dolayı yatırımın maliyeti oluşmaktadır. Çalışanların bilgi, yetenek ve tecrübe düzeylerine göre diğer örgütlerde uygun işler bulamamaları da örgütten ayrılmalarının maliyetini arttırıcı bir etkisi olmaktadır. Bir başka deyişle, çalışanın görev yaptığı örgütte kazandığı bilgi birikimi, yetenek ve tecrübelerin bir başka örgüte kolayca transfer edilememesinden dolayı, çalışan tecrübelerini kişisel yatırım olarak görerek ve bu yatırımı kazanca dönüştürmek arzusuyla mevcut örgütte çalışmaya devam etmek istemektedir (123).

Çalışanlarda devam bağlılığının oluşmasına neden olan bazı faktörler (123):

• Yetenek; çalışanın mevcut örgütte kazandığı tecrübelerin başka örgütlerde ona fayda sağlamama endişesi,

• Eğitim; çalışanın sahip olduğu eğitimin, mevcut örgüt ve benzerleri dışında ona yarar sağlamayacağı inancı,

• Yer değiştirmek; çalışanın örgüt değiştirmeden kaynaklı, yerleşim yerine değiştirmek istememesi,

• Kişisel yatırım; çalışan emek, çaba ve zamanının büyük bir bölümünü mevcut örgütte harcamış olması sebebiyle kendine yatırım yaptığı düşüncesi,

• Emeklilik primi; çalışanın örgütten ayrılması durumunda mevcut örgütten alabileceği emeklilik primini kaybedebileceği düşüncesi,

• Toplum; çalışanın alışık olduğu yerleşim biriminde uzun yıllardır yaşaması ve yaşı,

• Seçenekler; çalışanın mevcut örgütten ayrılması durumunda sahip olduğu işin statüsünün benzerini veya daha iyisini bulmada zorluk çekebileceği düşüncesi.

3.8.2.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmasını bir sorumluluk olarak gören bireysel yükümlülük duygusu olarak tanımlanmaktadır. Çalışan, örgüt içerisinde edindiği bilgi, beceri ve tecrübeler nedeniyle kendisini örgüte karşı borçlu hissetmesinden ve kendisini örgütün doğal bir üyesi olarak görmesinden kaynaklanan bağlanma türü normatif bağlılık olarak tanımlanır (125).

Normatif bağlılığı güçlü olan çalışanlar örgütte kalmanın zaruri olduğunu düşünür. Mesela, çalışan olarak kalmak için hem kuvvetli istek hem de kuvvetli ihtiyaç hissedebilirken diğer yandan da hiç mecburiyet duymayabilir. Bir başka çalışan ise çok az istek, orta derecede ihtiyaç ve çok kuvvetli mecburiyet duyabilir. Bu durumlarda, çeşitli bağlılık bileşenlerinin etkileşime girerek davranışı etkileyebildiği görülmektedir (118). Normatif bağlılığa sahip çalışanların örgüte girmeden önceki ailevi ve kültürel yapıları ile örgütte geçirdiği sürede sosyalleşme neticesinde örgütte kalmanın doğru ve ahlaki davranış olduğuna inanmaları nedeniyle örgütte kalmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Özetle, normatif bağlılıkla çalışan, örgüte karşı sadakatin çok önemli olduğuna inanmakta ve bu hususta ahlaki bir mecburiyet hissetmektedir (123).

3.9. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık, derecesine göre olumlu veya olumsuz bir takım sonuçlara sebep olabilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel amaçlar önem kazanmaktadır. Örgütsel amaçlar, kabul edilebilir olmadığında çalışanların yüksek bağlılık düzeyinde olması örgütün dağılmasını hızlandırabildiği gibi örgütsel amaçlar kabul edilir olduğunda yüksek bağlılık düzeyi örgütsel davranışı pozitif yönde etkileyebilmektedir (103). Örgütsel bağlılığın sonuçlarına bakıldığında, örgütsel performansla bağlılık arasında güçlü bir ilişki mevcuttur. İş doyumu, motivasyon, örgütsel katılım ve örgütte kalma isteği örgütsel

bağlılıkla pozitif yönde, iş değişikliği ve devamsızlık ise örgütsel bağlılıkla negatif yönde bir ilişki içerisindedir (103). Randall (1987), düşük, ılımlı ve yüksek bağlılık düzeyinde örgütsel bağlılığın sonuçlarının kişisel ve örgütsel açıdan olumlu veya olumsuz yönde olup olmadığını incelenmiştir (127).

3.9.1. Düşük Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılığın düşük olması, kişisel ve örgütsel açıdan olumlu veya olumsuz etkilere sahip olabilmektedir. Kişisel açıdan düşük seviyede örgütsel bağlılık hisseden çalışanın örgütteki davranış ve eğilimleri düşük olmakla birlikte çalışanın yaratıcılığı, örgütsel gelişmeye açıklığı ve özgünlüğü ortaya çıkmaktadır. Bununla birlikte çalışanın bağlılığı zayıf olduğundan farklı iş fırsatlarını araştıracağından, insan kaynaklarını daha etkin bir biçimde kullanacaktır (127). Bağlılık düzeyi düşük olan çalışanlar bağlılığın oluşmasında yeterince çaba göstermedikleri için "duygusuz çalışanlar" olarak adlandırılırlar. Düşük örgütsel bağlılıkta, çalışanın örgüt aleyhinde söylemleri sonucu örgütün kimliğine zarar gelmekte müşteriler nezdinde güven kaybolmakta ve bundan kaynaklı maddi zarar meydana gelmektedir (127). Bunun sonucu olarak düşük örgütsel bağlılığa sahip çalışanlar örgüte zarar verdiği için daha kolay işten çıkarılmakta bu da diğer çalışanların örgüte bağlılığını artırmaktadır (128.)

3.9.2. Ilımlı Örgütsel Bağlılık

Ilımlı örgütsel bağlılıkta, çalışanların tecrübeli olduğu bilinmekte ama tam anlamıyla örgüte bağlanma gerçekleştirmediği görülmektedir. Bu düzeyde çalışanlar örgüt ihtiyaçlarını karşılamakta ve bunu yaparken örgütün kendilerini şekillendirmesini istememekte ve bu sebeple birey olarak kendi kimliklerini muhafaza etmektedirler (127). Dolayısıyla ılımlı örgütsel bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgütün sadece bazı değerlerini kabul ederek örgüt içi beklentileri gerçekleştirirken kendi kişisel değerlerini korumayı da sağlarlar (103).

Bunun yanında ılımlı örgütsel bağlılık düzeydeki çalışanlar, örgütsel sadakat ile toplumsal sorumluluk arasında bir çatışma yaşarlar. Bu da örgütte verimin düşmesine yol açarak örgütü olumsuz yönde etkileyebilmektedir (116).

3.9.3. Yüksek Örgütsel Bağlılık

Yüksek örgütsel bağlılık düzeyinde çalışanlar, örgüte en güçlü davranış ve tutumlarla bağlılık gösterirler. Yüksek örgütsel bağlılık, çalışanların, başarılarını ve ücretlerini olumlu yönde etkilemesi yanında çalışanların sadakatine karşılık yetkilerinin arttırılması ve terfi elde etmesi sağlanmaktadır (103). Örgütsel bağlılık yüksek düzeyde olduğunda çalışanlar, yüksek performansa sahip oldukları için yüksek örgütsel bağlılık örgütte arzu edilen bir durumdur. Örgütsel bağlılığın yüksek düzeyde olduğu durumlarda çalışanlar örgüt görevlerini uzun zamandır ve sürekli yaptıkları için yaptıkları işte uzmanlaşmakta böylelikle müşteri memnuniyetinin artmasını da sağlamaktadır (119).

Bunun yanı sıra yüksek örgütsel bağlılığın olumsuz etkileri de mevcuttur bu olumsuz etkilerden birisi çalışanların yaratıcılık ve yenilikçilik yönlerinin gelişmeyerek kişinin farklı iş potansiyellerini değerlendirememesidir. (127). Ayrıca normatif bağlılık düzeyinin yüksekliği, duygusal tükenmeye yol açabilmektedir (129). Yüksek seviye bağlılığın diğer bir olumsuz etkisi ise bağlılık düzeyi yüksek seviyede olan çalışanların örgüt adına kural dışı ya da etik olmayan tutum sergilemeye daha yatkın olmalarıdır (127).

Tablo 3.1. Bağlılık düzeylerinin sonuçları (127).

Bağlılık Düzeyi	Bireysel		Örgütsel	
	Olumlu	**Olumsuz**	**Olumlu**	**Olumsuz**
Düşük	• Yenilikçilik, özgünlük ve bireysel yaratıcılık, • İnsan kaynaklarının randımanlı kullanımı	• Mesleki gelişmenin yavaş ilerlemesi, • Dedikodu sonucunda kişisel kayıplar, • İşten ihraç, ayrılma ve örgütsel amaçlara zarar verme olasılığı	• Performansı düşük çalışanların örgütten ayrılması ile yerine yeni çalışanlar getirmek ve bunun sonucunda çalışma motivasyonunu arttırmak, • Söylenti ve dedikoduların örgüte yararlı olabilecek sonuçları	• İş devrinin yüksek olması, devamsızlık, gecikme, örgütte devam etmeye isteksizlik, iş kalitesinin düşük, örgüte sadakatsizlik, yasadışı faaliyetleri yapma olasılığının artması, • Rol üstü davranışı sınırlandırma, rol modeli kötü duruma düşürme, zararlı dedikodu, çalışan üzerinde örgütsel kontrolün sınırlı olması
Ilımlı	• Güven, sadakat, liyakat yüksek düzeyde aidiyet duygusu, • Çalışanların yaratıcılığı, • Bireysel kimliğin örgütten ayrı düşünülmesi	• Mesleki gelişmede sınırlılık ve terfi fırsatları, • Bağlılık düzeyinin ne olduğunun anlaşılamaması	• Çalışan kıdeminin artması, • Ayrılma isteğinde sınırlılık, • İş devrinde sınırlılık, • İş tatmini sağlanması	• Sınırlı görev alma ve örgütsel vatandaşlık, • Çalışanların beklentileri ile örgütsel beklentileri dengelemesi, • Örgütsel etkinliğin azlığı
Yüksek	• Çalışanların yeterliliklerinin ve mesleki gelişimlerinin artması • Olumlu davranışları mükâfatlandırma, • Çalışanların görevlerini istekle yapması	• Yenilikçilik yaratıcılık, bireysel gelişme, ve hareket seçeneklerinin engellenmesi, • Değişime direnç, • Ailevi ve sosyal İlişkilerde gerginlik, • Dayanışma noksanlığı, • İş dışında da örgütün bağlanmasında sınırlı zaman ve enerji	• İstikrarlı ve güvenli işgücü, • Çalışanların örgütsel beklentilere uygun hareket etmesi, • Çalışanlarda örgüt içi görevlerde yüksek rekabet, • Örgütsel amaçlara göre hareket	• Verimsiz insan kaynakları, • Yenilikçilik örgütsel esneklik, ve uyum noksanlığı, • Geçmişe dair güven duyma, • Gayretli çalışanlara karşı düşmanlık hissetme, • Örgüt yararına etik olmayan ve yasadışı işlemlerde bulunma

4. METEDOLOJİ, ANALİTİK ÇERÇEVE VE ANALİZ

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri algıları ile çalıştıkları işyerlerindeki örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çerçevede, kariyer engellerini oluşturan faktörler ile örgütsel kültür boyutlarının belirlenmesi ve bu boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır. Ayrıca kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek de çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Günümüz iş dünyasında kadınların iş hayatına olan ilgilerinin daha da arttığı görülmekle birlikte idari görevlerde de kadın çalışanların daha fazla yer almaya başladığı bir gerçektir. Bununla birlikte gerek kültürel gerekse organizasyonel bazı nedenlerden dolayı kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin bir takım engellerin olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla bu engellerin neler olduğunun incelenerek örgütsel bağlılığa etkilerinin belirlenmesi bu araştırmanın önemini ortaya koymaktadır.

Kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık konularında ayrı ayrı olmak üzere literatürde bazı çalışmaların varlığı söz konusu olmakla birlikte iki kavramın ilişkisini inceleyen çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle iki kavramın ilişkisini inceleyen bu çalışmanın bulgularının, hem literatür hem de uygulama açısından önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Ayrıca daha önce Türkiye'de sanayide çalışan kadınlara yönelik böyle bir çalışma yapılmamış olması, bu çalışmanın literatüre önemli bir katkısı olarak değerlendirilmektedir.

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara'da faaliyet gösteren Organize Sanayi Bölgeleri (OSB)'ndeki firmalarda çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019) kayıtlarına göre Ankara'da sekizi faal halde olmak üzere toplam dokuz adet OSB

bulunmaktadır. Bu OSB'lerde yer alan firma sayısı ve istihdama ilişkin veriler aşağıdaki Tablo 4.1'de verilmiştir.

Tablo 4.1. Ankara'daki OSB'lere ilişkin özet bilgiler (130)

Sıra No	OSB Adı	OSB Türü	Firma Sayısı	Doluluk Oranı (%)	İstihdam Sayısı
1	Ankara Başkent	Karma	138	66.55	10.400
2	Ankara İvedik	Karma	6.889	99.32	102.927
3	Ankara Sanayi Odası 2. ve 3.	Karma	79	58.36	4.658
4	Ankara Sanayi Odası I.	Karma	277	97.58	40.000
5	Ankara-Anadolu	Karma	49	37.76	2.101
6	Ankara-Polatlı	Karma	24	70.33	1.031
7	Ankara-Polatlı Ticaret Odası	Karma	4	3.91	195
8	Ankara-Şereflikoçhisar	Karma	0	0	0
9	Ankara OSTİM	Karma	3.967	91.76	60.000
Toplam			11.427	91.58	221.312

Türkiye genelinde bulunan OSB'ler ve bu OSB'lerde yer alan firma ve çalışan sayılarına bakıldığında Ankara'daki OSB'lerin Türkiye geneli içerisinde önemli bir büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye'deki OSB'lerde toplam 53.018 firma bulunurken bunların 11.427'sinin Ankara'daki OSB'lerde bulunduğu görülmektedir (Tablo 4.2). OSB'lerdeki toplam 1.869.108 personel istihdamının ise 221.312'si Ankara'daki OSB'lerde yer almaktadır.

Tablo 4.2. Türkiye'deki ve Ankara'daki OSB'lere ilişkin bazı karşılaştırmalı bilgiler (130)

	Firma Sayısı	Doluluk Oranı (%)	İstihdam Sayısı
Ankara	11.427	91.58	221.312
Türkiye	53.018	72	1.869.108

Ankara'daki OSB'lerde yerleşik 11.427 firmada istihdam edilen 221.312 personelin demografik ve cinsiyet özelliklerine ilişkin ayrıntılı veri bulunmamaktadır. Buna göre,

Ankara'daki OSB'lerde çalışan toplam 221.312 kişinin tamamının kadın olduğu varsayımı altında araştırmanın örneklemi aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmıştır. Hesaplama sonucunda elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.3'te verilmiştir. Buna göre araştırmanın örneklemi için, Ankara'daki OSB'lerde yer alan firmalarda çalışan 383 kadın yeterli olmaktadır.

$$n = \frac{Nt^2 pq}{d^2 (N-1) + t^2 pq}$$

N: Kitledeki birim sayısı

n: Örnekleme alınacak birim sayısı

p: İncelenen olayın görülme sıklığı

q: İncelenen olayın görülmeme sıklığı

t: Belirli serbestlik derecesinde ve saptanan yanılma düzeyinde t tablosundan bulunan teorik değer

d: Olayın görülme sıklığına göre yapılmak istenen ± sapma

Tablo 4.3. Araştırma örnekleminin belirlenmesi

N	221312
*p**	0,5
Q	0,5
T	1,96
D	0,05
n	**383**

Araştırmamız için 383 kadın çalışan yeterli olmakla birlikte araştırma verilerinin elde edilmesi için toplam 600 kadın personel seçilmiştir. Evrenin demografik ve cinsiyet özellikleri net olarak tespit edilemediği için örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem yöntemi tercih edilmiştir. Veri toplama aracı olarak kullanılan anketler OSB yönetimleri tarafından izin alınan firmaların kadın çalışanlarına dağıtılmıştır. Veri toplama yöntemine ilişkin ayrıntılar aşağıda açıklanacaktır.

4.3. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın evreni ve örneklemi yukarıdaki şekilde belirlenmekle birlikte araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmanın sadece Ankara'daki OSB'lerde çalışan kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi nedeniyle elde edilen bulguların Türkiye genelini yansıtması mümkün olmamaktadır. Ayrıca Ankara'daki OSB'lerde çalışan kadınların sayısı ve hangi firmalarda çalıştıkları ile diğer demografik özelliklerinin tespit edilememesi, örneklem yönteminin ana kütleyi daha doğru temsil edecek bir şekilde belirlenmesini zorlaştırmıştır.

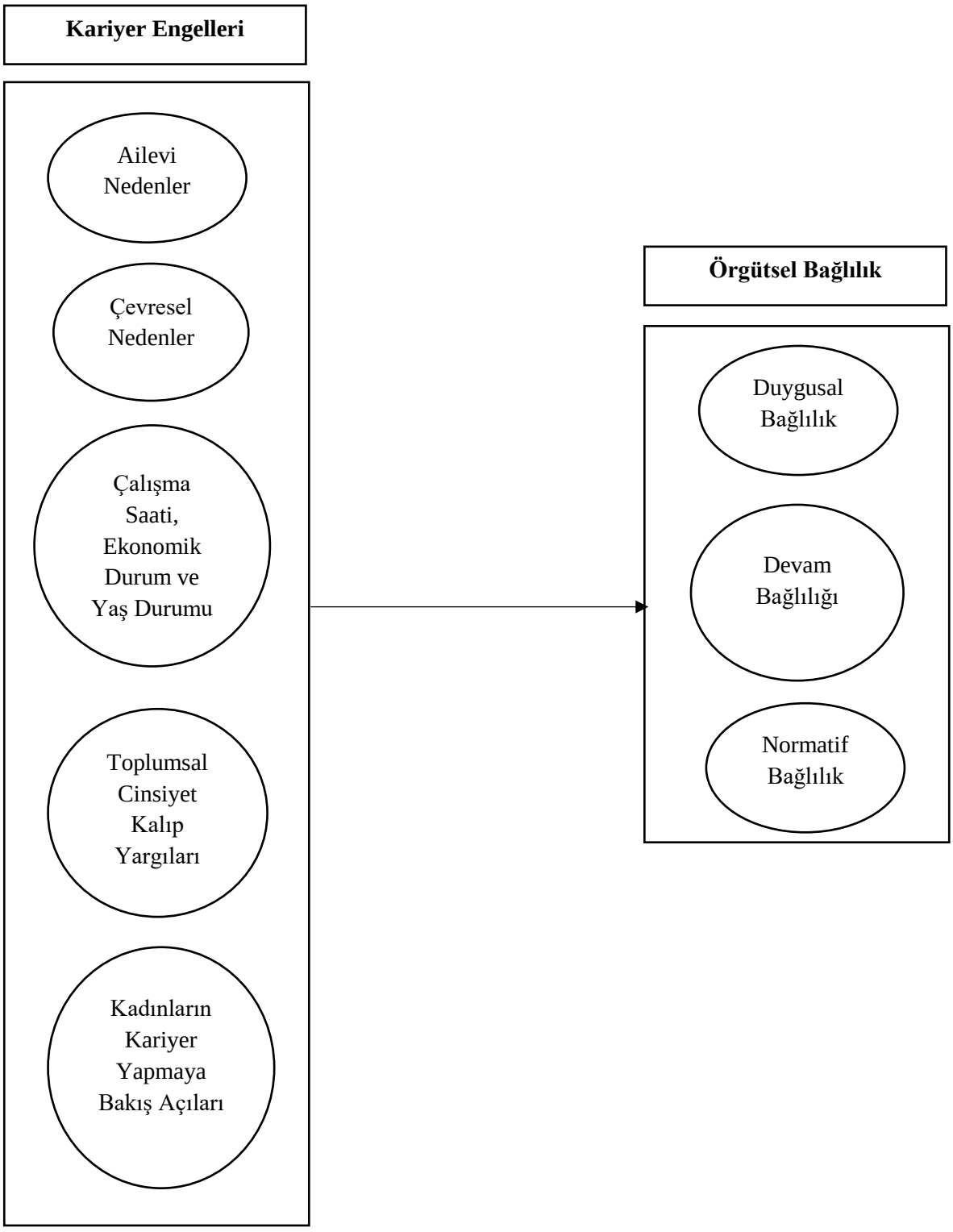
4.4. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın iki temel değişkeni bulunmaktadır. Bunlardan ilki olan Kariyer Engelleri değişkeni bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. İlgili literatür (50) incelendiğinde kariyer engelleri ölçeğinin temel olarak beş alt boyuttan oluştuğu gözlenmektedir. Bu çalışmada da kariyer engelleri ölçeği; ailevi nedenler, çevresel nedenler, çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve kadınların kariyer yapmaya bakış açıları olmak üzere beş alt boyut ile temsil edilmektedir.

Çalışmanın bir diğer değişkeni olan Örgütsel Bağlılık değişkeni ise bağımlı değişken olarak nitelendirilmiştir. Dağlı vd. (2018) tarafından geliştirilen örgütsel bağlılık ölçeği (131); duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Yukarıda açıklanan değişkenler ve boyutlarına dayalı olarak araştırmanın modeli aşağıdaki Şekil 4.3'deki gibi oluşturulmuştur. Bu değişkenler arasındaki ilişkiye odaklanan kısıtlı sayıda çalışma (132) olmakla birlikte bu çalışmalarda özellikle kariyer engelleri ile örgütsel bağlılık değişkeni arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ancak bu ilişkinin negatif yönde oluştuğu belirlenmiştir.

Bu araştırmada araştırma değişkenleri olan kariyer engelleri ve örgütsel bağlılığa ilişkin mevcut durumun betimlenmesi yönüyle tarama modeli kullanılmıştır. Aynı zamanda değişkenler arası ilişkiyi incelemesi yönüyle de ilişkisel bir araştırma özelliği taşımaktadır.



Şekil 4.2. Araştırma modeli

4.5. Araştırma Problemi ve Hipotezleri

Literatürdeki bazı çalışmalar (50, 132) incelendiğinde kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının bazı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. Buna göre çalışmanın hipotezlerine geçmeden önce bu farklılıkların olup olmadığına yönelik olarak araştırma problemleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

Problem 1: Yaş değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 2: Medeni durum değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 3: Çocuk sayısı değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 4: Eğitim durumu değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 5: Gelir seviyesi değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 6: Firmadaki pozisyon değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 7: Çalışılan işyeri sayısı değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Problem 8: Çalışma süresi değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir fark var mıdır?

Bu araştırma, yukarıdaki problemlerin yanında temel olarak kadınların kariyer engelleri algısı ile örgütsel bağlılıkları arasında bir ilişki var mıdır? var ise bu ilişkinin yönü nasıldır? sorularına cevap vermeyi amaçlamaktadır. Literatür incelendiğinde (133) kadınların kariyer engellerine ilişkin algı düzeyleri ile çalıştıkları iş yerlerine bağlıkları arasında bir ilişkinin varlığına işaret edilmektedir. Bununla birlikte kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki engellere ilişkin algıları yükseldikçe çalıştıkları işyerlerine bağlılıklarının azaldığı ifade edilmektedir (133) Buradan hareketle iki değişken arasında

anlamlı bir ilişkinin varlığı kabul edilmekle birlikte araştırma değişkenlerinin alt boyutları itibarıyla ilişkilerini ve ilişkinin yönünü göstermek amacıyla hipotezler aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

Kariyer engellerine ilişkin *ailevi nedeler* ile *duygusal bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *ailevi nedeler* ile *devam bağlılığı* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *ailevi nedeler* ile *normatif bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *çevresel nedeler* ile *duygusal bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *çevresel nedeler* ile *devam bağlılığı* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *çevresel nedeler* ile *normatif bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu* ile *duygusal bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu* ile *devam bağlılığı* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu* ile *normatif bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *toplumsal cinsiyet kalıp yargıları* ile *duygusal bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *toplumsal cinsiyet kalıp yargıları* ile *devam bağlılığı* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *toplumsal cinsiyet kalıp yargıları* ile *normatif bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *kadınların kariyer yapmaya bakış açıları* ile *duygusal bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *kadınların kariyer yapmaya bakış açıları* ile *devam bağlılığı* arasında negatif bir ilişki vardır.

Kariyer engellerine ilişkin *kadınların kariyer yapmaya bakış açıları* ile *normatif bağlılık* arasında negatif bir ilişki vardır.

4.6. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Tekniği

Veriler, anket yoluyla elde edilmiştir. Üç bölümden oluşan anketin (Ek-1) ilk bölümünde kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik 26 ifade yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise çalışmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılığa ilişkin 18 ifade bulunmaktadır. Üçüncü ve son bölümde de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 8 adet soru yer almaktadır.

Anketler daha önceden eğitim verilmiş anketörler tarafından cevaplayıcılara dağıtılmıştır. Cevaplayıcılara anketin nasıl doldurulacağı hususunda kısa bilgilendirmeler yapılmıştır. Dağıtılan anketler, üç gün sonra cevaplayıcılardan doğrudan anketörler tarafından toplanmıştır. Bu yönüyle cevaplayıcıların çalıştıkları firma yöntemine ilişkin çekincelerinin de ortadan kaldırılması hedeflenmiştir. Anketlerde katılımcıların kişisel verileri (ad-soyad, e-posta, iletişim numarası vb.) talep edilmemiştir.

600 anket formu katılımcılara bu yöntemle dağıtılmış olup toplam 458 adet geri dönüş sağlanmıştır. Analizler, toplanan bu 458 anket verisi üzerinden gerçekleştirilmiştir.

4.7. Ölçekler

Araştırmanın bağımsız değişkeni olan kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarını ölçmek için kullanılacak ölçeğin belirlenmesi amacıyla literatürdeki çalışmalar taranmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, yurtdışında çeşitli birey gruplarının kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları engelleri ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirme çalışması yapıldığı görülmüştür. Ölçeklerin faktör yapıları incelendiğinde kariyer engellerinin çok faktörlü yapıda olduğu söylenebilir (134).

Türkiye'de kadınların algıladıkları kariyer engellerini ölçmek amacıyla İnandı vd. (2009) tarafından yapılan çalışmada 27 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte beş alt boyutu ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ölçeğin uluslararası literatür taranarak Türkiye'deki kadın çalışanlara özgü olarak hazırlanması önemli bir konudur. Bununla birlikte İnandı vd.'nin çalışmasının okul öğretmenlerine yönelik olarak yapılması nedeniyle ölçekte yer alan ifadeler bu çalışmanın örneklemini oluşturan sanayideki kadın çalışanları dikkate alınarak revize edilmiştir (50). Bu kapsamda ölçekte yer alan ifadelerden biri, doğrudan öğretmenlik mesleğine ilişkin olduğundan anketten çıkarılmış ve bu çalışma kapsamında 26 ifade yer almıştır. Bu ifadelere ilişkin cevaplayıcıların katılım düzeyleri, "*Kesinlikle katılıyorum*" ve "*Kesinlikle katılmıyorum*" aralığında 5'li Likert Ölçeği'nde alınmıştır.

Araştırmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılık, Meyer vd. tarafından üç boyutlu (duygusal, devam ve normatif) bir kavram olarak ele alınmıştır (124). Bu boyutlar farklı çalışmalarda (135,136) doğrulanmıştır. Bununla birlikte bu araştırmada kadınların örgütsel bağlılık düzeylerini ölçmek için Dağlı vd. (2018) tarafından geliştirilen 18 ifadeli ölçek kullanılmıştır. Bu ölçekte üç alt boyutu ölçmeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Bu ifadelere ilişkin cevaplayıcıların katılım düzeyleri, "*Kesinlikle katılıyorum*" ve "*Kesinlikle katılmıyorum*" aralığında 5'li Likert Ölçeği'nde alınmıştır.

5. ARAŞTIRMA BULGULARI

5.1. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde dört aşamalı bir süreç izlenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak örneklemin demografik özelliklerini belirleyecek temel istatistikler hesaplanmıştır. Ardından ölçeklerde yer alan ifadelerin aritmetik ortalamaları ve standart sapmaları hesaplanmıştır.

Analiz sürecinin ikinci aşamasını demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ölçülmesi oluşturmaktadır. Bu doğrultuda sürecin bu aşamasında Tek Yönlü Varyans Analizleri gerçekleştirilmiştir.

Analiz sürecinin üçüncü aşamasında ise geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin her bir ifadesi için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ardından kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık ölçeklerinin alt boyutlarını belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (Explaratory Factor Analysis) uygulanmıştır.

Analiz sürecin son aşamasında ise hipotez testleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda öncelikle değişkenler arası ilişkileri belirlemek üzere Çoklu Korelasyon Analizi uygulanmıştı. Ardından bağımsız değişken olan kariyer engellerinin alt boyutlarının, bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık alt boyutları üzerindeki etkisini inceleyen Regresyon Analizine yer verilmiştir. Tüm analizler, SPSS 22.0 paket programı aracılığıyla gerçekleştirilmiştir.

5.1.1. Temel İstatistikler

Araştırmaya katılan 458 kadın çalışanın demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak öncelikle örneklemin sırasıyla; yaş gruplarına, medeni duruma, çocuk sahipliğine, eğitim durumuna, gelir seviyesine, firmadaki pozisyonuna, çalıştığı işyeri sayısına ve çalışma süresine göre frekans ve yüzde dağılımları hesaplanmıştır.

İlk olarak araştırmaya katılan cevaplayıcıların yaş gruplarına bakıldığında (Tablo 5.1.), %12'sinin 18-25, %41'inin 26-35, %34.5'inin 36-45 ve %9'unun ise 46 ve üstü yaş

aralığında olduğu görülmektedir. Bu sonuçlara göre katılımcıların büyük oranda 26-35 yaş grubunda yer aldıkları görülmektedir.

Tablo 5.1. Örneklemin yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş Grubu	Frekans	Yüzde
18-25	55	12.0
26-35	188	41.0
36-45	158	34.5
46 ve üstü	41	9.0
Cevap vermeyen	16	3.5

Cevaplayıcıların medeni durumları incelendiğinde (Tablo 5.2.), yarısından fazlasının (%55.2) evli olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla bekar (%29.3) ve boşanmış (%13.5) katılımcılar takip etmektedir.

Tablo 5.1. Örneklemin medeni duruma göre dağılımı

Medeni Durum	Frekans	Yüzde
Evli	253	55.2
Bekar	134	29.3
Boşanmış	62	13.5
Cevap vermeyen	9	2.0

Örneklemin çocuk sahipliği durumu incelendiğinde (Tablo 5.3.), %31'inin çocuk sahibi olmadığı, %21'inin bir çocuğu olduğu ve %27.5'inin iki çocuğu olduğu görülmektedir. Üç çocuğu olan katılımcı yüzdesi %13.1 iken dört ve üzeri çocuğa sahip katılımcılar %5.2'lik bir paya sahiptir.

Tablo 5.2. Örneklemin çocuk sahipliği durumuna göre dağılımı

Çocuk Sayısı	Frekans	Yüzde
Yok	142	31.0
1	96	21.0
2	126	27.5
3	60	13.1
4 ve üstü	24	5.2
Cevap vermeyen	10	2.2

Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde Tablo 5.4.teki sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre; katılımcıların yarısından fazlası (%58.6) yükseköğretim mezunudur. Bununla birlikte lise (%26.2) ve ilköğretim (%13.1) mezunu katılımcılar da bulunmaktadır.

Tablo 5.3. Örneklemin eğitim durumuna göre dağılımı

Eğitim Durumu	Frekans	Yüzde
Lisansüstü	41	9.0
Lisans	141	30.8
Ön Lisans	86	18.8
Lise	120	26.2
İlköğretim	60	13.1
Cevap vermeyen	10	2.2

Örneklemde yer alan kadın çalışanların aylık gelirleri incelendiğinde (Tablo 5.5), %36'sının asgari gelir düzeyine (2.000-2.500 TL) sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca %22.9'unun 2.501-3.500 TL, %18.8'inin 3.501-4.500 TL, %8.5'inin 4.501-5.500 TL ve %7.2'sinin ise 5.501 TL ve üstü aylık gelire sahip olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.4. Örneklemin gelir seviyesine göre dağılımı

Aylık Gelir (TL)	Frekans	Yüzde
2.000-2.500	165	36.0
2.501-3.500	105	22.9
3.501-4.500	86	18.8
4.501-5.500	39	8.5
5.501 ve üstü	33	7.2
Cevap vermeyen	30	6.6

Ankete katılan kadın çalışanların işyerlerindeki pozisyonları sorulduğunda (Tablo 5.6.), beyaz (%42.6) ve mavi (%32.5) yaka ağırlıklı bir dağılım olduğu görülmüştür. Bununla birlikte katılımcıların %10.3'ü çalıştıkları işyerinde üst düzey yönetici pozisyonunda yer almaktadır.

Tablo 5.5. Örneklemin firmadaki pozisyonuna göre dağılımı

Pozisyon	Frekans	Yüzde
Beyaz Yaka	195	42.6
Mavi Yaka	149	32.5
Üst Düzey Yönetici	47	10.3
Cevap vermeyen	67	14.6

Uygulamada yer alan kadın çalışanların iş tecrübelerini belirlemek üzere mevcut çalıştıkları işyerinin kaçıncı işyerleri olduğu sorulmuştur. Alına cevaplar (Tablo 5.7.), %34.1'inin ikinci işyerinde çalıştığını göstermektedir. Bunu sırasıyla; üçüncü (%22.7), birinci (%20.7) ve dördüncü ve üstü (%17.5) işyerinde çalışanlar izlemektedir.

Tablo 5.6. Örneklemin çalıştığı işyeri sayısına göre dağılımı

Çalıştığı İşyeri Sayısı	Frekans	Yüzde
1'inci	95	20.7
2'inci	156	34.1
3'üncü	104	22.7
4'üncü ve üstü	80	17.5
Cevap vermeyen	23	5.0

Ankete katılan kadın çalışanların iş tecrübesini belirlemeye yönelik olarak toplam ne kadarlık bir süredir çalıştıkları sorulmuştur. Alınan cevaplar (Tablo 5.8.), ağırlıklı olarak (%33.6) 3 ile 5 yıl arasında bir süredir çalışıldığını ortaya koymaktadır. Bunu sırasıyla; 1-2 yıl (%23.6), 6-8 yıl (%22.1) ve 9 yıl ve üstü (%14.8) iş tecrübesine sahip katılımcılar takip etmektedir.

Tablo 5.7. Örneklemin çalışma süresine göre dağılımı

Çalışma Süresi (Yıl)	Frekans	Yüzde
1-2	108	23.6
3-5	154	33.6
6-8	101	22.1
9 ve üstü	68	14.8
Cevap vermeyen	27	5.9

5.1.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Likert Ölçekli sorularda sıklıkla kullanılan Cronbach Alpha Katsayısı'na başvurulmuştur.

Güvenirlik analizi kapsamında ayrıca ifade-bütün ilişkisi değerleri incelenmiştir. İfade-bütün ilişkisi (madde-toplam puan korelasyonu), ölçekte bulunan maddelerden elde edilen puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. İfade-bütün ilişkisi değerlerinin pozitif ve yüksek olması, ifadelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Genel olarak ifade-bütün ilişki değeri 0.30 ve daha yüksek olan ifadelerin ölçeği iyi derecede temsil ettiği söylenebilir (137). Bu kapsamda ölçekteki ifadelerin önemli bir kısmının ifade-bütün ilişkisi değerlerinin 0.30'un üzerinde çıkması, ölçeğin içsel tutarlılığını ve madde geçerliliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

Diğer bir güvenilirlik analizi yöntemi ise Cronbach Alpha değerleridir. Bu değerin 0.70 ve üzerinde olması, ölçeğin güvenilirliği için yeterli görülmektedir. Hem kariyer engelleri ölçeğinin hem de örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlikleri yukarıda belirtilen iki kural kapsamında değerlendirilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonrasında ise kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık ölçekleri için ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

5.1.2.1. Kariyer Engelleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve ifade-bütün ilişkisi değerleri hesaplanmıştır (Tablo 5.9). Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 2.82 ile 3.36 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 5.8. Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin değişkenlerin istatistiki özellikleri

Değişken	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade-Bütün İlişkisi (Item-Total Correlation)
KE1	3.22	1.572	0.476
KE2	3.16	1.527	0.520
KE3	3.33	1.464	0.551
KE4	3.21	1.414	0.557
KE5	3.35	1.462	0.560
KE6	3.04	1.447	0.540
KE7	3.11	1.388	0.601
KE8	3.13	1.433	0.625
KE9	2.93	1.514	0.639
KE10	3.18	1.389	0.612
KE11	2.97	1.494	0.565
KE12	2.82	1.491	0.591
KE13	2.92	1.422	0.488
KE14	2.95	1.378	0.543
KE15	3.11	1.330	0.549
KE16	3.22	1.434	0.649
KE17	3.23	1.366	0.485
KE18	3.24	1.375	0.538
KE19	3.16	1.384	0.636
KE20	3.20	1.478	0.649
KE21	3.15	1.449	0.645
KE22	3.36	1.458	0.602
KE23	3.37	1.420	0.572
KE24	3.15	1.316	0.594
KE25	3.03	1.402	0.623
KE26	3.09	1.412	0.606

1: Kesinlikle Katılmıyorum, ……., 5:Kesinlikle Katılıyorum
Cranbach Alpha: 0.935
Orijinal Ölçek için Cronbach Alpha: 0.92

Kariyer engelleri ölçeğine ait ifadelerin ifade-bütün ilişkileri ve Cronbach Alpha (∞) değerleri incelendiğinde (Tablo 5.9), ifadelerin tamamının 0.30 ve üzerinde ifade-bütün ilişki değerine sahip olduğu ve Cronbach Alpha değerinin de 0.935 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer engelleri ölçeği boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin de 0.79'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan kariyer engelleri ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değerleri, orijinal ölçek ile karşılaştırıldığında birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Bu durumlar ölçeğin güvenilirliğini ifade etmektedir.

Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 5.10), 24 ifade için beş alt faktör oluştuğu görülmektedir. Elde edilen faktörler sırasıyla;

ailevi nedenler, çevresel nedenler, çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ve *kadınların kariyer yapmaya bakış açıları* olarak isimlendirilmiştir. Kariyer engelleri ölçeğinin orijinal ölçekte de beş boyuta sahip olması ve her bir ifadenin iki ölçekte de aynı boyutta yer alması, ölçeğin geçerliliğini ve ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçlarının literatür ile uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy testi uygulanmış ve bu değer 0.912 bulunmuştur. Bu değer, örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.9. Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları

	Faktör Yükleri	**Açıklanan Varyans (%)**	**Cronbach Alpha**
Faktör 1: Ailevi Nedenler		14.739	0.866
KE3	0.831		
KE4	0.792		
KE2	0.789		
KE5	0.710		
KE1	0.698		
KE6	0.538		
Faktör 2: Çevresel Nedenler		12.893	0.855
KE10	0.723		
KE8	0.679		
KE9	0.672		
KE7	0.635		
KE11	0.632		
KE12	0.564		
Faktör 3: Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu		12.742	0.795
KE15	0.682		
KE14	0.675		
KE17	0.657		
KE13	0.652		
KE16	0.590		
KE18	0.540		
Faktör 4: Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları		13.365	0.868
KE22	0.801		
KE21	0.720		
KE23	0.718		
KE20	0.701		
KE19	0.477		
Faktör 5: Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları		9.619	0.825
KE25	0.785		
KE26	0.736		
KE24	0.719		
KMO: 0.912, $p < 0.001$			
df: 325, Approx Chi-Square: 5306.931, Sig: 0.000			

5.1.3.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve ifade-bütün ilişkisi değerleri ise Tablo 5.11'da görülmektedir. Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 3.07 ile 3.81 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 5.10. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin değişkenlerin istatistiki özellikleri

Değişken	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade-Bütün İlişkisi (Item-Total Correlation)
ÖB1	3.42	1.455	0.607
ÖB2	3.49	1.437	0.603
ÖB3*	3.57	1.417	0.268
ÖB4*	3.59	1.392	0.297
ÖB5*	3.59	1.439	0.300
ÖB6	3.56	1.404	0.641
ÖB7	3.81	1.307	0.477
ÖB8	3.51	1.350	0.625
ÖB9	3.35	1.401	0.561
ÖB10	3.53	1.327	0.640
ÖB11	3.23	1.342	0.410
ÖB12	3.14	1.355	0.401
ÖB13*	3.24	1.439	-0.017
ÖB14	3.39	1.404	0.517
ÖB15	3.07	1.431	0.512
ÖB16	3.42	1.360	0.683
ÖB17	3.20	1.444	0.614
ÖB18	3.35	1.368	0.677

* Olumsuz ifade içermesi nedeniyle ters kod kullanılmıştır.
1: Kesinlikle Katılmıyorum, ……., 5:Kesinlikle Katılıyorum
Cranbach Alpha: 0.816
Orijinal Ölçek için Cronbach Alpha: 0.88

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait ifadelerin ifade-bütün ilişkileri incelendiğinde (Tablo 5.11), üç ifadeye (ÖB3, ÖB4, ÖB5) ilişkin ifade-bütün ilişki değerlerinin 0.30'un altında olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu üç ifade ölçekten çıkarılarak kalan 15 ifade ile açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ise (Tablo 5.12), 14 ifade için üç alt faktör oluştuğu görülmektedir. Elde edilen faktörler sırasıyla; *duygusal bağlılık, devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal ölçekte de üç boyuta sahip olması ve çoğu ifadenin aynı boyutlarda yer alması, ölçeğin geçerliliğini ve ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçlarının literatür ile uyumlu

olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy testi sonucunda elde edilen değer (0.903), örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 5.11. Örgütsel bağlılığa ilişkin faktör analizi sonuçları

Değişken	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Faktör 1: Duygusal Bağlılık		24.342	0.812
ÖB2	0.814		
ÖB1	0.799		
ÖB6	0.738		
Faktör 2: Devam Bağlılığı		16.647	0.797
ÖB9	0.795		
ÖB12	0.685		
ÖB8	0.662		
ÖB7	0.399		
ÖB10	0.372		
Faktör 3: Normatif Bağlılık		22.382	0.840
ÖB17	0.830		
ÖB15	0.769		
ÖB18	0.723		
ÖB16	0.786		
ÖB14	0.518		
ÖB11	0.398		

KMO: 0.903, $p < 0.001$
df: 91, Approx Chi-Square: 2709.895, Sig: 0.000

Not: Item-Total Correlation değeri 0.30 ve altıda olan ifadeler ölçekten çıkarılmıştır. Bu ifadelerin aynı zamanda faktör yüklerinin de 0.30'un altında olduğu görülmüştür.

5.1.3. Kadınların Kariyer Engelleri Algıları Arasındaki Farklılıklar

Kariyer engelleri ölçeğinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için yapılan Kolmogorov Smirnov (K-S) testi sonuçları incelendiğinde p-değerlerinin $\sigma=0.05$'den büyük değerler aldığı gözlemlenmiş olup dolayısıyla puanların normal dağılımda aşırı bir sapma göstermediği şeklinde değerlendirilmektedir (138). Buradan hareketle, demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ölçülmesi amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak yaş değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir (Tablo 5.13).

Buna göre, kadın çalışanların yaş durumuna göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı ($F=3.035$, $(sd=3\text{-}414)$, $p<0.05$) bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna göre oluşan farkın, 18-25 ve 26-35, 18-25 ve 36-45 yaş gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, yaşı 18-25 arasında

olanların diğer yaş gruplarına göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu daha engelleyici bulduklarını göstermektedir. Genç yaştaki kadın çalışanların çalışma saati ve ekonomik beklentileri konusundaki algılarının yüksek olması, bu sonucun nedenlerinden biri olarak gösterilebilir.

Tablo 5.12. Yaş değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	n	x̄	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
Ailevi Nedenler	18-25	53	3.30	1.14	Gruplar Arası	1.741	3	0.580	0.442	0.728
	26-35	176	3.25	1.14	Gruplar İçi	539.275	411	1.312		
	36-45	147	3.21	1.13	Toplam	541.020	414			
	46 ve üstü	39	3.44	1.24						
	Toplam	415	3.26	1.14						
Çevresel nedenler	18-25	53	3.17	1.20	Gruplar Arası	1.367	3	0.456	0.369	0.776
	26-35	178	3.00	1.09	Gruplar İçi	504.398	410	1.235		
	36-45	146	3.01	1.10	Toplam	507.765	413			
	46 ve üstü	37	3.09	1.15						
	Toplam	414	3.03	1.11						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	18-25	52	3.49	0.94	Gruplar Arası	8.489	3	2.830	3.035	0.029*
	26-35	177	3.04	0.35	Gruplar İçi	385.987	414	0.932		
	36-45	151	3.07	0.99	Toplam	394.476	417			
	46 ve üstü	38	3.16	0.97						
	Toplam	418	3.12	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	18-25	53	3.38	1.19	Gruplar Arası	1.095	3	0.365	0.269	0.848
	26-35	177	3.29	1.12	Gruplar İçi	559.455	411	1.361		
	36-45	144	3.23	1.21	Toplam	560.551	414			
	46 ve üstü	41	3.27	1.15						
	Toplam	415	3.25	1.16						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	18-25	55	3.41	1.19	Gruplar Arası	8.359	3	2.785	1.980	0.116
	26-35	185	3.09	1.15	Gruplar İçi	607.559	432	1.406		
	36-45	155	3.96	1.21	Toplam	615.914	435			
	46 ve üstü	41	3.10	1.26						
	Toplam	436	3.09	1.90						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), $p<0.05$

Medeni durum değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 5.14'teki bulgular elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların medeni durumuna göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı ($F=2.323$, (sd=2-416), $p<0.01$) bir farklılık

olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna göre oluşan farkın, bekâr-boşanmış gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, bekâr olanların diğerlerine göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumunu daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Bekâr kadın çalışanların toplumsal cinsiyet yargıları konusunda daha hassas olmalarının bu sonucun kaynağı olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 5.13. Medeni durum değişkenine göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	**Gruplar**	**N**	**x̄**	**SS**	**Varyansın Kaynağı**	**KT**	**df**	**KO**	**F**	**p**
Ailevi Nedenler	Evli	238	3.30	1.14	Gruplar Arası	1.262	2	0.631	0.477	0.621
	Bekar	126	3.21	1.17	Gruplar İçi	554.149	419	1.323		
	Boşanmış	58	3.17	1.14	Toplam	555.412	421			
	Toplam	422	3.26	1.15						
Çevresel nedenler	Evli	238	2.97	1.11	Gruplar Arası	2.595	2	1.298	1.051	0.350
	Bekar	124	3.14	1.13	Gruplar İçi	514.755	417	1.234		
	Boşanmış	58	3.07	1.05	Toplam	517.350	419			
	Toplam	420	3.03	1.11						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	Evli	235	3.09	0.98	Gruplar Arası	0.744	2	0.372	0.393	0.675
	Bekar	129	3.18	0.98	Gruplar İçi	399.910	422	0.948		
	Boşanmış	61	3.15	0.91	Toplam	400.655	424			
	Toplam	425	3.12	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	Evli	231	3.19	1.18	Gruplar Arası	6.205	2	3.102	2.323	0.009*
	Bekar	127	3.44	1.10	Gruplar İçi	555.463	416	1.335		
	Boşanmış	61	3.13	1.19	Toplam	561.668	418			
	Toplam	419	3.26	1.16						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	Evli	248	3.24	1.18	Gruplar Arası	3.265	2	1.635	1.165	0.313
	Bekar	133	3.22	1.19	Gruplar İçi	617.491	440	1.403		
	Boşanmış	62	3.02	1.14	Toplam	620.761	442			
	Toplam	443	3.09	1.18						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), $p<0.01$

Çocuk sahipliği değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular (Tablo 5.15); kadın çalışanların çocuk sahipliği durumuna göre alt boyutlar arasında anlamlı ($p>0.05$) bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.

Tablo 5.14. Çocuk sahipliği durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	*Gruplar*	*n*	$\bar{x}$	*SS*	*Varyansın Kaynağı*	*KT*	*df*	*KO*	*F*	*p*
Ailevi Nedenler	*Yok*	*134*	*3.20*	*1.16*	*Gruplar Arası*	*0.954*	*4*	*0.239*	*0.180*	*0.949*
	1	*89*	*3.29*	*1.11*	*Gruplar İçi*	*552.909*	*416*	*1.329*		
	2	*117*	*3.29*	*1.17*	*Toplam*	*553.863*	*420*			
	3	*58*	*3.19*	*1.14*						
	4 ve üstü	*23*	*3.29*	*1.18*						
	Toplam	*421*	*3.25*	*1.14*						
Çevresel nedenler	*Yok*	*132*	*2.06*	*1.14*	*Gruplar Arası*	*4.708*	*4*	*1.177*	*0.953*	*0.433*
	1	*94*	*3.01*	*1.07*	*Gruplar İçi*	*511.060*	*414*	*1.234*		
	2	*121*	*2.99*	*1.09*	*Toplam*	*515.767*	*418*			
	3	*53*	*2.88*	*1.14*						
	4 ve üstü	*19*	*3.44*	*1.04*						
	Toplam	*419*	*3.02*	*1.11*						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	*Yok*	*137*	*3.18*	*0. 92*	*Gruplar Arası*	*1.604*	*4*	*0.401*	*0.425*	*0.791*
	1	*91*	*3.05*	*1.00*	*Gruplar İçi*	*395.365*	*419*	*0.944*		
	2	*119*	*3.14*	*0.99*	*Toplam*	*396.969*	*423*			
	3	*56*	*3.05*	*0.93*						
	4 ve üstü	*21*	*3.00*	*1.07*						
	Toplam	*424*	*3.11*	*0.96*						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	*Yok*	*134*	*3.42*	*1.08*	*Gruplar Arası*	*6.518*	*4*	*1.630*	*1.222*	*0.302*
	1	*92*	*3.18*	*1.18*	*Gruplar İçi*	*551.561*	*413*	*1.335*		
	2	*119*	*3.19*	*1.23*	*Toplam*	*558.080*	*417*			
	3	*51*	*3.18*	*1.11*						
	4 ve üstü	*22*	*2.99*	*1.13*						
	Toplam	*418*	*3.25*	*1.15*						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	*Yok*	*141*	*3.16*	*1.20*	*Gruplar Arası*	*2.252*	*4*	*0.563*	*0.398*	*0.810*
	1	*95*	*3.06*	*1.17*	*Gruplar İçi*	*618.810*	*437*	*1.416*		
	2	*124*	*3.08*	*1.14*	*Toplam*	*621.062*	*441*			
	3	*58*	*2.93*	*1.19*						
	4 ve üstü	*24*	*3.12*	*1.37*						
	Toplam	*442*	*3.08*	*1.18*						

Eğitim durumu değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi sonucunda Tablo 5.16'daki sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların eğitim durumuna göre kariyer engellerine ilişkin algıları arasında anlamlı ($p>0.05$) bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 5.15. Eğitim durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	**Gruplar**	**n**	**x̄**	**SS**	**Varyansın Kaynağı**	**KT**	**df**	**KO**	**F**	**P**
Ailevi Nedenler	İlköğretim	57	2.96	1.11	Gruplar Arası	8.107	4	2.027	1.541	0.189
	Lise	113	3.23	1.09	Gruplar İçi	546.999	416	1.315		
	Önlisans	78	3.28	1.18	Toplam	555.106	420			
	Lisans	133	3.40	1.81						
	Lisansüstü	40	3.20	1.12						
	Toplam	421	3.25	1.14						
Çevresel nedenler	İlköğretim	52	2.99	1.04	Gruplar Arası	4.033	4	1.008	0.825	0.510
	Lise	118	3.03	1.14	Gruplar İçi	507.016	415	1.222		
	Önlisans	78	3.19	1.03	Toplam	511.048	419			
	Lisans	134	3.04	1.15						
	Lisansüstü	38	2.80	0.98						
	Toplam	420	3.04	1.10						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	İlköğretim	53	3.22	1.00	Gruplar Arası	5.683	4	1.421	1.507	0.199
	Lise	116	3.11	0.92	Gruplar İçi	395.108	419	0.943		
	Önlisans	83	3.16	1.00	Toplam	400.791	423			
	Lisans	134	3.16	1.01						
	Lisansüstü	38	2.77	0.93						
	Toplam	424	3.12	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	İlköğretim	52	3.11	1.05	Gruplar Arası	4.031	4	1.008	0.748	0.560
	Lise	113	3.21	1.22	Gruplar İçi	557.829	414	1.347		
	Önlisans	82	3.21	1.13	Toplam	561.186	418			
	Lisans	133	3.39	1.18						
	Lisansüstü	39	3.23	1.06						
	Toplam	419	3.26	1.15						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	İlköğretim	57	3.14	1.11	Gruplar Arası	2.108	4	0.527	0.373	0.828
	Lise	120	3.08	1.20	Gruplar İçi	617.853	437	1.414		
	Önlisans	86	3.19	1.13	Toplam	619.961	441			
	Lisans	139	3.06	1.25						
	Lisansüstü	40	2.93	1.12						
	Toplam	442	3.09	1.18						

Gelir durumu değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 5.17'deki bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre, kadın çalışanların gelir durumuna göre; çevresel nedenlere ($F=2.850$, (sd=4-395), $p<0.05$) ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ($F=2.992$, (sd=4-399), $p<0.05$) ilişkin görüşleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Farkların kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çevresel nedenlere ilişkin oluşan farkın; 2000-2500 ve 4501-5500, 3501-4500 ve 4501-5500 gelir gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, geliri düşük olanların diğerlerine göre; çevresel nedenleri daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Diğer farkın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçları ise çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin oluşan farkın; 2000-2500 ve 4501-5500, 2501-3500 ve 4501-5500 gelir gruplarından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, daha alt gelire sahip kadın çalışanların diğerlerine göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu önemli bir kariyer engeli olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 5.16. Gelir durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	2000-2500	153	3.32	1.16	Gruplar Arası	2.742	4	0.686	0.523	0.719
	2501-3500	100	3.23	1.19	Gruplar İçi	518.680	396	1.310		
	3501-4500	81	3.28	1.10	Toplam	521.422	400			
	4501-5500	34	3.01	1.08						
	5501ve üstü	33	3.24	1.03						
	Toplam	401	3.25	1.14						
Çevresel nedenler	2000-2500	154	3.16	1.07	Gruplar Arası	13.569	4	3.392	2.850	0.024*
	2501-3500	100	3.04	1.19	Gruplar İçi	470.097	395	1.190		
	3501-4500	79	3.10	1.01	Toplam	483.666	399			
	4501-5500	36	2.51	1.01						
	5501ve üstü	31	2.88	1.10						
	Toplam	400	3.04	1.10						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	2000-2500	153	3.20	0.96	Gruplar Arası	11.137	4	2.784	2.992	0.019*
	2501-3500	102	3.20	1.03	Gruplar İçi	371.342	399	0.931		
	3501-4500	82	3.05	0.96	Toplam	382.479	403			
	4501-5500	37	2.67	0.88						
	5501ve üstü	30	2.87	0.79						
	Toplam	404	3.09	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	2000-2500	155	3.35	1.08	Gruplar Arası	9.419	4	2.355	1.824	0.123
	2501-3500	98	3.34	1.20	Gruplar İçi	508.519	394	1.291		
	3501-4500	78	3.10	1.12	Toplam	517.937	398			
	4501-5500	37	3.87	1.18						
	5501ve üstü	31	3.24	1.12						
	Toplam	399	3.24	1.14						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	2000-2500	163	3.10	1.19	Gruplar Arası	8.544	4	2.236	1.523	0.195
	2501-3500	105	3.26	1.18	Gruplar İçi	584.939	417	1.403		
	3501-4500	84	2.88	1.10	Toplam	593.483	421			
	4501-5500	37	2.87	1.26						
	5501ve üstü	33	3.09	1.23						
	Toplam	422	3.08	1.18						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), *p<0.05

Firmadaki pozisyon değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 5.18'daki bulgular elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların firmadaki pozisyon durumuna göre; çalışma

saati, ekonomik durum ve yaş durumu durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı (F=3.010, (sd=2-362), p<0.05) bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna göre oluşan farkın, mavi-beyaz yakalı gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, mavi yakalı kadın çalışanların diğerlerine göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Bu durumun mavi yakalı kadın çalışanların çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu konusuna daha çok önem vermelerinin sonucu olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 5.17. Firmadaki pozisyon durumuna göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	N	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	Mavi	145	3.21	1.18	Gruplar Arası	2.654	2	1.327	1.014	0.364
	Beyaz	180	3.36	1.14	Gruplar İçi	480.502	367	1.309		
	Yönetici	45	3.15	1.00	Toplam	483.156	369			
	Toplam	370	3.28	1.14						
Çevresel nedenler	Mavi	138	3.22	1.08	Gruplar Arası	5.818	2	2.909	2.453	0.087
	Beyaz	188	2.98	1.11	Gruplar İçi	435.149	372	1.186		
	Yönetici	44	2.90	0.98	Toplam	440.967	374			
	Toplam	370	3.06	1.09						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	Mavi	143	3.28	0.96	Gruplar Arası	1.149	2	3.010	3.223	0.041*
	Beyaz	187	3.02	0.97	Gruplar İçi	448.969	362	0.934		
	Yönetici	45	3.04	0.92	Toplam	450.118	364			
	Toplam	377	3.12	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	Mavi	137	3.37	1.07	Gruplar Arası	5.208	2	0.575	0.463	0.630
	Beyaz	183	3.26	1.12	Gruplar İçi	536.524	384	1.240		
	Yönetici	45	3.25	1.16	Toplam	541.732	386			
	Toplam	365	3.30	1.11						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	Mavi	148	3.20	1.16	Gruplar Arası			2.604	1.864	0.156
	Beyaz	194	3.08	1.14	Gruplar İçi			1.397		
	Yönetici	45	2.81	1.36	Toplam					
	Toplam	387	3.09	1.18						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), *p<0.05

Çalışılan işyeri sayısına göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 5.19'daki bulgular elde

edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların çalışılan işyeri sayısına göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ($F=4.077$, (sd=3-407), $p<0.05$), toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ($F=5.098$, (sd=3-402), $p<0.05$) ve kadınların kariyer yapmaya bakış açılarına ($F=6.028$, (sd=3-425), $p<0.05$) ilişkin görüşleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Farkların kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin oluşan farkın; 1'inci-4'üncü ve üstü; 2'inci-4'üncü ve üstü gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, çalışılan iş yeri sayısı arttıkça çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu konusundaki kariyer engeli algısının düştüğünü göstermektedir. Diğer farkın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçları ise toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ilişkin oluşan farkın; 1'inci-4'üncü ve üstü; 2'inci -4'üncü ve üstü gruplarından kaynaklandığını ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, daha az sayıda iş yerinde çalışmış olan kadınların diğerlerine göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargılarını daha önemli bir kariyer engeli olarak gördüklerini göstermektedir. Son olarak kadınların kariyer yapmaya bakış açıları hakkındaki Tukey HSD testi sonuçları, bu konuda oluşan farkın; 1'inci-4'üncü ve üstü; 1'inci-3'üncü; 2'inci -3'üncü; 2'inci -4'üncü ve üstü gruplarından kaynaklandığını göstermiştir. Elde edilen bu sonuç, daha az sayıda iş yerinde çalışmış olan kadınların diğerlerine göre; kariyer yapmaya bakış açılarını daha önemli bir kariyer engeli olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 5.18. Çalışılan işyeri sayısına göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	1'inci	86	3.29	1.20	Gruplar Arası	7.832	3	2.611	2.000	0.113
	2'inci	154	3.40	1.14	Gruplar İçi	530.48	406	1.306		
	3'üncü	95	3.19	1.10	Toplam	537.880	409			
	4'üncü ve üstü	75	3.02	1.10						
	Toplam	410	3.26	1.14						
Çevresel nedenler	1'inci	87	3.06	1.09	Gruplar Arası	4.381	3	1.460	1.194	0.312
	2'inci	149	3.14	1.14	Gruplar İçi	494.205	404	1.223		
	3'üncü	98	2.94	1.11	Toplam	498.586	407			
	4'üncü ve üstü	74	2.88	1.02						
	Toplam	408	3.03	1.10						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	1'inci	89	3.31	0.96	Gruplar Arası	12.230	3	4.077	4.494	0.004*
	2'inci	151	3.19	0.99	Gruplar İçi	369.171	407	0.907		
	3'üncü	97	2.99	0.94	Toplam	381.401	410			
	4'üncü ve üstü	74	2.82	0.85						
	Toplam	411	3.10	0.96						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	1'inci	86	3.45	1.12	Gruplar Arası	19.886	3	6.629	5.098	0.002*
	2'inci	149	3.40	1.13	Gruplar İçi	522.734	402	1.300		
	3'üncü	96	3.08	1.09	Toplam	542.620	405			
	4'üncü ve üstü	75	2.88	1.21						
	Toplam	406	3.24	1.15						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	1'inci	94	3.31	1.13	Gruplar Arası	24.413	3	8.138	6.028	0.000*
	2'inci	153	3.26	1.20	Gruplar İçi	573.732	425	1.350		
	3'üncü	103	2.77	1.13	Toplam	598.145	428			
	4'üncü ve üstü	79	2.84	1.15						
	Toplam	429	3.08	1.18						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), *p<0.05

Çalışma süresine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 5.20'de sunulmuştur. Buna göre, kadın çalışanların çalışma sürelerine göre; çevresel nedenlere (F=7.221, (sd=3-399), p<0.01) ve kariyer yapmaya bakış açılarına (F=2.381, (sd=3-421), p<0.05) ilişkin görüşleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

Farkların kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çevresel nedenlere ilişkin oluşan farkın; 1-2 ve 6-8, 3-5 ve 6-8, 3-5 ve 9 ve üstü çalışma süresi gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, daha az çalışma süresine sahip kadınların diğerlerine göre; çevresel nedenleri daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Diğer farkın kaynağını belirlemek için yapılan Tukey HSD testi sonuçları ise kariyer yapmaya bakış açıları durumuna ilişkin oluşan farkın; 1-2 ve 6-8, 3-5 ve 6-8 çalışma süresi gruplarından kaynaklandığını göstermiştir. Bu sonuçlar, daha üst gelire sahip kadın çalışanların diğerlerine göre; kariyer yapmaya bakış açıları durumunu daha az önemli bir kariyer engeli olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 5.19. Çalışma süresine göre kadın çalışanların kariyer engellerine yönelik görüşleri arasındaki farklılığa ilişkin tek yönlü varyans analizi sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	1-2	100	3.30	1.11	Gruplar Arası	5.876	3	1.959	1.496	0.215
	3-5	148	3.30	1.14	Gruplar İçi	525.130	401	1.310		
	6-8	91	3.04	1.19	Toplam	531.006	404			
	9 ve üstü	66	3.38	1.10						
	Toplam	405	3.25	1.14						
Çevresel nedenler	1-2	104	3.16	1.05	Gruplar Arası	24.708	3	8.236	7.221	0.000*
	3-5	145	3.30	1.08	Gruplar İçi	455.052	399	1.140		
	6-8	93	2.74	1.12	Toplam	479.760	402			
	9 ve üstü	61	2.74	0.96						
	Toplam	403	3.05	1.09						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	1-2	100	3.23	0.99	Gruplar Arası	6.083	3	2.028	2.187	0.089
	3-5	150	3.17	0.94	Gruplar İçi	374.663	404	0.927		
	6-8	91	2.90	0.92	Toplam	380.745	407			
	9 ve üstü	67	3.03	0.98						
	Toplam	408	3.10	0.96						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	1-2	104	3.38	1.08	Gruplar Arası	10.326	3	3.442	2.708	0.045**
	3-5	143	3.36	1.11	Gruplar İçi	507.156	399	1.271		
	6-8	91	2.98	1.16	Toplam	517.482	402			
	9 ve üstü	65	3.19	1.15						
	Toplam	403	3.25	1.13						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	1-2	108	3.24	1.19	Gruplar Arası	9.919	3	3.306	2.381	0.069
	3-5	151	3.17	1.15	Gruplar İçi	584.527	421	1.388		
	6-8	98	2.94	1.22	Toplam	594.445	424			
	9 ve üstü	68	2.84	1.13						
	Toplam	425	3.08	1.18						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), *p<0.01 , **p<0.05

5.1.4. Hipotez Testleri

Araştırma hipotezlerini test etmek için ilk olarak değişkenler arasındaki ilişkilerin derecesini ve yönünü belirlemek amacıyla Korelasyon Analizleri yapılmıştır. Daha sonra kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutlarından oluşan her bir bağımsız değişkenin, örgütsel bağlılık alt boyutları (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi, Regresyon Analizi yoluyla test edilmiştir.

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 5.21'de ortaya konmuştur. Buna göre; değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ancak bazı değişkenler (çevresel nedenler ile duygusal, devam ve normatif bağlılık) arasındaki ilişki derecesinin düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bazı değişkenler arasında ise orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5.20. Kariyer engelleri ile örgütsel bağlılığın boyutları arasındaki korelasyon analizi sonuçları

	Aritmetik Ortalama	**Standart Sapma**	**(1)**	**(2)**	**(3)**	**(4)**	**(5)**	**(6)**	**(7)**
(1) Ailevi Nedenler	3.26	1.15							
(2) Çevresel Nedenler	3.02	1.11	0.485**						
(3) Çalışma Saati, Ekonomik ve Yaş Durumu	3.12	0.97	0.440**	0.645**					
(4) Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	3.23	1.16	0.472**	0.595**	0.569**				
(5) Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	3.09	1.18	0.425**	0.202**	0.547**	0.590**			
(6) Duygusal Bağlılık	3.50	1.22	0.302**	0.101*	0.207**	0.188**	0.196**		
(7) Devam Bağlılığı	3.48	0.99	0.330**	0.194**	0.340**	0.247**	0.269**	0.630**	
(8) Normatif Bağlılık	3.29	1.03	0.298**	0.180**	0.317**	0.231**	0.317**	0.570**	0.648**

** $p < 0.01$

* $p < 0.05$

Regresyon analizi aşamasında ilk olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin "*duygusal bağlılık*" alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Tablo 5.22). Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Kalan değişkenler açısından bakıldığında ailevi nedenler alt boyutunun duygusal bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer değişkenlerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.21. Kariyer engelleri boyutlarının duygusal bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	**Beta Katsayısı**	**t değerleri**	**Sig.**
Ailevi Nedenler	0.254	4.155	0.000
Çevresel Nedenler	-0.162	-2.198	0.029
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	0.100	1.402	0.162
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	0.039	0.532	0.595
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	0.113	1.679	0.094
Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık F= 8.416, p < 0.001, R^2= %11			

Regresyon analizi aşamasında ikinci olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin "*devam bağlılığı*" alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Tablo 5.22). Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Kalan değişkenler açısından bakıldığında ailevi nedenler ile çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer değişkenlerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.22. Kariyer engelleri boyutlarının devam bağlılığı üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	**Beta Katsayısı**	**t değerleri**	**Sig.**
Ailevi Nedenler	0.218	3.704	0.000
Çevresel Nedenler	-0.192	-2.692	0.007
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	0.260	3.769	0.000
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	0.029	0.420	0.675
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	0.151	2.336	0.020
Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı F= 14.318, p < 0.001, R^2= %17			

Regresyon analizi aşamasında son olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin "*normatif bağlılık*" alt boyutu üzerindeki etkisi

incelenmiştir (Tablo 5.24). Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Kalan değişkenler açısından bakıldığında ailevi nedenler, çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu ve kadınların kariyer yapmaya bakış açıları alt boyutlarının normatif bağlılık üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer değişkenlerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 5.23. Kariyer engelleri boyutlarının normatif bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik regresyon analizi sonuçları

Bağımsız Değişkenler	**Beta Katsayısı**	**t değerleri**	**Sig.**
Ailevi Nedenler	0.215	3.682	0.000
Çevresel Nedenler	-0.181	-2.543	0.010
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	0.222	3.201	0.001
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	-0.040	-0.583	0.560
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	0.259	3.976	0.000
Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık $F= 16.184$, $p < 0.001$, $R^2= \%19$			

6. SONUÇ ve ÖNERİLER

Günümüz iş dünyasında kadınların iş hayatına olan ilgileri artmakta ve idari görevlerde de kadın çalışanlar daha fazla yer almaya başlamaktadır. Bununla birlikte gerek kültürel gerekse organizasyonel bazı nedenlerden dolayı kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin bazı engellerin olduğu da görülmektedir. Dolayısıyla bu engellerin neler olduğunun incelenerek bunların; çalışanların örgütsel bağlılığına etkilerinin belirlenmesi önemli bir araştırma konusu haline gelmektedir.

Yukarıda ifade edilen önemine dayalı olarak gerçekleştirilen bu araştırmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri algıları ile çalıştıkları işyerlerindeki örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çerçevede, kariyer engellerini oluşturan faktörler ile örgütsel kültür boyutlarının belirlenmesi ve bu boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır. Ayrıca kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini incelemek de çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

Bu amaçlara ulaşmak üzere, Ankara'daki OSB'lerdeki yerleşik firmalarda çalışan toplam 600 kadın personel üzerine bir saha araştırması gerçekleştirilmiştir. 600 kadın çalışana dağıtılan anketlerden geri dönen 458 anketten elde edilen verilere analizler uygulanmıştır. Kadın çalışanlardan elde edilen veriler, dört aşamalı bir süreç kapsamında analiz edilmiştir. Örneklemin demografik özelliklerinin belirlendiği temel istatistiklerin hesaplandığı ilk aşamanın ardından ikinci aşamada Tek Yönlü Varyans Analizi aracılığıyla demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ölçülmüştür. Analiz sürecinin üçüncü aşamasında ise geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Sürecin son aşamasında ise Regresyon Analizi aracılığı ile oluşturulan hipotezlerin testi gerçekleştirilmiştir.

Uygulamanın gerçekleştirildiği örneklemin demografik özelliklerine bakıldığında; katılımcıların büyük oranda 26-35 yaş grubunda yer aldıkları ve yarısından fazlasının evli olduğu görülmektedir. Ayrıca ankete katılan kadın çalışanların yarısından fazlasının yükseköğretim mezunu olması da dikkat çekici bir bulgu olarak değerlendirilmektedir.

Demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizler sonucunda kadın çalışanların yaş durumuna göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Farkın kaynağı ayrıntılı olarak incelendiğinde yaşı 18-25 arasında olanların diğer yaş gruplarına göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu daha engelleyici bulduklarını göstermektedir. Genç yaştaki kadın çalışanların çalışma saati ve ekonomik beklentileri konusundaki algılarının yüksek olması, bu sonucun nedenlerinden biri olarak değerlendirilmektedir.

Farklılıklara ilişkin bir diğer sonuç ise medeni durum değişkeninde ortaya çıkmıştır. Buna göre kadın çalışanların medeni durumuna göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu görülmektedir. Ayrıntılı inceleme yapıldığında toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna göre oluşan farkın, bekar-boşanmış gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, bekar olanların diğerlerine göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumunu daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Bekar kadın çalışanların toplumsal cinsiyet yargıları konusunda daha hassas olmalarının bu sonucun kaynağı olabileceği değerlendirilmektedir.

Gelir durumu değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde ise daha alt gelire sahip kadın çalışanların diğerlerine göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu önemli bir kariyer engeli olarak gördükleri tespit edilmiştir. Firmadaki pozisyon değişkeni esas alınarak yapılan analizler sonucunda da mavi yakalı kadın çalışanların diğerlerine (özellikle beyaz yakalı) göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu daha önemli bir kariyer engeli olarak gördüklerini göstermiştir.

Farklılıkların tespitine yönelik analizlerin ardından Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir. Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına göre sırasıyla; *ailevi nedenler, çevresel nedenler, çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu, toplumsal cinsiyet kalıp yargıları* ve *kadınların kariyer yapmaya bakış açıları* olmak üzere beş temel faktör ortaya çıkmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ise; *duygusal bağlılık, devam bağlılığı* ve *normatif bağlılık* olmak üzere üç temel faktörün varlığını ortaya çıkarmıştır.

Araştırma hipotezlerini test etmek için kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutlarından oluşan her bir bağımsız değişkenin, örgütsel bağlılık alt boyutları (bağımlı değişken)

üzerindeki etkisi, Regresyon Analizi yoluyla test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin "*duygusal bağlılık*" alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin "*devam bağlılığı*" alt boyutu üzerindeki etkisi incelendiğinde ise kariyer engelleri alt boyutlarından yalnızca çevresel nedenlerin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Son olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin "*normatif bağlılık*" alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda kariyer engelleri alt boyutlarından yalnızca çevresel nedenlerin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür. Araştırma bulgularının literatürde konuyla ilgili çalışmalarla karşılaştırıldığında benzer sonuçlara ulaşıldığı da görülmektedir.

Kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık konularında ayrı ayrı olmak üzere literatürde bazı çalışmaların varlığı söz konusu olmakla birlikte iki kavramın ilişkisini inceleyen çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu görülmektedir. Bu nedenle iki kavramın ilişkisini inceleyen bu çalışmanın bulgularının, hem literatür hem de uygulama açısından önem taşıdığı değerlendirilmektedir. Ayrıca daha önce Türkiye'de sanayide çalışan kadınlara yönelik böyle bir çalışma yapılmamış olması, bu çalışmanın literatüre önemli bir katkısı olarak değerlendirilmektedir.

Yukarıda bahsedilen bu katkının yanı sıra çalışmanın özellikle evren ve örneklem açısından bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmanın sadece Ankara'daki OSB'lerde çalışan kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi nedeniyle elde edilen bulguların Türkiye genelini yansıtması mümkün olmamaktadır. Ayrıca Ankara'daki OSB'lerde çalışan kadınların sayısı ve hangi firmalarda çalıştıkları ile diğer demografik özelliklerinin tespit edilememesi, örneklem yönteminin ana kütleyi daha doğru temsil edecek bir şekilde belirlenmesini zorlaştırmıştır.

6. KAYNAKLAR

(1) Korkmaz H. (2014). Yönetim kademelerinde kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,* 5:1-14.

(2) Özer M, Biçerli K. (2003). Türkiye'de kadın işgücünün panel veri analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi,*1:55-86.

(3) Eraydın A, Erendil A. (1999). The role of female labour in industrial restructuring: new production process and labour market relations in the Istanbul clothing industry. *Gender, Place and Culture,* 6(3):259-272.

(4) ILO. World Employment Social Outlook. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_619577.pdf. 13 Ocak 2019.

(5) Çitçi O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar,*1. Baskı. Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, 86-87.

(6) Önder N. (2013). Türkiye'de kadın işgücünün görünümü. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi,* 1(1):35-61.

(7) Aslan OE. (2006). Cumhuriyet ve kadın memurlar. *Amme İdaresi Dergisi,* 4:117-149.

(8) Makal A. (2010). Türkiye'de erken cumhuriyet döneminde kadın emeği. *Çalışma ve Toplum,* 25:13-40.

(9) Çitçi O. (1982). *Kadın Sorunu ve Türkiye'de Kamu Görevlisi Kadınlar,*1. Baskı. Ankara, Türkiye ve Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayını, 122-129.

(10) Berber M, Yılmaz Eser B. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 2:1-16.

(11) Süzek S. (2009). *İş hukuku,* 5. Baskı. İstanbul, Beta Yayınevi, 12.

(12) Dedeoğlu S. (2015). 2000'li yıllarda Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Politikaları: Muhafazakârlığın ve Neo-Liberalizmin Gölgesinde mi. İçinde: Koray M,

Çelik A (Editör). *Himmet, Fıtrat, Piyasa AKP Döneminde Sosyal Politika*, 1. Baskı. İstanbul, İletişim Yayınları, 259- 277.

(13) TÜİK. (2009). *İşgücü, İstihdam ve İşsizlik İstatistikleri Sorularla Resmi İstatistikler Dizisi-1*, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu, 14.

(14) TÜİK. (2011). *Türkiye İstatistik Yıllığı 2010*, Ankara, Türkiye İstatistik Kurumu, 175.

(15) Korkmaz A, Korkut G. (2012). Türkiye'de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 2:41-65.

(16) TÜİK. İstatistik Göstergeler Uluslararası Seçilmiş Göstergeler. https://biruni.tuik.gov.tr/secilmisgostergeler/tabloOlustur.do. 13.01.2019.

(17) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi,* 1. Baskı. Ankara, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 3.

(18) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi,* 1. Baskı. Ankara, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 75.

(19) Çakır Ö. (2008) Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31:25-47.

(20) TÜİK. Temel İstatistikler İstihdam, İşsizlik ve Ücret. İstihdam Edilenlerin Yıllara göre İktisadi Faaliyet Kolları. http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist. 13.01.2019.

(21) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (2014). *Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi,* 1. Baskı. Ankara, T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 20-21.

(22) TÜİK. Konularına Göre İstatistikler Eğitim İstatistikleri. http://tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1018. 13.01.2019.

(23) Bozkaya G. (2013). Kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler: Türkiye üzerine bir analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, *3*(5):69-89.

(24) TÜİK. Veri Tabanı İşgücü İstatistikleri Aile Yapısı. https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr. 13.01.2019.

(25) Günsoy G, Özsoy C. (2012). Türkiye'de kadın işgücü, eğitim ve büyüme ilişkisini var analizi. *Finans, Politik ve Ekonomik Yorumlar,* 49 (569):21-40.

(26) Dedeoğlu S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye'de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim,* 86:139-170.

(27) Dayıoğlu M, Kırdar MG. (2010). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler. *DPT ve Dünya Bankası Refah ve Sosyal Politika Analitik Çalışma Programı,* 5:11.

(28) TÜİK. Veri Tabanı Doğum İstatistikleri. https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=113&locale=tr. 13.01.2019.

(29) Mercanlıoğlu Ç. (2009). Cinsiyete dayalı eşitsizlik; kadın yöneticilerin iş ve özel hayatlarını dengeleme zorlukları ve bedelleri, Disiplinler Arası Kadın Çalışmaları Kongresi, Sakarya, *Kongre Bildirileri*: 35–44.

(30) 4857 Sayılı İş Kanunu, 5. Maddesi, T.C. Resmi Gazete, sayı: 25134, 10 Haziran 2003.

(31) TÜİK. Temel İstatistikler İstihdam, İşsizlik ve Ücret. Eğitim Durumu ve Meslek Ana Grubuna Göre Cinsiyete Dayalı Ücret Farkı. http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist. 13.01.2019.

(32) TÜİK. Haber Bültenleri İşgücü İstatistikleri Hane Halkı İşgücü Araştırması. http://tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30680. 13.01.2019.

(33) Özkaplan N. (2009). Duygusal emek ve kadın işi/erkek işi. *Çalışma Toplum,* 21:15-24.

(34) Eğitim-Sen. (2010). *II. Kadın Kurultayı Hazırlık Kitabı*, Eğitim Sen Yayınları, 28.

(35) TÜİK. Veri Tabanı İşgücü İstatistikleri. https://biruni.tuik.gov.tr/isgucuapp/isgucu.zul. 13.02.2019.

(36) Ulutaş ÇÜ. (2009). Yoksulluğun kadınlaşması ve görünmeyen emek. *Çalışma ve Toplum,* 21:25-40.

(37) Koray M. (2011). Avrupa Birliği ve Türkiye'de cinsiyet eşitliği politikaları. *Çalışma ve Toplum,* 29: 13-53.

(38) Çelikkalp, Ü, Saraçoğlu GV, Yorulmaz F. (2014). Ücretsiz aile işçisi olarak kadınlar, sağlık riskleri ve sorunları, *TAF Preventive Medicine Bulletin,* 13(3):233-240.

(39) Şahinli M, Şahbaz N. (2013).Tarımda kadın istihdamı: sosyal güvenlik kurumuna kayıtlılık durumu, *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 15(25):85-103.

(40) Türk Dil Kurumu. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=KAR%C4%B0YER. 13.02.2019

(41) Sabuncuoğlu Z. (2008). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 3. Baskı. Bursa, Alfa Basın Yayım Dağıtım, 168-170.

(42) Serinkan C, Kaymakçı K, Alişan U, Avcık C. (2012). Kamu sektöründe örgütsel stres ve kariyer: Denizli'de yapılan bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 1:21-32.

(43) Taşlıyan M, Arı ÜN, Duzman B. (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 3(2):231-241.

(44) Okakın N. Şakar M. (2013). *İnsan Kaynakları Yöneticisinin El Kitabı,* 2. Baskı. İstanbul, Beta Yayınları, 206.

(45) Türkkahraman M, Şahin K. (2010). Kadın ve kariyer. *Alanya İşletme Fakültesi Dergisi,* 2(1):75-88.

(46) Tortop N. (1994) *Personel Yönetimi*, 5. Baskı. Ankara, Yargı Yayınları, 92.

(47) Can H, Akgün A, Kavuncubaşı Ş. (2001). *Kamu ve Özel Kesimde İnsan Kaynakları Yönetimi,* 4. Baskı. Ankara, Siyasal Kitabevi, 159.

(48) Aytaç S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri,* 1. Baskı. Bursa, Ezgi Kitabevi, 7.

(49) Şimşek MŞ. (2007). *Yönetim ve Organizasyon*, 9. Baskı. Konya, Adım Ofset ve Matbaacılık, 356.

(50) İnandı Y, Özkan S, Peker S, Atik Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *5*(1):77-96.

(51) Ersen H. (1997) *Toplam Kalite ve İnsan Kaynakları İlişkisi,* 2. Baskı. İstanbul, Sim Matbaacılık, 112.

(52) Şimşek MŞ, Öge HS. (2007). *Stratejik ve Uluslararası Boyutları ile İnsan Kaynakları Yönetimi,* Ankara, Gazi Kitabevi, 261.

(53) Soysal A. (2007). *Kariyer Yönetimi ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları,* 2. Baskı. Ankara, Gazi Kitabevi, 96-97.

(54) Dündar G. (2013). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 6.Baskı. İstanbul, Beta Yayıncılık, 270.

(55) Mucuk İ. (2008). *Modern İşletmecilik,* İstanbul, Türkmen Kitabevi, 340.

(56) Özden MC. (2001). *Bireysel Kariyer Yönetimi*, Ankara, Bilgi Yayınevi, 28.

(57) Ünsalan E, Şimşeker B. (2014). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* 5. Baskı. Ankara, Detay Yayıncılık, 1-3.

(58) Barutçugil İ. (2004). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi,* İstanbul, Kariyer Yayıncılık, 321.

(59) Aytaç S, Keser A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer,* 3. Baskı. İstanbul, Umuttepe Yayın, 160-161.

(60) Aydemir N. (1995). *2000'li Yıllara Doğru Özel Sektör İmalat Sanayinde İnsan Kaynakları Yönetimi ve Kariyer Arayışları*, İstanbul, TÜGİAD, 48.

(61) Uyargil C. (2008). Performans Değerlendirme. İçinde. Uyargil C. (Editör). *İnsan Kaynakları Yönetimi,* 3. Baskı. İstanbul, Beta Yayıncılık, 309.

(62) Aytaç S, Keser A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer,* 3. Baskı. İstanbul, Umuttepe Yayın, 167-174.

(63) Bayraktaroğlu S. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*, 2. Baskı. Sakarya, Gazi Kitabevi, 145.

(64) Palmer M, Hyman B. (1993). Women in Management. Çeviri: Üner V. Yönetimde Kadınlar, İstanbul, Rota Yayınevi, 41.

(65) Aytaç S, Keser A. (2017). *Çalışma Yaşamında Kariyer,* 3. Baskı. İstanbul, Umuttepe Yayın, 242.

(66) Tunçer P. (2012). Değişen insan kaynakları yönetimi anlayışında kariyer yönetimi. *Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(1), 203-233.

(67) Çalışkan A. (2012). Kamu Sektöründe İstihdam edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: İstanbul Üniversitesi.

(68) Palmer M, Hyman B. (1993). Women in Management. Çeviri: Üner V. Yönetimde Kadınlar, İstanbul, Rota Yayınevi, 25.

(69) Jahangırov N. (2012). Kültürel Bir Değişken Olarak Güç Mesafesi ve Cam Tavan Engeli Arasındaki İlişkiler Üzerinde Ampirik Bir Araştırma, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi.

(70) Tınaz P. (2006). İşyerinde psikolojik taciz (mobing). *Çalışma ve Toplum,* 9:13-28.

(71) Zeybek E. (2010) Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan: Ankara'da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, Gazi Üniversitesi Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

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

(73) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (1995). *IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı,* Ankara, KSGM Yayınları, 31-33.

(74) Aytaç S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri,* 1. Baskı. Bursa, Ezgi Kitabevi, 50.

(75) Aytaç S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri,* 1. Baskı. Bursa, Ezgi Kitabevi, 31.

(76) Aytaç S. (2001). *Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri,* 1. Baskı. Bursa, Ezgi Kitabevi, 75.

(77) Wirth, L. (2001). Breaking Through The Glass Ceiling Women In Management, International Labour Office, Geneva.

(78) Öğüt A. (2006). Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi,* 1:56-78.

(79) Deemer C, Fredericks N. (2006). Dancing on Glass Ceiling. Çeviri: Özer S. Cam Tavan Üstünde Dans, 1. Baskı. İstanbul, Optimist Yayınları, 89.

(80) Bayrak S, Yücel A. (2000). Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu? 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, 130.

(81) Taşkın ve Çetin, 2012: 21 Taşkın E, Çetin A. (2012). kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 33:19-34.

(82) Acker J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes, *Sociologie du Travail,*51(2):199-217.

(83) Ergeneli A, Akçamete Ceren. (2004). Bankacılıkta cam tavan: kadın ve erkeklerin kadın çalışanlar ve kadınların üst yönetime yükseltilmelerine yönelik tutumları, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 22(2):85-109.

(84) Barutçugil İ. (2002). *İş Yaşamında Kadın Yönetici,* İstanbul, Kariyer Yayınları, 43.

(85) Çelik A. (2007). Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları. İçinde: Coşkun CA (Editör). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk,* İstanbul, İGİAD Yayınları, 20-25.

(86) Shapiro GL, Farrow DL. (1988). Mentors and Others in Career Development. In: Rose S, Larwood L. (eds). *Women's Careers: Pathways and Pitfalls,* Praeger Publishers, New York, 29.

(87) Anderson DR. (2005). The importance of mentoring programs to women's career advancement in biotechnology. *Journal of Career Development*, 32(1):60.

(88) Catalyst S. (1993) Successful Initiatives for Breaking the Glass Ceiling to Upward Mobilty for Minorities and Women, United States Glass Ceiling Commission, 25.

(89) Cross C, Linehan M. (2006). Barriers to advancing female careers in the hihg-tech sector: emprirical evidence from Ireland. *Women in Management Review,* 21(1): 35.

(90) Ataay N. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. İçinde: Çitçi O (Editör). *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek,* Ankara, TODAİE Yayınları, 245-250.

(91) Tüzün, İ. (2007). Güven, örgütsel güven ve örgütsel güven modelleri. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 2:93-118.

(92) Deemer C, Fredericks N. (2006). Dancing on Glass Ceiling. Çeviri: Özer S. Cam Tavan Üstünde Dans, 1. Baskı. İstanbul, Optimist Yayınları, 183.

(93) Orhan U, Özyer K. (2012). Demografik özelliklerin örgütsel vatandaşlık davranışının alt boyutları ile ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,* 1:181-204.

(94) Şahin G. (2007). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.

(95) Keskin G. (2006). Kadın yöneticilerin kişilik özellikleri ve kariyer engelleri. *Pazarlama Dünya'sı,* 8:18-19.

(96) Eyüboğlu D. (1999). *Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler,* Ankara, Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları, 33.

(97) Aytaç S. (1999). *Çalışma Yaşamında Kadın ve Kariyer,* Türkiye'de Kadın İşgücü Seminerleri I-II**,** Bursa, TİSK Yayınları, 30.

(98) Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (2000). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık, Ankara, KSSGM Yayınları, 13.

(99) Barutçugil İ. (2002). *İş Yaşamında Kadın Yönetici,* İstanbul, Kariyer Yayınları, 26.

(100) Onay M. (2014). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar**.** *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi,* 2:73- 85.

(101) Arıkan S. (1999). Yönetsel kademelerde kadın yöneticilerin karşılaştıkları güçlükler. *Polis Bilimleri Dergisi,* 4:147-150.

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

(103) Balay R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık,* Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 3.

(104) Becker HS. (1960) Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology,* (1):32-40.

(105) Allen N, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology,* 63:1-18.

(106) Çekmecelioğlu H. (2006). İş tatmini ve örgütsel bağlılık tutumlarının isten ayrılma niyeti ve verimlilik üzerindeki etkilerinin değerlendirilmesi: bir araştırma, *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 8(2):153-168.

(107) Morrow PC. (1983). Concept redundancy in organizational research: the case of work commitment. *Academy of Management Review,* 8:486-500.

(108) Porter LW, Steers RM, Mowday RT, Boulian, PV. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology,* 59(5):603-609.

(109) Çetin MÖ. (2004). *Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık,* İstanbul: Nobel Yayınları, 99.

(110) Çakır Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler,* Ankara: Seçkin Yayınevi. 104-141

(111) Lydon J, Pierce T, Oregan S. (1997). Coping with moral commitment to long-distance dating relationship. *Journal of Personality and Social Psychology*, 73:104-113.

(112) Özdevecioğlu M. (2003). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi İİBF Dergisi*, 18(2):113-130.

(113) Meyer JP, Allen JA. (1988). Links between work experinces and organizational commitment during the first year of employment: a longitudinal analysis. *Journal of occupational psychology*, 61:195-209.

(114) Gilbert AC. (1999). The impact of organizational commitment and work hours on the family. *Presented at an Association for Social Economics Session at the Allied Social Science Meetings*, 315-336.

(115) Suliman AMT. (2002). Is it really a mediating construct? the mediating role of organizational commitment in work climate-performance relationship. *Journal of Management Development*, 21:172.

(116) Bayram L. (2006). Yönetimde yeni bir paradigma: örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi,* 59:125-139.

(117) Gül H. (2003). Davranışsal bağlılık yaklaşımı ve değerlendirmesi. *Celal Bayar Üniversitesi İİBF Yönetim ve Ekonomi Dergisi,* 10(1):73-83.

(118) Meyer JP, Allen JA. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1:61-89.

(119) Yalçın A, İplik FN. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,* 14(1):395-412.

(120) Çöl G. (2004). Örgütsel bağlılık kavramı ve benzer kavramlarla ilişkisi. *İş, Güç - Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 6(2),

(121) Obeng K, Ugboro I. (2003). Organizational commitment among public transit employees: an assessment study. *Journal of the Transportation Research Forum,* 57(2):83-98.

(122) Balay R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Ankara, Nobel Yayın Dağıtım, 73.

(123) Allen NJ, Meyer JP. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology,* 63:1-18.

(124) Meyer vd. 1993 Meyer JP, Allen NJ, Smith, CA. (1993). Commitment to organizations and occupations: extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology,* Vol. 78, No. 4:538-551.

(125) Öğüt A, Kaplan M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 30:191-206.

(126) Meyer JP, Stanley DJ, Herscovitch L, Topolnytsky L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior,* 61:20–52

(127) Randall DM. (1987). Randall, "Commitment and the organization: the organization man revisited. *Academy of Management Review,* Vol: 12 (3): 461 – 466.

(128) Tayfun A, Palavar K, Çöp S. (2010). İş görenlerin eğitim ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişki: belek bölgesindeki beş yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi,* 2(4):3-18.

(129) Durna U, Eren V. (2005) Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 6(2):210-219.

(130) Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. https://kss.sanayi.gov.tr/index.html?lang=tr. 23.03.2019.

(131) Dağlı A, Elçiçek Z, Han B. (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 17(68):1765-1777.

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

(133) Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi,* 10(1):133-148.

(134) Ulaş Ö, Kızıldağ S. (2019). Kariyer engelleri ölçeği'nin (KEÖ) geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi,* 34(1):182-196.

(135) Lee K, Allen NJ, Meyer JP, Rhee KY. (2001). The three-component model of organisational commitment: An application to South Korea. *Applied Psychology: An International Review,* 50(4):596-614.

(136) Meyer JP, Stanley LJ, Parfyonova NM. (2012). Employee commitment in context: The nature and implication of commitment profiles. *Journal of Vocational Behavior,* 80(1):1-16.

(137) Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,* Ankara, Pegem Akademi, 171.

(138) Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı,* Ankara, Pegem Akademi, 42.

7. EKLER

EK-1.ANKET FORMU

EK-2. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyadı, Adı:	KORU UZKURT, Büşra
Uyruğu:	TC
Doğum Tarihi:	05/08/1979
Doğum Yeri:	Ankara
Email:	busrakoru@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	**Kurum**	**Mezuniyet Yılı**
Lisans	Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	2013
Lisans	Kırıkkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü	2003

YABANCI DİL

İngilizce	YDS 60
	YÖK DİL SINAVI: 70

EK-1. ANKET FORMU

KADINLARIN KARİYER ENGELLERİ İLE İŞYERİ BAĞLILIĞI ARASINDAKİ İLİŞKİYİ ÖLÇMEYE YÖNELİK ANKET FORMU

Değerli Katılımcı;

Çalışma sonucunda elde edilecek veriler, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nde gerçekleştirilecek akademik bir çalışma kapsamında bilimsel amaçlı olarak kullanılacak olup başka bir yerde paylaşılmayacaktır. Çalışmaya vereceğiniz katkı teşekkür ederiz.

	Lütfen kadınların kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları engellere ilişkin aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyinizi işaretleyiniz.	**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Kısmen Katılmıyorum**	**Ne Katılıyor Ne Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Çocuk bakımı sorumluluğunun kadınların üzerinde olması					
2	Kadınların ev yaşamlarına daha bağlı olmaları					
3	Kadınların ev işlerini ve anneliği ihmal etme endişesi					
4	Kadınların aile içindeki görevlerini aksatırım düşüncesi					
5	Kadınların eve yönelik işleri kendi görevleri gibi algılaması					
6	Evliliğin başlı başına kadın çalışanların kariyer gelişimini engellemesi					
7	Kadınların kariyer yapmalarına, çalışanların olumsuz yaklaşması					
8	Erkek çalışanların kariyer yapmış kadın çalışanlara karşı olumsuz tavır takınmaları					
9	Bir kadının yönetici olmasının, diğer çalışanların performanslarını olumsuz yönde etkileyeceği düşüncesi					
10	Meslekte kariyer yapan kadınlara alışkın olmayan çalışanların ve diğer paydaşların olumsuz düşünceleri					
11	Kadınların kariyer yapma isteğine diğer kadınların olumsuz bakmaları					
12	Kadın çalışanların, kariyer yapmaları sonucu iş çevresine söz geçiremem düşüncesi					
13	Kariyer yapmanın maddi boyutunun yüksek olması					
14	Kariyer yaparken harcanan paranın, kariyer sonrası dönüşünün düşük olması					
15	Kadın çalışanların çalışma saati dışında da kariyer gelişimlerine ilişkin çalışma yapma zorunluluğu hisssetmeleri					
16	Belirli bir yaşı geçtiğine inanan kadın çalışanların kariyer yapma yaşını geçtim düşüncelerine kapılmaları					
17	Kadın çalışanların kendilerini mesleki açıdan yeterli görmeleri					
18	Kariyer yapmanın genellikle gençlerle özdeşleştirilmesi					
19	Kariyer geliştirme çalışmalarına genellikle bekâr çalışanların tercih edildiği inancı					
20	Toplumsal yapımızın kariyer yapmayı erkek işi olarak kabul etmesi					
21	Kariyer gelişim planlarının genelde erkeğe yönelik olarak yapılması					
22	Toplumda erkek egemen kültürün oluşu					
23	Kadına karşı olan cinsiyet ayrımı					
24	Kadın çalışanların kendi algıları gereği kariyer yapma konusunda isteksiz oluşları					
25	Kadın çalışanların kariyer yapma konusunda kendine güvenlerinin olmayışı					
26	Kadınların doğaları gereği kendilerini duygusal olarak algılamalarından dolayı yöneticilikte bazı kararları almak zorunda kalmaları					

Lütfen çalıştığınız işyerindeki örgütsel bağlılığa ilişkin aşağıda verilen ifadelere katılım düzeyinizi işaretleyiniz.		**Kesinlikle Katılmıyorum**	**Kısmen Katılmıyorum**	**Ne Katılıyor Ne Katılmıyorum**	**Kısmen Katılıyorum**	**Kesinlikle Katılıyorum**
1	Kariyerimin geri kalan kısmını bu işyerinde geçirmek beni çok mutlu eder					
2	Bu işyerinin sorunlarını gerçekten kendi sorunlarım gibi görüyorum					
3	İşyerime karşı güçlü bir aidiyet hissetmiyorum					
4	Bu işyerine karşı duygusal bağlılık hissetmiyorum					
5	Bu işyerinde kendimi "ailenin bir parçası" gibi görmüyorum					
6	Bu işyerinin benim için çok özel bir yeri vardır					
7	Şu anda bu işyerinde çalışıyor olmam, hem kendi isteğimden hem de şartların bunu gerektirmesindendir					
8	İşyerimden ayrılmayı isteseydim dahi şu anda bu bana çok zor gelirdi					
9	Şu anda işyerimden ayrılacak olsam, hayatımda birçok şey alt üst olur					
10	Bu işyerinden ayrılmamı düşündürecek seçenekler oldukça azdır					
11	Eğer bu işyerine kendimden çok şey katmamış olsaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim					
12	Bu işyerinden ayrılacak olsam, uygun alternatiflerim az olur					
13	Bu işyerinde çalışmaya devam etmek için yöneticilerime karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissetmiyorum					
14	Bu işyerinden ayrılmak benim yararıma olsa dahi şu anda buradan ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum					
15	İşyerimden şu anda ayrılacak olsam kendimi suçlu hissederim					
16	Bu işyeri benim sadakatimi (bağlılığımı) hak ediyor					
17	Bu işyerindeki insanlara karşı bir minnet borcu/sorumluluk hissettiğim için şu anda bu işyerinden ayrılmam					
18	Bu işyerine çok şey borçluyum					

Medeni Durumunuz ( ) Evli ( ) Bekar ( ) Boşanmış

Çocuk Sayınız ( ) Yok ( ) 1 ( ) 2 ( ) 3 ve üstü

Eğitim Durumunuz
( ) Lisansüstü ( ) Lisans ( ) Ön Lisans ( ) Lise ( ) İlköğretim

Aylık Gelir Seviyeniz (TL)
( ) 2000-2500 ( ) 2501-3500 ( ) 3501-4500 ( ) 4501-5500 ( ) 5501 ve üstü

Firmadaki Pozisyonunuz: ( ) Mavi yaka ( ) Beyaz yaka ( ) Yönetici

Bu işyeri, çalıştığınız kaçıncı işyeridir?
( ) 1'inci ( ) 2'nci ( ) 3'üncü ( ) 4'üncü ve üstü

Bu İşyerinde Çalışma Süreniz (Yıl)
( ) 1-2 ( ) 3-5 ( ) 6-8 ( ) 9 ve üstü

Yaşınız: ( ) 18-25 ( ) 26-35 ( ) 36-45 ( ) 46 ve üstü

EK-2. ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyadı, Adı:	KORU UZKURT, Büşra
Uyruğu:	TC
Doğum Tarihi:	05/08/1979
Doğum Yeri:	Ankara
Email:	busrakoru@hotmail.com

EĞİTİM

Derece	Kurum	Mezuniyet Yılı
Lisans	Ankara Üniversitesi İlahiyat Fakültesi	2013
Lisans	Kırıkkale Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü	2003

YABANCI DİL

İngilizce	YDS 60
	YÖK DİL SINAVI: 70