

T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ BİLİM DALI

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**ALGILANAN KARİYER BARIYERLERİ: KADIN
ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

Çiğdem AKDOĞANLI

2501140348

Tez Danışmanı

Doç. Dr. K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU

İstanbul, 2019

TEZ ONAY SAYFASI



T.C.
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



YÜKSEK LİSANS
TEZ ONAYI

ÖĞRENCİNİN;

Adı ve Soyadı : ÇİĞDEM AKDOĞANLI Numarası : 2501140348
Anabilim Dalı / Anasanat Dalı / Programı : İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ Danışmanı : DOÇ.DR.KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU
Tez Savunma Tarihi : 14.06.2019 Saati : 12.30
Tez Başlığı : ALGILANAN KARIYER BARIYERLERİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA.

TEZ SAVUNMA SINAVI, İÜ Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliği'nin 36. Maddesi uyarınca yapılmış, sorulan sorulara alınan cevaplar sonunda adayın tezinin KABULÜNE OYBİRLİĞİ / OYÇOKLUĞUYLA karar verilmiştir.

JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
PROF.DR.AYŞE OYA ÖZÇELİK		Kabul
DOÇ.DR.KADRIYE ÖVGÜ ÇAKMAK OTLUOĞLU		Kabul
DOÇ.DR.BANU SAADET ÜNSAL AKBIYIK		Kabul

YEDEK JÜRİ ÜYESİ	İMZA	KANAATI (KABUL / RED / DÜZELTME)
DOÇ.DR.YASEMİN BAL		
DR.ÖĞR.ÜYESİ RIZA DEMİR		

ÖZ

**ALGILANAN KARIYER BARIYERLERİ: KADIN ÇALIŞANLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA**

ÇİĞDEM AKDOĞANLI

Kadınların istihdama katılım oranlarının, sadece ülkemizde değil tüm dünyada erkeklere kıyasla daha az olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların istihdamda yer almalarının yanı sıra kariyer ilerlemelerinde de erkeklere kıyasla daha fazla zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Söz konusu zorlukları ifade etmede kariyer bariyerleri konusu açıklayıcı rol oynamaktadır. Bu doğrultuda tez çalışmasında, kadınların algıladıkları kariyer bariyerleri konusuna odaklanılmıştır. Tez çalışmasının amacı, kadın çalışanların algıladıkları kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlıkları üzerindeki etkisinin saptanmasıdır. Çalışmada ayrıca algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın, kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi de amaçlanmıştır.

Tez çalışması kapsamında yapılan araştırma sonucunda, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlığı negatif yönde, algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın ise pozitif yönde etkilediği saptanmıştır. Alt boyutlar açısından incelendiğinde, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlığı negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Benzer şekilde kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenme ile başa çıkmanın ise kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkilediği bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer, Kariyer Bariyerleri, Algılanan Kariyer Bariyerleri, Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma, Kariyere Adanmışlık.*

ABSTRACT
PERCEIVED CAREER BARRIERS: A RESEARCH ON WOMEN
EMPLOYEES

ÇİĞDEM AKDOĞANLI

It is observed that women's employment participation rates are less than men in our country, not only in Turkey. In addition to women's involvement in employment, career progresses are more likely to face difficulties than men. Career barriers play an explanatory role in expressing these challenges. In this direction, the thesis focuses on the perceived career barriers of women. The aim of the thesis study is to determine the effect of perceived career barriers on career engagement of female employees. The aim of the study was to examine the effect of coping with perceived career barriers on career engagement.

As a result of the research carried out within the scope of the thesis study, it was found that the perceived career barriers have a negative effect on career engagement and positively affect perceived career barriers. In terms of sub-dimensions, career planning deficiencies and multi-role perceived career barriers have a negative effect on career engagement. Similarly, deficiencies related to career planning and coping with multiple roles have been found to positively affect career engagement.

Key Words: *Career, Career Barriers, Perceived Career Barriers, Coping with Perceived Career Barriers, Career Engagement.*

ÖNSÖZ

Türkiye ve dünya nüfusu incelendiğinde, kadınların nüfusun yarısından fazla bir orana sahip olduğu gözlemlenmektedir. Fakat kadınların istihdama katılım oranları sadece Türkiye’de değil tüm dünyada istenilen seviyeye ulaşamamıştır. Ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerini artırmaları söz konusu olduğunda, kadınların çalışma hayatında yer edinmeleri büyük bir öneme sahiptir. Son yıllarda, küreselleşme ve teknolojik gelişmeler işlerin yapısında değişikliğe sebep olmuş ve bilgiye dayalı esnek bir istihdam olgusunun oluşmasını sağlamıştır. Bu olgunun ardından, kadınların iş gücüne katılımları ve kariyer hayatlarına yönelebilmeleri daha kolay hale gelmiştir. Türkiye açısından değerlendirdiğimizde, kadın iş gücünün erkek iş gücüne oranla daha az olduğu öne çıkmaktadır. OECD ülkeleri ile değerlendirildiğinde, ülkemizde kadınların istihdam oranları konusunda son sıralarda yer aldığı göze çarpmaktadır.

Bu çalışmada, kadınların çalışma hayatındaki yeri incelenerek algılanan kariyer bariyerleri kavramı çerçevesinde kadın çalışanların karşılaştıkları sorunlar ele alınmıştır. Kadınların algıladıkları kariyer bariyerlerinin, kariyer gelişimi açısından önemi olduğu düşünülen kariyere adanmışlık kavramı ile incelenmesi ve bu kavramların birbirleri ile olan ilişkileri açıklanmaya çalışılmıştır.

Tez çalışmam sırasında, destek ve ilgisini her zaman üzerimde hissettiğim, danışman hocam Doç. Dr. K. Övgü ÇAKMAK OTLUOĞLU’na, çalışmam ile ilgili manevi desteğini eksik etmeyen çok değerli arkadaşlarım Esra KARAKUŞ ve Oğuz TURALI’ya sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca çalışma süresince benden desteklerini esirgemeyen sevgili annem, babam ve kardeşlerime çok teşekkür ederim.

Ek olarak araştırmaya gönüllü bir şekilde katılarak anket formunu dolduran herkese teşekkür ederim.

İstanbul, 2019

Çiğdem AKDOĞANLI

İÇİNDEKİLER TABLOSU

TEZ ONAY SAYFASI	ii
ÖZ	iii
ABSTRACT	iv
ÖNSÖZ	v
TABLolar LİSTESİ	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	xi
KISALTMALAR LİSTESİ	xii
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM KARİYER BARIYERLERİ

1.1. Kariyer Kavramı	3
1.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri	5
1.3. Kariyer Kuramlarının Kadın Çalışanlar Açısından İncelenmesi	7
1.3.1. Geleneksel Kariyer Kuramları ve Kadın Çalışanlar	8
1.3.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı	10
1.4. Kariyer Bariyerleri	13
1.4.1. Çoklu Rol Üstlenme	15
1.4.2. Cinsiyet Ayrımcılığı	16
1.4.3. Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olmak	17
1.4.4. Kariyer Planlama ile ilgili Eksiklikler	18
1.4.5. Çocuk ve Kariyer Arasında Çatışma	19
1.5. Diğer Kariyer Bariyerleri: Cam Tavan Sendromu	19

İKİNCİ BÖLÜM KARİYERE ADANMIŞLIK

2.1. Kariyere Adanmışlık Kavramı	23
----------------------------------	----

2.2.	Kariyere Adanmışlık Benzeri Kavramlar	25
2.2.1.	Kariyer Bağlılığı	26
2.2.2.	Kariyer Çapaları	31
2.2.3.	Kariyer İnançları	31
2.3.	Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Kariyere Adanmışlık Arasındaki İlişki	32
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM		
ALGILANAN KARIYER BARIYERLERİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA		
3.1.	Araştırmanın Amacı ve Önemi	34
3.2.	Araştırmanın Modeli	35
3.3.	Araştırmanın Uygulama Alanı	36
3.4.	Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları	37
3.5.	Araştırmanın Hipotezleri	37
3.6.	Veri Toplama Yöntemi ve Aracı	38
3.6.1.	Kariyere Adanmışlık Ölçeği	38
3.6.2.	Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeği	39
3.6.3.	Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeği	40
3.6.4.	Demografik Veriler	40
3.7.	Kullanılan İstatistik Analizler	41
3.8.	Bulgular ve Değerlendirme	41
3.8.1.	Faktör Analizi Sonuçları	41
3.8.2.	Güvenilirlik Analizi Sonuçları	49
3.8.3.	Demografik Özellikler	53
3.8.4.	Tanımlayıcı Analizler	57
3.8.5.	Korelasyon Analizleri	60
3.8.6.	Hipotez Testleri	61
SONUÇ		69
KAYNAKÇA		72



TABLÖLAR LİSTESİ

Tablo 1.1.: Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları, TÜİK, 2018..	6
Tablo 3.1.: KMO İstatistiğinin Yorumlanması	42
Tablo 3.2.: Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	43
Tablo 3.3.: Düzeltilmiş Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	45
Tablo 3.4.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları	47
Tablo 3.5.: Kariyere Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları	48
Tablo 3.6.: Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	49
Tablo 3.7.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	51
Tablo 3.8.: Kariyere Adanmışlık Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları	52
Tablo 3.9.: Katılımcıların Demografik Özellikleri	53
Tablo 3.10.: Deneklerin Çocuk Sahibi Olduktan Sonraki Kariyer Planlarına İlişkin Bilgiler	55
Tablo 3.11.: Çocuk Sahibi Olma Planlarına İlişkin Bilgiler	55
Tablo 3.12.: İleride Çocuk Sahibi Olacakların Sonraki Kariyer Planlarına İlişkin Bilgiler	56
Tablo 3.13.: Erkek Yönetici Tercihi	56
Tablo 3.14.: Kadın Yönetici Tercihi	57
Tablo 3.15.: Katılımcıların Algıladıkları Kariyer Bariyerlerine İlişkin Düzeyleri	58
Tablo 3.16.: Çocuk Sahibi Olan Katılımcıların Çocuk ve Kariyer Arasındaki Çatışma Düzeyleri.....	58
Tablo 3.17.: Katılımcıların Algıladıkları Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Düzeyleri.....	59
Tablo 3.18.: Çocuk Sahibi Olan Katılımcıların Çocuk ve Kariyer Arasındaki Çatışma ile Başa Çıkma Düzeyleri	59

Tablo 3.19.: Katılımcıların Kariyere Adanmışlık Düzeyleri	60
Tablo 3.20: Korelasyon Tablosu	60
Tablo 3.21.: Algılanan Kariyer Bariyerlerinin Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları	62
Tablo 3.22.: Algılanan Kariyer Bariyerlerinin Alt Boyutlarının Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	63
Tablo 3.23.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkmanın Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları.....	65
Tablo 3.24.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkmanın Alt Boyutlarının Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları	66
Tablo 3.25.: Araştırma Hipotezleri Kapsamında Test Edilen Hipotezler	67

ŞEKİLLER LİSTESİ

Şekil 1.1.: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Modeli.....	11
Şekil 1.2.: Kariyer Bariyerleri Ayrımı	14
Şekil 1.3.: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi.....	16
Şekil 1.4.: Cam Tavan Sendromunun Boyutları	21
Şekil 2.1.: Kariyere Adanmışlık Modeli	24
Şekil 3.1.: Araştırmanın Modeli.....	36



KISALTMALAR LİSTESİ

Kısaltma	Açıklama
KRE	Kariyer Planlama ile İlgili Eksiklikler
CRU	Çoklu Rol Üstlenme
AD	Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olmak
CA	Cinsiyet Ayrımcılığı
KMO	Kaiser-Meyer-Olkin
OECD	Ekonomik İş Birliği ve Kalkınma Örgütü / Uluslararası
İK	İnsan Kaynakları

GİRİŞ

Geçmişten günümüze literatür incelendiğinde, kadınların iş hayatları ve kariyerleri dikkat çeken bir konu olarak ortaya çıkmaktadır. Özellikle kadınların sosyal hayat içerisindeki değişiklik gösteren konumları ve kadınların iş hayatına aktif olarak katılımı gibi konular çok farklı araştırmalara konu olmuştur.

Kadınların iş hayatına ilk adım attıkları dönem olarak kabul edilen Endüstri Devrimi, kadınların kariyerlerine ilişkin incelemelerinin de başlangıç noktasını oluşturmaktadır. Ancak kadınların iş hayatlarındaki geçmişleri bu denli eski olmasına rağmen kariyer gelişimini açıklamaya yönelik geleneksel kuramların çoğu zaman kadın çalışanları ihmal ettiği ve bu doğrultuda kadınların kariyerlerini açıklamada zorluk çektiği görülmektedir. Halbuki kadınların kariyerleri, ailevi sorumlulukları, iş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, toplumda kadına biçilen rol vb. gibi nedenlerle erkeklere göre farklılık göstermektedir. Bu nedenle literatürde kadınların kariyerlerinin özel olarak incelenmesi gerektiğini iddia eden tartışmalara rastlanmaktadır. Söz konusu tartışmalar içinde kadınların kariyerleri ile ilgili dikkat çeken bir konunun kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları bariyerler oldukları ifade edilebilir. Kariyer bariyerleri, kişilerin kendilerinden kaynaklanan ya da çevrelerinde oluşan olay veya durumlar sonucunda kariyer gelişimlerini güçleştiren faktörler şeklinde tanımlanmaktadır. Kadınların kariyerlerinde bu tip bariyerler algılamaları sonucunda kariyer gelişimlerinin nasıl etkilendiği önemli bir inceleme konusunu oluşturmaktadır.

Literatürdeki bu çalışmalardan yola çıkan tez çalışmamızda, kadınların algıladıkları kariyer bariyerleri ele alınmıştır. Algılanan kariyer bariyerleri konusunun yeni bir konu olan kariyere adanmışlık açısından incelenmesi uygun görülmüştür.

Söz konusu bilgiler ışığında tez çalışması üç bölümden oluşacak şekilde tasarlanmıştır. Tez çalışmasının birinci bölümünde, ilk olarak kariyer kavramı açıklanmıştır. Devamında kadınların çalışma hayatlarındaki yerine değinilmiştir.

Literatürde yer alan çeşitli kariyer kuramları kadın çalışanlar açısından irdelenmiştir. Kariyer bariyerlerinin ne anlama geldiği açıklanmıştır. Kariyer bariyerlerinin alt boyutları tanımlanmıştır.

Tez çalışmasının ikinci bölümünde ise kariyere adanmışlık kavramı üzerinde durulmuştur. Bu amaçla ilk olarak kariyere adanmışlık kavramı açıklanmıştır. Daha sonra ise kariyere adanmışlığa benzer kavramlar ele alınmıştır.

Tez çalışmasının üçüncü bölümü, araştırma kısmına ayrılmıştır. Bu bölümde, kadınların algıladıkları kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık ile ilişkisi incelenmiş ve gerçekleştirilen araştırmanın sonuçları tartışılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYER BARİYERLERİ

1.1. Kariyer Kavramı

Kariyer kavramının köklü bir geçmişi bulunmaktadır. Fransızcada, kariyer kelimesinin etimolojik olarak yol gösterici şeklinde kullanıldığı görülmektedir. Kariyer kavramının, profesyonel, diplomatik kariyer, uzun süren yol gibi pek çok farklı anlamda kullanıldığı ifade edilebilir (Bingöl, 2003).

Kariyer kavramı ile ilgili günümüze kadar çok çeşitli tanımlar yapılmıştır. Kavramın daha iyi anlaşılabilmesi için dikkat alınması gereken konular aşağıda sıralanmıştır (Şimşek, vd., 2004:12-14).

- Kariyer kavramı, sadece yüksek statü ya da ilerleme fırsatlarına yönelik işleri tercih eden kişilerle bağdaştırılmamalıdır. Buna göre herhangi bir düzeyde çalışan kişiler de kariyer süreçlerine dahil edilebilir.

- Kariyer denildiğinde sadece yukarıya doğru ilerleme düşünülmemelidir. Yaptığı işten memnun olan ve yükselmeyi tercih etmeyen kişilerin kariyer sahibi olacakları da dikkate alınmalıdır.

- Kariyer, sadece tek bir örgütte yükselme olarak değerlendirilmemelidir. Buna göre kişiler, farklı örgütlerde ve farklı alanlarda kariyerlerini sürdürebilirler.

Kariyer kavramının hem örgütsel hem de bireysel bir yönü bulunmaktadır. Buna göre kişiler, geleceğe yönelik planlarını, çalıştıkları örgütlerin organizasyonun desteğini almadan yapamazlar. Örgütler, kişilerin gelecek planlarına destek verirken aynı zamanda tüm çalışanlarını da örgütsel hedeflere hizmet eder hale getirmelidir.

Literatürde ele alınan kariyer tanımları incelendiğinde, kariyerin genellikle meslek kavramı ile özdeşleştirilerek tanımlandığı görülmektedir. Örneğin; kişinin iş hayatı boyunca uzmanlaştığı / uzmanlaşmak istediği alanda ilerlemesi, beceri ve deneyimlerini geliştirmesi kariyer şeklinde ifade edilmektedir (Erdoğan, 2003: 11). Buna göre kişiler, genç yaşta başladıkları kariyer hayatlarında ilerleme kaydederek

emekli oluncaya kadar devam edebilirler. Kişi, meslek hayatında kendini belirli bir uzmanlığa adan ve bu uzmanlık alanında kendini geliştirmek ister. Buna göre kariyer, kişinin meslek hayatında ilerleme kaydetmesi şeklinde de tanımlanabilir.

Ancak kariyeri sadece meslek açısından ele almak kariyer kavramını tam olarak açıklayamamaktadır (Super 1990, Herr ve ark. 2004). Super (1990), kariyer kavramını gelişimsel bir perspektiften ele alarak kariyeri, kişinin yaşamı boyunca karşılaştığı kariyerleriyle ilgili her olayın toplamı olarak tanımlamaktadır. Herr ve arkadaşları (2004), benzer bir bakış açısını sürdürerek kariyeri kişilerin yaşamları boyunca sahip olduğu rollerin tamamına şeklinde tanımlamışlardır. Kişilerin sahip olduğu roller, “çalışan” rolünü de kapsamaktadır (Yeşilyaprak 2011). Tüm bunlar doğrultusunda, günümüzde gerek Avrupa gerek Amerika literatüründe en çok kabul gören anlamıyla kariyer, “kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu iş deneyimlerinin bir sıralaması” olarak tanımlanmaktadır (Çakmak Otluoğlu, 2018).

Kariyerin kişiler açısından önem taşıdığı görülmektedir. Buna göre kariyerin, kişinin hayatıyla ilgili beklentilerini karşıladığı belirtilmektedir. Para, saygınlık, daha iyi koşullara sahip olma, ödül – terfi kazanımı, çeşitli fırsatlar, kişinin mesleki gelişimi, kariyerin kişilere sağladığı birtakım yararlar olarak sayılabilir.

Kariyer, kişinin sadece iş hayatında değil hayatının her alanında önemli bir rol oynamaktadır. Buna göre kariyerin kişilerin sosyal yönünü geliştirdiği ifade edilebilir. Ayrıca kariyer, kişilerin hayatlarına hedef ve anlam da katmaktadır. Kişilerin toplumsal statülerini belirlemelerine yardımcı olur. İşlerinden tatmin olmalarına fayda sağlar.

Kişilerin hayatlarına hedef ve anlam katmakla beraber bu hedefleri gerçekleştirme konusunda gerekli eğitimleri almaları ve işe girmeleri, iş hayatında deneyim kazanırken kişisel ve mesleki anlamda kendilerini gerçekleştirebilmeleri de kariyer sürecinin bir sonucudur. Bu şekilde tanımlandığında kariyer, kişilerin ölene kadar mesleklerinde ve yaşamlarında ilerleme süreci olarak görülebilir. (Karmer, 2011: 11).

Kariyer olgusunun kapsamında; kişinin boş zaman etkinlikleri, karar verme tarzı, işteki görevleri, yaşam rolleri, benlik kavramı gibi pek çok kavramın yer aldığı ileri sürülebilir. Bu kavramların bir araya gelmesi, kariyer gelişimine işaret etmektedir. Herr ve arkadaşları (2004) kariyer gelişimini; kariyer kararı verme, kariyer ile ilgili yaşam rollerini bütünleştirme, ilgi, yetenek, değer gibi bireysel farklılıkları ortaya çıkarma gibi süreçleri kapsayan ve yaşam boyu devam eden bir süreç olarak tanımlamaktadırlar. Özetle, kariyer yaşam boyu devam eden dinamik bir sürece işaret eder (Yeşilyaprak 2011) Ancak kişiler, kariyerleriyle ilgili planlama yaparken bunu tam anlamıyla özgür bir şekilde gerçekleştirememektedirler. Lent ve arkadaşları (2002), kişinin kendisinin ve içinde bulunduğu çevrenin karşılıklı olarak birbirlerini etkilediklerini öne sürmüşlerdir. Başka bir deyişle, kişiler, çevrelerini etkilerken aynı zamanda çevrelerinden de etkilenmektedirler (Bandura, 1986). Bu noktada kariyer bariyerleri konusu önem kazanmaktadır.

Kariyer bariyerleri konusuna, aşağıdaki kısımda ayrıntılarıyla yer verilecektir. Bu tez çalışmasında, kadınların kariyerlerinde karşılaştıkları kariyer bariyerlerine odaklanılacağından kariyer bariyerleri konusuna geçilmeden önce kadınların çalışma hayatındaki yerinden söz edilmesi uygun görülmüştür.

1.2. Kadınların Çalışma Hayatındaki Yeri

Sanayileşmeyle beraber tarım üretiminde verimlilik artarken, şehirlerde yeni fabrikaların açılması köyden kente göçü teşvik etmiş ve hızlandırmıştır. Toplumun yaşam koşulları ve tüketim standartları değişmiştir. Önceden bireysel olarak üretilen tüketim ürünlerini piyasadan hazır olarak satın alma eğilimi ortaya çıkmıştır. Bu durum, kadınların işgücüne katılmalarını arttırmıştır (Zaim, 1997).

Benzer şekilde, sanayinin gelişip olgunlaşmaya başlamasıyla işgücüne katılım oranlarının azalma eğilimine girdiği gözlenmektedir. Çünkü sosyal refahın gelişmesi eğitim sürelerinin ve emeklilik yaşının uzamasına, boş zaman tüketiminin artmasına neden olmaktadır

Tarihsel gelişim süreci dikkate alındığında, kadınların toplumun vatandaşı ve eşit haklara sahip bir bireyi olduklarını kanıtlamak durumunda kaldıkları görülmektedir. Bu durum, toplumdan topluma değişmekle birlikte kadınlar için sürekli ikinci plana itilme ayrımcılığını da ortaya çıkartmaktadır (Kavacıklı, 1999: 103 – 108).

Yaşanan sosyo–ekonomik değişimler, kadınların çalışma hayatında daha aktif yer almasını sağlamıştır. (Korkmaz, 2014:2). Köyden kente göç sonrası, kadınların genel eğitim düşüklüğü, mesleki eğitim eksikliği ve sanayi işgücü özelliği taşımamak gibi çeşitli nedenlerden dolayı, yalnızca tarım piyasasında ve ücretsiz aile işçisi olarak çalışmaya başladığı ve böylelikle üretime dahil oldukları gözlemlenmektedir. Söz konusu cinsiyetçi rollerin devamını günümüz Türkiye’inde hala geçerliliğini korumaktadır.

Tablo 1.1. incelendiğinde; kadının istihdamı, sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsuru olmasına rağmen, Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranlarının erkeklere oranla düşük olduğu görülmektedir.

	<i>Toplam</i>	<i>Kadın</i>	<i>Oran</i>	<i>Erkek</i>	<i>Oran</i>
İşgücü	52,2	10 142	33,3	21 377	71,5
İstihdam	46,6	8 787	28,8	19 379	64,8
İşsizlik	10,6	1 356	13,4	1 998	9,3
İşgücüne Dahil Olmayanlar		20 358		8537	

Tablo 1.1.: Türkiye’de Kadının İşgücüne Katılım ve İşsizlik Oranları, TÜİK, 2018

TÜİK verilerine göre istihdam edilenlerin sayısı 2018 yılı Şubat döneminde, bir önceki yılın aynı dönemine göre 1 milyon 210 bin kişi artarak 28 milyon 166 bin kişi, istihdam oranı ise 1,3 puanlık artış ile %46,6 olmuştur. İşgücü, 2018 yılı Şubat döneminde bir önceki yılın aynı dönemine göre 665 bin kişi artarak 31 milyon 520 bin kişi, işgücüne katılma oranı ise 0,4 puan artarak %52,2 olarak gerçekleşmiştir. Aynı dönemler için yapılan kıyaslamalara göre; erkeklerde işgücüne katılma oranı

0,2 puanlık azalışla %71,5, kadınlarda ise 1 puanlık artışla %33,3 olarak gerçekleşmiştir (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27688>).

Son yıllarda, dünyada ve ülkemizde kadınların eğitim seviyelerinin yükselmesi, kadının iş hayatına katılımının önemini de arttırmıştır. Geçmişte kadınların iş hayatlarındaki rolü, yalnızca erkeğin çalışmasının yeterli olmadığı durumlarda ortaya çıkan bir durum olarak görülmesine rağmen, günümüzde kadınlar, sadece aile bütçesine katkıda bulunmak için değil kariyer yapma konusunda istekli oldukları için iş hayatına atılmaktadırlar (Aytaç, 2001).

Günümüzde, Türkiye’de ve dünyada meydana gelen sosyal ve ekonomik gelişmeler sonucunda kadınlara ve kadınların kariyer yapma konusundaki isteklerine olan bakış açıları değişmiştir. Bunun sonucunda, kadınların iş hayatındaki yeri ve önemi giderek artmaktadır. Kadınların iş hayatlarındaki yeri ve öneminin artmasının başlıca nedenleri aşağıdaki gibi sıralanmaktadır (Akoğlan, 1997:2-3).

- Kadınların, eğitim seviyelerindeki artış,
- Ekonomik gelişmeler sonucunda kadın iş gücüne yapılan talep,
- Kadının, toplumdaki rolünün değişmesine yönelik geliştirilen bakış açısı,
- İş olanaklarındaki artış,
- Ailenin tüketim ihtiyacının, tek bir kişi tarafından karşılanamaması sonucunda, kadınların ailelerinin ekonomisine katkı sağlama isteği

olarak sıralanmaktadır.

1.3. Kariyer Kuramlarının Kadın Çalışanlar Açısından İncelenmesi

Bu kısımda, öncelikle geleneksel kariyer kuramlarının kadın çalışanlar açısından taşıdıkları eksiklikler vurgulanacak, devamında kadınların kariyerlerini açıklamada etkili olduğu düşünülen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı açıklanacaktır.

1.3.1. Geleneksel Kariyer Kuramları ve Kadın Çalışanlar

Geleneksel kariyer kuramları, erkeklerin kariyerlerini dikkate alarak geliştirildikleri için eleştirilmektedir. Bu doğrultuda kadınların kariyerlerini başarılı bir şekilde açıklayabilecek kariyer kuramlarına ihtiyaç duyulmaktadır. Özellikle 1970'li yılların başlarından itibaren kadınların kariyer seçimlerinin, erkeklerin kariyer seçimlerinden daha karmaşık olduğu ve yeni kavramların üzerine çalışılması gerektiği ileri sürülmektedir (Fitzgerald, Fassinger ve Betz, 1995).

Öncelikle geleneksel kariyer kuramlarının, kadınların kariyerlerine uyarlanması fikri ortaya atılmış ancak söz konusu kuramların kadınlara uyarlanmasında birtakım sorunların ortaya çıktığı görülmüştür. Buna göre kadınların kariyer seçimleri, kariyer planları, ailesel talepler, annelik faktörü ve cinsiyet rollerinin getirdiklerin söz konusu kuramlarda ele alınmadığı görülmüştür (Davey ve Stoppard, 1993; Savage ve Fouad, 1994; Wolfe & Betz, 1981). Örneğin; Özellik-Faktör Kuramları altında ele alınan Holland'ın Kariyer Tipolojisi Kuramı ve Parsons'ın Özellik-Faktör Kuramı gibi geleneksel kuramların, kadınların kariyer seçimlerini kavramsallaştırmada daha az açıklayıcı gücü olduğu ifade edilebilir (Fitzgerald ve diğerleri, 1995). Benzer şekilde Schein'in Kariyer Çapaları Kuramı da sadece erkeklerden oluşan bir örneklem temel alınarak geliştirildiği için kadın çalışanların kariyerlerini açıklaması konusunda eleştirilere maruz bırakılmaktadır.

Gelişimsel Kariyer Kuramları incelendiğinde ise bu kuramların da kadınların kariyer gelişimine uygulanabilecek nitelikte olduğu düşünülse de kadınların kendilerine özgü birtakım sorunlarını açıklamada ihtiyaç duyulan gerekli kavramlardan yoksun oldukları dikkat çekmektedir. Örneğin; Fitzgerald ve Weitzman (1990, Fitzgerald ve diğerleri, 1995'te bahsedildiği gibi), Super'in gelişimsel yaklaşımına dahil edilen geleneksel cinsiyet rolünün, kadınların iş ve aileyi bütünleştirmede karşılaştıkları zorlukları yeterince ele almadığını belirtmişlerdir.

Bir diğer gelişimsel kariyer kuramı olan Gottfredson'un (1996) Sınır ve Uzlaşma Kuramı, çevresel faktörleri; kadınların kariyerleri açısından birleştirmeye

çalışan bir kuramdır. Bu kuramda kişilerin kendi imajını ve mesleki isteklerini veya ilgi alanlarını seçerken, seçimlerini kendi öz imajlarına göre daraltmaya başladıklarını belirtilmektedir. Daha sonra dış gerçekliklerine veya yakın çevrelerine uyum sağlamak adına isteklerini ayarlamak için uzlaşmaktadırlar. Bu doğrultuda Gottfredson'un (1996) Sınır ve Uzlaşma Kuramı, kadınların kariyer seçimlerini çevrelerindeki cinsiyete göre meslek seçimlerine ilişkin kalıplaşmış düşüncelere göre sınırlandırılacaklarını ifade etmektedir (Fitzgerald ve diğerleri, 1995).

Gottfredson'un Kuramına ek olarak Super, Psathas ve Zytowski birtakım araştırmacılar, ev işleri, evlilik ve ocuk bakımı rollerinin kadınların çalışma yaşamı ve kariyerlerini etkilediğini belirtmişlerdir (Fitzgerald ve diğerleri, 1995).

Geleneksel kuramlardan ayrı olarak kadınların kariyerleriyle ilgili yapılan ilk araştırmalar, kariyer yönelimi, ne çıkma ve kariyer seçiminin gelenekselliği gibi değişkenleri önemli etkiler olarak tanımlamışlardır (Savage ve Fouad, 1994). Fassinger (1990) ilk olarak 1985 yılında, daha sonra bu değişkenlerin incelendiği bir modelde kadınlara yönelik bir meslek seçimi modeli geliştirmiştir. Modelinde kariyer yönelimi, cinsiyet rolü tutumlarına ek olarak, kadının annesiyle olan ilişkisi / bağlılığı da aracı değişken şeklinde ele alınmıştır. Bu modelde, kadının toplumdaki rolüne ilişkin toplumsal görüşlerin yanı sıra kadın rol modeliyle doğrudan deneyiminin, kadınların kariyer gelişiminde önemli ölçüde etkili olduğu ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Betz ve Fitzgerald (1987), kadınların özgüvenleri gibi bireysel değişkenler, ebeveynlerin çalışma durumu, eğitim değişkenleri ve yetişkin yaşam tarzı değişkenleri gibi çevresel değişkenler de dahil olmak üzere kadınların kariyer gelişimini etkileyen dört faktör olduğunu ileri sürmüşlerdir. Bunlar, kariyer sürecini etkilemede kişiden kaynaklanan veya çevresel özelliklerin nasıl etkileşime geçtiğini incelemektedir. Ancak bu modelde, söz konusu faktörlerin kadınların kariyer seçimleri ve hedefleri üzerindeki etkisi tam olarak açıklanamamıştır.

Kadınların kariyer konularıyla ilgili araştırmalar olgunlaştığa, geliştirilen modeller bir kadının medeni ve ailevi statüsünün, kariyerine olan bağlılığını nasıl etkilediğini ele almaya başlamıştır (Fitzgerald ve diğerleri, 1995). Bu konular, ilk olarak 1976 yılının başlarında kadınların kariyer gelişimine engel teşkil eden

barrierler olarak tartişılmaya başlanmıştır. Başka bir deyişle, kadınların kariyerlerinde birtakım barrierlerle karşılaştıkları için kariyer gelişimlerinin erkeklerden farklılık göstereceği, söz konusu durumun da geleneksel kariyer kuramlarında ele alınmadığı ileri sürülebilir. Bu doğrultuda kariyer barrierlerine değinen kuramlara ihtiyaç duyulmuştur.

Farmer'ın 1976 yılındaki çalışması, kadınların kariyerlerinin önündeki barrierleri ele alan ilk çalışmalardan biridir. Kadının kendi kendisine koydukları engeller (rneğin; başarı korkusu, cinsiyet rolü oryantasyonu, risk alma davranışı, evde kariyer atışması ve akademik zgven) ile çevresel engelleri (rneğin; ayrımcılık, aile sosyalleşmesi ve kaynakların mevcudiyeti) arasında ayırım yapmıştır. Farmer'ın (1976) kariyer barrierlerini ele alması devamında Swanson ve arkadaşlarının nc nitelikli çalışmalarını beraberinde getirmiş. Ancak kuramsal bir eksiklik söz konusu olduğu ileri sürülmüştür. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının, literatürde yer alan söz konusu boşluğu doldurduğu ifade edilebilir.

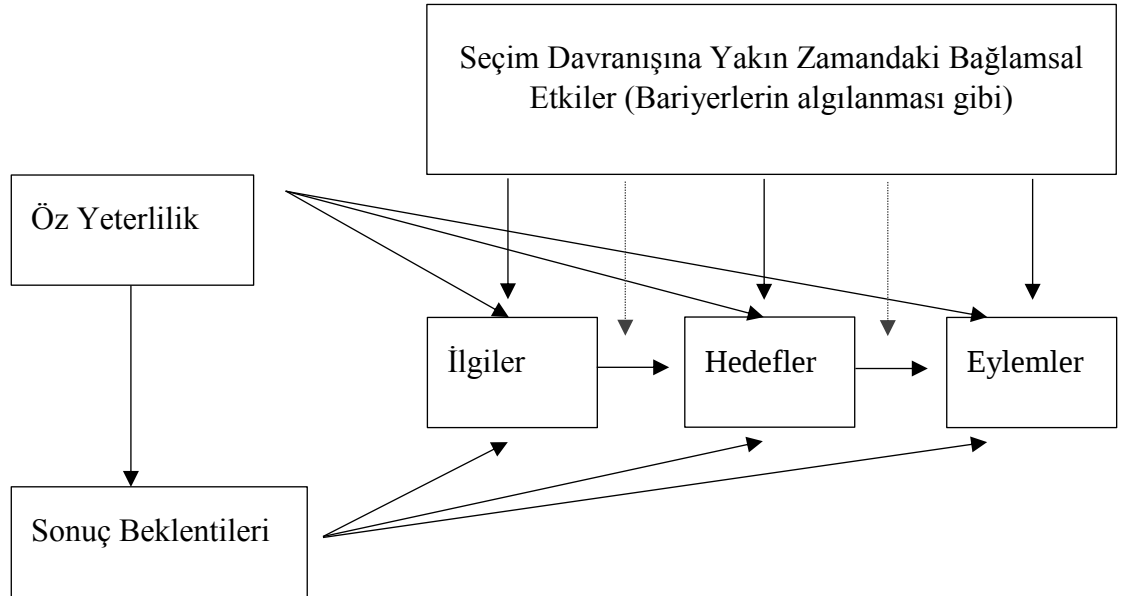
1.3.2. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı

İlk olarak 1980li yıllarda ortaya atılan ve kariyer öz-yetkinlik kuramı olarak bilinen Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kişilerin bir şeyleri başarılı bir biçimde yapabileceğine ilişkin olarak onların inançlarına odaklanmaktadır. Bireylerin bu inançlarının, kariyer seçimlerinde, yeteneklerinde ve değerlerinde merkezi bir rol oynadığı göze çarpmaktadır.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, Bandura'nın sosyal öğrenmeyi kişilik gelişiminin anahtarı olarak gösteren Sosyal Bilişsel Kuramını temel almaktadır (Lent ve Brown, 1996). Lent ve Brown, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramını, kişiye özgü değişkenlerin (rneğin; öz yeterlik, sonuç beklentileri, ilgi alanları, hedefler), kariyer gelişimini etkilemek için çevresel (bağlamsal) değişkenlerle (rneğin; destekler, engeller) nasıl etkileşime girdiğini açıkladığını belirtmektedirler. (Lent ve diğerleri, 2000).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kişinin bir faaliyete ilgisinin, kariyerle ilgili eylemleri teşvik eden hedeflerin oluşturulmasını etkilediğini ileri sürer. Öz yeterlik beklentileri ve sonuç beklentileri ise teorik olarak, sürecin her aşamasında kişiyi etkilemektedir. Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramına çevresel etkilerin eklenmesi ise Lent ve arkadaşları (2000) tarafından, kadınların kariyer gelişimini nasıl ve ne zaman engellediğinin veya desteklediğinin araştırılmasına kolaylık sağlamıştır. Swanson (1997), bazı bariyerlerin karar alma zorlukları, cinsiyet rolü yönelimi veya sosyal içe dönüklük gibi kişisel niteliklerini etkilediğini, oysa diğer bariyerlerin cinsel ayrımcılık, çoklu rol planlama desteğinin eksikliği veya geleneksel olmayan bir kariyer seçmekten vazgeçilmesi gibi çevresel veya bağlamsal faktörleri etkileyebildiğini ileri sürmektedir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, kadınlar tarafından algılanan bariyerlerin, onları geniş bir yelpazedeki kariyer seçeneklerini araştırmaktan nasıl alıkoyabileceğini açıklamada yararlı bir çerçeve sunmaktadır. Söz konusu kuram, bariyerlerin doğrudan hedef belirleme ve kariyerle ilgili seçimleri veya eylemleri etkileyebileceğini ve ilgi ile hedef belirleme veya hedef belirleme ve seçim eylemleri arasındaki bağlantıya aracılık edebileceğini önermektedir (Şekil 1.1).



Şekil 1.1.: Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı Modeli

Öz yeterlilik beklentileri ve / veya sonuç beklentileri üzerinde veya yanında rol oynayan bariyerler daha az açıkça ortaya konmuştur. Çevresel etkilerin öz yeterlilik beklentilerini doğrudan etkilediğini belirten Bandura'nın (1986, Lent ve diğerleri, 2000'de belirtildiği gibi) Sosyal Bilişsel Kuramının aksine, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı teorisyenleri, çevresel etkilerin öz yeterliliği doğrudan etkilemediğini dile getirmişlerdir.

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının ortaya koymuş olduğu öz yeterlilik konusunun kadınlarla ilgili çalışmalarda kilit rol oynadığı görülmektedir (Fitzgerald, 1995). Hackett ve Betz (1981), toplumsal cinsiyet rolü sosyalleşmesinin, bir kadının kendi yeteneklerini gerçekleştirme konusundaki inancı üzerinde büyük bir etkisi olduğunu öne sürmüştür. Öz yeterliliğin, erkeklerle kadınların ifade ettiği ilgi alanları ve kariyer seçimleri arasındaki farklarda önemli bir arabulucu olduğu düşünülmektedir. Lent ve Brown (1996) "İnsanlar sınırlı bir etkinlik oluşturma deneyimine maruz kaldıklarından veya yanlış mesleki öz yeterlilik veya sonuç beklentileri geliştirdiklerinden daralmış kariyer sonuçlarıyla karşılaşılır." diye belirtmiştir (Lent ve Brown, 1996:314). Bu nedenle, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında öz yeterlik; ilgi alanları geliştirmek, beklentiler ve kariyer hedeflerini geliştirmek için bir temeldir. Swanson ve Woitke (1997), bir bariyerin kişilerin kariyer ilerlemelerine nasıl zarar vereceği konusunda sorgulamanın "öz yeterlik inancının değerlendirilmesine yaklaşık olarak eşdeğer olduğunu" belirtmektedir (Swanson ve Woitke, 1997:448).

Yazarlar öz yeterliliğin içsel bariyerlere benzer olabileceğini, ancak dışsal bariyerlerin algılarını öz yeterlilik düzeyiyle ilişkilendirdiklerini ileri sürmektedirler. Literatürdeki bu noktada, düşük öz yeterlilik düzeyinin kendisinin bir bariyer olup olmadığı ya da öz yeterlilik nedeniyle daha fazla mı engel algılandığı bilinmemektedir. Bu ayrımı ortadan kaldırmak, Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında ortaya konana bariyerleri anlama ve geçerliliğini test etmede anahtardır (Lent ve diğerleri, 2000).

Lent ve arkadaşları (2000) Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramının geliştirilmesi ve test edilmesini kolaylaştırmak için başka önerilerde bulunmuşlardır. Diğer bariyer

araştırmacıları tarafından yinelenen önemli fikirlerden biri (Swanson ve Woitke, 1997) bariyerlerin göreve özgü olarak incelenmesidir. Lent ve arkadaşları (2000), “Her ne kadar belirli bariyerler yaygınlaştırılmış ya da yaygın olsa da (örneğin, olumsuz aile etkileri), çoğu bariyerin varlığı ve etkilerinin hem bireyin karşı karşıya olduğu gelişimsel göreve hem de eğlendirdiği belirli seçim seçeneklerine bağlı olması muhtemeldir” diye belirtmişlerdir (Lent ve diğerleri, 2000:39).

Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı, ilgi belirleme, hedef belirleme ve gerçekleştirilen seçim aşamalarını inceleyen bir kuramdır ve bariyer incelemesinin de daha odaklı ve çeşitli olması gerektiği öne sürülmüştür.

Özetle, geleneksel kariyer kuramlarının kadınların kariyer gelişimine özgü değişkenleri yeterince açıklamadığı görülmektedir. Kadınların kariyer gelişimlerinde kişisel ve çevresel değişkenlerin nasıl etkileşime girdiğinin açıklanmasını sağlayan Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramı ise kadınların kariyer çalışmalarını ilerletmek için umut vadeden bir kuram olarak kavramsallaştırılmaktadır. Buna göre kadınların kariyerlerine ilişkin vermeleri gereken kararların önündeki bariyerlere araştırmacılar tarafından ilgi gösterilmektedir. Söz konusu bariyerlerin anlaşılmasının kadınların kariyer gelişimleri açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu doğrultuda tez çalışmamız kapsamında kariyer bariyerleri konusuna odaklanılmıştır. Aşağıdaki kısımda, kariyer bariyerleri konusu açıklanacaktır.

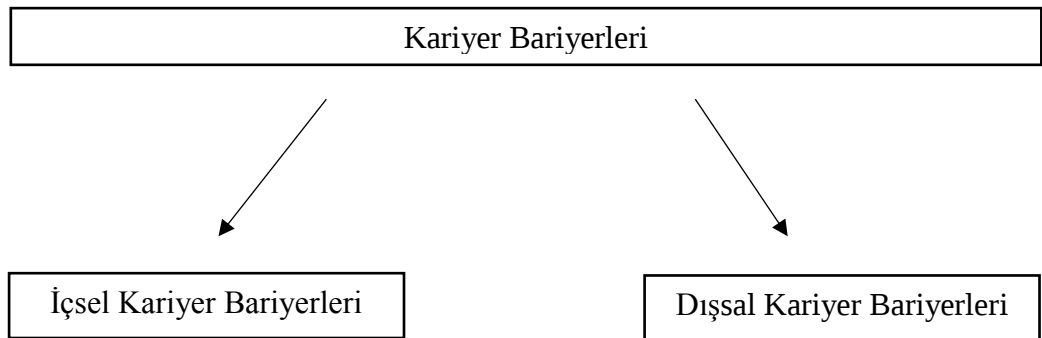
1.4. Kariyer Bariyerleri

Kariyer bariyerleri, en genel anlamıyla kişilerin kariyer gelişimlerini zorlaştıran faktörlerin tümü şeklinde tanımlanmaktadır (Crites, 1961). Swanson ve Woitke ise 1997 yılında bu tanımın kapsamını genişleterek kariyer bariyerlerini, kişilerin kendilerinden kaynaklanan veya çevrelerinde gerçekleşen ve kariyer gelişimlerini güçleştiren olaylar ve durumlar şeklinde ifade etmişlerdir. Başka bir deyişle, kariyer bariyerleri, kişinin kariyerinde ilerlemesini zorlaştıran ve hem içinde hem de çevresinde yer alan faktörler olarak açıklanabilir (Swanson ve Woitke, 1997).

Lent ve arkadaşları, kariyer bariyerlerini Sosyal Bilişsel Kariyer Kuramında açıklayarak kariyer ilerlemesinin hem kişisel hem de çevresel faktörlerden etkilendiğine vurgu yapmaktadırlar. Lent ve arkadaşlarının görüşleri, kariyer bariyerlerinin objektif ve algılanan kariyer bariyerleri şeklinde incelenebileceği görüşündedir. Buna göre, objektif kariyer bariyerleri, somut olarak gözlemlenebilen ve kişilerin kariyer ilerlemelerini oldukça etkileyen durumlardır. Örneğin; maddi imkansızlıklar objektif kariyer bariyerlerine örnek olarak gösterilebilir. Ancak bahsi geçen objektif bariyerlerinin, kişinin objektif bariyeri değerlendirme ve tepki verme durumuna göre yani algılayış biçimine göre değişkenlik gösterebileceği ileri sürülmektedir.

Swanson ve Woitke, algılanan kariyer bariyerlerinin objektif kariyer bariyerlerine kıyasla “olayların algılanması kariyer davranışı üzerinde daha etkilidir” savından yola çıkarak daha fazla önem taşıdığını belirtmişlerdir (Swanson ve Woitke, 1997:446). Bu doğrultuda tez çalışmasının kapsamının algılanan kariyer bariyerlerinden oluşması uygun görülmüştür.

Kariyer bariyerleri ile ilgili başka bir ayrım ise içsel ve dışsal kariyer bariyerleri şeklinde yapılmaktadır. Kariyer bariyerlerinin kişinin kariyerinde ilerlemesini zorlaştıran ve hem içinde hem de çevresinde yer alan faktörler şeklinde yapılan tanımindan hareketle söz konusu ayrıma varıldığı görülmektedir. İçsel kariyer bariyerleri, kişinin kendisinden kaynaklanan bariyerlere işaret ederken, dışsal kariyer bariyerleri ise kişinin çevresinden kaynaklanan bariyerlere işaret etmektedir.



Şekil 1.2.: Kariyer Bariyerleri Ayrımı

Literatür incelendiğinde, algılanan kariyer bariyerleri, çoklu rol üstlenme, cinsiyet ayrımcılığı, aile / eş desteğinden yoksun olma, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler, çocuk ve kariyer arasında çatışma şeklinde sıralanmaktadır. Aşağıdaki kısımda söz konusu bariyerler sırasıyla ele alınacaktır.

1.4.1. Çoklu Rol Üstlenme

Değişen ve gelişen dünyada, toplum hem kadın çalışanlara ihtiyaç duymakta hem de kadından ev ile ilgili sorumluluklarını yerine getirmesini beklemektedir. Bunun sonucunda, kadının çalışma hayatına girmesine duyulan ihtiyaç ile kadına ailevi sorumluluklar açısından duyulan ihtiyaç arasında karmaşa yaşanmaktadır.

Kadınlar, yaşamları boyunca aynı anda birden fazla rol üstlenmek durumunda kalmaktadırlar. Söz konusu rollere örnek olarak çalışan, eş, anne, yaşlı anne-babaya bakım sağlama vb. gibi roller gösterilebilir. Bu rollerin bir arada yerine getirilmeye çalışılmasının, kadınların kariyerleri üzerinde olumsuz birtakım etkilerinin olabileceği ileri sürülmektedir. Böylelikle kadınların, kendilerinden beklenen aile ve iş yaşamındaki rollerini dengelemeleri konularında daha fazla çaba sarf etmeleri gerekmektedir. Birbiriyle örtüşmeyen roller ve bu rollerin tutarsızlığı, rol çatışmasına neden olabilir. Rol çatışması kişisel eksiklikten ziyade rollerin yapısı ile ilgilidir (Özünü, 2013:39-40). Tek bir role odaklanmak, kadınları diğer rollere odaklanmaktan alıkoyuyor gibi görünmekte ve roller arasındaki çatışmanın kaçınılmazlığını sağlamaktadır. Ayrıca bu durum günlük hayatın stresli olmasına da neden olmaktadır (Ruderman ve diğerleri, 2002:370).

Çoklu rol üstlenme, kadın çalışanların kariyer hayatlarının gelişiminde sınırlamalar yaratmakta ve bu sınırlamalar bireysel anlamda kariyerlerinde bariyer oluşturmaktadır. Çoklu rol üstlenme sonucunda kadın çalışanların iş ve özel hayatları arasında çatışma hissettikleri, her şeye yetişme baskısı altında ezildikleri, özel hayatları ve kariyer planları arasında çelişki yaşadıkları gözlemlenmektedir. Söz konusu durum Şekil 1.3'te sunulmuştur.



Şekil 1.3.: Kadınların Çoklu Rol Üstlenmesi

Örneğin; 2004 yılında, Aycan tarafından Türkiye’de kadın yöneticiler üzerinde yapılan araştırmada kadınların kariyer planları konusunda istekli ve hırslı olmadığı; yol ayrımı olduğu takdirde ailevi sorumluluklarını tercih ettikleri, fakat memnuniyet söz konusu olduğunda kadınların kariyer yollarını ilerletmek istediği, genel olarak kadınlarda diğerlerini memnun etmeye çalışma ve onaylanma isteği içinde olduğu ortaya konulmuştur (Aycan’dan akt. Kara, 2011:59).

1.4.2. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı kadın çalışanların kariyerlerini etkileyen en önemli kariyer bariyerlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, kadın ve erkeğin iş yaşamında aynı özelliklere sahip olmasına karşın taraflardan birine ayrıcalıklı davranılması demektir. İş ilanlarında yalnız erkek adayların başvurmasının istenmesi, erkeklere daha fazla ücret ödenmesi, hamilelik ve çocuk izni gibi nedenler kadın çalışanları çalışma hayatında uzaklaştırılması cinsiyet ayrımcılığına örnek olarak gösterilebilir (Çıkmaz, 2010: 35).

İş hayatında kadın çalışanların karşılaştıkları ayrımcı uygulamalar da kadınların kariyer gelişimlerine engel oluşturmaktadır. Örneğin; çalışılan örgütte erkek egemen bir kültür hakimse, erkekler, işe alımlarda, ücretlerde, terfiler ve gelişim odaklı uygulamalarda kadınlara kıyasla daha avantajlı bir duruma gelmektedirler. Kadın çalışanlar, bu tür politikalar nedeniyle kariyerlerinde istedikleri düzeye ulaşma konusunda zorluklarla karşılaşır (Halo, 2015:23). Bu noktada, örgüt politikaları, kadın çalışanların yönetim pozisyonlarına yükselmeleri için yardımcı olmalıdır. Fırsatların iyileştirilmesi amacıyla, kadınlar iş hayatının çekirdek alanına erişebilmeli ve deneyimleri ve görünürlüklerinin temelini genişleten rotasyon ve geleneksel olmayan işler gibi gelişimsel deneyimlere yönelebilmeliler (Dimovski, Skerlavaj ve Man, 2010:64).

1.4.3. Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olmak

Bireylerin kişilikleri, genetik olarak sahip oldukları birtakım özelliklerin sosyal çevre ile etkileşime girmesi sonucunda belirginleşmektedir. Sosyalleşme “belirli bir genetik yapı ile dünyaya gelen bireyin, sosyal çevre ile karşılıklı etkileşim içerisinde kendisine sosyal çevre içerisinde rol üstlenmeyi olanaklı kılacak bazı yetenekler, beceriler, güçler, tutum ve görüşler, sosyal değer oluşturması süreci” olarak tanımlanmaktadır (Katkat, 2000, 46). Sosyalleşme, bireyin içinde yaşadığı toplumun değer yargılarını ve davranış kalıplarını öğrenerek, toplumla bütünleşmesi, yaşadığı toplumun bir parçası haline gelmesi şeklinde de tanımlanabilmektedir.

Toplumda kadın ve erkek rollerinin belirlenmiş olması, kadın çalışanların karşılaştıkları bariyerlere aile yaşantısında ortaya çıkabilecek sorunları göstermektedir. Günümüzde, kadın çalışanların iş hayatında yer edinmeleri aile hayatlarında stres yaşamadıkları anlamına gelmemektedir. Özellikle kadın çalışanların kariyerleri konusunda ailelerinden bekledikleri desteği alamamaları önemli bir kariyer bariyeri olarak ortaya çıkmaktadır. Kadın çalışanların, kariyer hedeflerini belirlemeleri, kariyer seçimlerini yapmaları tamamen kendilerine bağlı

olmamaktadır. Aile / eş durumları, kadınların kariyer hayatlarını ön plana atamamalarına sebep olmaktadır.

1.4.4. Kariyer Planlama ile ilgili Eksiklikler

Kadın çalışanları, algıladıkları kariyer bariyerlerinden bir diğerini ise kariyerlerini planlamalarında yaşadıkları birtakım eksikliklerdir. Söz konusu kariyer bariyerinin cinsiyet ayrımcılığı, aile / eş desteğinden yoksun olma ve çoklu rol üstlenmenin aksine kişinin kendisinden kaynaklanan başka bir deyişle içsel kariyer bariyerlerine işaret etmektedir. Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler başlığı altında, kadın çalışanların kariyerlerinde ne yapmak istediklerinden emin olamamaları, kariyer hedefleri konusunda kararsız kalmaları, kariyerlerinde nasıl ilerleyeceklerini bilememeleri gibi unsurların sıralandığı görülmektedir (Swanson ve Woitke, 1997).

Çalışma hayatında, kadınların büyük çoğunluğu yönetim kategorisinde yer almayı istememektedir. Kadın çalışanların, ilerleme sağladıkları pozisyonun getireceği zorluklarla ve sorumluluklarla başa çıkamayacaklarını ya da duygusal anlamda yıpranabileceklerini düşünmeleri buna örnek gösterilebilir. Ayrıca yükseldikleri takdirde elde edecekleri sorumlulukların ve çalışma saatlerinin dengesizleşmesi ile ailelerine yeteri kadar zaman ayıramayacaklarına inanmaları kariyer hayatlarını bitirme kararı için yeterli sebep olmaktadır (Yücel ve Bayrak, 2000).

Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler altında bir diğer unsur ise kadın çalışanların kariyerlerinde ilerlemelerinde etkili ilişki ağlarından yoksun olmalarıdır. Bir örgütte çalışanlar, örgütlerdeki informel ağlar yoluyla; hangi pozisyonların boş olduğunu ve bu pozisyonlara kimlerin uygun olduğunu anlayabilirler. Kadınların bu ağlara katılmaları mümkündür ancak kadınlar genellikle cinsiyetlerinden ötürü bu ağların dışına itilmektedirler (Karcioğlu ve Leblebici, 2014:7). Kadınlar, genellikle erkeklerin egemen olduğu ağlar ile etkileşime giremezler ve bu nedenle iletişim, fırsatlar ve politika gibi önemli bilgilere ulaşamazlar. Öte yandan, politikalar ve ağ

iletişimi güç ile ilgilidir. Ancak bu güç genellikle erkekler tarafından kullanılmaktadır (Davidson ve Cooper, 1992:129).

1.4.5. Çocuk ve Kariyer Arasında Çatışma

Kadınların algıladıkları kariyer bariyerlerinde, çocuk ve kariyer arasındaki çatışma, çocuk sahibi kadınların çocukları ve kariyer planları ile ilgili yaşadıkları zorlukları kapsamaktadır.

Çocuk sahibi olmak zaman zaman kadınların, kariyer gelişim süreçlerini yavaşlatabilmekte ve devamında kadınların iş ve özel hayatlarını dengelemeleri açısından çelişki yaşamalarına sebep olabilmektedir. Ebeveynlik rolü, toplumsal açıdan kadın ve erkek için farklı tanımlanmıştır. Kadınların annelik rolü, erkeklerin babalık rolüne kıyasla daha fazla zaman ve çaba gerektirmektedir (Çakmak Otluoğlu, 2015). Fakat bu durum sadece, geleneksel değer ve tutumların sonucunda ortaya çıkmamaktadır. Kadınların annelik duyguları iş hayatındaki rollerine göre daha baskın olmaktadır. Bu durumda çalışan kadınlar rol çatışması ile karşı karşıya kalmakta ve kariyerleri ara vermeyi ya da kariyerlerini sonlandırmayı tercih etmektedirler (Holahan ve Gilbert, 1979).

1.5. Diğer Kariyer Bariyerleri: Cam Tavan Sendromu

Kadınların, örgütlerin üst düzey yönetim kademelerinde ilerlemelerini engelleyen görünmez duvarlar ‘cam tavan’ olarak ifade edilmektedir. Bu engelin, kadınların başarılı olma olasılıkları ile değil cinsiyetleri ile ilgili olduğu ve bu sebeple ortaya atıldığı öne sürülmektedir. Kadınların üst yönetimlerde görev alamamaları ile ilgili öne sürülen gerekçeler aşağıdaki gibi sıralanmıştır (Cotter ve diğerleri, 2001:29-36).

- Kadınların, çocuk sahibi olma durumunda kariyerlerine ara vermeleri ya da kariyerlerini sonlandırma durumları.
- Kadın çalışanların, iş ve ailevi sorumluluklarını dengelemek zorunda olma durumları.
- Kadınların, geleneksel olarak işletmecilik ya da mühendislik becerilerinden yoksun olma durumları.
- Kadınların başarılı olarak kendi işlerini kurma ve bağımsız çalışma isteklerinin olması durumları.

Cam tavan sendromu, dünyanın her yerinde, kadın çalışanların iş hayatında ilerlemelerini engelleyen örgütsel bir problemdir. Toplumumuzda, kadınlar ve erkekler arasındaki rol ayrımı oldukça nettir. Bu ayrımlar, küçüklükten itibaren kişilerin hayatlarına girer ve ilerleyen süreçte birtakım yargılar olarak kişileri özel ve iş hayatları boyunca takip eder (Özyer ve Orhan, 2012:972).

Kadınlar, bir bariyer olarak cinsiyete bağlı ayrım ile en çok terfi durumlarında karşılaşmaktadırlar. Sırf cinsiyetlerine yüklenmiş rollerin iş hayatında olumsuz olarak karşılımlarına çıkması ülkemizde de yaygın bir durumdur. Özellikle üst düzey yönetime terfi konusunda 'Cam Tavan' etkisi ile karşılaşmaktadır. Cam tavan, organizasyonlarda kadın çalışanlar için olduğu düşünülen gayri resmi terfi sınırıdır. Bu sınır, birçok kurumda bulunmakla birlikte kurumlar hatta sektörler arasında da değişebileceği öne sürülmektedir (Acar, Güneş Ayata ve Varoğlu, 1999:11).

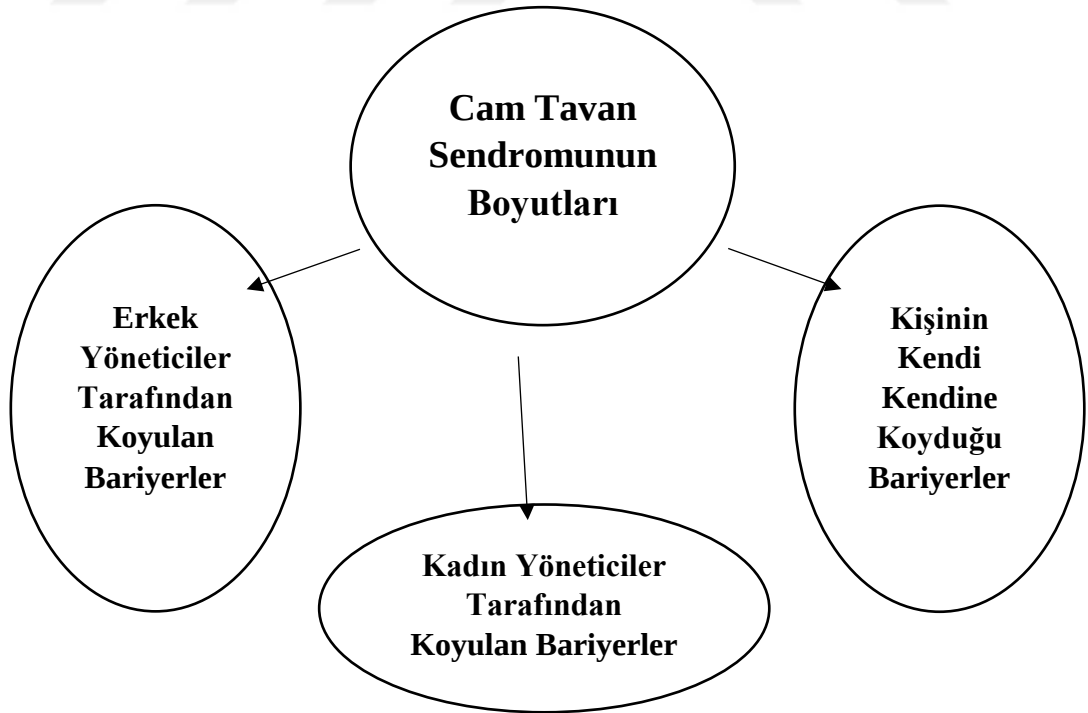
Kadın çalışanların, iş hayatlarında karşılaştıkları cam tavan bariyerleri üç aşamada değerlendirilmektedir (Aycan, 2004):

- *Erkek Yöneticiler Tarafından Koyulan Bariyerler:* Bariyerler konusunda en çok öne çıkan bariyer, erkek çalışanların kadın çalışanlara yönelik önyargılı olmasıdır. Bu önyargılardan en belirginini ise, erkek çalışanlardaki kadın çalışanların iyi birer yönetici olamayacakları endişesidir. Bu endişeye sebep olan düşünce ise, kadınların kararlılık, kişilik ve azim açısından yetersiz olduklarının ifade edilmesidir. Bu duruma, kadınlar ile iletişim kurma zorluğu ve erkeklerin gücü elde tutma isteği de önyargı olarak eklenebilmektedir.

- *Kadın Yöneticiler Tarafından Koyulan Bariyerler*: Kadın yöneticilerin, kendi çalışma hayatlarını göz önünde bulundurmaları sonucunda diğer kadın çalışanlara yönelik tavırlarının değiştiği incelenmiş ve kanıtlanmıştır. Bu duruma, kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanların da kendileri kadar çalışmaları gerektiğini düşünmeleri, kraliçe arı sendromu (kadınların birbirlerine karşı çekememe tutumu), tek kadın yönetici olma isteği örnek olarak verilebilir.

- *Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Bariyerler*: Toplumsal rollerin değişmeyeceğine olan inanç, rol kabullenmesi, iş – aile çatışması, özgüvensizlik, sistemi destekleme ihtiyacı hissedilmesi, yükselmede ortaya çıkacak zorluklara katlanamamak kadınların kendi kendilerine koydukları engeller olarak tanımlanabilir. Çevresel etkenlerden de etkilenilmesi sonucunda kadın çalışanlar, iş hayatındaki dengelerin değişmeyeceğine dair inanç duyarlar ve kendi kendilerine oluşturdukları bariyerler ile yönetim pozisyonlarına yönelmemeyi tercih edebilirler.

Üç aşama ile belirtilen cam tavan sendromunun boyutlarına dair modeli Şekil 1.4.'te belirtilmiştir.



Şekil 1.4.: Cam Tavan Sendromunun Boyutları

Literatürde cam tavan sendromunu çözmeye yönelik öneriler de bulunmaktadır. Bireysel olarak “Kadınların Yapabilecekleri Uygulamalar” ve örgütlerin dikkat emesi gereken “Kurumların Yapabilecekleri Uygulamalar” başlıkları altında verilen öneriler, önlem alınması yönünde hazırlanmıştır (Çalışkan, 2012:100).

Bireysel olarak;

- Etkinlik,
- Mesleki eğitim ve gelişim programlarına katılmak,
- İyi iletişim kurmak,
- Yapabileceklerinin farkında olarak kendini tanıtmak,
- Yüksek performans,
- Örgüt kültürü doğrultusunda hareket etmek,
- Erkekler gibi davranmamaya çalışmak,
- Gelişime odaklanarak iş deneyimlerini artırmak ve sorumluluk almak,
- Özel hayatında da aktif hareket ederek ailevi yaşantı konusunda suçluluk duymamak.

Kurumsal olarak;

- Örgüt kültüründe değişime giderek kadınların engellenmesini ortadan kaldırmak ve toplumsal değerlerin değişimi sağlayacak etkinlikler düzenlemek,
- Toplumsal basmakalıp yargılar yerine verilere göre hareket etmek,
- Kadın – erkek eşitliğine odaklanılarak meslekte gelişimi esas almak ve görünmeyen engelleri en aza indirebilmek adına adımlar atmak (Aksu ve diğerleri, 2013:136).

İKİNCİ BÖLÜM

KARİYERE ADANMIŞLIK

1.6. Kariyere Adanmışlık Kavramı

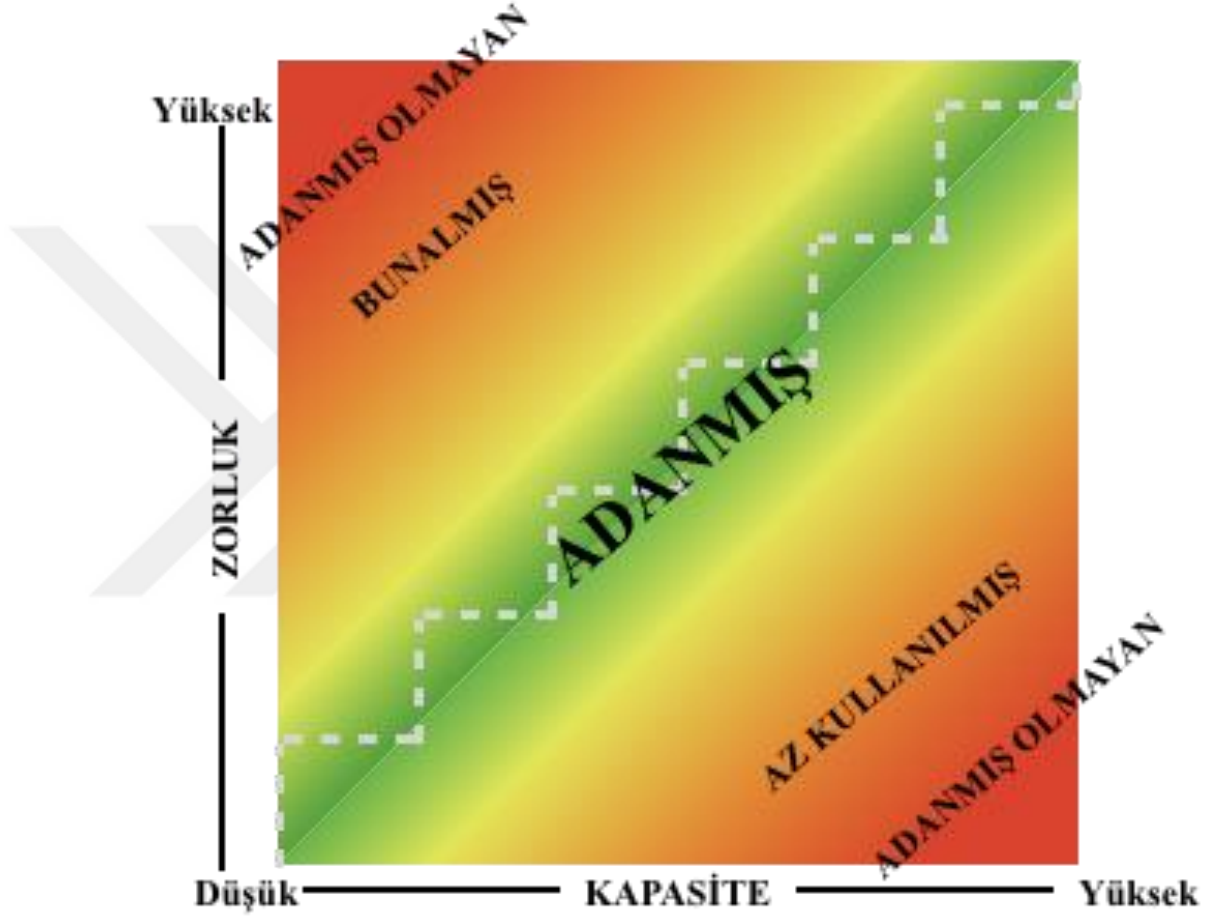
Kariyere adanmışlık, kişinin kariyerini kendi kendisinin yönlendirmesinin düzeyi şeklinde ifade edilmektedir. Daha ayrıntılı bir tanımına bakıldığında, kariyere adanmışlığın kişinin çeşitli kariyer davranışları göstererek proaktif bir şekilde kariyerini geliştirme düzeyi şeklinde tanımlandığı görülmektedir (Hirschi, Freund ve Herrmann, 2014).

Kariyere adanmışlık kavramı, kişilerin kariyerlerine tamamen adanmışlığını sağlamak adına gerekli olan kapasite ve zorluk arasındaki dinamik etkileşimi göstermek için geliştirilmiştir. Kariyer ve istihdam danışmanları, bireylerin becerilerini tam olarak kullanabilecekleri anlamlı bir kariyer oluşturmalarına yardımcı olmak için çaba gösterdikleri için, adanmışlık ile de ilgilenmektedirler.

Neault ve Pickerell, kariyere adanmışlık ile ilgili bir model geliştirmişlerdir. Bu modeli, Csikszentmihalyi'nin (1997) akış çalışması (zorluk seviyesine göre becerileri eşleştirme), Vygotsky'nin (1978) Gelişim Bölgesi üzerindeki çalışmalarından (öğrenme ve beceri gelişiminin devamlılığı) esinlenerek geliştirmişlerdir (Neault ve Pickerell, 2006).

Kariyere adanmışlık modeli, kapasite ve zorluk boyutlarından oluşmaktadır. Kapasite, bir kişinin becerileri ve nitelikleri, kurumsal kaynakların kullanılabilirliği veya uygun desteklere erişimi şeklinde açıklanmaktadır. Zorluk ise kişinin mevcut görevi yapma kapasitesi göz önüne alındığında, belirli bir faaliyetin zorluk derecesi veya karmaşıklığı şeklinde ifade edilmektedir. Model söz konusu iki boyutun etkileşiminden yola çıkmaktadır. Bu iki boyut, modeli göstermek için kullanılan grafiğin x ve y eksenlerini oluşturur. Modelin merkezi (yani, kapasitenin ve mücadelenin rahatça dengelendiği yerde) bir kişinin başarılı bir şekilde adandığı

yerdir. Vygotsky'nin (1978) çalışmasından etkilenen bölgedeki noktalı çizgi, dengenin nadiren mükemmel olduğunu gösterir. Buna göre bazen ideal zorluktan biraz daha fazla, bazen daha az olmaktadır. Modelin tam renkli versiyonunda, bağlı bölge yeşildir ve olumlu bir yer olduğunu gösterir.



Şekil 2.1.: Kariyere Adanmışlık Modeli

Şekil 2.1'de de görüldüğü üzere adanmış bölgeden her iki yönde hareket ederken, şekil trafik ışığının renklerini göstermektedir: renk yavaş yavaş yeşilden sarıya, turuncuya ve ardından kırmızıya döner. Modelin sağ alt kısmındaki turuncu bölge, yüksek kapasite ve düşük becerileri işaret eder. Burası, çok yetenekli profesyonel göçmenlerin, örneğin, göç öncesi mesleklerine yeniden giriş yapamadıklarında kendilerini bulduğu bölge şeklinde ifade edilebilir.

Modelin sol üstündeki turuncu bölge bunalmış olarak adlandırılmaktadır. Bu bölgedeki kişiler, başarıyla karşılaştıkları zorlukları yönlendirmek için kendilerini yetersiz kapasitede (bireysel beceri ve nitelikler veya organizasyon kaynakları) görürler. Dengesizliğin başarılı bir şekilde çözülmemesi durumunda, bu tür kişiler, daha az üretken olduklarını, artık birden fazla görevi yerine getiremediklerini veya gereken tüm işleri tamamlayamadıklarını ve stres ile ilgili hastalıklar ve tükenmişlik riski taşıdıklarını görmüşlerdir.

Turuncu bölgeler kırmızıya dönüşürken kişiler, adanmışlık bölgesinden uzak kaldıkları için kişileri kariyer başarıları ve iş tatmini bölgesine geri götürmek için önemli müdahaleler gerekmektedir.

Danışmanlar ve işverenler, müdahaleleri uygun şekilde planlamak için kişilerin adanmışlıktan nasıl uzaklaşacaklarını (yani, bunalmış ya da az kullanılmış olarak) belirlemek adına Kariyere Adanmışlık modelini kullanabilmektedir (Şekil 2.1.)

Kariyere adanmışlığın kişinin çeşitli kariyer davranışları göstererek proaktif bir şekilde kariyerini geliştirme düzeyi şeklinde tanımlandığı dikkate alındığında kariyerine adanmış olan kişilerin kariyerleri ile ilgili olarak aktif bir şekilde plan yapan kişiler oldukları, kariyer hedeflerini belirlemeye uğraştıkları ifade edilebilir. Kariyerine adanmış kişilerin ayrıca kariyer gelişimlerini sağlayabilmek için değerleri, ilgili alanları, yetenekleri ve zayıf yönleri üzerinde dürüst bir şekilde düşünmeye vakit ayıran kişiler oldukları belirtilebilir. Kariyer gelişimleri için kendi istekleriyle eğitimlere katılmaktan kaçınmadıkları, kendilerine profesyonel anlamda yardımcı olabilecek kişilerle bağlantıya geçen kişiler oldukları da ifade edilmektedir.

1.7. Kariyere Adanmışlık Benzeri Kavramlar

Kariyere adanmışlık, literatüre çok yeni girmiş bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu nedenle halihazırda literatürde yer alan birtakım kavramlarla karıştırıldığı görülmektedir. Söz konusu karışıklığın önüne geçmek için kariyere

adanmışlıkla karıştırıldığı görülen kariyer bağlılığı, kariyer çapaları ve kariyer inançları kavramlarının açıklanmasına gerek duyulmuştur. Aşağıdaki kısımda sırasıyla bu kavramlar açıklanacaktır.

1.7.1. Kariyer Bağlılığı

Kişilerin, kariyer süreçleri doğrultusundaki davranışları kariyer bağlılığını tanımlamaktadır. Morrow'a göre, kariyer bağlılığı işe bağlılığın bir biçimidir ve kişilerin kariyer süreçlerinin bir parçasıdır (Chang, 1999:1258).

Hall'a göre kariyer bağlılığı çalışma motivasyonu ile tanımlanabilir (1971). İnelmen ve arkadaşları, kişilerin kariyer hedeflerini iletme ve bu hedeflere bağlanmayı kariyer bağlılığı olarak tanımlamaktadır. Diğer bir deyişle, kişinin tasarladığı kariyer hayatına içsel bağlantısı ve bu sürecin uzun bir dönem beklenmesi olarak ifade edilebilir (İnelmen ve diğerleri, 2010:3).

Kariyer bağlılığı ile ilgili yapılan araştırmalar incelendiğinde, kariyer bağlılığını ifade eden üç tanım göze çarpmaktadır. Bunlardan ilki; Greenhaus tarafından 1987 yılında kariyeri kişinin hayat boyunca sahip olduğu işler serisi olarak tanımlamasıdır. İkincisi; profesyonelliği ifade eder. Kişinin, profesyonel anlamda meslek sahibi olması, mesleğiyle özdeşleşmesi ve bağlılığını vurgulamaktadır. Fakat bu tanım da dar bir kesime hitap ettiği için tercih edilmemektedir. Üçüncüsü ise; kariyerin tek bir mesleki alan üzerine odaklanması olduğu açıklamasıdır, Blau (1985) tarafından önerilmektedir (Carson ve Bedeian, 1994:238).

Kişinin kariyer bağlılığına etki eden durumlar:

- Kariyer, kişilerin geleceğini ifade eder. Ve kişi, geleceğe yönelik planları doğrultusunda kariyerlerine bağlı kalmayı seçerler.
- Kariyer, pozisyonu temsil eder. Kişiler, bu pozisyonlarını günlük yaşantılarında da etkin bir şekilde ön plana çıkarmak isterler.

- Kariyer bağılılığı, başarı ihtiyacının benzeri olarak değerlendirilmektedir. Kişilerin başarı ihtiyacı ile kariyer bağılılığı arasında doğru orantı bulunur (Özdevecioğlu ve Aktaş,2007).

Kariyer bağılılığını açıklamak üzere dört temel yaklaşım bulunmaktadır. Söz konusu yaklaşımlar, Meyer, Allen ve Smith'in "Üç Boyutlu Kariyer Bağılılığı Yaklaşımı", London'ın "Kariyer Motivasyonu", Greenhaus'un "Kariyer Bağılılığı", Blau'nun "Kariyer Bağılılığı" yaklaşımları olarak ifade edilmektedir. Bu yaklaşımlar, aşağıda sırasıyla tanımlanacaktır.

Meyer, Allen ve Smith'in Üç Boyutlu Kariyer Bağılılığı Yaklaşımı: Bu yaklaşım, örgütsel bağılılık ölçeğinin kariyere uyarlanması olarak tanımlanmaktadır. Bu yaklaşıma göre, kariyer bağılılığının duygusal bağılılık, normatif bağılılık ve devamlılık bağılılığı olmak üzere üç boyutu bulunmaktadır. Bu yaklaşım, tek boyutta açıklanmaya çalışılan kariyer bağılılığının kariyer ile kişi arasındaki psikolojik ilişkisini açıklamakta ve bu bağılılığın niteliğinde farklılıklar olduğunu önermektedir (Meyer ve diğerleri, 1993:539). Bu doğrultuda, duygusal bağılılık gösteren çalışan istek kavramı ile ilişkilendirilirken, normatif bağılılığa sahip çalışan yükümlülük, devamlılık bağılılığı gösteren çalışan ise gereksinim kavramı ile tanımlanmaktadır (Kaya ve Zerenler, 2014:67).

Duygusal bağılılık, kişinin mesleğini bırakma konusunda en çok etkiye sahip olan bağılılık türüdür. Duygusal bağılılık, adanmışlığı, meslekle özdeşleşmeyi ve meslekte mutlu olmayı içermektedir. Kişiler, kariyerlerinin ilk zamanlarında genellikle düşük kariyer bağılılığı gösterirlerken; kariyer hedeflerinin gerçekleştiğini gördüklerinde, farklı kariyerleri keşfettiklerinde ve olumlu iş deneyimleri yaşadıklarında duygusal kariyer bağılılıklarının arttığı gözlenmiştir. Kişinin kariyerine güçlü bir şekilde duygusal anlamda bağlanması, kariyerine adanması ve bu kariyer yolunda devam etmekten mutluluk duyması gibi duygusal bir yönelmedir. Kariyerine duygusal bağlı olan kişiler, kariyer gelişimleri için gerekli seminer, kurs gibi aktivitelere aktif olarak katılım göstermekte ve mesleklerinde kalmak için daha güçlü bir istek duymaktadırlar (Meyer ve diğerleri, 1993:540).

Normatif bağıllık, çalışanın kariyerine karşı yükümlülük hissettiği bir boyuttur. Kişi, kariyerine devam etmeyi bir zorunluluk olarak görmeye başladığında bu artık sadece göreve dönüşür. Normatif bağıllığı güçlü olan kişilerde, mesleğini sürdürmek doğru bir davranış halini alır ve mesleğinde devam etmek ve kariyerine bağıllık bu kişi tarafından sorumluluk duygusuna dönüşür (Kaya ve Zerenler, 2014:70). Bu bağıllığa, kişilerin iş arkadaşları, aileleri veya arkadaşlarından gördükleri kariyere devam etme baskısı etki etmektedir (Chang ve diğerleri, 2007:355). Kişilerin, normatif bağıllığının altında yatan nedenlerin arasında kişisel deneyimler de yer almaktadır. Bu deneyimler doğrultusunda kişi mesleki sosyalizasyon sürecinde mesleğine yönelik toplumsal ve kültürel etkilerle bir takım tutum ve değerler oluşturur (Allen ve Meyer, 1990:4). Çalışanlarda kariyere yönelik yükümlülük hissi toplulukçu kültür özelliği bulunan bölgelerde oldukça fazladır. Bu özellikleri gösteren norm ve değerler, çalışkan olmak, kariyere öncelik vermek, özverili çalışmak olarak da belirtilebilir (Uyguç ve Çımrın, 2004:93).

Devamlılık bağıllığı, kişinin kariyerine devam etme isteğinin mesleğinden ayrılmanın maliyetinin olacağını fark etmesinden ve kariyerini terk edemeyecek kadar yatırım yapmış olmasından kaynaklanmaktadır. Devamlılık bağıllığında, kişi ihtiyacı olması sebebiyle kariyer hayatına devam etmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014:69). Kişi, kariyeri adına yaptığı yatırımları korumak ve kariyerini bıraktığı takdirde oluşacak duygusal bedelleri azaltmak için yeni iş alternatiflerine yönelmemeyi tercih etmektedir (Çetin ve diğerleri, 2010:126). Kişinin kariyerine yaptığı yatırımlar ne kadar artarsa devam bağıllığı da o kadar güçlenmektedir. Devamlılık bağıllığı arzu edilmeyen bir bağıllık türüdür; bunun sebebi ise örgütsel vatandaşlık (performans ve örgüt içinde ekstra roller üstlenme anlamına gelir) ile negatif bir ilişki içinde olması ve dolayısıyla düşük motivasyona sebep olması olduğu düşünülmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014:70).

London'ın Kariyer Motivasyonu Yaklaşımı: London, araştırmalarında, kişisel, çevresel ve kariyer kararları ile davranışsal faktörlerin kariyer bağıllığına etki ettiğini tespit etmiştir. Kariyer motivasyonu bileşenleri ile aralarındaki ilişki incelendiğinde; bileşenlerin kişisel, durumsal ve iş dışı değişkenlerden meydana geldiği görülmektedir. Bu bileşenler arasındaki ilişki geleceğe ve geçmişe yönelik etkinin

temeline dayanmaktadır. Geleceğe yönelik etki, kişinin gelecekte vereceği kariyer kararları ve davranışlarına etki eden süreçtir. Geçmişe yönelik etki ise, sosyal öğrenme ve öğrenilen bilgilerin işleme sürecinde kişisel özelliklere yönelik etkinin söz konusu olmasıdır (London, 1983: 629). Kariyer motivasyonları değişkenleri; kişisel değişkenler (ihtiyaçlar, ilgi alanları vb.), durumsal değişkenler (çalışan politika ve prosedürleri, yönetim tarzı, iş dizaynı, ücretlendirme sistemi vb.), ekstra iş değişkenleri (işe dair ve ailevi gereksinimler) olarak belirtilmiştir (Riveros ve Tsai, 2011:328).

London'ın kariyer motivasyonu yaklaşımı, ardından gelen kariyer bağlılığı çalışmalarına öncülük etmektedir. Bu yaklaşıma göre, kariyer bağlılığı kişisel, çevresel ve davranışsal etkilerin altında oluşur ve bu etkenler, kişinin geçmişte edindiği bilgi sürecinden ve geleceğe yönelik kariyer kararlarından etkilenmektedir.

Greenhaus'un Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı: Greenhaus, kariyer bağlılığını kişinin tüm yaşamında işine ve kariyerine verdiği önem şeklinde tanımlamaktadır (Greenhaus, 1971). Kariyer bağlılığını ölçmek için, tek boyutlu bir kariyer bağlılığı ölçeği geliştirmiş ve üç alt düzey ile sonuçlandırmıştır (Morrow, 1983:489). Bahsi geçen üç alt düzey işe yönelik genel tutum, kariyer planlama düşüncesi ve çalışmanın göreceli önemidir (Morrow, 1983:489; Blau, 1985:278; Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:5; İnce ve Gül, 2005:16, Kaya ve Zerenler, 2014:58).

İşe yönelik genel tutum, günümüz hayat koşulları açısından bir gerekliliktir ve bir işte çalışmanın ve meslek sahibi olmanın kişi için önemini vurgulamaktadır. Kişi ve iş hayatı karşılıklı olarak birbirlerini etkilemektedirler. Kişilerin, mesleklerine dair görevlerinin bağlanmaya değer olduğuna inanmaları, kariyerlerine de bağlılık sağlamaktadır. Bu noktada, kişiler işlerinden memnun olmadıkları takdirde hayattan haz alamayacak ve yeniden doğmaları halinde yine aynı işe mahkûm oldukları kanısına varacaklardır (İnce ve Gül, 2005:16; Kaya ve Zerenler, 2014:58)

Kariyer planlama düşüncesine göre, kişiler kendilerini yetiştirmek ve kariyerlerinde gelişim sağlamak adına uzun vadeli planlar yapmaktadırlar. Bu durumda, kişinin gelecek kariyeri ile ilgili plan yapmaktan hoşlanması

beklenmektedir. Bu durumda, kişilerin meslek seçimlerindeki farkındalığı kariyer bağlılığının oluşması açısından önemli rol oynamaktadır. Yapılan çalışmalar sonucunda, kişilerin meslek seçimlerinde ekonomik faktörlerden etkilendikleri ve ilgilerini ikinci plana attıkları görülmektedir (Çermik ve diğerleri, 2010:202). Fakat kişiler sevdikleri işi yapmaktan mutlu olmakta ve dolayısıyla bağlılık duymaktadırlar.

Çalışmanın göreceli önemine göre, kişiler iş ve iş dışı faaliyetler arasındaki tercihlerini ortaya koyarlar. İş arkadaşları ile vakit geçirme fırsatını bulsa bile kişi, işinde kendi tercihi ile devam edebileceğine inanmaktadır (Morrow, 1983:489). Yani işini ön plana koymaktadır. Kariyeri yaşamının bir parçası olduğu durumda kariyer bağlılığı yaşam tatminini de artırmaktadır.

Blau'nun Kariyer Bağlılığı Yaklaşımı: Blau'ya (1988) göre, kariyer bağlılığı kişinin uzmanlık alanı veya mesleğine karşı olan olumlu tutumudur. Blau'nun (1985) kariyer bağlılığı üzerine olan yaklaşımı yapılan araştırmalar içerisinde en bilinen ve sık rastlanan çalışmadır. İşe bağlanma ve örgütsel bağlılık konularından kariyer bağlılığının farklılığını vurgulayan Blau, kariyer bağlılığı ölçeğini geliştirmiştir (Lee ve diğerleri, 2000:800). Blau'nun (1989) kariyer bağlılığı yaklaşımının, London'ın (1983) kariyer motivasyonu yaklaşımındaki kariyer bütünlüğü ve kariyerle özdeşleşme bileşenlerinden etkilendiği vurgulanmaktadır (Carson ve Bedeian, 1994:239). Blau 2001 yılında revize ettiği modelde, Allen ve diğerlerinin 1993 yılında ele aldıkları üç boyutlu kariyer bağlılığı yaklaşımını ile Carson ve diğerlerinin 1995 yılında ortaya koydukları iki boyutlu kariyer sağlamlaştırma modelini temel almış ve kariyer bağlılığını dört boyuttan oluşturmuştur. Bahsi geçen dört boyut, duygusal, normatif, birikmiş mesleki maliyetler ve sınırlı alternatifler bileşenlerinden oluşmaktadır. (Blau, 2003:471). Ardından, devamlılık bağlılığını da birikmiş mesleki maliyetler ve sınırlı alternatifler ile kendi içinde iki boyuta bağlamıştır.

1.7.2. Kariyer apaları

Kariyer apaları kuramına göre, kariyer çapası kişilerin iyi olduğu işte geliştirdikleri benlikleri, ihtiyaçları ve motivasyon kaynakları ile iş seçimlerini etkileyen değerlerin bileşimidir (Schein, 1990:2).

Kişilerin kariyer apalarının oluşması için ilgili oldukları alanda birkaç yıl çalışmaları ve deneyimleri ile ilgili geri bildirim almaları gerekmektedir. Kariyer apaları, iş başlangıcından sonra beş ve on yıl arasında gelişim göstermektedir. Kariyer apasının gelişiminin ardından, kişiler kariyer hayatlarına yol gösterecek ve seçimlerini etkileyecek güce sahip olacaklardır (Schein, 1990:2). Kariyer apalarını meydana getiren birden çok ihtiyaç bulunmaktadır ve kişilerin vazgeçemeyeceği değerler olarak belirtilir. Kişiler, iş hayatları ile ilgili önemli değişikliklerde (terfi, işten çıkarılma, rotasyon gibi) kariyer apaları ile karşılaşırlar ve bu apaların farkına varırlar (Erdoğmuş, 2003:17).

Kariyer apaları, sekiz alt başlıkta ele alınabilir. Bunlar; güvenlik ve istikrar, özerklik ve bağımsızlık, teknik ve işlevsel yeterlilikler, genel yönetim yeterlilikleri, girişimci yaratıcılık, özverili hizmet ve adanma, saf meydan okuma, yaşam tarzı olarak belirlenmiştir (Schein, 1990:5). Çeşitli meslek gruplarında çalışanlarda bahsi geçen apaların tümü veya bir kısmı görülebilir. En sık karşılaşılan çapalar ise, özerklik ve bağımsızlık, güvenlik ve istikrar, teknik ve işlevsel yeterlilikler, genel yönetim yeterlilikleridir. En az rastlanan kariyer apaları ise, özverili hizmet ve adanma, saf meydan okuma ve yaşam tarzı olarak görülmüştür.

1.7.3. Kariyer İnançları

Kariyer inançları, bireyin kendisi, meslekler, kariyerler ve işler hakkında olumlu ve olumsuz yargı ve varsayımlarına denmektedir (Peterson ve diğerleri, 1996). Bireylerin, etkili bir kariyer gelişim sürdürebilmesi için kariyerleriyle ve kendileriyle ilgili olumlu varsayım ve düşüncelere sahip olması gerekmektedir

(Peterson ve diğeri, 1996). Ancak bu şekilde bireyler, bireysel özelliklerini araştırabilecek, kendilerini ve kariyer alternatiflerini değerlendirerek kendilerine uygun bir kariyer planı yapabileceklerdir. Kendilerine ve kariyerlerine ilişkin olumsuz değerlendirmeleri olan bireyler, harekete geçme konusunda sıkıntı yaşayarak kariyer kararsızlığı yaşamaktadırlar. Örneğin Akkoç (2012), lise öğrencilerinin katılımıyla yaptığı araştırmada, mesleki kararsızlık ile kariyer inançlarının alt boyutları olan içsel tatmin, iş hayatına yönelim, sorumluluk, iş denemesi, risk alma, belirsizlik karşısında vazgeçmeme ve çalışma alt ölçeklerinden alınan puanlar arasında olumsuz yönde bir ilişki bulmuştur.

1.8. Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Kariyere Adanmışlık Arasındaki İlişki

Kadınların kariyer gelişimlerini etkileyen ve birbirinden farklı pek çok farklı başlıklar altında toplanan kariyer bariyerleri ile ilgili çok sayıda araştırma bulunmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde, kadınların çevresel etkenlerin de yönlendirmesiyle algıladıkları kariyer bariyerleri alt boyutları ile açıklanmıştır. Yapılan açıklamalar doğrultusunda, kadınların kariyer hayatlarının sürdürülebilirliğinin sağlanması açısından kariyerlerine adanmışlıklarının yükseltilmesi, algıladıkları kariyer bariyerlerinin azalması gerektiği ileri sürülebilir.

Kariyere adanmışlık kavramı ile ilgili yapılan araştırmaların, algılanan kariyer bariyerlerine göre az sayıda olduğu gözlemlenmiştir. Kişinin kendi kariyerini kendisinin yönlendirmesi olarak genel anlamda tanımlanabilen kariyere adanmışlık kavramı, kariyer gelişimi açısından önemli bir yere sahiptir. Kariyere adanmışlık, bireyin kariyer gelişimini artıran ve istikrarlı kariyer davranışlarına odaklanmaktadır. Kariyere adanmışlığın, kariyer gelişimi ve başarısı açısından önem taşıdığı ifade edilebilir.

Algılanan kariyer bariyerleri ile kariyere adanmışlık kavramları arasındaki ilişki incelendiğinde, kadınların kariyerleri ile ilgili algıladıkları bariyerlerin kariyerlerine olan adanmışlıklarını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülebilir. Kadınların kariyerlerine adanmış olarak çalışma hayatında yer almalarının, başarı ve gelişim göstermelerini sağladığı dikkate alındığında, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık açısından incelenmesinin önem taşıdığı düşünülmektedir. Algılanan kariyer bariyerlerinin yanı sıra söz konusu bariyerler ile başa çıkabilmenin de kariyere adanmışlığı olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ALGILANAN KARIYER BARIYERLERİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Tez çalışmasının bu bölümünde, literatür kısmında ayrıntılı olarak açıklanan algılanan kariyer bariyerleri ve kariyere adanmışlık konuları üzerinde yapılan araştırmaya ilişkin bilgi sunulacaktır. Araştırmanın amacı ve önemi, modeli, uygulama alanı, varsayım ve kısıtları, hipotezleri ve bulguların değerlendirilmesi bu bölümde incelenecektir.

1.9. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Türkiye ve dünya nüfusu incelendiğinde, kadınların nüfusun yarısından fazla bir orana sahip olduğu dikkat çekmektedir. Ancak kadınların istihdama katılım oranlarının, sadece ülkemizde değil tüm dünyada erkeklere kıyasla daha az olduğu gözlemlenmektedir. Kadınların istihdamda yer almalarının yanı sıra kariyer ilerlemelerinde de erkeklere kıyasla daha fazla zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Literatürde de kadınların kariyerlerinin erkeklere kıyasla farklılıklar içerdiğinin vurgulanmasına rağmen, kariyerle ilgili geliştirilen kuramların söz konusu farklılıkları ihmal ettiği dikkat çekmektedir. Hatta söz konusu kariyer kuramlarının ve erkeklere yönelik geliştirildiği ileri sürülmektedir.

Kariyer bariyerleri konusunun ise, kadınların kariyerleri ile eksik bırakılan bir noktayı tamamlayabileceği ileri sürülmektedir. Buna göre kariyer bariyerlerinin büyük ölçüde kadınların gelişimlerini açıklamak için kavramlaştırılan bir konu olduğu ifade edilebilir. Kadınların aktif istihdamdaki oranlarının arttırılmasına yönelik çalışmaların önem kazandığı dikkate alındığında, kadınların algıladıkları kariyer bariyerlerinin incelenmesi gereken önemli bir konu olarak karşımıza çıktığı ifade edilebilir. Bu doğrultuda bu tez çalışmasında, kadınların algıladıkları kariyer

bariyerlerine odaklanılmasına karar verilmiştir. Algılanan kariyer bariyerlerinin kariyer gelişimi açısından önemli olduğu düşünülen kariyere adanmışlık bakımından ele alınmasının uygun olacağı düşünülmüştür. Bu doğrultuda tez çalışmasının amacı, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin saptanması şeklinde belirlenmiştir. Algılanan kariyer bariyerleri kadar söz konusu söz konusu bariyerlerle başa çıkmanın da önem taşıdığı ifade edilmektedir. Bu doğrultuda tez çalışmasında ayrıca algılanan kariyer bariyerleriyle başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi de amaçlanmıştır.

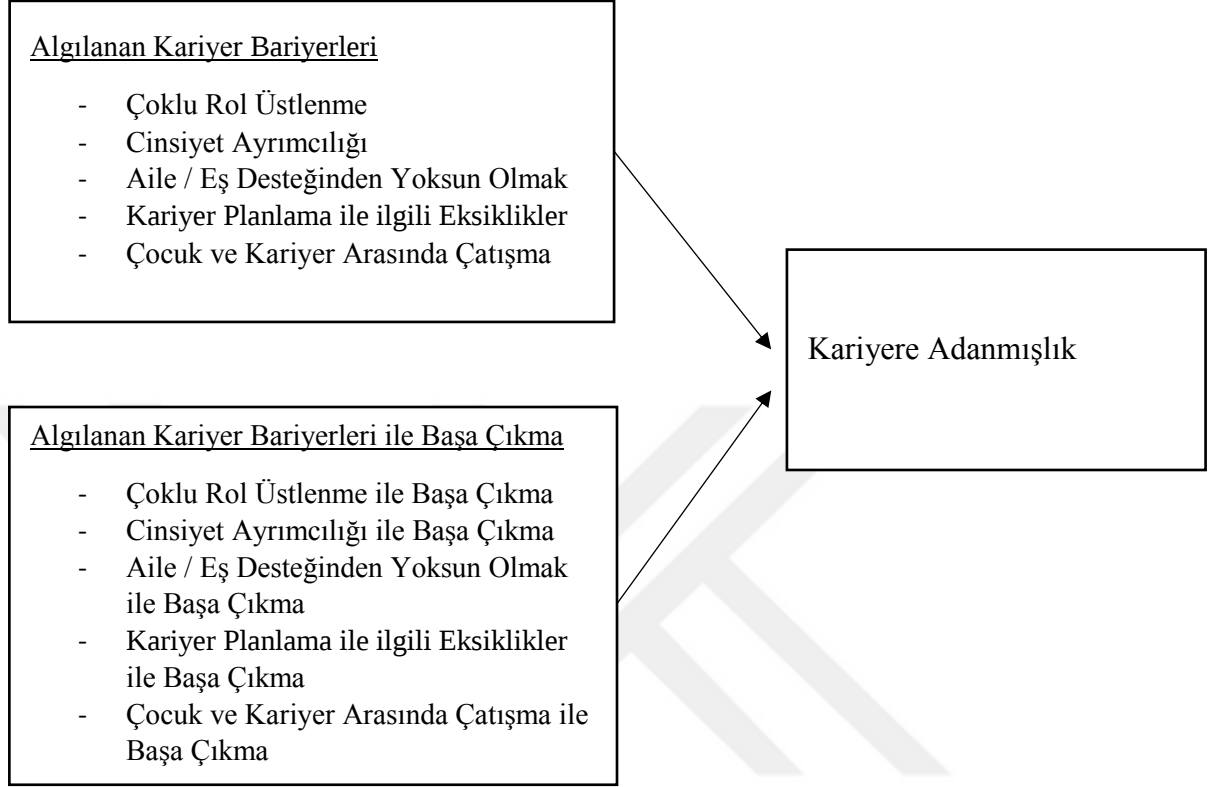
Algılanan kariyer bariyerleriyle ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde söz konusu çalışmaların örneklem olarak genellikle lise ve üniversite öğrencilerini temel aldığı görülmektedir. Bu amaçla algılanan kariyer bariyerlerinin olasılık şeklinde ölçüldüğü dikkat çekmektedir. Halbuki algılanan kariyer bariyerlerinin halihazırda iş hayatında olan kadın çalışanlar açısından incelenmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Tez kapsamında yapılan çalışmanın bu yönüyle önceki çalışmalardan farklılaştığı ve önem taşıdığı düşünülmektedir.

1.10. Araştırmanın Modeli

Araştırmanın modeli aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur. Algılanan kariyer bariyerleri ve algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma bağımsız değişkenler olarak belirlenmiştir. Kariyere adanmışlık ise bağımlı değişkendir. Araştırmanın modeli Şekil 3.1.'deki oluşturulmuştur.

Bağımsız Değişkenler

Bağımlı Değişken



Şekil 3.1.: Araştırmanın Modeli

1.11. Araştırmanın Uygulama Alanı

Araştırmanın analiz düzeyi bireysel olduğu için kartopu örnekleme yönteminden yararlanılmıştır. Araştırmanın verilerinin toplanması için online anket formu oluşturulmuştur. Anket formunun linki, araştırmacı tarafından e – mail yoluyla toplamda 50 kadın çalışana gönderilmiştir. Bu çalışanlardan anket formunun yer aldığı linki çalışma arkadaşlarına veya tanıdıkları kadın çalışanlara göndermeleri talep edilmiştir. Araştırma kapsamında 236 kişiye ulaşılmıştır. Ancak geri dönen geçerli anket sayısı 141’dir. Geri dönüş oranı %59,74’tür.

1.12. Araştırmanın Varsayımları ve Kısıtları

Verilerin toplanmasında kartopu örnekleme yönteminden yararlanılması sonucunda araştırmacının ulaşabildiği deneklerin çalışmaya katılması araştırmanın en önemli kısıtıdır. Araştırmada sadece algılanan kariyer bariyerleri ve algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlandığı için kariyere adanmışlığa etki edebilecek diğer değişkenlerin kapsam dışında bırakılması ise diğer bir kısıt olarak ifade edilebilir. Çalışmada araştırmaya katılan bütün deneklerin soruları olduğu şekilde algıladıkları ve gerçekçi yanıtlar verdikleri varsayılmıştır.

1.13. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırma kapsamında test edilmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıdaki gibi sıralanmaktadır.

H1: Algılanan kariyer bariyerleri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H2: Kariyer planlama ile ilgili eksikliklere yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H3: Çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H4: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H5: Aile / eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan kariyer bariyeri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.

H6: Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H7: Kariyer planlama ile ilgili eksikliklere yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H8: Çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H9: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H10: Aile / eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan kariyer bariyeri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

1.14. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Bu araştırmada, veri toplama aracı olarak anketten yararlanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu iki ana bölümden oluşmaktadır. Birinci bölüm, kariyere adanmışlık ölçeği, algılanan kariyer bariyerleri ölçeği ve algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçekleri olarak toplam 3 ayrı ölçek yer almaktadır. Ölçekler, orijinaleri olan İngilizce versiyonlarından araştırmacı tarafından Türkçeye çevrilmişlerdir. Yapılan tercümelerin içeriği ve anlaşılabilirlik düzeylerinin saptanması amacıyla dört kadın çalışan ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ve bu görüşmeler sonucunda Türkçe ifadelerde iyileştirmeler yapılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beşli Likert ölçeği kullanılmıştır. Anket formunun ikinci bölümünde ise demografik verileri toplamaya yönelik sorular yer almaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu online ortamda oluşturulmuştur. Anket formunun linki, e-mail yoluyla deneklere gönderilmiş ve denekler online ortamda formları doldurmuşlardır.

1.14.1. Kariyere Adanmışlık Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, kariyerlerine olan adanmışlıklarını ölçmek için Hirschi, Freund ve Herrmann tarafından 2014 yılında geliştirilen kariyere adanmışlık

ölçeğinden yararlanılmıştır. Bu ölçek dokuz ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, beşli Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler ‘hiç’ seçeneğine 1, ‘her zaman’ seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

1.14.2. Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, algıladıkları kariyer bariyerlerini ölçmek için Swanson ve arkadaşları tarafından 1996 yılında geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçeğin orijinalinde yetmiş ifade yer almaktadır. Orijinal ölçek, lise ve üniversite öğrencilerinin gelecekte karşılaşılabilecekleri kariyer bariyerlerini ölçmek üzere geliştirildiği için ifadeler verilen yanıtlar söz konusu kariyer bariyerleri ile karşılaşma olasılığını ortaya çıkarmak üzere dizayn edilmiştir. Bu tez çalışmasında, çalışan kadınlara odaklanıldığı için orijinal ölçekten farklı olarak gelecekte karşılaşılabilecek kariyer bariyerlerine ilişkin olasılıktan ziyade halihazırda algıladıkları kariyer bariyerlerini ortaya çıkaracak şekilde revize edilmiştir. Bu doğrultuda, lise ve üniversite öğrencilerine uygun olduğu düşünülen 27 ifade ölçekten çıkartılmıştır. Ayrıca bu ölçekte, 6 ifade ırk ayrımcılığı ile ilgili olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. 5 ifade de engelli ayrımcılığına yönelik olduğu için ölçekten çıkartılmıştır. 1 ifade iş hayatında cinsel taciz ile ilgili olduğu için katılımcıların yanıtlamayacağı düşünüldükten çıkartılmıştır. 5 ifade ise, geleneksel olmayan kariyer tercihleri ile ilgili olduğu için çıkartılmıştır. Tez çalışmamızda kullandığımız algılanan kariyer bariyerleri ölçeği toplamda 27 ifadeden oluşmaktadır.

Algılanan kariyer bariyerleri ölçeği 5 alt boyuttan oluşmaktadır. Çoklu rol üstlenme alt boyutunda 5 ifade, cinsiyet ayrımcılığı alt boyutunda 5 ifade, aile / eş desteğinden yoksun olma alt boyutunda 4 ifade, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler alt boyutunda 6 ifade ve son olarak çocuk ve kariyer arasındaki çatışma alt boyutunda 7 ifade yer almaktadır. Ölçekte yer alan ifadeler verilen cevaplar, beşli Likert ölçeğinde düzenlenmiştir. Değerlendirmeler ‘kesinlikle katılmıyorum’ seçeneğine 1, ‘kesinlikle katılıyorum’ seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

1.14.3. Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeği

Araştırmaya katılan kişilerin, algıladıkları kariyer bariyerleri ile ne ölçüde başa çıktıklarını saptamak için Swanson ve arkadaşları tarafından 1996 yılında geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Bu ölçek, algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinin aynısıdır. Ancak ifadelere verilen yanıtlar, kariyer bariyerleri ile başa çıkma düzeyini gösterecek şekilde dizayn edilmiştir. Bu amaçla, ifadelere verilen cevaplar katılımcılar henüz iş hayatına atılmadıkları için ‘bu kariyer bariyerinin üstesinden gelebileceğimi düşünüyorum’ şeklinde olasılık üzerine kurulmuştur. Tez çalışmamızda, kadın çalışanlara odaklanıldığı için değerlendirmeler ‘hiç üstesinden gelemedim’ seçeneğine 1, ‘tamamen üstesinden geldim’ seçeneğine 5 puan verilerek gerçekleştirilmiştir.

Tez çalışmasında kullanılan algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeği toplamda 27 ifadeden oluşmaktadır. Çoklu rol üstlenme ile başa çıkma alt boyutunda 5 ifade, cinsiyet ayrımcılığı ile başa çıkma alt boyutunda 5 ifade, aile / eş desteğinden yoksun olmak ile başa çıkma alt boyutunda 4 ifade, kariyer planlama ile ilgili eksikliklerle başa çıkma alt boyutunda 6 ifade ve son olarak çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile başa çıkma alt boyutunda 7 ifade yer almaktadır.

1.14.4. Demografik Veriler

Anket formunun ikinci bölümü araştırmaya katılan kişiler hakkında genel bir bilgi toplanabilmesi amacıyla yaş, medeni hal, eğitim düzeyi, çocuk sahibi olma, çocuk sayısı, çocuktan sonraki kariyer planları, çalışma yaşamında geçirilen toplam süre, pozisyon, çalışmakta olunan kurumun yer aldığı sektör, yöneticisinin cinsiyeti, tercih ettiği yönetici cinsiyeti vb. sorulara ayrılmıştır.

1.15. Kullanılan İstatistik Analizler

Araştırma verilerinin analizinde, istatistiksel yöntemlerden yararlanılmıştır. Elde edilen verilerin analizi, ‘‘SPSS 21’’ paket programı kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının saptanması için faktör analizinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik (iç tutarlılığı) düzeylerinin değerlendirilebilmesi amacıyla her bir ölçeğin Cronbach α değerleri hesaplanmıştır. Değişkenler arası ilişkilerin test edilmesi amacıyla korelasyon analizi yöntemi kullanılmıştır. Hipotezlerin test edilmesinde tekli ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

1.16. Bulgular ve Değerlendirme

Bu bölümde sırası ile faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları ile deneklerin demografik özellikleri, ölçek sonuçları ile ilgili tanımlayıcı istatistikler, korelasyon analizleri ve hipotez testleri ele alınacaktır.

1.16.1. Faktör Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ‘algılanan kariyer bariyerleri’, ‘algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma’ ve ‘kariyere adanmışlık’ ölçeklerinin faktör yapılarının saptanması için açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

İlk olarak algılanan kariyer bariyerleri ölçeğine ait 20 ifade varimax rotasyonu yöntemi ile SPSS 21 paket programında açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Algılanan kariyer bariyerleri ölçeğindeki 7 ifade çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile ilgilidir. Araştırmaya katılan kadın çalışanlardan sadece 34’ünün çocuğu olduğu için söz konusu 7 ifade faktör analizine dahil edilmemiş, faktör analizi 20 ifade ile gerçekleştirilmiştir. Örneklem büyüklüğünün faktör analizi

için yeterli olup olmadığını belirlemek amacıyla Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) istatistiğinden, verilerin faktör analizine uygun olup olmadığını anlamak içinse Barlett testinden (Barlett test of sphericity) yararlanılmıştır. KMO istatistiğinin yorumlanmasına ilişkin değerler Tablo 3.1.'de sunulmuştur.

Tablo 3.1.: KMO İstatistiğinin Yorumlanması

KMO Değeri	Anlamı
$\geq 0,90$	Mükemmel
$\geq 0,80$	İyi
$\geq 0,70$	Orta Derecede İyi
$\geq 0,60$	Ne İyi Ne Kötü
$\geq 0,50$	Çok Kötü
$0,50 <$	Kabul Edilemez

KMO istatistiğinin 0,80'den büyük olması tavsiye edilse de 0,60'ın üzerindeki değerlerin de kabul edilebilir nitelikte olduğu belirtilmektedir (Kaiser ve Rice, 1974).

Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,839'dur ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000 < 0,05$).

Faktör sayısını belirlemek için öz değerlerin (eigenvalue) 1'den büyük olması kuralı esas alınmış ve aynı zamanda öz değerlerin dağılım grafiği (scree plots) de incelenmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 5 faktör bulunmaktadır. Ölçeğin orijinalinde söz konusu 20 ifadenin 4 faktör altında toplanması gerekmektedir. Döndürülmüş faktör analizi sonuçları incelendiğinde, çoklu rol üstlenme ile ilgili bir ifadenin (evdeki stresim işteki performansımı etkiliyor) ve cinsiyet ayrımcılığı ile ilgili bir ifadenin (iş arkadaşlarım, kariyerimin bir kadın için uygun olmadığını düşünüyorlar) 5. faktörü oluşturduğu görülmüştür.

Söz konusu iki ifadenin teorik olarak aynı faktör altında toplanması uygun olmadığından bu iki ifade ölçekten çıkartılmıştır. Kariyer planlama ile ilgili eksiklikler altında bulunan bir ifadenin (kariyerimde ilerlemek için etkili bir networküm yok) teorik olarak farklı bir boyutta (çoklu rol üstlenme) yer aldığı tespit edildiği için bu ifade de ölçekten çıkartılmıştır.

Algılanan kariyer bariyerleri ile ilgili gerçekleştirilen faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.2.'de sunulmuştur.

Tablo 3.2.: Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine İlişkin Varimax Yöntemiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>KPE</i>	<i>CRU</i>	<i>AD</i>	<i>CA</i>	<i>X</i>
Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.	0,845				
Kariyer hedeflerimden emin değilim.	0,816				
Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım.	0,794				
Kariyerimden memnun değilim.	0,752				
Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.	0,750				
Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)		0,730			
Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var.		0,668			
İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.		0,626			
Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum.		0,590			
Kariyerimde ilerlemek için etkili bir	0,579				

networküm (ilişki ağım) yok.	
Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez	0,777
Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz	0,760
Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.	0,748
Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.	0,662
İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.	0,737
Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.	0,733
Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı.	0,718
Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.	0,712
İş arkadaşlarım, kariyerimin bir kadın için uygun olmadığını düşünüyorlar.	0,783
Evdeki stresim işteki performansımı etkiliyor.	0,576

KMO=0,839

KPE: Kariyer Planlama ile ilgili eksiklikler

Barlett testi Chi Kare=1312,016

CRU: Çoklu Rol Üstlenme

Serbestlik Derecesi= 190

AD: Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olmak

p=0,000<0,05

CA: Cinsiyet Ayrımcılığı

Açıklanan Toplam Varyans= %65,273

Toplamda 3 ifade çıkartıldıktan sonra kalan 17 ifade varimax rotasyonu yöntemi ile tekrar açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,844'tür ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,05$).

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 4 faktör bulunmaktadır. Bu doğrultuda orijinal ölçekle örtüştüğü görülmüştür. Faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.3.'te sunulmuştur.

Tablo 3.3.: Düzeltilmiş Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine İlişkin Varimax Yönetimiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>KPE</i>	<i>CRU</i>	<i>AD</i>	<i>CA</i>
Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.	0,855			
Kariyer hedeflerimden emin değilim.	0,810			
Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım.	0,809			
Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.	0,761			
Kariyerimden memnun değilim.	0,742			
İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.		0,739		
Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)		0,737		
Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var.		0,702		
Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum.		0,589		
Ailem/eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez			0,783	
Ailem/eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.			0,772	
Ailem/eşim, kariyerime destek olmaz			0,768	
Ailem/eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.			0,680	

Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.	0,749
İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.	0,747
Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı.	0,742
Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.	0,721
Cronbach α	0,894 0,770 0,814 0,782
KMO=0,844	KPE: Kariyer Planlama ile ilgili eksiklikler
Barlett testi Chi kare=1157,848	CRU: Çoklu Rol Üstlenme
Serbestlik Derecesi= 136	AD: Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olmak
p=0,000<0,05	CA: Cinsiyet Ayrımcılığı
Açıklanan Toplam Varyans= %65,181	

Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeğinde 20 ifade yer almaktadır. Algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinde yapılan faktör analizi sonucunda 3 ifade çıkartıldığı için bu ölçekte de söz konusu 3 ifade çıkartılarak varimax rotasyonu yöntemi ile açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Yapılan faktör analizi sonucunda KMO istatistiği 0,880'dir ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,05$).

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 4 faktör bulunmaktadır. Bu doğrultuda orijinal ölçekle örtüştüğü görülmüştür. Faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.4.'te sunulmuştur.

Tablo 3.4.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeğine İlişkin Varimax Yönetimiyle Döndürülmüş Faktör Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>KPE</i>	<i>CRU</i>	<i>AD</i>	<i>CA</i>
Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım	0,794			
Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.	0,733			
Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.	0,719			
Kariyer hedeflerimden emin değilim	0,705			
Kariyerimden memnun değilim.	0,693			
Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var		0,748		
İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.		0,667		
Her şeye yetiştirme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)		0,640		
Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum.		0,630		
Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez			0,799	
Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.			0,775	
Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz			0,646	
Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.			0,643	
Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.				0,779
Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.				0,771
Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı				0,741

önyargılı.				
İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.				0,675
Cronbach α	0,875	0,776	0,804	0,796
KMO=0,880	KPE: Kariyer Planlama ile ilgili eksiklikler			
Barlett testi Chi kare=1152,528	CRU: Çoklu Rol Üstlenme			
Serbestlik Derecesi= 136	AD: Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olmak			
p=0,000<0,05	CA: Cinsiyet Ayrımcılığı			
Açıklanan Toplam Varyans= %65,357				

Kariyere adanmışlık ölçeğine ait dokuz ifade açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur. Yapılan faktör analizi sonucunda ölçeğin KMO istatistiği 0,839'dur ($\geq 0,60$) ve örneklem büyüklüğünün faktör analizine tabi tutmada yeterli olduğunu göstermektedir. Barlett sayısı Chi katsayısı ise anlamlıdır ($p=0,000<0,05$).

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre öz değerleri 1'den büyük olan 1 faktör bulunmaktadır. Bu doğrultuda orijinal ölçekle örtüştüğü görülmüştür. Faktör analizine ilişkin sonuçlar Tablo 3.5.'te sunulmuştur.

Tablo 3.5.: Kariyere Adanmışlık Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>Faktör</i>
Kariyer hedeflerinize ulaşmak için uğraştınız.	0,828
Profesyonel geleceğinizi planlamak için aktif olarak çaba gösterdiniz.	0,806
İşverenler, profesyonel gelişim fırsatları veya istediğiniz alandaki iş piyasası hakkında bilgi topladınız.	0,699
Kariyerinize destek olması için eğitim, geliştirme veya diğer etkinliklere kendi isteğinizle katıldınız.	0,642
Profesyonel olarak ilerlemenize yardımcı olacak görevler üstlendiniz.	0,635
Size profesyonel anlamda yardımcı olabilecek kişilerle bağlantıya	0,629

geçtiniz veya bu bağlantıyı sürdürdünüz.

Gelecekteki kariyeriniz için planlar ve hedefler belirlediniz. 0,628

Kişisel değerleriniz, ilgi alanlarınız, yetenekleriniz ve zayıf yönleriniz 0,555

hakkında dürüst bir şekilde düşündünüz.

Cronbach α 0,831

KMO=0,839

Barlett testi Chi kare=442,273

Serbestlik Derecesi= 36

p=0,000<0,05

Açıklanan Toplam Varyans= %55,910

1.16.2. Güvenilirlik Analizi Sonuçları

Araştırmada kullanılan ölçeklerde yer alan tüm ifadeler için güvenilirlik analizi, Cronbach alfa (α) değeri hesaplanarak yapılmıştır. Algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.6.'da sunulmuştur.

Tablo 3.6.: Algılanan Kariyer Bariyerleri Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>İfade çıkartıldığında α değeri</i>
Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.	0,872
Kariyer hedeflerimden emin değilim.	0,873
Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım.	0,875
Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.	0,873
Kariyerimden memnun değilim.	0,873

İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.	0,877
Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)	0,879
Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var.	0,874
Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum.	0,872
Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez	0,876
Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.	0,874
Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz	0,879
Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.	0,877
Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.	0,881
İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.	0,878
Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı.	0,877
Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.	0,877
<i>İfade sayısı: 17</i>	<i>Denek Sayısı: 141</i>
<i>Topl. α değeri: 0,883</i>	

Tablo 3.6.'da da görüldüğü gibi elde edilen Cronbach α kat sayılarına göre algılanan kariyer bariyerleri ölçeğinde yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar vermektedir.

Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.7.'de sunulmuştur.

**Tablo 3.7.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Ölçeğine Ait
Güvenilirlik Analizi Sonuçları**

<i>İfadeler</i>	<i>İfade çıkartıldığında α değeri</i>
Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.	0,896
Kariyer hedeflerimden emin değilim.	0,895
Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım.	0,895
Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.	0,894
Kariyerimden memnun değilim.	0,896
İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.	0,902
Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)	0,898
Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var.	0,897
Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum.	0,896
Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez	0,899
Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.	0,896
Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz	0,900
Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.	0,899
Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.	0,898
İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.	0,902
Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı.	0,901
Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.	0,899
<i>İfade sayısı: 17</i>	<i>Denek Sayısı: 141</i>
<i>Topl. α değeri: 0,903</i>	

Tablo 3.7.'da da görüldüğü gibi elde edilen Cronbach α kat sayılarına göre algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma ölçeğinde yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar vermektedir.

Kariyere adanmışlık ölçeğinde yer alan ifadelerin güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3.8.'de sunulmuştur.

Tablo 3.8.: Kariyere Adanmışlık Ölçeğine Ait Güvenilirlik Analizi
Sonuçları

<i>İfadeler</i>	<i>İfade çıkartıldığında α değeri</i>
Profesyonel geleceğinizi planlamak için aktif olarak çaba gösterdiniz.	0,796
Kariyer hedeflerinize ulaşmak için uğraştınız.	0,795
Kariyer gelişiminiz için sorumluluk üstlendiniz.	0,817
Gelecekteki kariyeriniz için planlar ve hedefler belirlediniz.	0,819
Kişisel değerleriniz, ilgi alanlarınız, yetenekleriniz ve zayıf yönleriniz hakkında dürüst bir şekilde düşündünüz.	0,831
İşverenler, profesyonel gelişim fırsatları veya istediğiniz alandaki iş piyasası hakkında bilgi topladınız.	0,806
Size profesyonel anlamda yardımcı olabilecek kişilerle bağlantıya geçtiniz veya bu bağlantıyı sürdürdünüz.	0,819
Kariyerinize destek olması için eğitim, geliştirme veya diğer etkinliklere kendi isteğinizle katıldınız.	0,813
Profesyonel olarak ilerlemenize yardımcı olacak görevler üstlendiniz.	0,814
<i>İfade sayısı: 9</i>	<i>Denek Sayısı: 141</i>
<i>Topl. α değeri: 0,831</i>	

Tablo 3.8.'de de görüldüğü gibi, elde edilen Cronbach α katsayılarına göre kariyere adanmışlık ölçeğinde yer alan ifadelerin hepsi tutarlı sonuçlar vermektedir.

1.16.3. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan deneklerin tümü kadın çalışanlardır. Deneklerin yaş ortalaması, 7,90 standart sapma ile 32,8865'tir. Deneklerin yaşları 22-59 arasında değişmektedir. Eğitim düzeyleri incelendiğinde ise üniversite mezunlarının %56,7 ile ilk sırada yer aldığı görülmektedir. Üniversite mezunlarını, %39 ile yüksek lisans / doktora mezunları takip etmektedir. Deneklerin %4,3'ü ise lise mezunudur. Medeni durumları incelendiğinde, deneklerin %46,1'inin evli, %44'ünün bekar, %2,8'inin boşanmış, %7,1'inin ise nişanlı olduğu görülmektedir. Deneklerin iş deneyimi ortalaması 6,768 standart sapma ile 9,27 yıldır. Deneklerin iş yaşamındaki süreleri 1-30 yıl arasında değişmektedir. Deneklerin büyük çoğunluğu (%84,4) özel sektörde çalışmaktadır. %14,2'si kamu sektöründe çalışırken %1,4'ü kâr amacı gütmeyen / gönüllü / dernek – vakıflarda çalışmaktadır. Deneklerin %39'unun yöneticisi kadınsa %61'inin yöneticisi erkektir. Deneklerin %74,5'inin çocuğu bulunmamaktadır. %25,5'i ise çocuk sahibidir. Katılımcıların pozisyonları incelendiğinde, %63,1'inin uzman ve altı pozisyonlarda, %36,9'unun ise yönetici düzeyinde pozisyonlarda çalıştığı görülmektedir.

Tablo 3.9.: Katılımcıların Demografik Özellikleri

<i>Değişken</i>	<i>N</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>	<i>Min.</i>	<i>Max.</i>
Yaş	141	-	-	32,8865	7,903	22	59
Eğitim Düzeyi	141						
Lise		6	4,3	-	-	-	-
Üniversite		80	56,7	-	-	-	-
YL / DR		55	39	-	-	-	-
Medeni Durum	141						
Bekar		62	44	-	-	-	-
Nişanlı		10	7,1	-	-	-	-
Evli		65	46,1	-	-	-	-

Boşanmış	4	2,8	-	-	-	-
Çocuk						
Evet	36	25,5	-	-	-	-
Hayır	105	74,5	-	-	-	-
Pozisyon	141					
Uzman vb.	89	63,1	-	-	-	-
Yönetici vb.	52	36,9	-	-	-	-
İş Deneyimi	141	-	-	9,2766	6,768	1 30
Çalışılan Sektör	141					
Özel	119	84,4	-	-	-	-
Kamu	20	14,2	-	-	-	-
Kar Amacı	2	1,4	-	-	-	-
Gütmeyen / Gönüllü / Dernek – Vakıf						
Yönetici	141					
Cinsiyeti						
Kadın	55	39	-	-	-	-
Erkek	86	61	-	-	-	-

Çocuk sahibi olan katılımcıların, %33,33'ü çocuk sahibi olduktan sonra kariyer planında değişikliğe gittiğini, %33,33'ü ise mevcut kariyer planını değiştirmediklerini ifade etmiştir. %2,77'si yarı zamanlı bir işe başlamış, %30,57'si ise bir süre kariyerine ara vererek kariyerlerine geri dönmüşlerdir.

Tablo 3.10.: Deneklerin Çocuk Sahibi Olduktan Sonraki Kariyer Planlarına İlişkin Bilgiler

<i>İfadeler</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Mevcut kariyer planımı değiştirmedim.	12	33,33
Mevcut kariyer planımda değişikliğe gittim.	12	33,33
Yarı zamanlı bir işe başladım.	1	2,77
Bir süre kariyerime ara verdim ve ardından kariyerime geri döndüm.	11	30,57
Toplam	36	100

Çocuk sahibi olmayan katılımcıların %78'i ileride çocuk sahibi olmayı planlarken %22'sinin çocuk sahibi olmayı düşünmediği görülmüştür.

Tablo 3.11.: Çocuk Sahibi Olma Planlarına İlişkin Bilgiler

	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Çocuk Sahibi Olmayı Planlayanlar	81	78
Çocuk Sahibi Olmayı Düşünmeyenler	24	22
Toplam	105	100

Çocuk sahibi olmayan katılımcıların, %33,33'ü çocuk sahibi olduktan sonra kariyer planında değişikliğe gitmeyeceğini, %32,38'inin ise mevcut kariyer planlarında değişikliğe gidebileceğini ifade etmiştir. %0,95'si yarı zamanlı bir işe başlayacağını, %20'si ise bir süre kariyerine ara vererek kariyerlerine geri döneceklerini belirtmişlerdir. %0,95'i ise muhtemelen iş hayatını sonlandıracağını ifade etmiştir. %12,39'u ise bu soruyu cevaplamamıştır.

Tablo 3.12.: İleride Çocuk Sahibi Olacakların Sonraki Kariyer Planlarına İlişkin Bilgiler

<i>İfadeler</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Mevcut kariyer planımı değiştirmeyeceğim.	35	33,33
Mevcut kariyer planımda değişikliğe gidebilirim.	34	32,38
Yarı zamanlı bir işe başlayabilirim.	1	0,95
Bir süre kariyerime ara verip ve ardından kariyerime dönmeyi bekleyeceğim.	21	20
Muhtemelen iş hayatımı sonlandıracağım.	1	0,95
Cevaplamayanlar	13	12,39
Toplam	92	100

Katılımcılara, yöneticilerinin cinsiyetleri ile ilgili tercihleri sorulmuştur. Buna göre katılımcıların, %35,5'i kesinlikle erkek yöneticiyle çalışmak istediklerini belirtirken %17,7'si erkek yöneticiyle çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir. %5'i kesinlikle erkek yönetici ile çalışmak istemediklerini belirtirken %12,1'i ise erkek yöneticiyi tercih etmediklerini belirtmişlerdir. %29,8'i ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre katılımcıların %53,2'si erkek yöneticiyle çalışmayı tercih ederken %17,1'i erkek yönetici ile çalışmayı tercih etmemektedir.

Tablo 3.13.: Erkek Yönetici Tercihi

<i>Erkek Yönetici Tercihi</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Kesinlikle Katılmıyorum	7	5
Katılmıyorum	17	12,1
Kararsızım	42	29,8
Katılıyorum	25	17,7
Kesinlikle Katılıyorum	50	35,5
Toplam	141	100

Katılımcıların, %5'i kesinlikle kadın yöneticiyle çalışmak istediklerini belirtirken %6,4'ü kadın yöneticiyle çalışmayı tercih edeceklerini belirtmişlerdir. %27'si kesinlikle kadın yönetici ile çalışmak istemediklerini belirtirken %22,7'si ise kadın yöneticiyi tercih etmediklerini belirtmişlerdir. %39'u ise kararsız kaldıklarını belirtmişlerdir. Buna göre katılımcıların %49,7'sinin kadın yöneticiyle çalışmayı tercih etmezken %11,4'ünün kadın yönetici ile çalışmayı tercih ettiği ifade edilebilir.

Tablo 3.14.: Kadın Yönetici Tercihi

<i>Kadın Yönetici Tercihi</i>	<i>Frekans</i>	<i>%</i>
Kesinlikle Katılmıyorum	38	27
Katılmıyorum	32	22,7
Kararsızım	55	39
Katılıyorum	9	6,4
Kesinlikle Katılıyorum	7	5
Toplam	141	100

1.16.4. Tanımlayıcı Analizler

Tablo 3.15. incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların algıladıkları kariyer bariyerlerinin (2,3579) düşük düzeyde seyrettiği ifade edilebilir. Algılanan kariyer bariyerleri alt boyutları açısından incelendiğinde hepsinin düşük düzeyde seyrettiği tespit edilmiştir. Çoklu rol üstlenmenin (2,7872) diğerlerine göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. Aile / eş desteğinden yoksun olmanın (1,7323) ise en düşük ortalamaya sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.15.: Katılımcıların Algıladıkları Kariyer Bariyerlerine İlişkin Düzeyleri

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>
Algılanan Kariyer Bariyerleri	141	2,3579	0,7033
Kariyer Planlama ile ilgili Eksiklikler	141	2,4369	0,9735
Çoklu Rol Üstlenme	141	2,7872	0,9128
Cinsiyet Ayrımcılığı	141	2,4007	1,0220
Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olma	141	1,7323	0,7931

Çocuk sahibi olan katılımcıların, algılanan kariyer bariyerleri alt boyutlarından biri olan çocuk ve kariyer çatışmasına ilişkin tanımlayıcı analiz ayrı incelenerek Tablo 3.16.'te sunulmuştur. Buna göre çocuk ve kariyer arasındaki çatışmasının (2,7760) düşük düzeyde seyretti görülmüştür.

Tablo 3.16.: Çocuk Sahibi Olan Katılımcıların Çocuk ve Kariyer Arasındaki Çatışma Düzeyleri

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>
Çocuk ve Kariyer Arasında Çatışma	36	2,7760	0,9932

Tablo 3.17. incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların algıladıkları kariyer bariyerleri ile başa çıkmalarının (3,8210) yüksek düzeyde seyrettiği ifade edilebilir. Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma alt boyutları açısından incelendiğinde hepsinin yüksek düzeyde seyrettiği tespit edilmiştir. Aile / eş desteğinden yoksun olma ile başa çıkmanın (4,3333) diğerlerine göre daha yüksek çıktığı görülmektedir. Kariyer planlama ile ilgili eksiklerle başa çıkmanın (3,6255) ise en düşük ortalama sahip olduğu saptanmıştır.

Tablo 3.17.: Katılımcıların Algıladıkları Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma Düzeyleri

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>
Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkma	141	3,8210	0,68912
Kariyer Planlama ile ilgili Eksikliklerle Başa Çıkma	141	3,6255	0,90391
Çoklu Rol Üstlenme ile Başa Çıkma	141	3,6348	0,84701
Cinsiyet Ayrımcılığı ile Başa Çıkma	141	3,7394	0,97599
Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olma ile Başa Çıkma	141	4,3333	0,74202

Çocuk sahibi olan katılımcıların, algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma alt boyutlarından biri olan çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile başa çıkmasına ilişkin tanımlayıcı analiz ayrı incelenerek Tablo 3.18.'de sunulmuştur. Buna göre çocuk ve kariyer arasındaki çatışma ile başa çıkmasının (3,5641) yüksek düzeyde seyrettiği görülmüştür.

Tablo 3.18.: Çocuk Sahibi Olan Katılımcıların Çocuk ve Kariyer Arasındaki Çatışma ile Başa Çıkma Düzeyleri

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>
Çocuk ve Kariyer Arasında Çatışma	36	3,5641	0,98482

Tablo 3.19. incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların kariyere adanmışlıklarının (4,0465) yüksek düzeyde seyrettiği ifade edilebilir.

Tablo 3.19.: Katılımcıların Kariyere Adanmışlık Düzeyleri

	<i>N</i>	<i>Ortalama</i>	<i>St. Sapma</i>
Kariyere Adanmışlık	141	4,0465	0,59349

1.16.5. Korelasyon Analizleri

Araştırmanın bağımsız ve bağımlı değişkenlerinin birbirleri ile olan korelasyonlarına ilişkin bir liste Tablo 3.20.'de sunulmuştur.

Tablo 3.20: Korelasyon Tablosu

<i>Değişke</i> <i>n</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1
1 KB	-										1
2 KPE	0,789*	-									
	*										
3 CRU	0,770*	0,585*	-								
	*	*									
4 AD	0,727*	0,394*	0,460*	-							
	*	*	*								
5 CA	0,659*	0,244*	0,282*	0,445*	-						
	*	*	*	*							
6 KBB	-	-	-	-	-	-					
	0,900*	0,730*	0,717*	0,638*	0,576*						
	*	*	*	*	*						
7 KPEB	-	-	-	-	-	0,849*	-				
	0,780*	0,865*	0,643*	0,423*	0,312*	*					
	*	*	*	*	*						
8	-	-	-	-	-	0,805*	0,671*	-			
CRUB	0,745*	0,602*	0,810*	0,462*	0,300*	*	*				
	*	*	*	*	*						
9 ADB	-	-	-	-	-	0,752*	0,482*	0,494*	-		
	0,658*	0,425*	0,444*	0,777*	0,394*	*	*	*			
	*	*	*	*	*						
10 CAB	-	-	-	-	-	0,747*	0,442*	0,395*	0,510*	-	

	0,652*	0,345*	0,366*	0,433*	0,807*	*	*	*	*		
	*	*	*	*	*						
11 KA	-	-	-	-0,159	-0,025	0,340*	0,414*	0,259*	0,233*	0,13	-
	0,310*	0,436*	0,268*			*	*	*	*	9	
	*	*	*								

N=141 **p<0,001

1.16.6. Hipotez Testleri

Araştırma kapsamındaki hipotezleri test etmek için tekli ve çoklu regresyon analizlerinden yararlanılmıştır. Algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlığı ne oranda açıkladığının test edilmesi için tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallıklarını ve varyansların homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpmme grafiğine göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Durbin-Watson istatistiği 1,970 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı ifade edilebilir. Tekli regresyon analizine ilişkin varsayımların sağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Tekli regresyon analizleri sonuçları doğrultusunda kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin yaklaşık %10'unu açıklayan ($R^2=0,096$) modelde, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=-0,261$; $p=0,000<0,05$). Buna göre algılanan kariyer bariyerlerinde meydana gelen bir birimlik artış kariyere adanmışlıkta 0,261 birimlik bir azalışa neden olmaktadır.

Tablo 3.21.: Algılanan Kariyer Bariyerlerinin Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			
	Kariyere Adanmışlık			
	Sabit	β	t	p
	4,663		27,854	0,000
<i>Algılanan Kariyer Bariyerleri</i>		-0,261**	-3,840	0,000
R^2	0,096			
<i>Düzeltilmiş R^2</i>	0,089			
<i>F</i>	14,744			
<i>P</i>	0,000			
<i>Durbin-Watson</i>	1,970			

** p<0,000

Algılanan kariyer bariyerlerinin, kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin tekli regresyon analizi ile incelenmesinin ardından algılanan kariyer bariyerlerinin alt boyutları olan kariyer planlama ile ilgili eksiklikler, çoklu rol üstlenme, cinsiyet ayrımcılığı, aile / eş desteğinden yoksun olmaya ilişkin algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Bu amaçla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır.

Tekli regresyon analizinde olduğu gibi çoklu regresyon analizinde de geçerlenmesi gereken varsayımlar (standart hataların normal dağılıma uygunluğu, doğrusallığı, varyansların homojenliği) bulunmaktadır. Bu varsayımların histogram, olasılık, serpmme grafikleri ve Durbin-Watson istatistiğine ilişkin kriterler bağlamında doğrulandığı görülmüştür. Tekli regresyon analizindeki varsayımlara ek olarak çoklu regresyon analizinde doğrusallık sorununun olmaması da gerekmektedir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık olup olmadığını saptamak için varyans büyütme faktörüne bakılabilir. Çoklu doğrusallık olmaması için varyans büyütme faktörünün (VIF) 1 dolaylarında çıkması gerekmektedir. Analiz sonucu VIF

değerinin 1,030 çıktığı görülmüştür. Buna göre bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olmadığı belirtilebilir.

Çoklu regresyon analizi sonuçlar doğrultusunda, kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin %18'ini açıklayan modelde ($R^2=0,178$), kariyer planlama ile ilgili eksiklikler algılanan bariyerinin kariyere adanmışlığı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır ($\beta=-0,288$; $p=0,000<0,05$). Buna göre kariyer planlama ile ilgili eksikliklere ilişkin algılanan bariyerde meydana gelen bir birimlik bir artış kariyere adanmışlıkta 0,288 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Çoklu rol üstlenme algılanan bariyerinin ise kariyere adanmışlık üzerinde negatif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=-0,166$; $p=0,000<0,05$). Buna göre çoklu rol üstlenmeye ilişkin algılanan bariyerde meydana gelen bir birimlik bir artış kariyere adanmışlıkta 0,166 birimlik bir azalışa neden olmaktadır. Aile / eş desteğinden yoksun olmak ($\beta=-0,058$; $p=0,437>0,05$) ve cinsiyet ayrımcılığına ($\beta=-0,47$; $p=0,380>0,05$) ilişkin algılanan bariyerlerin ise kariyere adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

Tablo 3.22.: Algılanan Kariyer Bariyerlerinin Alt Boyutlarının Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken				
	Kariyere Adanmışlık				
	Sabit	β	t	p	VIF
	4,496		25,794	0,000	
<i>Kariyer Planlama ile Eksiklikler</i>		-0,288**	-4,002	0,000	1,030
<i>Çoklu Rol Üstlenme</i>		-0,166**	-2,748	0,000	1,030
<i>Cinsiyet Ayrımcılığı</i>		-0,058	-0,799	0,437	1,030
<i>Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olma</i>		-0,47	-0,882	0,380	1,030
R^2	0,178				
<i>Düzeltilmiş R^2</i>	0,154				
<i>F</i>	7,384				

<i>P</i>	0,000
<i>Durbin-Watson</i>	2,044

****** $p < 0,000$

Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlığı ne oranda açıkladığının test edilmesi için tekli regresyon analizi yapılmıştır. Tekli regresyon analizi sonuçları doğrultusunda elde edilen histogram ve olasılık (P-P plots) grafiklerine göre standart hataların normal dağılıma uygun olduğu görülmüştür. Standart hataların doğrusallıklarını ve varyansların homojenliğini saptamak için serpmme grafiği (scatter plots) incelenmiştir. Serpmme grafiğine göre standart hatalar doğrusallık göstermektedir ve varyansları da homojendir. Standart hatalar arasında otokorelasyon olup olmadığını saptamak için Durbin-Watson istatistiğinden yararlanılmıştır. Otokorelasyon olmaması için Durbin-Watson istatistiğinin 2'ye yakın bir değer çıkması gerekmektedir. Durbin-Watson istatistiği 1,964 çıktığı için standart hatalar arasında otokorelasyon olmadığı ifade edilebilir. Tekli regresyon analizine ilişkin varsayımların sağlanmakta olduğu tespit edildikten sonra analiz sonuçlarının yorumlanmasına geçilmiştir.

Tekli regresyon analizleri sonuçları doğrultusunda kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin yaklaşık %12'sini açıklayan ($R^2=0,115$) modelde, algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=0,293$; $p=0,000<0,05$). Buna göre algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmada meydana gelen bir birimlik artış kariyere adanmışlıkta 0,293 birimlik bir artışa neden olmaktadır.

Tablo 3.23.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkmanın Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Tekli Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken			
	Kariyere Adanmışlık			
	Sabit	β	t	p
	2,929		10,980	0,000
<i>Algılanan Kariyer Bariyerleriyle Başa Çıkma</i>		0,293**	4,258	0,000
R^2	0,115			
Düzeltilmiş R^2	0,109			
F	18,127			
P	0,000			
Durbin-Watson	1,964			

** p<0,000

Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin tekli regresyon analizi ile incelenmesinin ardından algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın alt boyutları olan kariyer planlama ile ilgili eksikliklerle başa çıkma, çoklu rol üstlenme ile başa çıkma, cinsiyet ayrımcılığı ile başa çıkma, aile / eş desteğinden yoksun olma ile başa çıkmaya ilişkin algılanan bariyerlerin kariyere adanmışlık üzerindeki etkileri de incelenmiştir. Bu amaçla çoklu regresyon analizinden yararlanılmıştır. Tekli regresyon analizinde olduğu gibi çoklu regresyon analizinde de geçerlenmesi gereken varsayımlar (standart hataların normal dağılıma uygunluğu, doğrusallığı, varyansların homojenliği) bulunmaktadır. Bu varsayımların histogram, olasılık, serpmme grafikleri ve Durbin-Watson istatistiğine ilişkin kriterler bağlamında doğrulandığı görülmüştür. Tekli regresyon analizindeki varsayımlara ek olarak çoklu regresyon analizinde doğrusallık sorununun olmaması da gerekmektedir. Bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık olup olmadığını saptamak için varyans büyütme faktörüne bakılabilir.

Çoklu doğrusallık olmaması için varyans büyütme faktörünün (VIF) 1 dolaylarında çıkması gerekmektedir. Analiz sonucu VIF değerinin 1,040 çıktığı görülmüştür. Buna göre bağımsız değişkenler arasında çoklu doğrusallık sorununun olmadığı belirtilebilir.

Çoklu regresyon analizi sonuçlar doğrultusunda, kariyere adanmışlıktaki değişkenliğin %18'ini açıklayan modelde ($R^2=0,178$), kariyer planlama ile ilgili eksikliklerle başa çıkmanın kariyere adanmışlığı pozitif yönde ve anlamlı bir şekilde açıkladığı saptanmıştır ($\beta=0,288$; $p=0,000<0,05$). Buna göre kariyer planlama ile ilgili eksikliklerle başa çıkmada meydana gelen bir birimlik bir artış kariyere adanmışlıkta 0,288 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Çoklu rol üstlenme ile başa çıkmanın ise kariyere adanmışlık üzerinde pozitif yönde ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu saptanmıştır ($\beta=0,135$; $p=0,047<0,05$). Buna göre çoklu rol üstlenmeye ilişkin algılanan bariyerde meydana gelen bir birimlik bir artış kariyere adanmışlıkta 0,135 birimlik bir artışa neden olmaktadır. Aile / eş desteğinden yoksun olmak ile başa çıkma ($\beta=0,114$; $p=0,166>0,05$) ve cinsiyet ayrımcılığı ile başa çıkmaya ($\beta=0,006$; $p=0,916>0,05$) ilişkin algılanan bariyerlerin ise kariyere adanmışlık üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı saptanmıştır.

Tablo 3.24.: Algılanan Kariyer Bariyerleri ile Başa Çıkmanın Alt Boyutlarının Kariyere Adanmışlık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı Değişken				
	Kariyere Adanmışlık				
	Sabit	β	t	p	VIF
	3,008		10,527	0,000	
<i>Kariyer Planlama ile Eksikliklerle Başa Çıkma</i>		0,288*	4,002	0,000	1,040
<i>Çoklu Rol Üstlenme ile Başa Çıkma</i>		0,135*	2,007	0,035	1,040
<i>Cinsiyet Ayrımcılığı ile Başa Çıkma</i>		0,006	0,105	0,916	1,040
<i>Aile / Eş Desteğinden Yoksun Olma ile</i>		0,114	1,393	0,380	1,040

Başa Çıkma

R^2	0,178
Düzeltilmiş R^2	0,154
F	7,384
P	0,000
Durbin-Watson	2,044

** p<0,000

Araştırma kapsamında test edilen hipotezlere ilişkin özet bir liste Tablo 3.25.'te sunulmuştur.

Tablo 3.25.: Araştırma Hipotezleri Kapsamında Test Edilen Hipotezler

Hipotezler	Kabul / Red
H1: Algılanan kariyer bariyerleri, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.	Kabul
H2: Kariyer planlama ile ilgili eksikliklere yönelik algılanan bariyer, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.	Kabul
H3: Çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan bariyer, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.	Kabul
H4: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılanan bariyer, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.	Red
H5: Aile / eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan bariyer, kariyere adanmışlığı negatif yönde etkiler.	Red
H6: Algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.	Kabul
H7: Kariyer planlama ile ilgili eksikliklere yönelik algılanan bariyer ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.	Kabul
H8: Çoklu rol üstlenmeye yönelik algılanan bariyer ile başa çıkma,	Kabul

kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler.

H9: Cinsiyet ayrımcılığına yönelik algılanan bariyer ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler. Red

H10: Aile / eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan bariyer ile başa çıkma, kariyere adanmışlığı pozitif yönde etkiler. Red



SONUÇ

Kariyer kavramı, kişilerin hayatlarında önemli bir yer kaplamaktadır. Kişilerin çalışma hayatlarındaki gelişimleri sosyal hayatlarını da doğrudan etkilemektedir. Literatür çalışmaları incelendiğinde, kariyerin farklı şekillerde tanımlanabildiği görülmektedir. En çok kabul gören tanımı ile kariyer, kişilerin yaşamları boyunca sahip oldukları iş deneyimlerin bir sıralaması olarak açıklanmaktadır.

Geçmişten günümüze, kadınlar birey olarak var olma mücadelesi içinde, yaşadıkları toplumun yapısına göre roller üstlenmiş ve pek çok evreden geçmişlerdir. Tarihsel süreç içinde değerlendirildiğinde kadın çalışanların istihdamında artış gözlenirse dahi erkek çalışanlara kıyasla bu artışın hayli düşük düzeyde olduğu belirtilebilir. Kadınlara yönelik toplumsal beklentilerin ailevi sorumluluklar etrafında şekillenmesinin doğal bir sonucu olarak, kadınlar çalışma hayatında yer alsalar dahi kariyerlerinde birtakım bariyerler ile karşılaşmaktadırlar.

Bu çalışmada, kadınların algıladıkları kariyer bariyerleri ile kariyere adanmışlık kavramları incelenmiş olup algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Çalışmada ayrıca algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın kariyere adanmışlık üzerindeki etkisi de ele alınmıştır. Bu noktada, çalışmamızın teorik bölümünde kariyer, algılanan kariyer bariyerleri, kariyere adanmışlık kavramları incelenmiş ve son olarak kadın çalışanların algıladıkları kariyer bariyerleri ile kariyere adanmışlık çerçevesinde oluşturulan anket yardımıyla kavramların ilişkileri ele alınmıştır.

Algılanan kariyer bariyerleri, en genel tanımıyla, kişinin kariyerinde ilerlemesini zorlaştıran olaylar ve durumlar olarak açıklanmaktadır. Kariyere adanmışlık ise, kişinin kariyerini kendisinin yönlendirmesinin düzeyi olarak tanımlanmaktadır.

Tez çalışması kapsamında yapılan araştırmada veriler, aktif olarak istihdamda olan kadın çalışanlardan toplanmıştır. Literatür incelendiğinde, algılanan kariyer

bariyerlerinin genellikle lise ve üniversite öğrencileri üzerinde gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu yönüyle tez çalışmasının literatürdeki çalışmalara katkıda bulunduğu ifade edilebilir. Tez çalışmasında ayrıca yeni bir kavram olan kariyere adanmışlığa odaklanması çalışmanın bir diğer farklı yönünü oluşturmaktadır.

Yapılan analizler sonucunda, algılanan kariyer bariyerlerinin kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin negatif yönde ve anlamlı olduğu saptanmıştır. Buna göre kariyerlerinde bariyer algılayan kadın çalışanların kariyerlerine olan adanmışlıklarının düştüğü ifade edilebilir. Söz konusu bulgunun teorik açıdan yerinde olduğu görülmektedir. Benzer şekilde algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkmanın da kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin pozitif yönde ve anlamlı çıktığı tespit edilmişti. Buna göre algıladıkları kariyer bariyerlerinin üstesinden gelebilen kadın çalışanların kariyerlerine olan adanmışlıklarının yükseldiği belirtilebilir.

Tez çalışmasında, algılanan kariyer bariyerleri ve de algılanan kariyer bariyerleri ile başa çıkma alt boyutları açısından da ele alınmış olup söz konusu alt boyutların kariyere adanmışlığı nasıl etkilediği de araştırılmıştır. Buna göre algılanan kariyer bariyerlerinden sadece kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenmeye yönelik bariyerlerin, kariyeri adanmışlığı negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği saptanmıştır. Cinsiyet ayrımcılığı ve aile / eş desteğinden yoksun olma algılanan kariyer bariyerlerinin ise kariyere adanmışlık üzerindeki etkisinin anlamlı olmadığı tespit edilmiştir. Söz konusu bulguların, ilgi çekici olduğu düşünülmektedir. Benzer şekilde cinsiyet ayrımcılığı ve aile / eş desteğinden yoksun olma algılanan kariyer bariyerlerinin, kariyer planlama ile ilgili eksiklikler ve çoklu rol üstlenmeye yönelik bariyerlerine kıyasla katılımcılar açısından düşük düzeyde seyrettiği de görülmüştür. Söz konusu bulguların nedeni, örneklemin niteliklerinden kaynaklanabilir. Örneğin; aile / eş desteğinden yoksun olmaya yönelik algılanan kariyer bariyerinin, çocuk sahibi kadınların çoğunlukta olduğu bir örnekleimde kariyere adanmışlık üzerinde daha anlamlı bir sonuç vereceği düşünülmektedir.

Tez çalışması kapsamında gerçekleştirilen araştırmada ortaya çıka bir diğer ilgi çekici sonuç ise araştırmaya katılan kadın çalışanların yöneticilerinin cinsiyetlerine ilişkin tercihleri oluşturmaktadır. Buna göre katılımcıların %53,2'si

erkek yöneticiyle çalışmayı tercih ederken sadece %11,4'ünün kadın yönetici ile çalışmayı tercih ettiği görülmüştür.

Algılanan kariyer bariyerlerinin alt boyutları açısından incelendiğinde, kariyer planlama ile ilgili eksikliklerin içsel bir kariyer bariyerine işaret ettiği görülmektedir. Söz konusu bariyerin kariyere adanmışlıkta etkili olduğu düşünüldüğünde, kadın çalışanların kariyerleri ile ilgili hedef belirleme, kariyerleri ile ilgili ne yapacaklarından emin olma gibi konulardan ihtiyaç duydukları desteğin kendilerine sunulmasının önemli olduğu ifade edilebilir. Bu doğrultuda gerek yöneticilerin gerekse İK departmanlarının bu konuda kadın çalışanlara destek vermeleri ve kariyer planlamaya yönelik kadın çalışanların örgütlerinde eğitimlere tabi tutulmaları önerilebilir.

KAYNAKÇA

- Acar, F.,
Güneş Ayata, A.,
Varoğlu, D.
Akkoç, F.
- Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye’de Eğitim Sektörü
Örneği, Ankara: KSSGM Yayınları, 1999.
- “The Relationship Between The Vocational Indecision
and Career Beliefs Of High School Students”, Buca
Education Faculty Journal, 32, 2012, p. 49 – 70.
- Akoğlu, M.
- Konaklama Endüstrisinde Kadın Yöneticiler, Eskişehir:
Anadolu Üniversitesi Yayınları / Eskişehir: Eskişehir
Meslek Yüksekokulu Yayınları, 1997.
- Aksu, A.,
Çek, F.,
Şenol, B.
- Kadınların Müdür Olmalarının Önündeki Cam Tavan ve
Cam Tavanı Aşma Stratejileri’ne İlişkin İlköğretim
Okulu Müdürlerinin Görüşleri, Kocaeli Üniversitesi
Sosyal Bilimler Dergisi, No:25, 2013, ss. 133 – 160.
- Allen, Natalie J.,
John P. Meyer
- “The Measurement And Antecedents Of Affective,
Continuance And Normative Commitment To The
Organization”, Journal Of Occupational Psychology, 63,
1990, p. 1-18.
- Aycan, Z.
- Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde
Kim Kime, Neden Engel Oluyor?, N:1809, 2004.
- Aytaç, S.
- Çift Kariyerli Eşler ve Çalışma Yaşamındaki Yeri,
Bursa: Ezgi Kitabevi Yayınları, 1. Baskı, Livane
Matbaası, 2001.
- Bandura, A.
- Social Foundations Of Thought and Action: A Social
Cognitive Theory, Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall,
1986.
- Betz, N. E.
- Self-Efficacy Theory As A Basis For Career Assessment,
Journal of Career Assessment, 8, 2000, p. 205 – 222.
- Betz, N. E.,
Fitzgerald, L. F.
- The Career Psychology of Women, Orlando, FL:
Academic Press, 1987.

- Blau, Gary J. The Measurement and Prediction of Career Commitment, Occupational and Organizational Psychology, December 1985, p. 277 – 278.
- Blau, Gary J. Antecedents and Consequences of Basic Versus Career Enrichment Benefit Satisfaction, Journal of Organizational Behavior, September 2001, p. 669 – 688.
- Carson, K. D.,
Bedeian, A. G. Career Commitment: Construction of A Measure and Examination of Its Psychometric Properties, Journal of Vocational Behavior, 44,1994, p. 237–262.
- Chang, E. Career Commitment as a Complex Moderator of Organizational Commitment and Turnover Intention, Human Relations, 52(10), 1999, p. 1257-1278
- Chang, Huo-Tsan,
Chi, Nai-Wen,
Miao, Min-Chih “Testing the Relationship Between Three-Component Organizational/Occupational Commitment and Organizational/Occupational Turnover Intention Using a Non-Recursive Model”, Journal of Vocational Behavior, 70, 2007, p. 352 – 368.
- Cooper, C.L.,
Davidson, M.J. Shattering The Glass Ceiling, The Women Manager, Paul Chapman Publishing, 1992, p. 88.
- Cotter David A.,
Hermsen, M. Joan.,
Vanneman, Reeve ‘Women`s Work and Working Women: The Demand For Female Labor’, Gender And Society, 15 (3), 2001.
- Crites, J. O. A Model for the Measurement of Vocational Maturity, Journal of Counseling Psychology, 1961.
- Csikszentmihalyi, Mihaly Finding Flow: The Psychology of Engagement With Everyday Life, April 1997.
- Çakmak Otluoğlu, K. Kariyerin Değişen Kuralları, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara, 2018.
- Çakmak Otluoğlu, K. Perceived Job Insecurity, Affective and Normative Commitment: the Moderating Effect of Organizational Career Development Opportunities, Psihologia

Resurselor Umane 13 (2), 2015, p. 179 – 188.

- Çalışkan, A. Kamu Sektöründe İstihdam Edilen Kadınların Kariyer Engellerini ve Cam Tavan Sendromunu Algılamalarına İlişkin Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bilim Dalı, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, 2012, ss. 88 – 90.
- Çermik, Hülya, Doğan, Birsen, Şahin, Abdurrahman Sınıf Öğretmenliği Öğretmen Adaylarının Öğretmenlik Mesleğini Tercih Sebepleri, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı 28, Temmuz 2010, ss. 201 – 212.
- Çetin, M., Atan E. İlköğretim Okullarında Görev Yapan Kadın Okul Yöneticilerinin “Cam Tavan”a İlişkin Algılarının İncelenmesi, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, Sayı:35, 2012, ss.123 – 136, İstanbul.
- Bingöl, D. İnsan Kaynakları Yönetimi, Beta Yayınevi, 2003.
- Davey, F. H., Stoppard, J. M. Some Factors Affecting The Occupational Expectations of Female Adolescents, Journal Of Vocational Behavior, 43,1993, p. 235 – 250.
- Dimovski, Vlado, Skerlavaj, Miha, Mandy, Mok Kim Man, August Comparative Analysis of Mid-Level Women Managers’ Perception of The Existence of ‘Glass Ceiling’ in Singaporean and Malaysian Organizations, The International Business & Economics Research Journal, Vol. 9. No. 8, 2010, p. 61 – 77.
- Erdoğan, N. Kariyer Geliştirme: Kuram ve Uygulama. Ankara: Nobel Yayınları, 2003.
- Farmer, Helen S. What Inhibits Achievement and Career Motivation in Women?, University of Illinois, Champaign-Urbana, 1976.

- Fassinger, R. E. A Causal Model of the Career Orientation and Career Choice of Adolescent Women, *Journal of Counseling Psychology* 40(4), 1990, p. 456 – 469.
- Fitzgerald, L. F.,
Fassinger, A. E.,
Betz, N. E.
Gottfredson, L. S. Theoretical Advances in The Study of Women's Career Development. In W. B. Walsh & S. H. Osipow (Eds.) *Handbook of Vocational Psychology* 1995, p. 67 – 110.
- Gottfredson's Theory of Circumscription and Compromise, In D. Brown & L. Brook's (Ed.), *Career Choice And Development* (3rd Ed.). San Francisco: Jossey – Bass., 1996.
- Greenhaus, J. H. An Investigation of The Role of Career Salience in Vocational Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 1, 1971, p. 209 – 216.
- Hackett, G.,
Betz, N. E. A Self-Efficacy Approach To The Career Development of Women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 1981, p. 326 – 339.
- Halo, L. Mohammed Cam Tavan Sendromu ve Güç Mesafesi İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Uygulamalı Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2015.
- Hirschi, A.,
Freund, P. A.,
Herrmann, A. The Career Engagement Scale: Development and Validation of A Measure of Proactive Career Behaviors. *Journal Of Career Assessment*, 22(4), 2014, p. 575 – 594.
- Holahan, C. K.,
Gilbert, L. A. Conflict Between Major Life Roles: Women and Men in Dual Career Couples, *Human Relations*, 32(6), 1979, p. 451 – 467.
- İnce, M.,
Gül, H. Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık Ankara: İleri Giden Ofset, 2005.
- İnelmen, K.,
Özgümüş, E., "The Effects of Career Commitment, Organizational Commitment and Trust on Organizational Citizenship

- Parlak, G.,
Salti, N.,
Sariot, H.
Kara, M. F.
- Behaviors of Hospital and Hotel Employees”,
International Journal of Business, Management and
Economics, 11(12), 2010.
- “Spor Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Kariyer
Engelleri”, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü,
Ankara, 2011.
- Karcıoğlu, F.,
Leblebici, Y.
- Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan
Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 4,
Erzurum, 2011.
- Karmer
- Kariyer Planlama ve Geliştirme El Kitabı. Ankara:
Turgut Özal Üni.Kariyer Planlama ve Arş. Merkezi,
2011.
- Katkat, M.
- “Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi”,
Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek
Lisans Tezi, 2000.
- Kavacıklı, F. T.
- “Sanayileşme Sürecinde Kadının Statüsü, Cinsel
Ayrımcılık ve Kadına Yönelik Kuruluşlar”, Çalışma ve
Sosyal Güvenlik Dergisi, Cilt 2/3. Ankara, 1999.
- Kaya, Nihat,
Kesen, Mustafa
- İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt
Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki
Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma,
Ekev Akademi Dergisi, 2014, No. 58, ss. 97 – 122.
- Korkmaz, H.
- Yönetim Kademlerinde Kadına Yönelik Cinsiyet
Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu Akademik Sosyal
Araştırmalar Dergisi, Sayı: 5, Eylül, 2014, ss. 1 – 14.
- Lent, R. W.,
Brown, S. D.
- Social Cognitive Approach To Career Development: An
Overview. The Career Development Quarterly, 44,1996,
p. 310 – 321.
- Lent, R. W.,
Brown, S. D.,
- Contextual Supports And Barriers To Career Choice: A
Social Cognitive Analysis, Journal of Counseling

- Hackett, G. Psychology, 47, 2000, p. 36 – 49.
- Lent, R. W., Career Choice Barriers, Supports and Coping Strategies:
Brown, S. D., College Students’ Experiences, Journal Of Vocational
Talleyrand, R., Behavior, 60, 2002, p. 61 – 72.
Mcpartland, E.B.,
Davis, T.,
Chopra, S. B.,
Alexander, M. S.,
Suthakaran, V.,
Chai, C. M.
London, M. The Problem of Measurement Model Misspecification in
Behavioral and Organizational Research and Some
Recommended Solutions, Journal of Applied
Psychology, 90, 1983, p. 710 – 730.
- Mcwhirter, E. H. Perceived Barriers to Education and Career: Ethnic and
Gender Differences, Journal of Vocational Behavior, 50,
1997, p. 124 – 140.
- Meyer, John P., “Commitment to Organizations and Occupations:
Allen, Nathalie J., Extension and Test of a Three Component
Smith, Catherine A. Conceptualization”, Journal of Applied Psychology,
Vol:78, No:4, 1993, p. 538 – 551.
- Morrow, Paula C. “Concept Redundancy in Organizational Research: The
Case of Work Commitment”, Academy of Management
of Review, 8(3), 1983, p. 486 – 500.
- Neault, R., Career Management as an Employee Engagement
Pickerell, D. Strategy, HR Voice, 2, 2006, p. 41.
- Özdevecioğlu, Mahmut “Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel
Aktaş, Aylin Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile
Çatışmasının Rolü”, Erciyes Üniversitesi İktisadi ve
İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2007, Sayı: 28, ss.1 –

- Özünlü, D. “Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçemeye Yönelik Bir Araştırma”, Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya, 2013.
- Özyer, K.,
Orhan, U. Cam Tavan Sendromunun Çalışanların Korku Düzeylerine Etkisi Var Mıdır? Eğitim Sektörü Üzerinde Bir Uygulama The Journal Of Academic Social Science Studies Volume 5 Issue 8, 2012, ss. 971 – 987.
- Peterson, G. W.,
Sampson, J. P., Jr.,
Reardon, R. C.,
Lenz, J. G. Becoming Career Problem Solvers and Decision Makers: A Cognitive Information Processing Approach. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career Choice And Development (3rd Ed., Pp. 423-475). San Francisco: Jossey-Bass, 1996.
- Riveros, Andrea M.,
Moscato, Ted,
Tsai, Shir-Tau “Career Commitment and Organizational Commitment in for-Profit and non-Profit Sectors”, Int. J. Emerg. Sci.,1(3), 2011, s. 324-340
- Ruderman, Marian N.,
Ohlott, Patricia J.,
Panzer, Kate, Benefits of Multiple Roles For Managerial Women, The Academy of Management Journal. Vol. 45. No. 2, 2002, p. 369 – 386.
- King, Sara N.
- Savage, Claire T.,
Fouad, Nadya Traditionality of College Major and Attitudes Towards Work-Family Balance: Vocational Correlates, Journal of Career Assessment 2(2), 1994, p. 163 – 178.
- Schein, E. H. Career Anchors And Job/Role Planning: The Links Between Career Pathing And Career Development. MIT Sloan School Of Management, 1990, p. 21.
- Super, D. E. A Life – Span, Life – Space Approach to Career Development, In D. Brown & L. Brooks (Eds.), Career Choice and Development (2nd Ed., Pp. 197–262), San

- Francisco, CA: Jossey-Bass, 1990.
- Swanson, J. L.,
Tokar, D. M. College Students' Perceptions of Barriers to Career Development, *Journal of Vocational Behavior*, 38,1991, p. 92 – 106.
- Swanson, J. L.,
Woitke, M. B. Theory Into Practice in Career Assessment For Women: Assessment and Interventions Regarding Perceived Career Barriers, *Journal of Career Assessment*, 5,1997, p. 443 – 462.
- Swanson, J. L.,
Daniels, K. K.,
Tokar, D. M. Assessing Perceptions of Career – Related Barriers: The Career Barriers Inventory, *Journal of Career Assessment*, 4, 1996, p. 219 – 244.
- Şimşek, Ş.,
Çelik, A. Kariyer Yönetimi. Ankara: Gazi Kitabevi, 2004.
- Uyguç, Nermin
Çımrın, Dilek Deü Araştırma ve Uygulama Hastanesi Merkez Laboratuvarı Çalışanlarının Örgüte Bağlılıklarını ve İşten Ayrılma Niyetlerini Etkileyen Faktörler, *İzmir İktisat Dergisi*, Cilt 19, 2004, ss. 93.
- TÜİK <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=27688>
- Vygotsky, L. S. Mind and Society: The Development of Higher Psychological Processes (M. Cole, V. John-Steiner, S. Scribner, & E. Souberman, Eds.). Cambridge, MA: Harvard University Press, 1978.
- Yeşilyaprak, B. Mesleki Rehberlik ve Kariyer Danışmanlığında Paradigma Değişimi ve Türkiye Açısından Sonuçlar: Geçmişten Geleceğe Yönelik Bir Değerlendirme. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 11(4), 2011, ss. 5 – 26.
- Yücel, A.,
Bayrak, S. Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks Mu. 8. Ulusla Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, 2000, ss. 125 – 142.
- Zaim, Sabahattin Çalışma Ekonomisi, Filiz Kitabevi, 10. Baskı, 1997.

EKLER

ANKET FORMU

Değerli Katılımcı,

Bu anket, Çiğdem Akdoğanlı tarafından hazırlanan ve Doç. Dr. K. Övgü Çakmak Otluoğlu danışmanlığında yürütülen bir yüksek lisans tez çalışmasında kullanılmak amacıyla hazırlanmıştır. Hiçbir ifadenin doğru veya yanlış cevabı yoktur. Boş soru bırakmamanız ve her bir ifadeyi samimiyetle cevaplamanız araştırmanın geçerliliği açısından çok önemlidir.

Önemle bilmenizi isteriz ki yanıtlarınız tamamen gizli tutulacak ve hiçbir koşul altında kimliğiniz tespit edilmeyecektir. Sonuçlar sadece verilerin analiz edilmesinde kullanılacaktır. Vereceğiniz tüm bilgiler akademik amaçlı olarak kullanılacak, araştırmacı dışında hiç kimse cevapları görmeyecek ve değerlendirmeyecektir. Çalışmaya katılarak yardımcı olduğunuz için teşekkür ederim.

Çiğdem Akdoğanlı

BİRİNCİ BÖLÜM

KARİYERE ADANMIŞLIK ÖLÇEĞİ

<i>Aşağıda kariyerinizle ilgili faaliyetlerinize yönelik ifadeler yer almaktadır. Söz konusu ifadeleri okuyarak, geçtiğimiz 6 ayda bunları ne düzeyde yerine getirdiğinizi X ile işaretleyerek yanıtlayınız.</i>	Hiç	Nadiren	Bazen	Büyük Ölçüde	Her Zaman
1. Profesyonel geleceğinizi planlamak için aktif olarak çaba gösterdiniz.					
2. Kariyer hedeflerinize ulaşmak için uğraştınız.					
3. Kariyer gelişiminiz için sorumluluk üstlendiniz.					
4. Gelecekteki kariyeriniz için planlar ve hedefler belirlediniz.					
5. Kişisel değerleriniz, ilgi alanlarınız, yetenekleriniz ve					

zayıf yönleriniz hakkında dürüst bir şekilde düşündünüz.					
6. İşverenler, profesyonel gelişim fırsatları veya istediğiniz alandaki iş piyasası hakkında bilgi topladınız.					
7. Size profesyonel anlamda yardımcı olabilecek kişilerle bağlantıya geçtiniz veya bu bağlantıyı sürdürdünüz.					
8. Kariyerinize destek olması için eğitim, geliştirme veya diğer etkinliklere kendi isteğinizle katıldınız.					
9. Profesyonel olarak ilerlemenize yardımcı olacak görevler üstlendiniz.					

İKİNCİ BÖLÜM

ALGILANAN KARIYER BARIYERLERİ ÖLÇEĞİ

<i>Söz konusu ifadeleri okuyarak, bu ifadelere ne düzeyde katıldığınızı ilgili kutucuğu "X" ile işaretleyerek yanıtlayınız.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.					
2. Kariyer hedeflerimden emin değilim.					
3. Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz.					
4. İş arkadaşlarım, kariyerimin bir kadın için uygun olmadığını düşünüyorlar.					
5. Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)					
6. Evdeki stresim işteki performansımı etkiliyor.					
7. Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var.					
8. Kariyerimde ilerlemek için etkili bir networküm (ilişki ağım) yok.					

9. Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.					
10. Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım.					
11. Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.					
12. Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.					
13. Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.					
14. Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum					
15. Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı.					
16. Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez.					
17. Kariyerimden memnun değilim.					
18. Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.					
19. Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.					
20. İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.					

<i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri, çocuğunuz varsa yanıtlayınız.</i>	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1. Çocuklar hastayken ya da okulların tatil zamanlarında, işten izin almada zorluk yaşıyorum.					
2. Çocuklarım için iyi bir kreş / bakıcı / okul bulamıyorum.					
3. Çocuklarım küçükken çalıştığım için suçluluk duyuyorum.					
4. Çocuğuma bakmak için kariyerime ara vermemin ardından iş piyasasına tekrar girmede zorluk yaşadım.					
5. Çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatımdaki					

pozisyonumu korumada zorluk yaşadım.					
6. Kariyer planlarımda "kötü bir zamanda" çocuk sahibi olduğumu düşünüyorum.					
7. Çocuğumla ilgili sorumluluklarım nedeniyle kariyerimde ilerlemek konusunda isteksizim.					

ALGILANAN KARİYER BARIYERLERİ İLE BAŞA ÇIKMA ÖLÇEĞİ

<i>Söz konusu ifadeleri okuyarak, bu durumların ne ölçüde üstesinden geldiğinizi ilgili kutucuğu “X” ile işaretleyerek yanıtlayınız.</i>	Hiç Üstesinden Gelemedim	Nadiren Üstesinden Gelebildim	Bazen Üstesinden Gelebildim	Büyük Ölçüde Üstesinden Geldim	Tamamen Üstesinden Geldim
1. İşim ve özel hayatım arasında çatışma hissediyorum.					
2. Kariyer hedeflerimden emin değilim.					
3. Ailem / eşim, kariyerime destek olmaz.					
4. İş arkadaşlarım, kariyerimin bir kadın için uygun olmadığını düşünüyorlar.					
5. Her şeye yetişme baskısı hissediyorum (örneğin; ev işleri, çalışma hayatı, eş rolü, anne rolü, vb.)					
6. Evdeki stresim işteki performansımı etkiliyor.					
7. Özel hayatımdaki sorumluluklarıma engel olan bir çalışma hayatım var.					
8. Kariyerimde ilerlemek için etkili bir networküm (ilişki ağım) yok.					
9. Çalıştığım kurumda, erkekler kadınlara kıyasla daha sık terfi alırlar.					
10. Nasıl bir kariyer istediğim konusunda kararsızım.					
11. Kariyerime olan ilgimi kaybettiğimi düşünüyorum.					

12. Ailem / eşim, kariyer seçimlerimi onaylamaz.					
13. Kariyerimde nasıl ilerleyeceğimden emin değilim.					
14. Özel hayat / evlilik / aile planlarım ile kariyer planlarım arasında çelişki yaşıyorum					
15. Yöneticim, iş hayatında kadınlara karşı önyargılı.					
16. Ailem / eşim, kariyer hedeflerime öncelik vermez.					
17. Kariyerimden memnun değilim.					
18. Benimle aynı işi yapan erkek iş arkadaşlarım kadar yüksek ücret alamadığımı düşünüyorum.					
19. Ailem / eşim, kariyerimden fedakarlık yapmamı bekler.					
20. İşe alımda cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaştım.					

<i>Lütfen aşağıdaki ifadeleri, çocuğunuz varsa yanıtlayınız.</i>	Hiç Üstesinden Gelemedim	Nadiren Üstesinden Gelebildim	Bazen Üstesinden Gelebildim	Büyük Ölçüde Üstesinden Geldim	Tamamen Üstesinden Geldim
1. Çocuklar hastayken ya da okulların tatil zamanlarında, işten izin almada zorluk yaşıyorum.					
2. Çocuklarım için iyi bir kreş / bakıcı / okul bulamıyorum.					
3. Çocuklarım küçükken çalıştığım için suçluluk duyuyorum.					
4. Çocuğuma bakmak için kariyerime ara vermemin ardından iş piyasasına tekrar girmede zorluk yaşadım.					
5. Çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatımdaki pozisyonumu korumada zorluk yaşadım.					
6. Kariyer planlarımda "kötü bir zamanda" çocuk sahibi					

olduğumu düşünüyorum.					
7. Çocuğumla ilgili sorumluluklarım nedeniyle kariyerimde ilerlemek konusunda isteksizim.					

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

Bu bölümde yer alan soruların amacı, ankete katılanların kişisel özelliklerine ait bilgileri elde etmektir.

1. Yaşınız?

.....

2. Medeni Hal:

() Bekar () Nişanlı () Evli () Boşanmış

3. En Son Mezun Olduğunuz Okul Hangisidir?

() Lise () Üniversite () Yüksek Lisans – Doktora

4. Çocuğunuz Var Mı?

() Evet () Hayır

5. Kaç Çocuğunuz Var?

.....

6. Lütfen Her Bir Yaş Grubunda Kaç Çocuğunuz Olduğunu Belirtiniz.

() Çocuğum yok

() 0-5 yaş arası

() 6-10 yaş arası

() 11-14 yaş arası

() 15-18 yaş arası

() 18 yaşından büyük

7. Çocuğunuz Varsa, Aşağıda Belirtilen İfadelerden Hangisini Tercih Ettiniz?

() Mevcut kariyer planımı değiştirdim.

() Mevcut kariyer planımda değişikliğe gittim. (Örneğin, esnek çalışma, iş yükü azaltma vb.)

() Yarı zamanlı bir işe başladım.

() Bir süre kariyerime ara verdim ve ardından kariyerime geri döndüm.

() İşten ayrılarak iş hayatımı sonlandırdım.

8. Çocuğunuz Yoksa , Bir Gün Çocuk Sahibi Olmayı Planlıyor Musunuz? () Evet () Hayır
9. Çocuk Sahibi Olmayı Planlıyorsanız, Mevcut Kariyer Planlarınızın Çocuk Sahibi Olduktan Sonra Nasıl Değişeceğini Düşünüyorsunuz? () Mevcut kariyer planımı değiştirmeyecek. () Mevcut kariyer planımda değişikliğe gidebilirim. (Örneğin, esnek çalışma, iş yükü azaltma vb.) () Yarı zamanlı bir işe başlayabilirim. () Bir süre kariyerime ara verip ardından aynı kariyere dönmeyi bekleyeceğim. () Muhtemelen iş hayatımı sonlandıracağım.
10. Toplamda Kaç Yıl İş Deneyiminiz Var?
11. Pozisyonunuz?
12. Çalışmakta Olduğunuz Şirket/Kurum Hangi Sektörde Yer almaktadır? () Özel () Kamu () Kar Amacı Gütmeyen/Gönüllü/Dernek-Vakıf
13. Yöneticinizin Cinsiyeti Nedir? () Kadın () Erkek