



Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,
The Journal of Social Sciences Institute
Sayı/Issue:34 – Sayfa / Page:
ISSN: 1302-6879 VAN/TURKEY

Makale Bilgisi / Article Info
Geliş/Received: 28.02.2017 Kabul/Accepted:27.03.2017

ÇELİŞİK DUYGULU CİNSİYETÇİLİK VE CAM TAVAN SENDROMU İLİŞKİSİ*

AMBIVALENT SEXISM AND GLASS CEILING SYNDROME RELATIONSHIP

Arş. Gör. Fetullah BATTAL
Yrd. Doç. Dr. Sevim AKGÜL
Yrd. Doç.Dr. Hayriye ŞENGÜN
Öğr. Gör. Şenol KILIÇASLAN

Öz

Bu çalışmanın amacı, kadınların iş hayatında karşılaştığı sorunları incelemektir. TRA-1 Düzey bölgesi olan Erzurum, Erzincan, Bayburt illerinde bulunan Erzurum Atatürk Üniversitesinde 150, Erzincan Üniversitesinde 107, Bayburt Üniversitesinde 88 faaliyet gösteren akademisyen, memur ya da şirket elemanı olarak serbest çalışanlar 345 üzerinde uygulanmıştır. Uygulanan bu anketin Ana kütle büyüklüğü yaklaşık olarak 3000 kişidir.%95 güven seviyesi,%5 önem seviyesi için Z testi değeri 1,96' dır. Örnek evrenin büyüklüğü de 341 kişiden oluşmaktadır. Toplumsal cinsiyetçiliği iki alt boyuta ayıran Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile beraber Cam Tavan Sendromunu da inceleyerek çoğunluğunu kadınların oluşturduğu bir araştırma yapılmıştır. Bu çalışmada iki adet orijinal anket birlikte kullanılmıştır. Bunlardan ilki: Glick ve Fiske; 1996 tarafından geliştirilen Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin (Ambivalent Sexism Inventory) Türkçe 'ye uyarlanması ile "korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik" temel boyutlarını 22 soruluk bir ölçek ile değerlendirilmiştir.¹ İkinci ölçeğimiz de

*Bu makale, "15.06.2017 "tarihinde Bayburt Üniversitesi tarafından kabul edilen TÜRKİYE'DE KADINLARIN EV VE İŞ HAYATINDAKİ YERİ VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR (BAYBURT İLİNE AİT BİR SAHA ÇALIŞMASI) adlı bilimsel araştırma projesinden (BAP) türetilmiştir.

İraz ve Karaca; Konya: 2007 tarafından konu ile ilgili yüksek lisans tezi hazırlamak üzere geliştirilen ve orijinal yedi boyutuyla beraber' 'stereotype, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, Çoklu Rol Üstlenme, Mesleki Ayrım, Mentorluk, Network kuramama'' 38 sorudan oluşan ölçeğimizdir.²

Anahtar Sözcükler: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik, Düşmanca Cinsiyetçilik, Korumacı Cinsiyetçilik, Cam Tavan Sendromu, Yapısal Eşitlik Modellemesi

Abstract

The purpose of this study is to examine the problems women face in business. Erzurum, Erzincan, Bayburt, Erzurum Atatürk University, Erzincan University, 107, and Bayburt University, which are TRA-1 Level regions, were implemented on 345 as independent employees, academicians, officers or companies. The main mass size of this questionnaire is approximately 3000 persons, 95% confidence level, and for the 5% significance level, the Z test value is 1.96. The sample universe is made up of 341 people. In addition to the Contradictory Sense of Sexism, which separates genderism into two sub-dimensions, a survey of the majority of women was conducted by examining the Glass Ceiling Syndrome. Two original questionnaires were used in this study. The province is Glick and Fiske; The adaptation of the Ambivalent Sexism Inventory developed in Turkey to Turkish and the main dimensions of "protective and hostile sexism" were evaluated with a 22-question scale. 1 Our second measure was Iraz and Karaca; Konya: 2007 is a scale consisting of 38 questions, designed to prepare graduate thesis related to the subject, and with the original seven dimensions, "stereotype, women's personal preferences, organizational culture and politics, multiple roles, professional separation, mentoring, networking"..

Keywords: Ambivalent sexism, Hostile Sexism, Benevolent Sexism, Glass Ceiling Syndrome, Structural Equation Model

1.Giriş

Son yarım asırda iş dünyasının yaşadığı belki de en büyük devrim, kadınların çok yoğun bir biçimde işprototipini erkekler oluştururken, içinde bulunduğumuz bilgi toplumu çağında kadınlar ön plana çıkmışlardır. Eğitimleri ve uygun yetkinlikleri nedeniyle bilgi çağının oluşturduğu yeni mesleklerin pek çoğunu kadınlar ele geçirmişlerdir. Çalışan kadın sayısının iş dünyasındaki ağırlığının

¹ GLICK, Peter; FISKE, Susan T. The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 1996, 70,3: 491.

² KARACA, Ayşe. Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, 2007.

giderek artmasına karşın, üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı halen istenilen düzeyde gözükmemektedir. Yönetimin üst düzeyindeki kadın sayısının gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde ortalama %25 olduğu görülmektedir. Bu durumun nedeni araştırmacılar tarafından irdelenmiş ancak bir teori ortaya konulamamıştır. Bu çalışmada öncelikle çelişik duygulu cinsiyetçilik irdelenecektir. Sonrasında ise cam tavan sendromundan bahsettikten sonra çelişik duygulu cinsiyetçilik ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki den bahsedilmeye çalışılacaktır.

Glick ve Fiske (1996) tarafından ilk kez araştırılan Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik kavramı çalışmanın ilk kısmını oluşturmaktadır. Kısaca değinmek gerekirse Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı'nda, cinsiyetçilik iki boyutlu olarak irdelenmiştir. Bu boyutlar, düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) ile korumacı cinsiyetçilik (benevolent sexism) olarak adlandırılmıştır. Düşmanca cinsiyetçilik, kadınlara yönelik olumsuz tutumların kendini açıkça gösterdiği, kadının zayıflığını ve ikincilliğini vurgulayan ayrımcı davranışlar içeren boyuttur. Korumacı cinsiyetçilik boyutu ise, temelinde ataerkilliğin olduğu kadınlara yönelik olumlu tutum ve davranışları içerir. Bu boyutta geleneksel cinsiyet rollerinin ve erkek egemenliğinin devam ettirilmesi için bu tür tutum ve davranışlar kadınlarda olumlu pekiştirici olarak kullanılır. Korumacı cinsiyetçilik kadının korunması, sevilmesi ve yüceltilmesi şeklinde olumlu tutumları içerse de bu tutumlar kadının erkeğe göre daha düşük seviyede konumlandırılmasında düşmanca cinsiyetçilik tutumları ile aynı işlevi görür. (Glick ve Fiske, 1996:491) Dünyadaki bu eğilime paralel olarak, Türkiye'de de yönetici konumuna gelmiş kadın sayısı erkeklere kıyasla oldukça düşük oranlarda seyrettiğinden bunun nedenini daha fazla görünür kılmaya yardımcı olabilmek adına çelişik duygulu cinsiyetçilik ile cam tavan sendromu arasında daha önceden hiç bir çalışmanın yapılmış olmaması nedeniyle kurduğumuz modelde incelemeler yapmaya çalışacağız.

Bu bağlamda cam tavan için bir teori Hymowitz ve Schellhardt tarafından Wall Street Journal'da "*İş Yaşamında Kadın*" isimli yazıda karşımıza çıkmaktadır. Bu yazıya göre, devlet kurumlarında, şirketlerde ve eğitim kurumlarında veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi isteyen ve bunun için çaba sarf eden kadınların karşılaştıkları engeller, cam tavan olarak tanımlanmıştır. (Longo, 2008: 88) Daha açık bir şekilde Jackson'a göre de cam tavan, işletmelerde kadınların yönetimde belirli bir düzeyin üzerine yükselmesini engelleyen görünmez engelleri ifade etmektedir. (Anafarta, 2008:114)

ILO tarafından 2010 yılında gerçekleştirilen ve 2009 yılına ait verileri içeren bir araştırmaya göre, Dünya genelinde kadınların işgücüne katılım oranı yüzde 51,6 erkeklerin ise yüzde 77,7'dir. Aynı çalışmaya göre dünya genelinde kadınların istihdam oranı yüzde 48 erkeklerin istihdam oranı ise yüzde 72,8 olarak belirlenmiştir. (Global Employment Trends January 2010,2010:84)

Avrupa Komisyonu tarafından 2011 yılında gerçekleştirilen ve 2010 yılına ait verileri içeren bir rapora göre Avrupa Birliği'ne bağlı ülkelerde kadın çalışan oranı yüzde 60 iken üst yönetim kademelerinden yönetim kurulu başkanı pozisyonunda bulunan kadınların oranı ise yüzde 3 olarak karşımıza çıkmaktadır. (Report on Progress on Equality between Women and Men,2011:741-743) Geçmişten günümüze, yaşamın her döneminde ve toplumun her kesiminde, kadınlar ve erkekler birlikte çalışmalarına rağmen kadınların ortaya koydukları katkılar göz ardı edile gelmiştir. Kadınların hiyerarşik olarak alt düzey yöneticilik pozisyonlarında çalışmaları nispeten daha doğal karşılanırken, yöneticilik gibi yüksek güç, prestij ve statü sağlayan pozisyonlara adaylıkları ve iş yaşamında yükselmeleri oldukça zor olmaktadır. (Çelikten, 2004: 92). Özellikle üst düzey pozisyonlara ulaşmak isteyen kadın yöneticiler, adeta camdan bir tavan ile karşı karşıya gelmekte ve sonuç olarak da özellikle sorumluluk gerektiren yönetsel pozisyonlarda çok sınırlı sayıda temsil edilmektedirler. (Arıkan,2003: 1-19).Cam tavan sendromuna dünyanın her yerinde rastlamak mümkündür. Örneğin: Yapılan bir araştırmaya göre Amerika'daki üst düzey şirketlerin en çok kazanan 4012 yöneticisinin sadece %0,5'i ve Fortune 500 kurumlarının kıdemli yöneticilerinin ise sadece %4'ü kadındır. (Daviesve Netzley, 1998: 340)

2. Kavramsal Çerçeve

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik kavramını ilk olarak ortaya (Glick ve Fiske) atmıştır; yaptıkları çalışmalarda toplumsal cinsiyetçiliğin Kadına karşı oluşan derin çelişik-li durumlar ile iyice belirginleşen özel bir ön yargısal durum olduğunu belirtmişlerdir. Bu araştırmacılara göre, toplumsal cinsiyetçilik, düşmanca cinsiyetçilik (hostilesexism) ve korumacı cinsiyetçilikten (benevolent sexism) oluşmaktadır. Düşmanca cinsiyetçilik; önyargı, yanlış ve esnek olmayan genellemelere dayalı olumsuz bir tutumdur. (Glick vd. ,1999:88)

Bu tanımdan yola çıkarak, Kadın'ın erkeğe göre zayıf ve ona bağımlı olarak algılanması, daha düşük seviyede görülmesi ve cinsiyet

ayrımcılığına tabi olmasına düşmanca cinsiyetçilik denilmektedir. Korumacı cinsiyetçilik ise, Kadı'nın korunması, yüceltilmesi ve sevilmesi gibi olumlu tutumları içerse bile; Kadın'ın erkeğe oranla daha düşük seviyede olduğunu kanıtlamaya hizmet eden bir önyargıdır.

Cinsiyetler arası farklılaştırma, birçok kültürde kadın ve erkeklere verilen farklı sosyal rollerle ilgilidir ve iki şekilde görülebilir:

Cinsiyetler arası yarışmacı farklılaştırma ve cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırma. Kadını karşı cinsiyet olarak düşünüp karşılaştırmalar yapıp erkekler onlardan üstündür diyerek kendi kişisel duygularını tatmin etmek cinsiyetler arası yarışmacı farklılaştırmaya girmektedir. Buna karşın, cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırmada kadın ve erkek birbirini tamamlayan parçalar olarak algılanırlar. Temel olarak çelişik duygulu cinsiyetçilik ölçeği (Glick ve Fiske;1996:491) kadınlara karşı yukarıda da değindiğimiz gibi düşmanca cinsiyetçilik ve korumacı cinsiyetçilik olmak üzer ikiye ayrılmıştır. Ayrıca korumacı cinsiyetçilik ölçeği de kendi içinde boyutlara ayrılmıştır sırasıyla; Ataerkil korumacı cinsiyetçilik, Heteroseksual korumacı cinsiyetçilik, Cinsiyetler arası tamamlayıcı farklılaştırmadır.

Biz bu araştırmamızda (Glick ve Fiske'nin 1996 yılında bir yıllık araştırma için ücretli izin alarak yaptıkları çalışmada ortaya koydukları ve araştırmalarını yaptıkları cinsiyetçilik kavramı ile ilgili diğer bilim adamlarının da konuyla ilgili çalışmalarına yer vermişlerdir. Kısaca değinmek gerekirse;

Kendi toplumumuzda, şu kanıtlar vardır, Kadınlar halen istihdam konusunda ayrımcılığa maruz kalıyor. (Fitzgerald,1983:83-159) Ayrıca cinsel tacize ve olumsuz durumlara erkeklere göre daha fazla denk geliyorlar.(Gutek, 1985:41).

Liderlik rolleri ve boyutları her ne kadar kadın liderlerin örneği olsa da toplumumuzda erkeğe özel bir kavrammış gibi algılanıyor. (Eagly,1992:3-22) Kadınlar görüntü itibari ile güzel oldukları halde sosyal ve kültürel hayatta bir ön yargı ile beraber birçok toplumda beceriksiz ya da zayıf olarak düşünülmektedir. (Unger,1992:302)

Yukarıda da örneklerini gördüğümüz kadının sosyo-kültürel hayatta algılanma biçimlerinden hareketle şunu söyleyebiliriz ki toplumların gelişmişlik düzeyleri ne düzeyde olursa olsun kadına karşı bir önyargı her zaman olmuştur.

Cam Tavan Sendromu

Yönetimde kadınlara ilişkin konular 1970’li yılların başında araştırılmaya başlanmış ve yapılan ilk çalışmalarda “kadınlar yönetici olabilir mi?” sorusuna cevap aranmıştır. Çünkü bu dönemde iş yaşamı ve sosyal yaşam birbirine karışmamış, erkekler yönetici; kadınlar sekreter, büro elemanı vb. olmuşlardır. 1970’li yılların ikinci yarısı ve sonraları arasında, “kadın ve erkek yöneticiler arasındaki farklılıklar, davranışlarda da farklılık yaratır mı?” sorusu araştırılmaya başlanmıştır. Bu araştırmalar, kadın ve erkeklerin yönetsel pozisyonlarda farklı tutum ve davranışlara sahip olup olmadığını karşılaştırmalı olarak ele almışlardır. 1980’den günümüze kadar yapılan araştırmalar ise “kadınlar neden üst düzey yönetsel pozisyonlara gelemiyorlar” sorusu üzerinde odaklanmıştır. Bu araştırmalarda kadınların üst yönetim pozisyonlarındaki azlığı vurgulanmış ve bu sayıyı çoğaltabilmek için neler yapılması gerektiği tartışılmıştır. (Bayrak,2000:126-127) ailenin ekonomik yetersizliği nedeniyle işgücüne katılmasının beraberinde getirdiği birçok sorun, kadınların erkeklerle eşit koşullarda ilerlemesini ve tepe yönetim pozisyonlarına ulaşmasını engellemiştir. (Aytaç,1997:222) Tüm bu araştırmalardan sonra kadınların karşılaştıkları sorunların nedenlerini bulmak için bilim adamları çeşitli araştırmalar yapmışlardır. Söz konusu bu çalışmalar sonucunda” cam tavan sendromu” diye bir kavramı ilk kez 1984 yılında Adweek dergisinde Nora Frenkiel tarafından derginin editörü Gay Bryant hakkında yazılmış makalede Bryant tarafından ortaya atılmıştır. (Longo, 2008:88-100) Daha sonra terim–kavram olarak ilk kez 24 Mart 1986 yılında Wall Strett Journal'da yayımlanan Carol Hymowitz ve Timothy Schellhardt tarafından yazılmış "İş Yaşamında Kadın" başlıklı yazıda yer almıştır. (Lockwood,2004:07.05.2017)

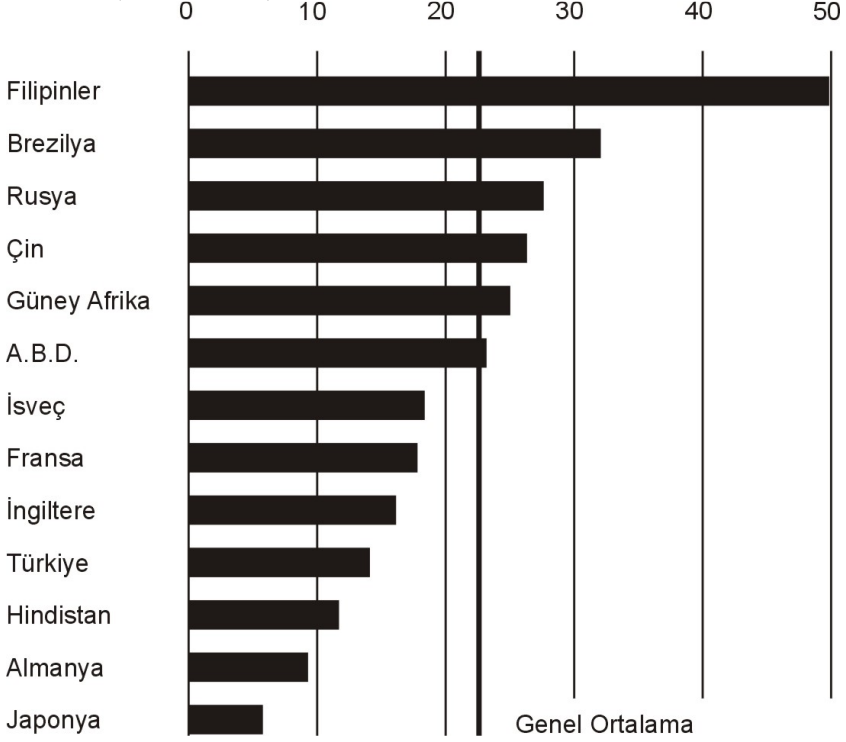
1970’ li yıllarda ABD de ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır. (Wirth,2001:14-15) Sırasıyla Cam tavan sendromu hakkındaki tanımlara bakmak gerekirse Cam tavan kavramı, “kadınların ve azınlıkların gelişmesine konulmuş yapay bariyerler” olarak tanımlanmıştır. Başka bir deyişle cam tavan, “görülmeyen, azınlıkları ve kadınları, yetenekleri ve başarılarını göz önüne almaksızın şirketin üst basamaklarına çıkmaktan alıkoyan kırılmaz engeller”dir. (Cotter, 2001:655-681) ya da , bir kadın yönetici olarak belirli bir noktaya kadar yükseldikten sonra önemli bir terfi beklediği anda adımı tam olarak ortaya koyamadığı nedenlerden

ötürü istediği terfi alamama durumu şeklinde de açıklanmaktadır. (Şiyve,2007:13.07.2007)

Cam Tavan açısından, kadınların kariyer yapamamalarının ya da yetki sahibi olamamalarının altında yatan temel sebepler arasında; eğitimdeki fırsat eşitsizlikleri ve toplumsal yargılar da önemli etkenler olarak kabul edilmektedir. (Özbey,2004)Ayrıca Kooskora ve Bekker'e göre Cam tavan kadınların üst yönetim kademelerinde yer almalarını önleyen görünmeyen engeller olarak tanımlanabilir (Sezen,2008) Oakley'e göre cam tavana sebep olan üç adet bariyer olduğu ileri sürmüştür: stereotipler gibi davranışsal ve kültürel sebepler; ve (3) feminist teoride bahsedilen kökleşmiş yapısal ve kültürel açıklamalar. (Weyer,2007:482-496) Cotter ve diğerlerine göre benzer özelliklere sahip kadınlar kariyer ilerlemelerinde bariyerlerle karşılaştıklarında yükselmekten vazgeçerler. (Mathur ve Helm,2006:311-326) Cam tavan sendromuna kimlerin takılabileceği ile ilgili İlginç bir örnek vermek gerekirse Hillary Clinton, Barack Obama'nın başkan seçilmesi üzerine yaptığı konuşmasında bunu dile getirmiştir: "O en yüksek, en sert cam tavanı bu sefer de kıramadık, ancak tavanda 18 milyon çatlak oluştu"(Erişim tarihi:14.05.2017) Yıllar sonra yine Donald Trump karşısında kaybettiğinde de cam tavanı bir türlü kıramadıklarından bahsetmiştir. Cam tavan sendromunun temel boyutlarına geçmeden önce ülkemizde yakın dönemlerde ki kadın istihdamını ve çeşitli ülkelerdeki üst kademe yönetim kademesinde ki kadın çalışan oranlarına kısaca değinmek istiyoruz. Türkiye'de çalışan iş gücü piyasasındaki kadınların sayısı, nisan ayı itibariyle son 5 yılda 1,5 milyon kişi artarak 7 milyon 922 bine yükseldi.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) Hane halkı İşgücü İstatistiklerinden derlenen bilgiye göre, 2010'un nisan ayında tarım, sanayi, inşaat ve hizmet sektöründen oluşan 4 ana grupta 6 milyon 439 bin olan çalışan kadın sayısı, 2011'de 6 milyon 984 bine, 2012'de 7 milyon 300 bine, 2013'te de 7 milyon 820 bine çıktı. ((Erişim tarihi:14.05.2017)

Tablo 1. Çeşitli Ülkelerde Kadınların Üst Yönetim Kademesindeki Oranları (OECD 2007)



Kaynak: (Grant Thornton International Business Report 2007)

Esasen, 1960'lardan bu yana yönetimdeki kadın sayısı iki kat artarak üç milyona ulaşmıştır. Ancak bu artış olumlu bir gelişme gibi görünse de, en üst kadın yöneticilerin ancak orta düzey yönetim konumlarında olduğu bilinmektedir. Kadınların % 33'ü yönetim düzeyine ulaşırken, bunların ancak % 6'sı mesleklerinin zirvesinde bulunmaktadır. Üst düzey yönetimde yer alanlar ise ancak % 1'i oluşturmaktadır. (Connie, 1988: 2-3.)

Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Algısına Neden Olan Temel Unsurlar

Bu çalışmada bütüncü bir bakış açısıyla örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan engeller, üç temel faktör (bireysel, örgütsel, toplumsal) etrafında toplanmış ve bu doğrultuda açıklamalarda bulunulmuştur.

Tablo 2. Kadın Yöneticilerde Cam Tavan Engelleri ve boyutları

1-Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	2-Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	3-Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none">• Çoklu Rol Üstlenme• Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	<ul style="list-style-type: none">• Örgüt Kültürü ve Politikaları• Mentor Eksikliği• _İnformal _iletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama	<ul style="list-style-type: none">• Mesleki Ayrım• Stereotipiler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller **Çoklu Rol Üstlenme**

Evli kadın yalnızca işyerinde çalışmamakta bunun yanında evin ve çocukların bakımı görevini de üstlenmektedir. Evde anne ve eş rolünü üstlenen kadınlar bu sorumluluğa ek olarak, işyerinde yöneticilik gibi sorumluluk gerektiren işler yapmak durumunda kaldıklarında bu farklı ve yoğun çaba gerektiren rollerin başarı ile yerine getirilmesinde zorlanmaktadır. Annelik rolü yöneticilik görevi ile birleştiğinde, kadınlar çoğu zaman aile ve kariyer arasında bir seçim yapmak zorunda kalabilmektedir. (Güldal,2006)

Kadının, çalışan kadın, eş ve anne olarak çoklu rol üstlenmesi, kadın için üç tür gerilim ve çatışmaya yol açmaktadır.

- Zaman baskısına dayalı gerilim (Time-based conflict),
- Çatışan rollerin yarattığı gerilim (Strain-based conflict),
- Her rolün birbirinden farklı davranış istemesinin yarattığı gerilim (Behaviorbased conflict). (Aytaç,1997)

Aile yaşamının kadınların iş yaşamı ve kariyerleri üzerindeki etkisini konu alan birçok araştırmada da evlilik ve çocukların kadının kariyerini sekteye uğrattığı belirlenmiştir bu yüzdende çoğu kadın evlilik ve çocuk sebebi ile kendini işe yeterince verememekle beraber tepe yönetim için gerekli olan zamanı ayıramamaktadır. (Kocacık,2004:54-55) Sonuç olarak hem anne ve eş, hem de çalışan kadın rollerinin eş zamanlı baskısı, kadın yöneticinin aile ve kariyeri arasında çatışma yaşamasına sebep olmaktadır. Çoğu kadın yönetici, ortalama bir iş günündeki zamanını planlama konusunda sorunlar yaşamaktadır. (Barutçugil,2002)

Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Kadınların üst düzeydeki yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen faktörlerden biri de kadınların bireysel tercih ve algılarıdır. Nitekim Tavrıs tarafından 2000 kadın ve erkek yönetici üzerinde yapılan ‘‘Yöneltil Davranışlar Araştırması’nda, kadınların hayatta daha başarılı olamamalarının nedenlerini, kadınların kendilerinde aramaları gerektiğini düşünenlerin oranı % 48 olarak tespit edilmiştir. (Karaca,2007) Deemer ve Fredericks ise kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerini engelleyen dört zihinsel davranışın olduğunu tespit etmiş ve bunları řu şekilde ifade etmişlerdir: Mağduriyet duygusu, kısıtlayıcı kişisel kanılar, sabit fikirli olmak, statükoyu önemsemek. (Deemer,2006)

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller Örgüt Kültürü ve Politikaları

Örgüt kültürüne baktığımızda hiyerarşik otorite, otonom olma, otokritik liderlik tarzı ve yukarıdan aşağıya iletisi biçimiyle karakterize olmuş ‘‘erkek odaklı’’ örgüt kültürlerinin kadınların yükselmesinde önemli bir engel olduğu belirtilmektedir. Kadınların örgüt içinde yükselmelerinin, örgüt kültüründeki insana odaklı, performans değerlendirmesine dayanan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir. (Ergeneli,2004:22) Örgüt içinde üst düzeyde bulunan kişilerin, kadın çalışanların sosyal nedenlere bağılı olarak (anne olma, evli olma, biyolojik yetersizlikler, başaramamaya ilişkin inançlar vb.) ilerlemelerini istememelerinden dolayı, örgüt politikalarını da bu yönde oluşturmaya çalıştıkları ortaya konmuştur. (Durmuş,2001)

Mentor Eksikliği

Mentor; danışman (advisor), destekleyici (sponsor), öğretmen (teacher), avukat (advocate), koç (coach), koruyucu (protector), rol modeli (role model) ve rehber (guide) görevlerini kapsayan ‘‘akıllı ve güvenilir öğretmen veya kılavuzdur. (Ceylan, Erişim Tarihi:10.05.2017) Burke ve McKeen’e göre mentorluk ilişkisi erkek çalışanlar için önemli olmakla birlikte özellikle kadın yöneticiler için daha çok gerekli görülmektedir. Çünkü bu ilişki kadın yöneticilerin kariyer gelişimlerinde karşılaştıkları örgütsel ve bireysel engelleri aşmalarına yardımcı olmaktadır. (Cross,2006:21)

İnformel İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama

Şebekeleşme (networking); bir amaç ya da hedefi gerçekleştirmek için özel bağlantılar ve eşgüdümlü küçük takımlar

kullanmayı ifade etmektedir. (Sitterly,1998) Fakat bazı ataerkil toplumlarda erkekler arasında kendilerine özgü bir sistem içinde iletişim ve destek ağı daha kuvvetli olmaktadır. Kadınlar, erkeklerin oluşturdukları bu (network) sistemleri anlamakta zorlandıklarından bu şebekelere katılamazlar ve böylece de şirket ile ilgili önemli bilgilerden haberdar olamazlar. (Barutçugil,2002)

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller Mesleki Ayrım

Toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arasındaki dağılımını cinsiyet rolleri belirlemektedir. Bazı meslekler kadın işi olarak tanımlanırken bazıları ise erkek işi olarak tanımlanmaktadır. (Durgun,2002)

Toplumsal Önyargılar (Stereo-tipler)

Yöneticiliğin “güçlü” olmayı gerektirdiği ve kadınların “zayıf” olduğu inancı da hayli yaygındır. Ayrıca yöneticinin her zaman erkek olduğu varsayılarak, yıllarca aynı kurumda yöneticilik yapmış birçok kadın telefonla arayanların, mektup yollayanların, hatta birçok velinin “müdür bey” sözleriyle karşılaşmıştır.(Şahin,2007) Kadın yönetici, diğer kadınları temsil ettiği ve başarısız olması durumunda diğer kadınlara da önyargıyla yaklaşılabilecek olması nedeniyle baskı yaşamaktadır. Attığı her adım erkekler tarafından kontrol edilmekte ve açık vermesi beklenmektedir. Yaptığı bir hatanın nedeni ise, kadın olmasıyla ilişkilendirilmektedir. Toplumun, yalnız bir kadının iş seyahatlerine ve iş yemeklerine çıkmasını olumlu karşılamaması da kadın yönetici için başka bir zorluk olarak bilinmektedir. (Pamukoğlu,2004)

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam tavan Sendromu

Kavramsal çerçeve kısmında da belirttiğimiz üzere Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile cam tavan arasındaki ilişkiyi incelemek üzere bu araştırmayı yürütmeye çalıştık. Ancak söz konusu ilişki ile ilgili daha önceden direkt olarak yapılmış çalışmaların çok nadir olduğunu gözlemledik. Dolayısıyla da bu özgün sayılabilecek ilişkiyi açıklarken literatürde çalışılmış ve tartışılmış olan Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Cam Uçurum kavramından hareket ederek bu ilişkiyi ortaya koymanın daha doğru olabileceğini düşündük. Zira Cam uçurum, cinsiyet ayrımcılığının cam tavandan sonraki ikinci formunu ifade etmektedir. (Ryan,2005:81-90) Yani kadınlar cam tavan sendromunda belirli üst yönetim kademelerine getirilmeyenken, cam uçurumda da özellikle erkekler tarafından bilerek ya da bilmeyerek

kriz zamanlarında söz konusu kadınlara cam tavanı kırmış gibi hissettirerek getirildiği yönetim kademesinde kadınları kriz ile yüzleştirmektedirler. Kadınların karşı karşıya kaldığı bu son durumda çelişik duygulu cinsiyetçilikteki düşmanca cinsiyetçilik ile bağlantılı olduğu düşünülmektedir. (Lee,2007:227-241)

İşyerinde “kadınların özgür kılınması, eğitim programlarına katılması, tokenizm gibi göstermelik örgütsel politikaların kaldırılması, aktif mentorluk programları, grup tabanlı karar alma bilincinin oluşturularak homojenliğin önlenmesi ve pozitif ayrımcılık” gibi cam tavanı kırmaya yönelik stratejiler cam uçurum ve cam tavan sendromunu birlikte anlamaktan geçiyor. (Ryan,2007:549-572)

Sonuç olarak cam uçurum sendromunu yaşayan kadınların, cam tavan sendromundan geçtiklerini dolayısıyla da cam uçurum ile aralarındaki ilişkinin yakın olduğunu söyleyebiliriz.

3.Yöntem

Bu çalışmada iki adet orijinal anket birlikte kullanılmıştır. Bunlar sırasıyla, Glick ve Fiske; 1996 tarafından geliştirilen Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeğinin Ambivalent Sexism Inventory Türkçe 'ye uyarlanması ile 'korumacı ve düşmanca cinsiyetçilik' temel boyutlarını 22 soruluk bir ölçek ile değerlendirilmiştir. (Glick,1996:491) İkinci ölçeğimiz de İraz ve Karaca; Konya: 2007 tarafından konu ile ilgili yüksek lisans tezi hazırlamak üzere geliştirilen ve orijinal yedi boyutuyla beraber 'Stereotype, Kadınların Kişisel Tercih Algıları, Örgüt Kültürü ve Politikaları, Çoklu Rol Üstlenme, Mesleki Ayrım, Mentorluk, Network kuramama'' 38 sorudan oluşan ölçeğimizdir. (Karaca,2007)

Yapılan a. Yapısal eşitlik modellemesi ile analizleri yapılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde de Cronbach's Alpha yöntemi yapılmıştır. (Cronbach,1951:297-334)

Bu çalışmamızda YEM kullanmamızın nedeni de Yapısal eşitlik modellemesi YEM istatistiksel bağımlılığa dayalı modellerle ilgili bütünleşik hipotezler içindeki değişkenlerin sebep sonuç ilişkisini açıklayabilen ve kuramsal modellerin bir bütün olarak test edilmesine olanak veren etkili bir model test etme ve geliştirme yöntemidir. YEM modeli araştırmacılara, değişkenler arasında doğrudan ve dolaylı etkileri belirleme olanağı sağlamaktadır. (Ullman,2003)

3.1 Evren ve Örneklem

Araştırma 2017 yılında Türkiye'de kadınların ev ve iş hayatındaki yeri ve karşılaştığı sorunlar Bayburt iline ait bir saha

çalışması adlı BAP projesinden yola çıkılarak yapılmıştır. Araştırmamız TRA-1 Düzey bölgesi olan Erzurum, Erzincan, Bayburt illerinde bulunan Erzurum Atatürk Üniversitesinde 150, Erzincan Üniversitesinde 107, Bayburt Üniversitesinde 88 faaliyet gösteren akademisyen, memur ya da şirket elemanı olarak serbest çalışanlar 345 üzerinde uygulanmıştır. Uygulanan bu anketin Ana kütle büyüklüğü yaklaşık olarak 3000 kişidir.%95 güven seviyesi,%5 önem seviyesi için Z testi değeri 1,96' dır. Örnek evrenin büyüklüğü de 341 kişiden oluşmaktadır. Yapılan anketler sonucunda katılımcı sayısının evreni temsil ettiği söylenebilir.

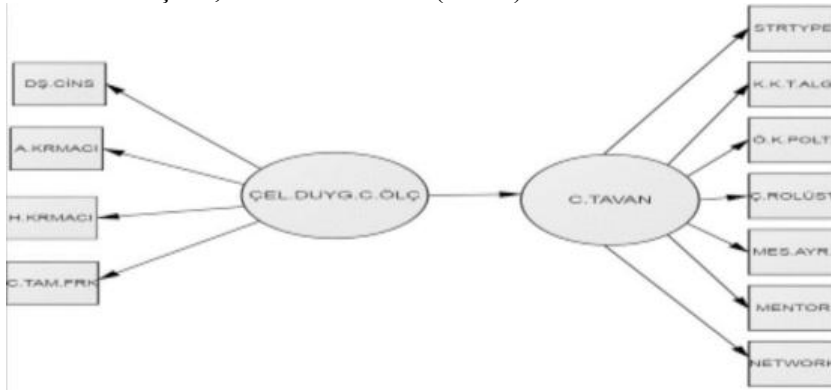
3.2 Önerilen Model ve Hipotezler

Çalışmada esas olarak Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Cam tavan Sendromu arasındaki boyutsal ilişki eşgüdümlü olarak incelenmeye çalışılmıştır. İlişki kurmak içinde temel model ve kuramsal model oluşturulmuştur. Kuramsal modelde temel değişkenlerin latent gizil değişkenleri de yapısal eşitlik modeli kullanılarak aralarındaki ilişkinin nasıl ve hangi yönde olduğu incelenmiştir. Ayrıca Modelimizde Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik kavramını Bağımsız Değişken olarak; Cam tavan Sendromunu da bağımlı Değişken olarak belirledikten sonra Amos Yapısal Eşitlik Model paket programında incelemelerimizi gerçekleştirdik.

Şekil 1. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Cam tavan Sendromu İlişkisi, Yol Modeli (Temel Model)



Şekil 2. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Cam tavan Sendromu İlişkisi, Kuramsal Model (Amos)



Yukarı da modeller şekil.1 ve şekil.2 olarak verilmiştir. Şekil.1 modelin temel olarak hangi değişkenler arasında inceleme yaptığını gösterirken Şekil.2’de “Çel. Duyg. C.Ölç ” kavramının boyutları Dş. cins (Düşmanca Cinsiyet), A.Kırmacı (Ataerkil Korumacılık), H.Korumacı (Heterosexual Korumacı), C.Tam.Frk.(Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma) ile ” Cam Tavan “kavramının boyutları strtype(stereotype),K.K.T.Alg.(Kadınların Kişisel Tercih Algıları),Ö.K.polit.(Örgüt Kültürü ve Politikaları),Ç.rol.üst.(Çoklu Rol Üstlenme), Mes.Ayr.(Mesleki Ayrım), Mentor (Mentorluk), Network (Networklara dahil olamama) arasında ilişki incelenmeye çalışılacaktır.

3.3 Hipotezler

Ölçeklerimiz orijinal hali ve boyutlarıyla kullanıldığı için, boyutsal olarak da yurtdışındaki çalışmalar ile daha rahat kıyas yapabilmek adına kavramsal çerçevede verilmeye çalışılan boyutların tümü aşağıda hipotezlerini verdiğimiz şekliyle incelenmeye çalışılmıştır.

H1: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Tutumları ile Cam Tavan Sendromu arasında negatif bir ilişki vardır.

H2: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Ataerkil Korumacılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H3: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Heterosexual Korumacılık arasında pozitif bir ilişki vardır.

H4: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Cinsiyetler Arası Tamamlayıcı Farklılaştırma arasında pozitif bir ilişki vardır.

H5: Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ile Düşmanca Cinsiyetçilik arasında pozitif bir ilişki vardır.

H6: Cam Tavan Sendromu İle streotype arasında pozitif bir ilişki vardır.

H7: Cam Tavan Sendromu İle Kadınların Kişisel Tercih Algıları arasında pozitif bir ilişki vardır.

H8: Cam Tavan Sendromu İle Örgüt Kültürü ve Politikaları arasında pozitif bir ilişki vardır.

H9: Cam Tavan Sendromu İle Çoklu Rol Üstlenme arasında pozitif bir ilişki vardır.

H10: Cam Tavan Sendromu İle Mesleki Ayrım arasında pozitif bir ilişki vardır.

H11: Cam Tavan Sendromu İle Mentorluk arasında pozitif bir ilişki vardır.

H12: Cam Tavan Sendromu İle Networklara dâhil olamama arasında negatif bir ilişki vardır.

4.Bulgular

Anketimize katılanların % 70,7'i; 244 Kadın , %29,3'ü; 101 erkektir. Medeni durumda %94'ünü 325 Evli olanlar ile %6 'sı 20 kişi ile Bekârlar oluşturmuştur. Eğitim durumu olarak da çoğunluğu lisans mezunları %77,7; 268,ardından doktora mezunları %11,6; 40,en az eğitim durumunu da %2,3; 8 kişi ile lise mezunları oluşturur. Mesleki deneyim süresi olarak 11 yıl -20 yıl arasındakiler %95,2 ile oluşturur. Başlangıçta 60 maddeden oluşan ölçek taslağı uygulamadan sonra yapılan faktör analizi ile temel boyut sayısı olan 11 boyutu %54,175 oranında karşılıken döndürme sonrası sonuçlara göre de faktör yük değeri 0.40'ın altında olan 10 madde 1-9-10-20-28-35-36-40-54-59 elenmiştir. Elenen 10 maddenin faktör yükü 0.35'in üzerinde olmasına rağmen araştırmada alt kesme noktası 0.40 olarak kabul edildiğinden bu maddeler de ölçekten çıkartılmıştır. (Scherer,1988:763-770) Sonuçta faktör yükü 0.40'ın üstünde olan 50 madde ölçeğe alınmıştır.

Tablo.3.Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam tavan Sendromunun Madde ve Faktör Analizi

Ölçek Maddeleri	Faktör Yükleri
Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik	0.807
Düşmanca Cinsiyet	0.774
S37 -Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar.	,700
S39- <i>Kadınlar çok çabuk alınırlar.</i>	,679
S43- Feministler gerçekte kadınların erkeklerden daha fazla güce sahip olmalarını İstemektedirler.	,664
S45- Erkeklerle duygusal yönden yaklaşılabilir olduklarını gösterircesine şakalar yapıp; daha sonra erkeklerin tekliflerini reddetmekten zevk alan birçok kadın vardır.	,653
S47- Kadınlar erkekler üzerinde kontrolü sağlayarak güç kazanmak hevesindedirler.	,642
S48- Birçok kadın erkeklerin kendileri için yaptıklarına tamamen minnettar <u>olmamaktadırlar.</u>	,630
S49- Bir kadın bir erkeğin bağlılığını kazandıktan sonra genellikle o erkeğe sıkı bir yular takmaya çalışır.	,598
S50- Kadınlar iş yerlerindeki problemleri abartmaktadırlar	,594
S51- Feministler erkeklere makul olmayan istekler sunmaktadırlar.	,533

S53- Gerçekte birçok kadın “eşitlik” arıyoruz maskesi altında işe alınmalarda kendilerinin kayırılması gibi özel muameleler arıyorlar.	,511
S55- Adaletli bir yarışmada kadınlar erkeklere karşı kaybettikleri zaman tipik olarak kendilerinin ayrımcılığa maruz kaldıklarından yakınırılar.	,477
S57- Birçok kadın masum söz veya davranışları cinsel ayrımcılık olarak yorumlamaktadır.	,465
S60- Karşı cinsten biri ile romantik ilişki olmaksızın insanlar hayatta gerçekten mutlu olamazlar.	,501
Korumacı Cinsiyet	,712
Ataerkil korumacı	,544
S41- Kadınlar erkekler tarafından el üstünde tutulmalı ve korunmalıdır	,764
S44- İyi bir kadın erkeği tarafından yüceltilmelidir.	,756
Heterosexual Korumacı Cinsiyet	,711
S42- Erkekler kadınsız eksiktirler.	,761
S46- Ne kadar başarılı olursa olsun bir kadının sevgisine sahip olmadıkça bir erkek gerçek anlamda bütün bir insan olamaz.	,682
Cins. Ar. Tam. Farklaştırma	,489
S52- Kadınlar erkeklerden daha ince bir kültür anlayışına ve zevkine sahiptirler.	,765
S56- Birçok kadın çok az erkekte olan bir saflığa sahiptir.	,715
S58- Kadınlar erkeklerden daha yüksek ahlaki duyarlılığa sahip olma eğilimindedirler.	,474
Cam Tavan Sendromu	,885
Streotype	,549
S32-Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildiler.	,720
S33-Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.	,505
S34-Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.	,476
S38- Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.	,408
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	,466
S6-Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler.	,811
S7-Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.	,803
S8-Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir.	,695
S11- Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla asarlar.	,612
S12- Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.	,563
Örgüt Kültürü ve Politikaları	,588

S13-Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	,737
S14-Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.	,623
S15-Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.	,599
S16-Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.	,723
S17-Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.	,520
S18-Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar istenmelidir.	,414
S19-Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.	,652
Çoklu Rol Üstlenme	,741
S2 -Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.	,768
S3- Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.	,746
S4- Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları; performanslarını olumsuz yönde etkiler.	,613
S5- Su anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.	,571
Mesleki Ayrım	,807
S26- Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedir.	,805
S27- Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.	,579
S29- Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.	,451
S30- Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır	,661
S31- Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.	,505
Mentorluk	,542
S24- Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	,432
S25- Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.	,511
Networklara dâhil olamama	,443
S22- Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırıcı davranışlarda bulunurlar.	,659
S23- Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.	,481

Tablo.4 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu Güvenirlik Değerleri

Boyutlar	Cronbach's Alpha
Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Ölçeği	0.828
Düşmanca Cinsiyet	0.890
Korumacı Cinsiyet	0.751
Ataerkil korumacı	0.757
Heterosexual Korumacı Cinsiyet	0.717
Cins. Ar. Tam. Farklılaştırma	0.759
Cam Tavan Sendromu Ölçeği	0.813
Streotype	0.721
Kadınların Kişisel Tercih Algıları	0.778
Örgüt Kültürü ve Politikaları	0.723
Çoklu Rol Üstlenme	0.758
Mesleki Ayrım	0.711
Mentorluk	0.708
Networklara dâhil olamama	0.701

Yukarıda ki Tablo.3.ve Tablo.4 incelendiğinde tüm maddelerin standartlaştırılmış yüklerine ilişkin faktör yüklerinin 0.40 'dan büyük olduğu görülmektedir. Buda tüm maddelerin yüklerinin istatistiksel olarak 0,40 kesme noktasına göre anlamlı olduğunu göstermektedir. Ayrıca ölçeğin genel güvenilirliğine ilişkin hesaplanan Cronbach' s Alpha değeri 0,893 ve bu değer ölçeğin iyi seviyede güvenilir olduğunu göstermektedir. Tek tek faktörlerin güvenilirlikleri değerlendirildiğinde yukarıda görüldüğü gibi yine güvenilirliklerin 0,701 ile 0,890 arasında değişmekte olduğu görülmektedir. Buda istatistiki olarak iyi uyumu gösteren bir sonuçtur. (Lynn, 2015:43)

Modelin uyum ölçütleri incelendiğinde ise modelin kuramsal yapısının istatistiksel olarak doğrulandığı görülmüştür. Aşağıda Tablo 5'de modele ilişkin uyum kriterleri verilmiştir. Buna göre modelin istatistiksel uyumunun iyi olduğu görülmektedir.

5..Kuramsal Modelin Test Edilmesi

Tablo.5. Kuramsal Modelin Uyum Ölçütleri

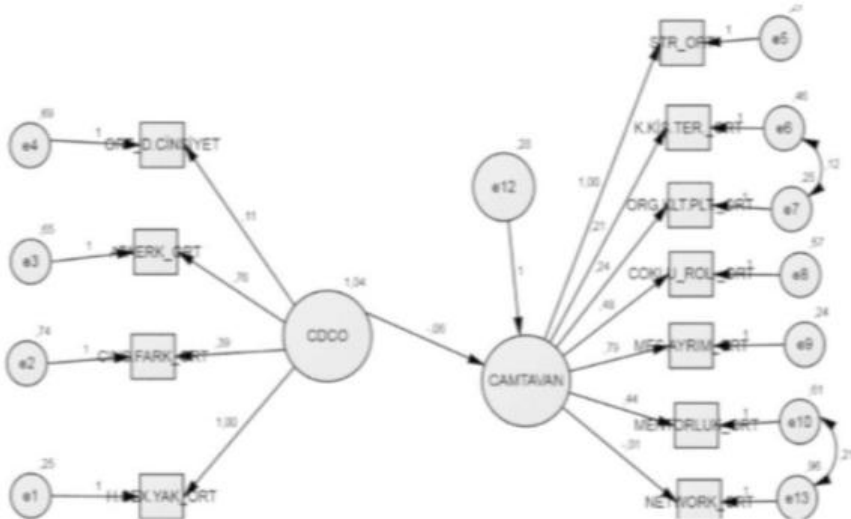
Uyum Ölçüsü	Mode l	Mükemmel uyum değerleri	İyi uyum değerleri	Sonuç
χ^2 / sd	2,624	$0 \leq \chi^2 / sd \leq 2$	$2 \leq \chi^2 / sd \leq 4$	İyi Uyum
RMSE A	0,075	$0.<RMSEA<0.05$	$0 \leq RMSEA \leq 0.08$	İyi Uyum
NFI	0,93	$0,95 \leq NFI \leq 1,00$	$0.90 \leq NFI < 0.95$	İyi Uyum

NNFI	0,92	$0,97 \leq NNFI \leq 1,00$	$0,90 \leq NNFI \leq 0,96$	İyi Uyum
CFI	0,96	$0,95 \leq CFI \leq 1,00$	$0,90 < CFI < 0,95$	Mükemmel Uyum
GFI	0,97	$0,95 \leq GFI \leq 1,00$	$0,90 \leq GFI < 0,95$	Mükemmel Uyum
SRMR	0,060	$0,00 < SRMR < 0,05$	$0,05 \leq S-RMR \leq 0,10$	İyi Uyum

Araştırma değişkenleri arasındaki etkileşimleri toplu olarak görebilmek için Yapısal Eşitlik Modellemesi yardımıyla Yol Analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda elde uyum iyiliği değerleri ise şöyledir: CMIN/DF= 2,624; RMSEA= 0,075; NFI=0,93; NNFI=0,92; CFI= 0,96; GFI=0,97; GFI=0,97 ve SRMR= .0,60.

Bir modelin kabul edilmesi için RMSEA değerinin 0.08 altında olması gerekir Şimşek, 2007. (Şimşek,2007) Ancak RMSEA da, diğer karşılaştırmalı uyum indekslerinde olduğu gibi örneklem sayısına oldukça duyarlıdır. Küçük örneklemlerle tanımlanan örneklem 250'den az olduğu modellerde RMSEA'nın gerçekte kabul edilmesi gereken bir modeli reddettiği görülmektedir. Böyle bir durumda, daha hassas olan ve dolayısıyla daha iyi sonuçlar veren SRMR indeksinin söz konusu modellerde uyum iyiliğini belirlemede daha etkin olduğu belirtilmiştir. (Kahya,2015)

Şekil.3 Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik tutumları ve Cam Tavan Sendromu tutumları ilişki Modeli



Şekil.3 açıklama:

ORT.D.CİNSİYET = (Düşmanca Cinsiyetçilik Ortalaması), ATA. ERK. ORT = (Ataerkil Korumacı Cinsiyetçilik), CİNS. FARK. ORT = (Cinsiyetler Arası Farklar), H. SEX. YAK. ORT = (Heterosexual Yakınlık ortalaması), STR. ORT = (STEROTYPE), K. KİŞ. TER. ORT =(Kadınların Kişisel Tercihleri), ORG. KLT. PLT. ORT = (Organizasyonun Kültürü ve Politikaları) ,ÇOKLU. ROL. ÜST. ORT. = (Çoklu Rol Üstlenme), MES. AYRIM. ORT = (Mesleki Ayrım), MENTORLUK = (Mentorluk), NETWORK (Networklara Dahil Olamama).

Araştırma hipotezlerinin tamamı model kapsamında doğrulanmıştır, ayrıca incelendiğinde yapısal katsayılarla ilişkin elde edilen tüm t-değerlerinin 1,96 kritik değerinden daha büyük olduğu da yukarıdaki Tablo.3’de görülmektedir. Buradan hareketle Hipotez, H(1) ve alt hipotezleri istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik tutumları İle Cam Tavan Sendromu tutumları arasında ki direk etkiye baktığımızda negatif ve zayıf yönlü bir ilişki olduğu gözlemlenirken Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik tutumları İle Cam Tavan Sendromu tutumlarının birbiriyle olan ilişkilerine baktığımızda hepsi pozitif yönlüdür.

Ayrıca Şekil.3’ görüldüğü gibi Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromunun tüm boyutları pozitif çıkarken istisna olarak Networklara dâhil olamama ($p<0.01$) düzeyinde anlamsız çıkmıştır; ancak Amos programı kullanılarak “modifiye” değeri sorgulandıktan sonra ve ilgili soruya bakıldıktan sonra görüldü ki ankete katılanların çoğu Networklara katılmama maddelerini Mentorluk sorusuna yakın anlamlı olarak algılamıştır. Dolayısıyla da Network maddelerini mentorluk boyutu altında değerlendirdik. Aynı şekilde Kadınların Kişisel Tercihleri ile Örgüt Kültür ve Politikaları maddelerinde de yakın anlamlı sorular olduğu gözlemlenmiş ve bunun üzerine bu sorulara da “modifikasyon“ işlemi gerçekleştirilmiştir. Yani modifikasyonu gerçekleştirilen sorularımızı modelimizden atmak yerine yakın anlamlı olduklarına kanaat getirdiğimiz soruları birleştirdik. Sonuç olarak da modelimiz Şekil.3’de ki son halini almıştır.

5. Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu kavramları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amaçlanmış olup, çalışma, her iki kavram arasında ki doğrudan ilişki arayan çalışmaların yetersizliği nedeniyle oldukça önemli bir araştırma olarak nitelendirilebilir. Araştırmanın amacı doğrultusunda, öncelikli olarak

Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu kavramları ile söz konusu kavramlar arasındaki muhtemel ilişkiler hakkında literatür destekli teorik bilgilendirmeler yapılmış ve sonrasında ise ileri sürülen hipotezi test etmek ve araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimleri daha açık ve net bir biçimde ortaya koymak için gerekli istatistiksel analizler gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada elde edilen bulgulara bakıldığında, öncelikle araştırmaya katılan kişilerin yüzde yetmişinin kadın olduğunu ve kalan yüzde otuzluk bir kısmının da erkek olduğu ortaya çıkmıştır. Daha sonra Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu düzeyleri, her iki değişkeni meydana getiren alt boyutlar da dikkate alınmak suretiyle ortaya konulmuştur. Buna göre, katılımcıların Çelişik Duygulu Cinsiyetçiliğin iki temel boyutundan olan Düşmanca Cinsiyetçilik yüksek gözlemlenirken Korumacı Cinsiyetçilik nispeten daha düşük gözlemlenmiştir. Aynı şekilde Cam tavan sendromunun faktör yükleri incelendiğinde ortalama yüklere göre oldukça yüksek bir değerde olduğu gözlemlenmiştir.

Araştırmaya katılanların Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu düzeylerinin tespit edilmesinin ardından, araştırma hipotezini test etmek üzere söz konusu değişkenler arasındaki ilişkiler sorgulanmıştır. Elde edilen bulgular, genel olarak Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ve Cam Tavan Sendromu kavramları arasında anlamlı ve pozitif yönde orta düzeyde bir ilişkinin var olduğunu göstermiştir. Yalnızca; H1 ve H12 hipotezleri arasında negatif ve zayıf bir ilişki gözlemlenmiştir. Biraz daha araştırmanın detayına inildiğinde ise, her iki kavramı meydana getiren alt boyutların da çoğunlukla aralarında anlamlı ve pozitif yönde olmak üzere orta ve yüksek düzeyde ilişkilerin var olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgular ışığında ise araştırma hipotezi istatistiksel olarak doğrulanmıştır. Bununla birlikte, sadece Cam Tavan Sendromunun alt boyutu olan Networklara katılmama boyutu istatistiksel olarak anlamlı olarak gözlemlenmemiştir. Dolayısıyla da Yapısal Eşitlik Modellemesindeki modifikasyon verisinden yararlanarak yakın algılanmış olabilecek mentorluk maddeleri ile kıyasladıktan sonra birbiriyle bağlanmıştır.

Araştırma değişkenleri arasındaki ilişkileri toplu olarak görebilmek amacıyla yapısal eşitlik modellemesi aracılığıyla yol analizi gerçekleştirilmiştir. Bu analiz neticesinde ise, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik davranışlarının, Cam Tavan Sendromunu negatif yönde etkileyen bir faktör olduğu sonucuna varılmıştır.

Sonuç olarak bu çalışmada, Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik davranışları ile Cam Tavan Sendromu arasında öngörülen anlamlı

ilişki kanıtlanmıştır. Buradan hareketle şunu söyleyebiliriz bir örgütteki yöneticilerin, çalışanların cinsiyetçilik kavramına bakış açılarını değerlendirirken korumacı cinsiyetçilik bakış açısına sahip olanları çalışanlarının cam tavan sendromuna yakalanma riskini azaltırken; düşmanca cinsiyetçilik davranışına sahip yöneticilerde cam tavan sendromuna yakalanma riskini artırabilirler.

Bu çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Çalışmada elde edilen sonuçlar, sadece bu çalışmanın örneklemini bağlamakta olup, genelleşemez. Gelecek çalışmalarda, daha geniş örneklemler üzerinde çalışılması ve farklı meslek dallarının seçilmesinin hem yöneticiler, hem de konu ile ilgilenen araştırmacılar açısından faydalı sonuçlar doğuracağı düşünülmektedir. Ayrıca yapılacak çalışmalarda bu çalışmada yapılan boyutsal kıyaslanmanın haricinde örneğin; Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik ölçeğini kullanırken Kadın ve Erkeklerin ayrı ayrı cevapları incelenebilir. Ayrıca Cam tavan Sendromuna ek olarak Cam uçurum kavramı ile beraber üçlü bir ilişkiye de bakılabilir.

Kaynakça

1-**Anafarta, N., Sarvan, F., & Yapici, N.** (2008). KONA KLAMA İŞLETMELERİNDE KADIN YÖNETİCİLERİN CAM TAVAN ALGISI: ANTALYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA. *Akdeniz University Faculty of Economics & Administrative Sciences Faculty Journal/Akdeniz Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 8(15).

2- **ARIKAN, S.** (2003). Kadın yöneticilerin liderlik davranışları ve bankacılık sektöründe bir uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1), 1-20.

3- **Aytaç, S.** (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, İstanbul: Epsilon Yayıncılık, 1.

4- Barutçugil, İ. (2002). *İş hayatında kadın yönetici*. Kariyer Yayınları.

5- **Sezen, B.** (2008). Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale*.

6- **Bayrak, S., & Yücel, A.** (2000). Kadın Cinsiyeti, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks Mu?. *11. Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*.

7- **Bebekoğlu, G., & Wasti, S. A.** (2002). Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim*

Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı, 2(2), 215-238.

8- **Ceylan, C.** (2004). Mentorluk İlişkilerine Farklı Bir Yaklaşım: Kariyere Uyarlı Mentorluk.

9- **Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S., & Vanneman, R.** (2001). The glass ceiling effect. *Social forces*, 80(2), 655-681.

10- **Cronbach, L. J.** (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.

11- **Cross, C., & Linehan, M.** (2006). Barriers to advancing female careers in the high-tech sector: empirical evidence from Ireland. *Women in Management Review*, 21(1), 28-39.

12- **Çelikten, M.** (2004). OKUL MÜDÜRÜ KOLTUĞUNDAKİ KADINLAR: KAYSERİ İLİ ÖRNEĞİ.

13- **Davies-Netzley, S. A.** (2001). Women above the Glass Ceiling: Perceptions on Corporate Mobility and Strategies for Success. *Understanding Inequality: The Intersection of Race/Ethnicity, Class, and Gender*, 189.

14- **Deemer, C., & Fredericks, N.** (2002). Dancing on the glass ceiling.

15- **Durgun Şahin, N. D.** (2002). Çalışma yaşamında kadın yöneticiler ve Muğla örneği. *Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara: Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.*

16- **Durmuş, A. E.** (2001). Kadın ve erkek yöneticilerin liderlik davranışları arasındaki farklılıklar: Türkiye’de seçilmiş bir grup yönetici üzerine bir araştırma. *Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.*

17- **Eagly, A.** (1987). Sex differences in social behavior: A social-role interpretation, Lawrence Erlbaum Associates. *Hillsdale, NJ.*

18- **Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G.** (1992). Gender and the evaluation of leaders: A metaanalysis. *Psychological bulletin*, 111(1), 3-22.

19- **ERGENELİ, A., & AKÇAMETE, C.** (2014). BANKACILIKTA CAM TAVAN: KADIN VE ERKEKLERİN KADIN ÇALIŞANLAR VE KADINLARIN ÜST YÖNETİME YÜKSELTİLMELERİNE YÖNELİK TUTUMLARI.

20- **Fitzgerald, L. F., & Betz, N. E.** (1983). Issues in the vocational psychology of women. *Handbook of vocational psychology*, 1, 83-159.

21- **Glick, P., & Fiske, S. T.** (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of personality and social psychology*, 70(3), 491.

- 22- **ILO.** (2010). Global Employment Trends: January 2010.
- 23- **Guttek, B. A.** (1985). *Sex and the workplace*. Jossey-Bass Inc Pub.,41
- 24- **Güldal, D.** (2006). Kadın yöneticileri motive ve demotive eden faktörlerin tespitine yönelik bir araştırma. *Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.*
- 25-**HALICI, A.** ve **KASIMOĞLU, M.** (2002) **Türkiye ve Azerbaycan Yüksek Öğretiminde Akademik Personele Yönelik Ayrımcılık Düzeyinin Karşılaştırılması**, 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, 23-25 Mayıs, Antalya, 210-223.
- 26- **Mathur-Helm, B.** (2006). Women and the glass ceiling in South African banks: an illusion or reality?. *Women in Management Review*, 21(4), 311-326.
- 27- **Cooper Jackson, J.** (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. *Women in management review*, 16(1), 30-41.
- 28-**Kahya, C.** (2015). ÖRGÜTSEL SESSİZLİK VE TÜKENMİŞLİK SENDROMU İLİŞKİSİ. *Electronic Turkish Studies*, 10(10).
- 29-**Karcıoğlu F., & Leblebici, Y.** (2014). KADIN YÖNETİCİLERDE KARIYER ENGELLERİ:" CAM TAVAN SENDROMU" ÜZERİNE BİR UYGULAMA. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4).
- 30- **Kocacık, F.** (2004). Türkiye'de Çalışma Hayatından Kesitler: İşsizlik-Sendikal Örgütlenme-Kadın Emegi-İşportacılık. *Cumhuriyet Üniversitesi Yayınları, Sivas.*
- 31- **Lee, P. M.** (2003, August). She'-E-Os: Gender Effects and Stock Price Reactions to the Announcements of Top Executive Appointments. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2003, No. 1, pp. GG1-GG6). Academy of Management.
- 32- **Lockwood, R.** (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives.
- 33- **Longo, P., & Strahley, C. J.** (2008). Whack! I've hit the glass ceiling! Women's efforts to gain status in surgery. *Gender medicine*, 5(1), 88-100.-a
- 34 **Longo, P., & Strahley, C. J.** (2008). Whack! I've hit the glass ceiling! Women's efforts to gain status in surgery. *Gender medicine*, 5(1), 88-100-b
- 35-**Lynn, G., & Kalay, F.** (2015). The effect of vision and role clarity on team performance. *Journal of Business Economics and Finance*, 4(3).

36- **Nath, D.** (2000). Gently shattering the glass ceiling: experiences of Indian women managers. *Women in management Review*, 15(1), 44-52.

37- **Özbey, F. R.** (2004). Kadın Hakları ve Ekonomiye Yansımaları. *I. Ulusal Sivil Toplum Kuruluşları Kongresi, Çanakkale*, 18, 369-383.

38- **Öztürk, A.** (2011). Kadın öğretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: ankara üniversitesi örneği. *Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara*.

39- **Pamukoğlu, E.** (2004). Duygusal zekanın yönetici etkinliğindeki rolünün kadın yöneticiler bağlamında incelenmesi ve bir araştırma. *Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kocaeli Üniversitesi*.

40- **EUROPEA, C.** (2011). Report on Progress on Equality between Women and Men in 2010: The Gender Balance in Business Leadership. 741-743

41- **Ryan, M., & Haslam, A.** (2006). What lies beyond the glass ceiling? The glass cliff and the potential precariousness of women's leadership positions. *Human Resource Management International Digest*, 14(3), 3-5.

42- **Scherer, R. F., Luther, D. C., Wiebe, F. A., & Adams, J. S.** (1988). Dimensionality of coping: Factor stability using the ways of coping questionnaire. *Psychological Reports*, 62(3), 763-770.

43- **Simpson, R., & Altman, Y.** (2000). The time bounded glass ceiling and young women managers: career progress and career success—evidence from the UK. *Journal of European Industrial Training*, 24(2/3/4), 190-198.

44- **Sitterly, C., & Duke, B. W.** (1988). *A woman's place: Management*. Prentice Hall.

45- **Şahin, G.** (2007). Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları. *Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Yeditepe Üniversitesi, İstanbul*.

46- **Şimşek, Ö. F.** (2007). Yapısal eşitlik modellemesine giriş: Temel ilkeler ve LISREL uygulamaları. *Ankara: Ekinoks*.

47- **KORKMAZ, H.** (2016). YÖNETİMDE KADIN VE CAM TAVAN SENDROMU. *Alternative Politics/Alternatif Politika*.

48- **Ullman, J. B., & Bentler, P. M.** (2003). *Structural equation modeling*. John Wiley & Sons, Inc..

49- **Unger, R. K., & Crawford, M. E.** (1992). *Women and gender: A feminist psychology*. Temple University Press.-302

50- **Weyer, B.** (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.

51- **Wirth, L.** (2001). *Breaking through the glass ceiling: Women in management*. International Labour Organization (ILO).

52- **Wright, E. O., & Baxter, J.** (2000). The glass ceiling hypothesis: A reply to critics. *Gender & Society*, 14(6), 814-821.

53- (<http://www.aljazeera.com.tr/haber/calisan-kadin-sayisi-8-milyona-dayandi>, (14.05.2017)

54-<http://www.gazetevatan.com/clinton-in-konfetileri-elinde-kaldi--1005467-dunya/> (13.05.2017)

55-<http://www.economist.com/node/8871935> (14.05.2017)