

EVALUATION OF WOMEN'S PERCEPTIONS OF CAREER BARRIERS ACCORDING TO DEMOGRAPHIC VARIABLES¹

Büşra UZKURT*

* busrakoru@hotmail.com

Copyright © 2019 Büşra UZKURT. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to measure if the perception of women employees related with their career barriers differs according to demographic variables (age, marital status, number of children, education level, income level, position in the firm, number of the previous work places, and duration of working hours). The data that is necessary for this research were collected via survey method from Organized Industrial Zones located in Ankara. In order to measure career barriers, a scale consisting of 26 expressions developed by İnandı et al (2009) was used. Survey forms were distributed to 600 women employees who were determined by simple random sampling method within 8 Organized Industrial Zones located in Ankara.

In the first stage of the study, basic statistics were calculated that determine demographic characteristics of the sample on the basis of data obtained from female employees. While, in the second stage it was measured by using one way variance analysis whether there is a meaningful change in the perception of women employees according to the demographics variables. Finally for the third phase, validity and reliability analyses were performed accompanied with Explanatory Factor Analysis.

As a result of the analyses, a meaningful difference was determined in their views on the status of gender stereotypes according to the marital status of women employees. In addition to this, according to their age status; differences were observed in their view related with duration of working hours, economic status and age status.

This study is the first one to examine the relationship between the perception of women employees related with their career barriers and their organizational commitment to the enterprises on manufacturing industry. So, it's expected that the findings will make an important contributions to the existing literature and organizations in manufacturing industry.

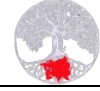
Key words: Career Barriers, Women Employment, Social Gender Perception, Labor Market, Manufacturing Industry

DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE KADINLARIN KARIYER ENGELLERİ ALGILARININ DEĞERLENDİRİLMESİ

ÖZET

Bu çalışmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğinin ölçülmesidir. Araştırma için gerekli veriler, Ankara'da faal halde bulunan Organize Sanayi Bölgeleri'ndeki kadın çalışanlardan anket yoluyla elde edilmiştir. Kariyer engellerini ölçmek için İnandı vd (2009) tarafından geliştirilen 26 ifadeden oluşan ölçek kullanılmıştır. Araştırmanın örneklemi, bu OSB'lerde çalışan kadınlar arasından Basit Tesadüfi Örneklem yoluyla seçilen 600 kişiden oluşmaktadır.

¹ "Kadınların Kariyer Engelleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Ankara'daki OSB'lerde Bir Araştırma" adlı tezden türetilmiştir.



Çalışmanın ilk aşamasında, kadın çalışanlardan elde edilen veriler doğrultusunda örneklemin demografik özelliklerinin belirlendiği temel istatistikler hesaplanmıştır. İkinci aşamada ise Tek Yönlü Varyans Analizi aracılığıyla demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediği ölçülmüştür. Analiz sürecinin üçüncü aşamasında ise geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile Açıklayıcı Faktör Analizi gerçekleştirilmiştir.

Analizler sonucunda, kadın çalışanların medeni durumuna göre toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte kadın çalışanların yaş durumuna göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir.

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

Anahtar Kelimeler: Kariyer Engelleri, Kadın İstihdamı, Toplumsal Cinsiyet Algısı, İşgücü Piyasası, İmalat Sanayi

GİRİŞ

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

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

Bu çerçevede araştırmanın amacı, kadınların demografik özellikleri ile kariyer engelleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı, ilişki var ise, bu engellerin etkileme derecesinin ölçülmesidir. Araştırmanın temel problemi ise kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğidir.

1. KADINLARIN KARŞILAŞTIKLARI KARIYER ENGELLERİ

Literatürde genel kabul görmüş bakış açısıyla, örgütlerde kadınların kariyerlerine engel teşkil eden unsurlar üç ana faktörden (bireysel, örgütsel, toplumsal) oluşmaktadır (Zeybek, 2010: 4).

1.1. Bireysel Faktörler

Kadınların karşılaştıkları kariyer engellerine sebep olan bireysel faktörler içinde kadının çoklu rol üstlenmesi, kişisel tercih ve algılar yer almaktadır. Toplumlarda genelde çalışma hayatında



olan kadınların, aile sorumluluklarını bırakmadıkları görülmektedir. Kadın, çalışma temposunun yanında, kadın ve anne olmanın gerektirdiği sorumlulukları yüklenmekte ve eş, anne ve çalışan kadın olma çerçevesinde hayatını sürdürmektedir. Dolayısıyla kadının eş ve anne rolüne üçüncü bir rol olarak çalışan kadın rolü eklendiğinde cinsiyete dayalı iş bölümünde pek fazla değişim olmamaktadır. Bu sebeple evlenen veya çocuk sahibi olan kadının çalışma hayatından ayrılma potansiyeli artmakta veya yarı zamanlı işleri tercih edebilmektedir (KSGM, 1995: 31-33).

Kadınların kariyer gelişimlerini engelleyen faktörlerden biri de kendi kişisel tercih ve algılarıdır. Toplumsal cinsiyet rolleri gereği toplum, kadının kendini algılayışını farklılaştırmış, kendisiyle aynı konumdaki bir erkeğe kıyasla daha farklı algılamalarına neden olmuştur. Öncelikli olarak yapması gerektiğini düşündüğü ev içi sorumlulukları gereği kadın, uzun saatler çalışmama, seyahat etmeme gibi kişisel tercihlerinden dolayı kariyerlerinde erkeklere nazaran geride kalmaktadırlar. Ayrıca kadınlar kendilerini yöneticilik vasfına uygun görmeyerek, kariyer engellerini de kendileri oluşturmaktadırlar (Wirth, 2004: 29).

1.2. Örgütsel Faktörler

Kadınların kariyerlerinde başarılı olmalarında bireysel faktörlerin yanında çalıştığı örgütlerin sebep olduğu durumlarda mevcuttur. Örgütlerde kadınların üst düzey yönetici olma konusunda erkeklere kıyasla daha az olanak verildiği görülmektedir. Bu yüzden kadınlar kariyerlerini geliştirip üst düzey yönetici olmak için daha çok çalışıp kendi yeterliliğini ispat etmesi gerekmektedir (Taşkın ve diğerleri, 2012: 21).

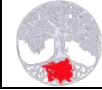
Kadının kariyerinde engelleyici unsurlardan birini de örgüt kültürü ve örgüt politikaları oluşturmaktadır. Örgüt kültürü, örgüt içinde var olan düşünce ve davranışlarını şekillendiren egemen değer ve inançlardır. Bu değer ve inançlar doğrultusunda örgüt politikaları oluşturulmaktadır (Taşkın ve diğerleri, 2012: 21). İş yaşamına sonradan katılan kadınların erkek egemen örgüt kültüründe kendilerine yer bulmaları oldukça zor olmuştur. Özellikle üst düzey yöneticilerin erkek yoğunluklu olması onların karar alma mekanizmasındaki etkilerini daha da arttırmakta bunun neticesinde de kadınların üst yönetime ulaşması iyice zorlaşmaktadır (Acker, 2009: 206).

Mentor aynı örgütte farklı görevlerde çalışarak tecrübe kazanmış çalışma stratejileri ve kariyer geliştirme konularında tavsiye ve örgütlerde bulunarak rehberlik yapan kişilerdir (Çelik, 2007: 20-25). Kadın çalışanlar, erkek mentora ulaşmakta sıkıntı yaşamakta ve kadın mentor sayısının az olması nedeniyle de kadın mentor eksikliği yaşamaktadırlar (Catalyst, 1993: 25).

Örgüt içerisinde resmi iletişim yollarındansa bazen resmi olmayan iletişim ağları daha önemli olabilmektedir. Erkeklerde bunun bilinciyle kariyerlerinde başarı sağlamak için sıklıkla bu iletişim ağlarından yararlanmaktadırlar. Kadınlar ise erkeklere nazaran daha az resmi olmayan iletişim ağlarına katılım gösterebilmektedirler (Deemer ve diğerleri 2006: 183).

1.3. Toplumsal Faktörler

Kadınların kariyerlerini engelleyen toplumsal faktörleri, toplumda kadınlara mesleki ayırım yapılması ve kadınlara karşı olumsuz önyargıları ifade etmektedir (KSGM, 1995: 31-33). Cinsiyet rolleri gereği toplumda cinslerin yapmakla sorumlu olduğu görevlerin ne şekilde dağıldığı belirlidir. Bu roller gereği bazı meslekler sadece belirli bir cinsiyetle ilişkilendirilerek kadın işi olarak görülürken, bazı meslekler ise erkek işi gibi özümsemesinin neticesinde mesleki ayırım yapılmasına neden olmaktadır. Genellikle toplumlarda kadınlar yedek işgücü kaynağı olarak görülmektedir (Şahin, 2007: 40-42). Oysaki meslek seçimlerinde



kişinin arzu, beceri ve tecrübeleri asıl belirleyici olması gerekirken toplumlardaki var olan bazı yerleşik kurallar asıl etken olarak karşımıza çıkmaktadır (Keskin, 2006: 18-19).

Kariyer sahibi olmak isteyen kadınların önündeki en büyük engellerden biri olan toplumsal önyargıların başında iş yaşamında erkeklerin daha başarılı yönetici olduğu düşüncesidir. Bunun gibi önyargılar kadın açısından örgüt içi kariyer hedeflerine ulaşmada büyük engel oluşturmaktadır. Aynı zamanda, kadınların kariyer başarıları, erkekler için tehdit unsuru oluşturmakta bu yüzden erkekler, rekabet üstünlüklerini kaybetmemek için kadınlara karşı önyargılı davranmaktadırlar (Ataay, 1998: 245), (Arıkan, 1999: 147-150).

Tüm bu bilgiler doğrultusunda, kadınların kariyer engellerinin bertaraf edilerek gerekli önlemleri alması için ne seviyede kariyer engeli yaşadığının tespit edilmesi gerekmektedir. Buna göre çalışmanın amacı, kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre ne düzeyde farklılık gösterdiğidir.

2. KARIYER ENGELLERİNİN DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLERE GÖRE DEĞERLENDİRMESİNE YÖNELİK SAHA ARAŞTIRMASI

2.1. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara'da faaliyet gösteren Organize Sanayi Bölgeleri (OSB)'ndeki firmalarda çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019) kayıtlarına göre Ankara'da sekizi faal halde olmak üzere toplam dokuz adet OSB bulunmaktadır. Bu OSB'lerde yer alan firma sayısı ve istihdama ilişkin veriler aşağıdaki Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Ankara'daki OSB'lere İlişkin Özet Bilgiler

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

Kaynak: Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı



Türkiye genelinde bulunan OSB'ler ve bu OSB'lerde yer alan firma ve çalışan sayılarına bakıldığında Ankara'daki OSB'lerin Türkiye geneli içerisinde önemli bir büyüklüğe sahip olduğu görülmektedir. Bu çerçevede Türkiye'deki OSB'lerde toplam 53.018 firma bulunurken bunların 11.427'sinin Ankara'daki OSB'lerde bulunduğu görülmektedir (Tablo 2). OSB'lerdeki toplam 1.869.108 personel istihdamının ise 221.312'si Ankara'daki OSB'lerde yer almaktadır.

Tablo 2. Türkiye'deki Ve Ankara'daki OSB'lere İlişkin Bazı Karşılaştırmalı Bilgiler

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

Kaynak: Sanayi Ve Teknoloji Bakanlığı

Ankara'daki OSB'lerde yerleşik 11.427 firmada istihdam edilen 221.312 personelin demografik ve cinsiyet özelliklerine ilişkin ayrıntılı veri bulunmamaktadır. Buna göre, Ankara'daki OSB'lerde çalışan toplam 221.312 kişinin tamamının kadın olduğu varsayımı altında araştırmanın örneklemini aşağıdaki formül yardımıyla hesaplanmıştır. Buna göre araştırmanın örneklemini için, Ankara'daki OSB'lerde yer alan firmalarda çalışan 383 kadın yeterli olmaktadır.

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

Evrenin demografik ve cinsiyet özellikleri net olarak tespit edilemediği için örneklem seçiminde basit tesadüfi örneklem yöntemi tercih edilmiştir.

2.2. Araştırmanın Kısıtları

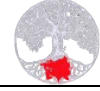
Araştırmanın evreni ve örneklemini yukarıdaki şekilde belirlenmekle birlikte araştırmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmanın sadece Ankara'daki OSB'lerde çalışan kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi nedeniyle elde edilen bulguların Türkiye genelini yansıtmaması mümkün olmamaktadır.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

2.3. Araştırma Problemi

Literatürdeki bazı çalışmalar (İnandı, 2009), (Güzel, 2009) incelendiğinde kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının bazı demografik değişkenlere göre anlamlı bir farklılık gösterdiği ifade edilmektedir. Buna göre farklılıkların olup olmadığına yönelik olarak araştırma problemleri aşağıdaki şekilde oluşturulmuştur:

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

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



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

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

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

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

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

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

2.4. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Tekniği

Kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarını ölçmek için kullanılacak ölçeğin belirlenmesi amacıyla literatürdeki çalışmalar taranmıştır. İlgili literatür incelendiğinde, yurtdışında çeşitli birey gruplarının kariyer gelişim süreçlerinde algıladıkları engelleri ölçmek amacıyla birçok ölçek geliştirme çalışması yapıldığı görülmüştür. Ölçeklerin faktör yapıları incelendiğinde kariyer engellerinin çok faktörlü yapıda olduğu söylenebilir (Ulaş, 2019:182-196).

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

Anketler daha önceden eğitim verilmiş anketörler tarafından cevaplayıcılara dağıtılmıştır. Cevaplayıcılara anketin nasıl doldurulacağı hususunda kısa bilgilendirmeler yapılmıştır. Dağıtılan anketler, üç gün sonra cevaplayıcılardan doğrudan anketörler tarafından toplanmıştır. Bu yönüyle cevaplayıcıların çalıştıkları firma yöntemine ilişkin çekincelerinin de ortadan kaldırılması hedeflenmiştir.

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

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Verilerin Analizi

Analiz sürecinde geçerlilik ve güvenilirlik analizleri ile açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Bu doğrultuda kariyer engelleri ölçeğinin her bir ifadesi için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Ardından kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutlarını belirlemek için Açıklayıcı Faktör Analizi (Exploratory Factor Analysis) uygulanmıştır.



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

3.2. Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Ankette kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini değerlendirmek için Likert Ölçekli sorularda sıklıkla kullanılan Cronbach Alpha Katsayısı'na başvurulmuştur. Güvenirlik analizi kapsamında ayrıca ifade-bütün ilişkisi değerleri incelenmiştir. İfade-bütün ilişkisi (madde-toplam puan korelasyonu), ölçekte bulunan maddelerden elde edilen puanlar ile ölçeğin toplam puanı arasındaki ilişkiyi açıklamaktadır. İfade-bütün ilişkisi değerlerinin pozitif ve yüksek olması, ifadelerin benzer davranışları örneklediğini gösterir ve ölçeğin iç tutarlılığının yüksek olduğunu ifade etmektedir. Genel olarak ifade-bütün ilişki değeri 0.30 ve daha yüksek olan ifadelerin ölçeği iyi derecede temsil ettiği söylenebilir (Büyüköztürk, 2011: 171). Bu kapsamda ölçekteki ifadelerin önemli bir kısmının ifade-bütün ilişkisi değerlerinin 0.30'un üzerinde çıkması, ölçeğin içsel tutarlılığını ve madde geçerliliğinin yüksek olduğunu ifade etmektedir.

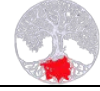
Diğer bir güvenilirlik analizi yöntemi ise Cronbach Alpha değerleridir. Bu değer 0.70 ve üzerinde olması, ölçeğin güvenilirliği için yeterli görülmektedir. Kariyer engelleri ölçeğinin güvenilirlikleri belirtilen iki kural kapsamında değerlendirilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonrasında açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

3.3. Kariyer Engelleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve ifade-bütün ilişkisi değerleri hesaplanmıştır (Tablo 3). Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 2.82 ile 3.36 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 3. Kariyer Engelleri Ölçeğine İlişkin Değişkenlerin İstatistiki Özellikleri

Değişken	Aritmetik Ortalama	Standart Sapma	İfade-Bütün İlişkisi (Item-Total Correlation)
KE1	3.22	1.572	0.476
KE2	3.16	1.527	0.520
KE3	3.33	1.464	0.551
KE4	3.21	1.414	0.557
KE5	3.35	1.462	0.560
KE6	3.04	1.447	0.540
KE7	3.11	1.388	0.601
KE8	3.13	1.433	0.625
KE9	2.93	1.514	0.639
KE10	3.18	1.389	0.612



KE11	2.97	1.494	0.565
KE12	2.82	1.491	0.591
KE13	2.92	1.422	0.488
KE14	2.95	1.378	0.543
KE15	3.11	1.330	0.549
KE16	3.22	1.434	0.649
KE17	3.23	1.366	0.485
KE18	3.24	1.375	0.538
KE19	3.16	1.384	0.636
KE20	3.20	1.478	0.649
KE21	3.15	1.449	0.645
KE22	3.36	1.458	0.602
KE23	3.37	1.420	0.572
KE24	3.15	1.316	0.594
KE25	3.03	1.402	0.623
KE26	3.09	1.412	0.606

1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Cronbach Alpha: 0.935

Orijinal Ölçek için Cronbach Alpha: 0.92

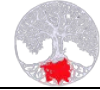
Kariyer engelleri ölçeğine ait ifadelerin ifade-bütün ilişkileri ve Cronbach Alpha (∞) değerleri incelendiğinde (Tablo 3), ifadelerin tamamının 0.30 ve üzerinde ifade-bütün ilişki değerine sahip olduğu ve Cronbach Alpha değerinin de 0.935 olduğu görülmektedir. Bununla birlikte kariyer engelleri ölçeği boyutlarının Cronbach Alpha değerlerinin de 0.79'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca bu çalışmada kullanılan kariyer engelleri ölçeğine ilişkin Cronbach Alpha değerleri, orijinal ölçek ile karşılaştırıldığında birbirine yakın değerler aldığı görülmektedir. Bu durumlar ölçeğin güvenilirliğini ifade etmektedir.

Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına bakıldığında (Tablo 4), 24 ifade için beş alt faktör oluştuğu görülmektedir. Elde edilen faktörler sırasıyla; *ailevi nedenler*, *çevresel nedenler*, *çalışma saati*, *ekonomik durum ve yaş durumu*, *toplumsal cinsiyet kalıp yargıları* ve *kadınların kariyer yapmaya bakış açıları* olarak isimlendirilmiştir. Kariyer engelleri ölçeğinin orijinal ölçekte de beş boyuta sahip olması ve her bir ifadenin iki ölçekte de aynı boyutta yer alması, ölçeğin geçerliliğini ve ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçlarının literatür ile uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy testi uygulanmış ve bu değer 0.912 bulunmuştur. Bu değer, örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir.



Tablo 4. Kariyer Engelleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

	Faktör Yükleri	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Faktör 1: Ailevi Nedenler		14.739	0.866
KE3	0.831		
KE4	0.792		
KE2	0.789		
KE5	0.710		
KE1	0.698		
KE6	0.538		
Faktör 2: Çevresel Nedenler		12.893	0.855
KE10	0.723		
KE8	0.679		
KE9	0.672		
KE7	0.635		
KE11	0.632		
KE12	0.564		
Faktör 3: Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu		12.742	0.795
KE15	0.682		
KE14	0.675		
KE17	0.657		
KE13	0.652		
KE16	0.590		
KE18	0.540		
Faktör 4: Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları		13.365	0.868
KE22	0.801		
KE21	0.720		
KE23	0.718		
KE20	0.701		
KE19	0.477		



Faktör 5: Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları 9.619 0.825

KE25 0.785

KE26 0.736

KE24 0.719

KMO: 0.912, $p < 0.001$

df: 325, Approx Chi-Square: 5306.931, Sig: 0.000

3.4. Kadınların Kariyer Engelleri Algıları Arasındaki Farklılıklar

Kariyer engelleri ölçeğinin normal dağılıma uygunluğunu test etmek için yapılan Kolmogorov Smirnov (K-S) testi sonuçları incelendiğinde p-değerlerinin $\sigma=0.05$ 'den büyük değerler aldığı gözlemlenmiş olup dolayısıyla puanların normal dağılımda aşırı bir sapma göstermediği şeklinde değerlendirilmektedir (Büyüköztürk, 2011: 171). Buradan hareketle, demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğinin ölçülmesi amacıyla Tek Yönlü Varyans Analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak yaş değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığı incelenmiştir (Tablo 5).

Buna göre, kadın çalışanların yaş durumuna göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı ($F=3.035$, $(sd=3-414)$, $p<0.05$) bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna göre oluşan farkın, 18-25 ve 26-35, 18-25 ve 36-45 yaş gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, yaşı 18-25 arasında olanların diğer yaş gruplarına göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu daha engelleyici bulduklarını göstermektedir. Genç yaşta kadın çalışanların çalışma saati ve ekonomik beklentileri konusundaki algılarının yüksek olması, bu sonucun nedenlerinden biri olarak gösterilebilir.

Tablo 5. Yaş Değişkenine Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

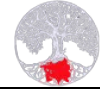
Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	p
Ailevi Nedenler	18-25	53	3.30	1.14	Gruplar Arası	1.741	3	0.580	0.442	0.728
	26-35	176	3.25	1.14	Gruplar İçi	539.275	411	1.312		
	36-45	147	3.21	1.13	Toplam	541.020	414			
	46 ve üstü	39	3.44	1.24						
	Toplam	415	3.26	1.14						
Çevresel nedenler	18-25	53	3.17	1.20	Gruplar Arası	1.367	3	0.456	0.369	0.776



	26-35	178	3.00	1.09	Gruplar İçi	504.398	410	1.235		
	36-45	146	3.01	1.10	Toplam	507.765	413			
	46 ve üstü	37	3.09	1.15						
	<i>Toplam</i>	414	3.03	1.11						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	18-25	52	3.49	0.94	Gruplar Arası	8.489	3	2.830	3.035	0.029*
	26-35	177	3.04	0.35	Gruplar İçi	385.987	414	0.932		
	36-45	151	3.07	0.99	Toplam	394.476	417			
	46 ve üstü	38	3.16	0.97						
	<i>Toplam</i>	418	3.12	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	18-25	53	3.38	1.19	Gruplar Arası	1.095	3	0.365	0.269	0.848
	26-35	177	3.29	1.12	Gruplar İçi	559.455	411	1.361		
	36-45	144	3.23	1.21	Toplam	560.551	414			
	46 ve üstü	41	3.27	1.15						
	<i>Toplam</i>	415	3.25	1.16						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açılırları	18-25	55	3.41	1.19	Gruplar Arası	8.359	3	2.785	1.980	0.116
	26-35	185	3.09	1.15	Gruplar İçi	607.559	432	1.406		
	36-45	155	3.96	1.21	Toplam	615.914	435			
	46 ve üstü	41	3.10	1.26						
	<i>Toplam</i>	436	3.09	1.90						

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

Medeni durum değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 6'daki bulgular elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların medeni durumuna göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı ($F=2.323$, ($sd=2-416$), $p < 0.01$) bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna göre oluşan farkın, bekâr-boşanmış gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, bekâr olanların diğerlerine göre; toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumunu daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Bekâr kadın çalışanların



toplumsal cinsiyet yargıları konusunda daha hassas olmalarının bu sonucun kaynağı olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 6. Medeni Durum Değişkenine Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

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

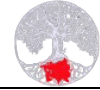
* Farkın kaynağı (Tukey HSD), $p < 0.01$

Çocuk sahipliği değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi sonucunda elde edilen bulgular (Tablo 7); kadın çalışanların çocuk sahipliği durumuna göre alt boyutlar arasında anlamlı ($p > 0.05$) bir farklılık olmadığını ortaya koymaktadır.



Tablo 7. Çocuk Sahipliği Durumuna Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

<i>Alt Boyutlar</i>	<i>Gruplar</i>	<i>n</i>	$\bar{x}$	<i>SS</i>	<i>Varyansın Kaynağı</i>	<i>KT</i>	<i>df</i>	<i>KO</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
<i>Ailevi Nedenler</i>	<i>Yok</i>	134	3.20	1.16	<i>Gruplar Arası</i>	0.954	4	0.239	0.180	0.949
	<i>1</i>	89	3.29	1.11	<i>Gruplar İçi</i>	552.909	416	1.329		
	<i>2</i>	117	3.29	1.17	<i>Toplam</i>	553.863	420			
	<i>3</i>	58	3.19	1.14						
	<i>4 ve üstü</i>	23	3.29	1.18						
	<i>Toplam</i>	421	3.25	1.14						
<i>Çevresel nedenler</i>	<i>Yok</i>	132	2.06	1.14	<i>Gruplar Arası</i>	4.708	4	1.177	0.953	0.433
	<i>1</i>	94	3.01	1.07	<i>Gruplar İçi</i>	511.060	414	1.234		
	<i>2</i>	121	2.99	1.09	<i>Toplam</i>	515.767	418			
	<i>3</i>	53	2.88	1.14						
	<i>4 ve üstü</i>	19	3.44	1.04						
	<i>Toplam</i>	419	3.02	1.11						
<i>Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu</i>	<i>Yok</i>	137	3.18	0.92	<i>Gruplar Arası</i>	1.604	4	0.401	0.425	0.791
	<i>1</i>	91	3.05	1.00	<i>Gruplar İçi</i>	395.365	419	0.944		
	<i>2</i>	119	3.14	0.99	<i>Toplam</i>	396.969	423			
	<i>3</i>	56	3.05	0.93						
	<i>4 ve üstü</i>	21	3.00	1.07						
	<i>Toplam</i>	424	3.11	0.96						
<i>Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları</i>	<i>Yok</i>	134	3.42	1.08	<i>Gruplar Arası</i>	6.518	4	1.630	1.222	0.302
	<i>1</i>	92	3.18	1.18	<i>Gruplar İçi</i>	551.561	413	1.335		
	<i>2</i>	119	3.19	1.23	<i>Toplam</i>	558.080	417			



	3	51	3.18	1.11						
	4 ve üstü	22	2.99	1.13						
	Toplam	418	3.25	1.15						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	Yok	141	3.16	1.20	Gruplar Arası	2.252	4	0.563	0.398	0.810
	1	95	3.06	1.17	Gruplar İçi	618.810	437	1.416		
	2	124	3.08	1.14	Toplam	621.062	441			
	3	58	2.93	1.19						
	4 ve üstü	24	3.12	1.37						
	Toplam	442	3.08	1.18						

Eğitim durumu değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi sonucunda Tablo 8'deki sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların eğitim durumuna göre kariyer engellerine ilişkin algıları arasında anlamlı ($p>0.05$) bir farklılık olmadığı görülmektedir.

Tablo 8. Eğitim Durumuna Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

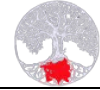
Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	İlköğretim	57	2.96	1.11	Gruplar Arası	8.107	4	2.027	1.541	0.189
	Lise	113	3.23	1.09	Gruplar İçi	546.999	416	1.315		
	Önlisans	78	3.28	1.18	Toplam	555.106	420			
	Lisans	133	3.40	1.81						
	Lisansüstü	40	3.20	1.12						
	Toplam	421	3.25	1.14						
Çevresel nedenler	İlköğretim	52	2.99	1.04	Gruplar Arası	4.033	4	1.008	0.825	0.510
	Lise	118	3.03	1.14	Gruplar İçi	507.016	415	1.222		
	Önlisans	78	3.19	1.03	Toplam	511.048	419			
	Lisans	134	3.04	1.15						
	Lisansüstü	38	2.80	0.98						
	Toplam	421	3.25	1.14						



	<i>Toplam</i>	420	3.04	1.10						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	İlköğretim	53	3.22	1.00	Gruplar Arası	5.683	4	1.421	1.507	0.199
	Lise	116	3.11	0.92	Gruplar İçi	395.108	419	0.943		
	Önlisans	83	3.16	1.00	Toplam	400.791	423			
	Lisans	134	3.16	1.01						
	Lisansüstü	38	2.77	0.93						
	<i>Toplam</i>	424	3.12	0.97						
Toplumsal Cinsiyet Kalp Yargıları	İlköğretim	52	3.11	1.05	Gruplar Arası	4.031	4	1.008	0.748	0.560
	Lise	113	3.21	1.22	Gruplar İçi	557.829	414	1.347		
	Önlisans	82	3.21	1.13	Toplam	561.186	418			
	Lisans	133	3.39	1.18						
	Lisansüstü	39	3.23	1.06						
	<i>Toplam</i>	419	3.26	1.15						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıkları	İlköğretim	57	3.14	1.11	Gruplar Arası	2.108	4	0.527	0.373	0.828
	Lise	120	3.08	1.20	Gruplar İçi	617.853	437	1.414		
	Önlisans	86	3.19	1.13	Toplam	619.961	441			
	Lisans	139	3.06	1.25						
	Lisansüstü	40	2.93	1.12						
	<i>Toplam</i>	442	3.09	1.18						

Gelir durumu değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 9'daki bulgulara ulaşılmıştır. Buna göre, kadın çalışanların gelir durumuna göre; çevresel nedenlere ($F=2.850$, ($sd=4-395$), $p<0.05$) ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ($F=2.992$, ($sd=4-399$), $p<0.05$) ilişkin görüşleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

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



kariyer engeli olarak gördüklerini göstermektedir.

Tablo 9. Gelir Durumuna Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

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



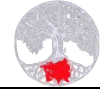
4501-5500	37	2.87	1.26
5501 ve üstü	33	3.09	1.23
<i>Toplam</i>	422	3.08	1.18

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), *p<0.05

Firmadaki pozisyon değişkenine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 10'daki bulgular elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların firmadaki pozisyon durumuna göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı ($F=3.010$, ($sd=2-362$), $p<0.05$) bir farklılık olduğu görülmektedir. Farkın kaynağını belirlemek için Tukey HSD testi yapılmış ve çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna göre oluşan farkın, mavi-beyaz yakalı gruplarından kaynaklandığı görülmüştür. Bu sonuçlar, mavi yakalı kadın çalışanların diğerlerine göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumunu daha önemli bir engel olarak gördüklerini göstermektedir. Bu durumun mavi yakalı kadın çalışanların çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu konusuna daha çok önem vermelerinin sonucu olabileceği değerlendirilmektedir.

Tablo 10. Firmadaki Pozisyon Durumuna Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

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



Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıkları	Mavi	148	3.20	1.16	Gruplar Arası	2.604	1.864	0.156
	Beyaz	194	3.08	1.14	Gruplar İçi	1.397		
	Yönetici	45	2.81	1.36	Toplam			
	Toplam	387	3.09	1.18				

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

Çalışılan işyeri sayısına göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığının incelenmesi neticesinde Tablo 11'deki bulgular elde edilmiştir. Buna göre, kadın çalışanların çalışılan işyeri sayısına göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ($F=4.077$, ($sd=3-407$), $p < 0.05$), toplumsal cinsiyet kalıp yargılarına ($F=5.098$, ($sd=3-402$), $p < 0.05$) ve kadınların kariyer yapmaya bakış açılarına ($F=6.028$, ($sd=3-425$), $p < 0.05$) ilişkin görüşleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

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

Tablo 11. Çalışılan İşyeri Sayısına Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

Alt Boyutlar	Gruplar	n	$\bar{x}$	SS	Varyansın Kaynağı	KT	df	KO	F	P
Ailevi Nedenler	1'inci	86	3.29	1.20	Gruplar Arası	7.832	3	2.611	2.000	0.113
	2'inci	154	3.40	1.14	Gruplar İçi	530.48	406	1.306		
	3'üncü	95	3.19	1.10	Toplam	537.880	409			
	4'üncü ve üstü	75	3.02	1.10						
	Toplam	410	3.26	1.14						
Çevresel nedenler	1'inci	87	3.06	1.09	Gruplar Arası	4.381	3	1.460	1.194	0.312
	2'inci	149	3.14	1.14	Gruplar İçi	494.205	404	1.223		
	3'üncü	98	2.94	1.11	Toplam	498.586	407			
	4'üncü ve üstü	74	2.88	1.02						



	üstü									
	Toplam	408	3.03	1.10						
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	1'inci	89	3.31	0.96	Gruplar Arası	12.230	3	4.077	4.494	0.004*
	2'inci	151	3.19	0.99	Gruplar İçi	369.171	407	0.907		
	3'üncü	97	2.99	0.94	Toplam	381.401	410			
	4'üncü ve üstü	74	2.82	0.85						
	Toplam	411	3.10	0.96						
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	1'inci	86	3.45	1.12	Gruplar Arası	19.886	3	6.629	5.098	0.002*
	2'inci	149	3.40	1.13	Gruplar İçi	522.734	402	1.300		
	3'üncü	96	3.08	1.09	Toplam	542.620	405			
	4'üncü ve üstü	75	2.88	1.21						
	Toplam	406	3.24	1.15						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	1'inci	94	3.31	1.13	Gruplar Arası	24.413	3	8.138	6.028	0.000*
	2'inci	153	3.26	1.20	Gruplar İçi	573.732	425	1.350		
	3'üncü	103	2.77	1.13	Toplam	598.145	428			
	4'üncü ve üstü	79	2.84	1.15						
	Toplam	429	3.08	1.18						

* Farkın kaynağı (Tukey HSD), *p<0.05

Çalışma süresine göre kadınların kariyer engelleri algıları arasında anlamlı bir farklılık olup olmadığına ilişkin analizler sonucunda elde edilen bulgular Tablo 12'de sunulmuştur. Buna göre, kadın çalışanların çalışma sürelerine göre; çevresel nedenlere ($F=7.221$, ($sd=3-399$), $p<0.01$) ve kariyer yapmaya bakış açılarına ($F=2.381$, ($sd=3-421$), $p<0.05$) ilişkin görüşleri açısından anlamlı farklılıklar olduğu görülmektedir.

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



Tablo 12. Çalışma Süresine Göre Kadın Çalışanların Kariyer Engellerine Yönelik Görüşleri Arasındaki Farklılığa İlişkin Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları

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



	Toplam	403	3.25	1.13						
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	1-2	108	3.24	1.19	Gruplar Arası	9.919	3	3.306	2.381	0.069
	3-5	151	3.17	1.15	Gruplar İçi	584.527	421	1.388		
	6-8	98	2.94	1.22	Toplam	594.445	424			
	9 ve üstü	68	2.84	1.13						
	Toplam	425	3.08	1.18						

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

4. SONUÇ ve ÖNERİLER

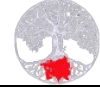
Günümüz iş dünyasında kadınların iş hayatına olan ilgileri artmakta ve idari görevlerde de kadın çalışanlar daha fazla yer almaya başlamaktadır. Bununla birlikte gerek kültürel gerekse organizasyonel bazı nedenlerden dolayı kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin bazı engellerin olduğu görülmektedir.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

Yukarıda ifade edilen öneme dayalı olarak gerçekleştirilen bu araştırmanın temel amacı, demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algıları incelemektir. Bu çerçevede, kariyer engellerini oluşturan faktörlerin belirlenerek ve kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının demografik değişkenlere (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu, gelir seviyesi, firmadaki pozisyon, çalışılan işyeri sayısı ve çalışma süresi) göre farklılık gösterip göstermediğini incelenmektedir. Ayrıca daha önce Türkiye’de sanayide çalışan kadınlara yönelik kariyer engelleri algılarının ölçüldüğü az sayıda çalışmalardan biri olmasından dolayı bu çalışmanın literatüre önemli bir katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

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

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

Demografik değişkenlere göre kadınların kariyer engelleri algılarının anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğine ilişkin yapılan analizler sonucunda kadın çalışanların yaş durumuna göre; çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumuna ilişkin görüşlerinde anlamlı bir farklılık olduğu gözlenmiştir. Farkın kaynağı ayrıntılı olarak incelendiğinde yaşı 18-25



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

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

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

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

KAYNAKÇA

- Acker, J. (2009). From Glass Ceiling To Inequality Regimes, *Sociologie du Travail*, 51 (2),199-217.
- Arıkan, S. (1999). Yönetmeliklerde Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Güçlükler. *Polis Bilimleri Dergisi*, 4, 147-150.
- Ataay N. (1998). Kadın Yöneticilerin Kariyer Boyutları ve Etmenleri. Çitçi O (Ed). 20. *Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek* içinde (s. 245-250). Ankara: TODAİE Yayınları.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal Bilimler İçin Veri Analizi El Kitabı*, Ankara: Pegem Akademi.
- Catalyst, S. (1993). *Successful Initiatives for Breaking the Glass Ceiling to Upward Mobility for Minorities and Women*, United States Glass Ceiling Commission.
- Çelik, A. (2007). Şirketlerin Sosyal Sorumlulukları. Coşkun CA (Ed). *Kurumsal Sosyal Sorumluluk* içinde. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Deemer, C. & Fredericks, N. (2006). *Cam Tavan Üstünde Dans*, S. Özer (Çev.). İstanbul: Optimist Yayınları.
- Güzel, B. (2009). *Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört Ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış doktora lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.



- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. & Atık, Ü. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1):77-96.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü-KSGM. (1995). *IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı*, Ankara, KSGM Yayınları.
- Keskin G. (2006). Kadın Yöneticilerin Kişilik Özellikleri Ve Kariyer Engelleri. *Pazarlama Dünya'sı*, 8, 18-19.
- Şahin, G. (2007). *Eğitim Örgütlerinde Kadın Yöneticilerin Yeri ve Kariyer Sorunları*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, İstanbul.
- Taşkın, E. ve Çetin, A. (2012). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa Örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Ulaş Ö, Kızıldağ S. (2019). Kariyer Engelleri Ölçeği'nin (KEÖ) Geliştirilmesi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 34(1), 182-196.
- Wirth, L. (2004). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women In Management*, International Labour Office, Geneva.
- Zeybek, E. (2010). *Kariyer Engelleri Ve Cam Tavan: Ankara'da Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

İNTERNET KAYNAKLARI

Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı. (Mart, 2019). <https://kss.sanayi.gov.tr/index.html?lang=tr>.