



International
JOURNAL OF SOCIAL, HUMANITIES
AND ADMINISTRATIVE SCIENCES

Open Access Refereed E-Journal & Refereed & Indexed
JOSHASjournal (ISSN:2630-6417)



Architecture, Culture, Economics and Administration, Educational Sciences, Engineering, Fine Arts, History, Language, Literature, Pedagogy, Psychology, Religion, Sociology, Tourism and Tourism Management & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:19

2019

pp.800-811

journalofsocial.com

ssssjournal@gmail.com

KADIN ÇALIŞANLARIN İŞYERLERİNDE KARŞILAŞTIKLARI KARIYER ENGELLERİ PERFORMANSLARINI VE ÖRGÜTSEL ÖZDEŞLEŞME DÜZEYLERİNİ ETKİLER Mİ? BİR ALAN ARAŞTIRMASI

DO THE CAREER OBSTACLES WHICH WOMEN EMPLOYEES ENCOUNTER IN THE WORKPLACES AFFECT THEIR PERFORMANCE AND ORGANIZATIONAL IDENTIFICATION LEVEL?

A FIELD STUDY

Prof.Dr. Tahir AKGEMCİ

Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Konya/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-5936-7462

YL.Öğr. Hale ÇAKIR

Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Entitüsü, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, Konya/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-7534-3206

Arş.Gör.Dr. Esra KIZILOĞLU

Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Konya/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0001-6005-8755

Arş.Gör. Serap KALFAOĞLU

Selçuk Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, Konya/TÜRKİYE
ORCID: 0000-0002-7248-8370



Article Arrival Date : 11.09.2019

Article Published Date : 10.10.2019

Article Type : Research Article

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.31589/JOSHAS.167>

Reference : Akgemici, T. Çakır, H. Kızıloğlu, E. & Kalfaoğlu, S. (2019). "Kadın Çalışanların İşyerlerinde Karşılaştıkları Kariyer Engelleri Performanslarını ve Örgütsel Özdeşleşme Düzeylerini Etkiler Mi? Bir Alan Araştırması", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences, 5(19): 800-811

ÖZET

Bu çalışmada kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları kariyer engellerinin, performanslarını ve örgütsel özdeşleşmelerini ne düzeyde etkilediğinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, Konya ilinde bankacılık sektöründe faaliyet gösteren hem kamu hem de özel bankaların şubelerinde çalışan toplam 150 kadın çalışana uygulanan anketlerden elde edilen veriler analiz edilmiştir. Anketlerde, kariyer engelleri ölçeği olarak Karaca (2007)'nin ölçeği; örgütsel özdeşleşme olarak orijinali Ashforth ve Mael (1989)'e ait olan ve Polat (2009) tarafından yapı geçerliliği tekrar doğrulanan ölçek ve Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş ve Gürbüz vd. (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmış olan ölçek kullanılmıştır. Araştırma amacına ve kapsamına uygun olarak frekans, korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Ayrıca faktör analizi ile de ölçeklerdeki faktörlerin geçerliliği test edilmiştir ve cronbach alfa değeri yardımıyla güvenilirlikleri hesaplanmıştır. Araştırma sonucunda, kariyer engellerinin performans üzerindeki etkisi (%71) ve örgütsel özdeşleşmenin kariyer engelleri üzerindeki etkisi (%83) istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kariyer Engelleri, İş Performansı, Örgütsel Özdeşleşme

ABSTRACT

In this study, it is aimed to determine the level of career barriers faced by female employees in their workplaces and their performance and organizational identification. For this purpose, the data obtained from the questionnaires applied to 150 female employees working in the branches of both public and private banks operating in the banking sector in Konya were analyzed. In the questionnaires, Karaca (2007)'s scale as career barriers scale; the scale developed by Ashforth and Mael (1989) and re-validated by Polat (2009) and the scale developed by Kirkman and Rosen (1999) and adapted to Turkish by Gürbüz et al. (2010) were used. Frequency, correlation and regression analyzes were performed in accordance with the purpose and scope of the research. In addition, the validity of the factors in the scales was tested by factor analysis and their reliability was calculated with the help of cronbach alpha value. As a result of the research, the effect of career barriers on performance (71%) and the effect of organizational identification on career barriers (83%) were found to be statistically significant.

Key Words: Career Barriers, Job Performance, Organizational Identification

1. GİRİŞ

Günümüzde kadınlar iş gücünün büyük bir bölümünü kapsamaktadır. Kadınların iş hayatına atılması işyerlerinin kalkınmasında önemli bir rol oynamaktadır. Küreselleşme süreci, kadınların çalışma hayatındaki varlığını artırmıştır. Sanayi toplumlarında çalışan modelinde erkekler ön plandayken, bilgi toplumlarında kadınlar öne çıkmıştır. Fakat çalışan kadın sayısının ve iş hayatında kadınların varlığı artmasına rağmen, üst pozisyonlarda ve lider konumundaki kadın sayısının hala düşük düzeyde olduğu bilinmektedir (Karaca, 2007: 1). İş hayatında üst pozisyonlara gelme sürecinde cinsiyet ayrımcılığıyla karşı karşıya kalan kadınlar, resmi olmayan ve açıkça görülemeyen engellere maruz kalmaktadırlar. Bu durum literatürde “cam tavan sendromu” olarak adlandırılır (Korkmaz, 2014:2).

Son zamanlarda sürekli değişen çalışma koşulları, örgütlerin kalıcı olabilmelerinde örgütsel özdeşleşme kavramının önemini ortaya koymuştur. Örgütsel özdeşleşme iş görenler üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Örgütleriyle özdeşleşen iş görenler örgüt kültürüyle bir bütünlük sağlayacaklardır. Dolayısıyla örgütleriyle özdeşleşen iş görenler iş performanslarını devamlı olarak artıracaklardır (Kaplan ve Canal, 2018: 46-47).

Performans kavramı ise farklı şekillerde tanımlanmıştır. En çok kullanılan tanımı; belirli bir zaman içinde gerçekleştirilen etkinliklerin amaca ulaşma derecesidir. Performans kavramı, örgüt açısından belirli bir zamanda üretilen mal veya hizmetin miktarı olarak tanımlanır. Kişi açısından değerlendirildiğinde ise performans, amaca ulaşmada sergilenen kişisel “verimlilik” ve “etkinlik” düzeyidir (Tutar ve Altınöz, 2010: 201).

Kadın çalışanların işyerlerinde karşılaştıkları kariyer engellerinin performanslarını ve örgütsel özdeşleşmelerini ne düzeyde etkilediğinin araştırılması konulu bu çalışma iki ayrı bölümden oluşmuştur. Teorik bilgilerin yer aldığı kavramsal çerçevede kadınların işyerlerinde karşılaştıkları kariyer engelleri, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen ve cam tavan olarak adlandırılan kavramın açıklanmasına ve örgütsel özdeşleşme ile performans kavramlarına yer verilmiştir. Metodoloji kısmı ise araştırmanın amacı, hipotezleri, kapsamı ve yöntemi ile analiz ve bulgulardan oluşmuştur. Çalışma sonuç ve değerlendirme ile sonlandırılmıştır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kadınların Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar

Kadınların birçok alanda ilerleyebilmesi için eğitim bir başlangıçtır ve kadınların istihdam olanaklarının artmasında, toplum içindeki konumlarının belirlenmesinde etkili olan önemli unsurlardandır. Fakat araştırmalar kadının eğitilmiş olmasının toplumda klişeleşmiş değer yapıları ile baş edebilmesi için tek başına yeterli olmadığını, toplumsal bir baskının var olduğunu göstermektedir. Kadınları bu durumdan kurtarmak için yapılması gereken ilk şey, toplumda cinsiyet rollerindeki ayrımcılığın ortadan kaldırılması ve kadınlara eğitim eşitliği getirilerek meslek edinmeleri sağlanmalıdır (Özağır, 2010: 49).

Kadınlar iş hayatında eğitim konusundan dolayı karşılarına çıkan eşitsizlikler ile mücadele ederek kendilerine bir yer edinmeye çalışırken, bir başka engel olan, işe yerleşmede ve yerleştikleri işlerde yükselmeye de bir takım problemlerle karşılaşmaktadırlar. Kadınlar işlerinde yükselmeye kadın erkek ayrımcılığıyla karşılaşabilmektedirler, eşit şartlara sahip olduğu ve belki de daha üstün olduğu bir erkek çalışan kadın çalışanın planlamış olduğu hedefe daha erken erişme şansına sahip olabilmektedir (Özünü, 2013:13).

Dünyada birçok ülkede Türkiye de dahil olmak üzere, kanunların koruyucu hükümlerine rağmen, erkeklere göre kadınlar daha az ücret almaktadır. İşe ilk giriş aşamasında ücret farklılığında değişim olmazken, kariyer kademeleri değiştikçe fark açılmakta; kariyerin sonunda üst kademe pozisyonlarda fark zirveye çıkmaktadır. Kadınların istihdamının düşük ücretli işlerde yoğunlaşması, erkekler ile aralarındaki ücret farklılıklarının diğer bir sebebidir. Başka bir sebepte, kadınların yeteneklerinin önemsenmemesidir. Ayrıca kadınların iş bulmada zorlanmasından dolayı buldukları işlerin ücretinin az olmasına razı olmaları, kadın istihdamının ücretlerinin düşük olmasına sebep olmaktadır. İşverenler bu durumu avantaja çevirerek, aynı vasfı gerektiren işte düşük ücretli kadın istihdam ederek %25-30 oranında kar sağlayabilmektedirler (Gülbay, 2012: 27).

İş hayatında kadın erkek çalışanlar arasındaki eşitsizliklerden biri de sosyal haklardan faydalanmadaki eşitsizliktir. Kadın çalışanlar çalışma hayatı boyunca, hastalık, iş göremezlik, yaşlılık, iş kazası, mesleki hastalık, analık ve işsizlik risklerine karşı koruyan sosyal haklardan erkeklerle aynı oran yararlanabilmelidirler ve bu koşullardan biriyle karşılaşan kadın çalışanlar sosyal yardım haklarını cinsiyet ayırımı yapılmaksızın kullanabilmelidirler. Yasalar ile sağlanan bu eşitliğe rağmen, kadınların genelde kayıtlı işgücüne dahil olmamaları nedeniyle düşük sosyal güvenceyle çalıştıkları görülmektedir (Gülbay, 2012: 27).

2.1.1. Cam Tavan Sendromu

"Cam tavan" terimi, ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986 yılında Wall Street Journal gazetesinde yayınlanan kurumsal raporda kullanılmıştır. Cam tavan, kadınların iş yerlerinde üst düzey kademelere ulaşmasını engelleyen, görünmeyen ve ulaşılamaz bir bariyerdir. Kadınlar, karakteristik özellikleri ve yetenekleriyle ilişkili olmayan yukarı doğru hareketliliğin önündeki engelleri yaşarlar. (Burbridge, 1994: 1; Cotter vd., 2001: 656; Lockwood, 2004: 2).

Kişisel gelişimciler, cam tavan sendromunu pire deneyi ile açıklamışlardır. Bu deneyde, pirelerin farklı yüksekliğe zıplayabildikleri görülmüştür. Toplanan birkaç pire 30 cm yüksekliğindeki cam fanusun içine konur. Metal zeminin ısıtılmasının ardından pireler sıcaktan rahatsız olup kaçmaya başlarlar fakat tavana çarparak düşerler. Zeminin sıcak olmasından ötürü tekrar zıplarlar ve başlarını tekrar cama vururlar. Sürekli kafalarını cama vuran pireler, belli bir yükseklikten (yaklaşık 30 cm) sonra zıplayamayayı öğrenirler. Pirelerin artık 30 cm zıpladığı anlaşılınca, deneyin ikinci aşamasına geçilir. Bu defa zemin tekrar ısıtılır fakat tavandaki cam da kaldırılır. Bütün pireler eşit yükseklikte yani yaklaşık 30 cm zıplarlar, üzerlerinde de cam tavan engel yoktur. Zıplamak için imkânları olmasına karşın cesaretleri kalmamıştır. Deneyin önceki bölümünde kafalarını cama vura vura öğrendikleri dış engelin (cam) deneyin ikinci bölümünde kalkmış olmasına rağmen içlerindeki daha yukarı zıplayamayız inancı var olmaya devam etmiştir. İlk etapta inanç varken imkân, ikinci etapta imkân varken inançları kalmamıştır. Pirelerin yaşadığı bu durum "Cam tavan sendromu" olarak adlandırılmıştır (Sekman, 2011: 5).

2.1.1.1. Cam Tavan Engelleri

Kadın yöneticilerde cam tavan engelleri bireysel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere üç faktöre ayrılmıştır (Karaca, 2007: 52-53):

Bireysel Engeller: Çoklu Rol Üstlenme, Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları

Örgütsel Engeller: Örgüt Kültürü, Örgüt Politikaları, Mentor Eksikliği, İnfomal İletişim Ağlarına (Networklara) Katılamama

Toplumsal Engeller: Mesleki Ayırım, Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)
Kadın, çalışma hayatı boyunca hangi statüde olduğu fark etmeksizin aynı zamanda ev kadınlığı rolünü de devam ettirmektedir. Kadının evindeki sorumlulukları ve işi arasındaki farklı iki rolü birbirini etkilemektedir. Kadın kendisinden beklenen bu iki farklı rolün gereklerini yerine getirebilmek için çaba içine girmektedir. Bu rollerin uyumsuzluğu rol çatışmasına yol açmaktadır. Rol çatışması kadının yetersizliğinden değil iş ve aile yaşamında üstlendiği rollerin birbirinden farklı yapıya sahip olmasından ileri gelmektedir. Aile üyelerinden ve işinden gelen istekleri aynı zamanda karşılamak zorunda olan kadın baskı altında kalmaktadır (Özünü, 2013: 40).

Koç Üniversitesi Psikoloji Ana Bilim Dalı Öğretim Üyesi Doç. Dr. Zeynep Aycan gerçekleştirmiş olduğu araştırmalar sonucunda kadınların kendi önlerine koyduğu engelleri şu şekilde açıklamıştır: Cinsiyete yönelik tutumlar, toplumsal değerleri ve baskıları kabul etmek, iş-yaşam dengesi kuramamak, özgüven eksikliği, çalışma hayatında kendini geliştirme imkânı bulamamak, var olan sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç, kariyer eğilimli olmamak (Çizmeçi, 2004).

Hiyerarşik otorite, bağımsızlık ve yukarıdan aşağıya tek yönlü iletişim şekliyle kodlandırılmış “erkek odaklı” örgüt kültürleri kadınların örgüt içinde yükselmesinde önemli bir engel olarak karşılıma çıkmaktadır. Kadınların örgüt içinde yükselmelerinin, örgüt kültüründeki insana odaklı ve cinsiyet eşitliğini benimseyen uygulamalarla bağlantılı olduğu söylenmektedir (Ergeneli ve Akçatepe, 2004: 89).

Örgüt politikaları kadının kariyer gelişimi için zaman zaman engeller oluşturabilmektedir. Örgütlerin, performans değerlendirme ve ücret konusunda uyguladığı politikalar, kadınlar ve erkekler için eşit olarak uygulanmamaktadır. Örgütte üst düzeydeki sorumlulukları alabilmek için deneyim fırsatları sağlayan iş görevlendirmelerinin kadınlara daha az verilmesi, onların üst düzey yönetim kademelerine hazırlanmasını zorlaştırmaktadır. Bu durum kadınlar için cam tavan engeli oluşturmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6).

Mentorluk, örgütün deneyim sahibi bir üyenin deneyimi olmayan üyeye profesyonelliğini geliştirmek için kurduğu ilişkidir. Mentorluk ilişkisi, erkeklerle göre kıyaslama yapıldığında kadın çalışanlar için daha gereklidir. Bu sayede, kadınların kariyer gelişiminde karşılaştıkları engellerle başa çıkmaları kolaylaşacaktır. Mentorluk ilişkisine giren kadın yöneticilerin, kendilerine olan güveni artmakta ve beraberinde farkındalık seviyeleri de artmaktadır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6-7).

Şebekeleşme (Networking), bir amaca ulaşmayı veya bir hedefi gerçekleştirmek için özel bağlantılardan faydalanmayı anlatmaktadır. Örgütlerde kurulan şebekelerin yardımıyla insanlar hangi çalışmaların yukarıda ilgi gördüğünü, hangilerinin göremediğini öğrenmekte, hangi mevkilerin boş olduğunu ve potansiyel olarak bunlara kimin aday olduğunu duymaktadırlar. Bu durum ise ancak şebekeye katılmakla mümkün kılınmaktadır. Kadınlar bu şebekeye katılamamaktadırlar (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 6-7).

Meslekler cinsiyetlere göre yatay ve dikey olarak ayrılmaktadır. Yatay mesleki ayırım; araba tamirciliği, genel müdürlük, müfettişlik gibi işler erkek işleri olarak adlandırılırken; hemşirelik, kütüphanecilik, sekreterlik gibi işler ise kadınlar için uygun işler olarak kabul edilmektedir. Bu durumda geleneksel erkek meslekleri olarak kabul edilen yöneticilik, mühendislik gibi işlerde kadınların pek fazla seçilmedikleri görülmektedir (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014: 7).

2.2. Performans ve İş Performansı

Performans, belirli bir zaman dilimi içerisinde bir işi tamamlamak için bireyin kapasitesini kullanma yüzdesidir. Örgütler açısından değerlendirildiğinde performans, tüm çalışanların örgüt amaçlarına sağladığı katkı olarak değerlendirilir (Şehitoğlu, 2010: 98).

Örgütler amaçlarına ulaşabilmek, profesyonelleştikleri ürün ve hizmetleri müşterileriyle buluşturabilmek ve rekabet üstünlüğü sağlayabilmek için yüksek performansa sahip bireylerle çalışmak isterler. Aynı zamanda performans birey için de çok önemlidir. Verilen görevlerin başarıyla

sonuçlanması bireyi gururlandırır. Düşük performans gösterme ve istenilen amaçlara ulaşamama ise birey açısından kişisel başarısızlık anlamına gelebilir. Performans, kariyer gelişiminde ve çalışma hayatında başarılı olmanın koşuludur. Bireyler örgüt içerisinde sergilemiş oldukları yüksek performans sayesinde daha rahat terfi alırlar ve daha iyi kariyer fırsatları elde ederler (Hassan, 2011: 122).

2.3. Örgütsel Özdeşleşme

Örgütsel özdeşleşme konusunda pek çok araştırmacı değişik tanımlar yapmıştır. Dukerich, Dutton ve Harquail'e göre örgütsel özdeşleşme; bireyin, kendisini ifade ederken seçmiş olduğu kelimelerle, örgütü ifade ederken kullanmış olduğu kelimelerin birbirlerine çok yakın olmasıdır. (Dutton, Dukerich, Harquail, 1994: 239). İşcan ve Karabey (2009)'e göre örgütle özdeşleşen bireyler; çalışmakta oldukları örgüt kültürünü ve kurumsal amaçları içselleştirmekte, bakış açılarını örgütün bakış açısı ile uyumlu hale getirebilmektedirler. Riketta (2005) özdeşleşme kavramının yazında farklı çerçevelerden ele alınmasına rağmen bütün tanımların temelinde çalışanların bilişsel, duygusal ya da hem bilişsel hem duygusal bir şekilde örgütle bağ kurma yaklaşımlarını yer almaktadır. Verbos vd. (2007) kimlik kavramını, çalışanların örgüte ilişkin inançlarının neticesinde "biz kimiz?" sorgusuna verdikleri yanıt şeklinde açıklamışlardır (Akbaş ve Çetin, 2015: 85-86).

Ashforth ve Mael (1989) özdeşleşmeyi farklı bir açıdan ele almış, bireyin kendini örgütün bir parçası olarak hissedip birlik duygusunu hissetmesi; yalnızca başarı durumlarında değil başarısızlıkla karşılaştığında bile birlik oluşturma isteği duyması şeklinde dile getirmişlerdir (Turunç ve Çelik, 2010: 187). Qureshi vd. (2011: 3450)' e göre örgütsel özdeşleşme, örgüt ve çalışanlar arasındaki ilişkinin anlaşılması bakımından önemlidir ve hem örgüte hem de çalışanlara fayda sağlamaktadır. Çalışanların örgüte ilişkin yaklaşımlarını şekillendiren mekanizmaların neler olduğunu öğrenebilmek, çalıştıkları örgütlerle ilgili algılarını ölçebilmekle mümkün kılınacaktır. Bu algının özünde çalışanın çalıştığı örgütle ne düzeyde özdeşleştiği bulunmaktadır. Bireyler herhangi bir örgüte katılmadan önce örgüt hakkında farklı düşüncelere sahiptirler ve örgütle özdeşleşme katılımın bu safhasında başlar. Örgüte katıldıktan sonra ise birey örgüte ve örgüt içinde gerçekleştireceği göreve hazırlanır. Örgüt çalışanı, kendine örgütsel kural ve davranışları öğretmeyi amaçlayan çabalara ve örgütün kendilerine vermiş olduğu öneme göre değişiklik gösterir (Polat, 2009: 19-20).

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Örneklemi

Bu çalışmada bankacılık sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarının ve kariyer engellerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve performansları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır.

Çalışma Konya'daki kamu ve özel bankalarının şubelerinde yapılmıştır. Bankacılık sektörünün, hizmet sektörü içerisinde birinci sırada yer alması ve içerisinde uzman işgücünün olması araştırma örneklemi olarak seçilmesini doğrudan etkilemiştir. Ek olarak yapılan çalışmalarda bankacılık sektöründe kadınların daha çok orta düzey yönetimde toplandıklarının ve üst kademe pozisyonlarda daha az yer aldıklarının tespit edilmesi, bu sektörde cam tavan sorununun araştırılmasını uygun hale getirmiştir. Toplamda 161 kişiye anket dağıtılmıştır ancak geri dönen anket sayısı 150'dir. Anket geri dönüş oranı %92'dir.

3.2. Değişkenler Arasındaki İlişki

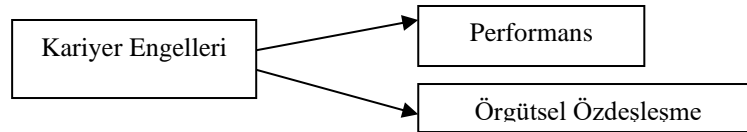
Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde, Amil (2015) çalışmasında çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkiyi çeşitli değişkenlere göre incelemiştir. Araştırma sonuçlarına bakıldığında kadınların erkeklere göre, özel sektör çalışanlarının kamu çalışanlarına göre, çalıştıkları kurumda üst kademedeki olanların olmayanlara göre, medeni durumu boşanmış ve bekâr olanların evli olanlara göre daha fazla kariyer engeliyle karşı karşıya kaldıkları görülmektedir. Erkek çalışanların kadınlara göre, kamu çalışanlarının özel sektör çalışanlarına göre,

üst düzey yöneticilerin yönetici olmayanlara göre, bekârların evli ve boşanmışlara göre daha fazla performans sergiledikleri de araştırmanın sonuçlarındandır. Algılanan kariyer engelleri ile algılanan performans arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Akdemir ve Duman (2017) yapmış oldukları teorik çalışmalarında cam tavan sendromunun kadın çalışanlarda hüsrana, stres, düşük motivasyon, işten ayrılma niyeti ve işteki devamsızlık oranını artırdığını ve buna bağlı olarak performanslarını olumsuz yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır. Literatürdeki çalışmalardan yola çıkılarak şu hipotezler oluşturulmuştur.

H1: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri performanslarını etkilemektedir.

H2: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri örgütsel özdeşleşmelerini etkilemektedir.

Hipotezler doğrultusunda hazırlanan araştırma modeli ise Şekil 1’de gösterildiği gibidir:



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.3. Araştırma Kapsamında Kullanılan Ölçekler

Araştırma kapsamında yapılandırılan anket formu 4 bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik özellikler, ikinci bölümünde kariyer engelleri ölçeği olarak Ayşe Karaca’ nın 2007 yılında yapmış olduğu ‘Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma’ konulu yüksek lisans tezinden yararlanılmıştır. Ölçekteki 1, 3, 4, 5, 9, 10, 12, 13, 14, 15, 18, 20, 22, 23, 24, 26, 27, 28, 30, 31, 32, 33, 35, 36, 37, 38 numaralı maddeler olumsuz bir durumu nitelediği için ters kodlanmıştır. Üçüncü bölüm olan "Örgütsel Özdeşleşme" de Polat (2009) tarafından "Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması" isimli doktora çalışmasında kullanılmış, yapı geçerliliği araştırmacı tarafından doğrulayıcı faktör analizi ile yapılmış, orijinali Ashforth ve Mael (1989) tarafından oluşturulmuş ölçek kullanılmıştır. Dördüncü bölüm ise iş performansına ilişkindir. Kullanılan ölçek, Kirkman ve Rosen (1999) tarafından geliştirilmiş ve Gürbüz vd., (2010: 72) tarafından Türkçeye uyarlanmış olup; dört maddeden oluşmaktadır. Tüm ölçek ifadeleri, 5’li Likert tipi ile derecelendirilmekte ve seçenekler (1) “Kesinlikle Katılıyorum”dan (5) “Kesinlikle Katılmıyorum”a doğrudur.

4. BULGULAR

4.1. Demografik Bulgular

Araştırmaya katılan katılımcıların tamamını kadınlar oluşturmaktadır. Örneklemin yaş ortalamasına bakıldığında, çoğunluğu (%59,3) 31-40 yaş grubu aralığındadır. Katılımcıların ağırlıklı olarak üniversite mezunu (%76,7) oldukları görülmektedir. Ayrıca evli olan katılımcılar % 80,7 oranı ile çoğunlukta olurken, meslekteki deneyim süresine göre de çoğunluğun (%30) 6-10 yıl arası deneyime sahip olduğu gözlenmiştir.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	150	100
	Erkek	0	0
Yaş	20-30	39	26
	31-40	89	59,3
	41-50	21	14
	51-...	1	0,7
Medeni Durum	Evli	121	80,7
	Bekar	29	19,3
Eğitim Durumu	Lise	7	4,7
	Ön Lisans	7	4,7
	Lisans	115	76,7
	Yüksek Lisans	20	13,3

	Doktora	1	0,7
Mesleki Deneyim	1-5 yıl	28	18,7
	6-10 yıl	45	30
	11-15 yıl	44	29,3
	16-20 yıl	22	14,7
	21-... yıl	11	7,3
Toplam		150	100

4.2. Güvenilirlik Analizi

Kullanılan ölçeklerin Cronbach Alfa (α) katsayıları kariyer engelleri ölçeği için 0,734, örgütsel özdeşleşme ölçeği için 0,817 ve iş performansı ölçeği için 0,867'dir. Bu sonuçlardan ölçeklerin yüksek düzeyde ($\alpha > 0,70$) güvenilir olduğu anlaşılmaktadır.

4.3. Faktör Analizi

Kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini belirlemek için faktör analizi uygulanmıştır. Analizlerde faktör yüklerinin en az 0,40 olması ve binişik durumdaki maddeler arasındaki yük farkının en az 0,10 olması ve Varimax döndürme yönteminin kullanılması varsayım olarak kabul edilmiştir.

Tablo 2: Kariyer Engelleri Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yükleri							Özdeğer	Açıklanan Varyans	Cronbach' s Alfa
	1	2	3	4	5	6	7			
Kariyer Engelleri Ölçeği								1,571	59,189	,831
Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.	,852									
Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.	,819									
Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.	,819									
Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.	,766									
Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.	,690									
Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir.	,665									
Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar.	,654									
Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır.	,517									
Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler.		,792								
Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.		,755								
Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir.		,673								
Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.		,488								

Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.			,784						
Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.			,749						
Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.			,706						
Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.			,647						
Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.			,801						
Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.			,708						
Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayıncı davranışlarda bulunurlar.			,668						
Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yönlendirmektedir.			,651						
Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.				,722					
Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.				,663					
Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.				,525					
Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.				,489					
Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.				,467					
Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.					,804				
Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.					,726				
Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.					-				
Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.					,558	,762			
Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.						,510			
Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.						,416			

KMO= 0,764; Barlett's Test of Sphericity=1709,060; Sig.=,000

Kariyer Engelleri Ölçeğine ilişkin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Analiz sonucunda yedi boyut üretilmiştir.14,19,30 ve 34. maddelerde faktör yükleri arasında %10 dan daha az bir fark olduğu için analizden bu maddeler çıkartılmıştır. Ayrıca 2 ve 29 numaralı maddelerin faktör yükü olmadığı için bu maddeler de çıkartılmıştır. KMO değerinin % 76 olduğu ve

toplam varyansın yaklaşık % 59'unu açıkladığı tabloda gösterilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha=0,83$ olarak bulunmuştur.

Tablo 3: Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Özdeęeri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
Örgütsel Özdeşleşme Ölçeği		3,219	53,657	,817
Herhangi birisi çalıştığım kurumu övdüğünde, bunu şahsıma yönelik bir iltifat olarak algılarım.	,815			
Çalıştığım kurum ile ilgili medyada bir eleştiri yapılırsa, bu durum beni rahatsız eder.	,768			
Çalıştığım kurumun başarısı benim başarımdır.	,743			
Herhangi birisi çalıştığım kurumu eleştirdiğinde, bunu şahsıma yönelik bir eleştiri olarak algılarım.	,709			
Çalıştığım kurum hakkında konuşurken her zaman "onlar" yerine "biz" kelimesini kullanırım.	,707			
Başkalarının kurumum hakkındaki düşüncelerini çok fazla önemserim.	,642			
KMO= 0,754; Barlett's Test of Sphericity=328,434; p=,000				

Örgütsel Özdeşleşme Ölçeğine ilişkin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda tek boyut üretilmiştir. KMO değerinin %75 olduğu ve toplam varyansın yaklaşık %53'ünü açıkladığı tabloda gösterilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha=0,81$ olarak bulunmuştur.

Tablo 4: İş Performansı Ölçeği Faktör Analizi

	Faktör Yüğü	Özdeęeri	Açıklanan Varyans	Cronbach's Alpha
İş Performansı Ölçeği		2,877	71,925	,867
Görevlerimi tam zamanında tamamlarım.	,863			
Sunduğum hizmetin kalitesinde standartlara ulaştığımdan eminim.	,858			
İşimde göstermiş olduğum performans düzeyim yüksektir.	,838			
İş hedeflerime fazlasıyla ulaşıyorum.	,833			
KMO= 0,820; Barlett's Test of Sphericity=282,706; Sig.=,000				

İş Performansı Ölçeğine ilişkin faktör ve güvenilirlik analizi sonuçları Tablo 4'te yer almaktadır. Faktör analizi sonucunda tek boyut üretilmiştir. KMO değerinin %82,75 olduğu ve toplam varyansın yaklaşık %71'ini açıkladığı tabloda gösterilmiştir. Ölçeğin güvenilirlik değeri $\alpha=0,86$ olarak bulunmuştur.

4.4. Korelasyon Analizi

Tablo 5'e göre, kariyer engelleri ile örgütsel özdeşleşme arasında ($r=0,288$, $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Örgütsel özdeşleşme ile iş performansı arasında ($r=0,415$, $p<0,01$) pozitif yönlü ve orta düzeyde anlamlı ilişki vardır. Kariyer engelleri ile iş performansı arasında ($r=0,267$, $p<0,01$) negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo 5: Korelasyon Analizi

	1	2	3	
1	Kariyer Engelleri	1		
2	Örgütsel Özdeşleşme	-,288**	1	
3	İş Performansı	-,267**	,415**	1
**Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır.				

4.5. Regresyon Analizi

Regresyon analizi sonucunda kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri performanslarını %71 ($R^2=0,71$, $p<0,01$) oranında pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Aynı şekilde analiz sonuçlarına bakıldığında kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri örgütsel özdeşleşmelerini de %83 oranında pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumda H_1 ve H_2 hipotezleri desteklenmiştir.

Tablo 6: Kariyer Engellerinin Performans Üzerine Etkisi

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Çıktıların Standart Hatası			
,267	,71	,65	,58504			
Kareler Toplamı		df	Ortalama Kareler	F	p	
Regresyon	3,895	1	3,895	11,381	,001	
Residual	50,657	148	,342			
Toplam	54,552	149				
Bağımlı değişken: İş performansı						
Bağımsız değişken: Kariyer Engelleri						

Tablo 7: Kariyer Engellerinin Örgütsel Özdeşleşme Üzerine Etkisi

R	R Kare	Düzeltilmiş R Kare	Çıktıların Standart Hatası			
,288	,83	,77	,67815			
Model	Kareler Toplamı		df	Ortalama Kareler	F	P
1	Regression	6,174	1	6,174	13,424	,000
	Residual	68,064	148	,460		
	Toplam	74,238	149			
Bağımlı değişken: Örgütsel Özdeşleşme						
Bağımsız değişken: Kariyer Engelleri						

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kadını çalışma hayatında üst yönetim kademelerine dahil etmeme, işyerinde cam tavanın yaşandığının birincil kanıtıdır. Cam tavan, kadınları üst düzey yönetime ulaşmalarını engelleyen görünmeyen engellerin tümünü kapsamaktadır. Kadınların üst yönetim kademelerinde var olmaları, erkek ve kadın arasında baskın güç problemini de gündeme getirmektedir. Erkeklerin kurallarıyla yönetilen örgütlerde kadının güç sahibi olması istenmemektedir. Bundan dolayı, üst yönetim pozisyonları, kadınlara, görünmez bir cam tavanla kapatılmıştır.

Kadın çalışanlar kariyerlerinde karşılaştıkları engellerle, yani cam tavan sendromuyla mücadele edebilmek için kararlı, özgüvenli ve azimli olmak durumundadırlar. İş-aile dengesini korumaya özen göstermelidirler. Kariyer geliştirme sürecinde toplum baskılarından kurtularak kararlarını kendi başlarına vermelidirler.

İnsanlığın var oluşundan beri bireylerin bir gruba dahil olma eğilimleri vardır. Böylelikle birey ait olduğu grubun, örgütün, işletmenin değerleriyle kendi değerlerini bir bütün haline getirir. Çalışma hayatında örgütsel özdeşleşme olarak ifade edilen bu durum çalışan performansını da pozitif yönde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar örgütsel özdeşleşme düzeyi yüksek çalışanlarda işten ayrılma niyetinin düşük, iş performansının yüksek olduğuna ilişkin veriler sunmaktadır (Mael ve Ashforth, 1992:v118). Turunç ve Çelik (2010) çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme üzerinde etkisinin var olduğunu, örgütsel özdeşleşmenin iş performansını artırdığı ve algılanan örgütsel desteğin iş performansına etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü olduğunu belirlemişlerdir.

Bu çalışmada bankacılık sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmış ve karşılaşmadıklarının ve kariyer engellerinin örgütsel özdeşleşme düzeyleri ve

performansları üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma sonucunda ise kariyer engellerinin performans üzerindeki etkisi ve kariyer engellerinin örgütsel özdeşleşme üzerindeki etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

Araştırmada kurgusal amaca uygun olarak örgütsel özdeşleşme ile performans arasındaki etkileşim düzeyine bakılmamıştır. Yapılan korelasyon sonucunda ikili ilişki düzeyi orta düzeyde çıkmakla birlikte etki düzeyinin ne olacağı merak konusudur. Bundan sonra yapılacak araştırmalarda farklı örneklerle, farklı meslek çalışanları ya da farklı bölgeler ele alınarak söz konusu ikili ilişki araştırılabilir.

KAYNAKÇA

Akbaş, T. T., ve Çetin, A. (2015). İş Tatmini ve Kişi-Örgüt Uyumunun Örgütsel Özdeşleşmeye Etkisi. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 16 (1), 81-101.

Amil, O. (2015). Çalışanların algılanan kariyer engelleri ile algılanan performansları arasındaki ilişkinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *OPUS - Türkiye Sosyal Politika ve Çalışma Hayatı Araştırmaları Dergisi*, 5 (9), 7-26.

Burbridge, L. C. (1994). *The glass ceiling in different sectors of the economy: differences between Government, Non-Profit, and For-Profit Organizations*. Washington: Glass Ceiling Commission, US Department of Labor.

Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). "The Glass Ceiling Effect", *Social Forces*, 80 (2), 655-682.

Çizmeçi, Ş. (2004). "Kadının Düşmanı Kim", *Radikal Hayat*. <http://www.radikal.com.tr/hayat/kadinin-dusmani-kim-864079/> (erişim tarihi: 12.06.2015).

Ergeneli, A., ve Akçamete, C. (2004). Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar Ve Kadınların Üst Yönetime Yükseltilmelerine Yönelik Tutumları. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 87-88.

Dutton JE, Dukerich JM ve Harquail CV (1994). Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*. 39 (2), 239-263.

Gülbay, M. (2012). *Kadın Yöneticilerin Kariyer Sorunları: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Gürbüz, S., Erkuş, A. ve Sığırı, Ü. (2010). İş Tatmini ve İş Performansının Yeni Öncülü: Temel Benlik Değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2 (1), 69-76.

Hasan, M. (2011). *Örgütsel Güvenin Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.

Kaplan, M. ve Canal, B. (2018). Örgütsel Özdeşleşmenin Bireysel Yaratıcılık Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sbe Dergisi*, 8 (1), 45-57.

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

Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28 (4), 1-20.

Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 5, 1-14.

- Lockwood, N. (2004). *The glass ceiling: domestic and International perspectives*, Society for Human Resource Management. United States of America: SHRM - Research Quarterly, 2.
- Mael, F. ve Ashforth, B. (1992). Alumni and Their Alma Mater: a Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13 (2), 103- 123.
- Qureshi, J. A., A., Shahjehan, F. Z. ve Safullah, K. (2011). The Effect of Self-Esteem and Organizational Identification on Organizational Citizenship Behavior: A Case of Pakistani Public Sector University. *African Journal of Business Management*, 5 (9), 3448-3456.
- Özağır, A. (2010). *İş Yaşamında Kadınların Karşılaştıkları Sorunların Bireysel Performansa Etkileri: Perakendecilik Sektöründe Bir Uygulama*. Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Özünü, D. (2013). *Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Polat, M. (2009). *Örgütsel Özdeşleşmenin Öncülleri ve Ardılları Üzerine Bir Saha Çalışması*. Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, Bursa.
- Sekman, M. (2011). *Her şey seninle başlar*. İstanbul: Alfa.
- Şehitoğlu, Y. (2010). *Örgütsel Sessizlik, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve Algılanan Çalışan Performansı İlişkisi*. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Gebze
- Turunç, Ö., ve Çelik, M. (2010c). Çalışanların Algıladıkları Örgütsel Destek ve İş Stresinin Örgütsel Özdeşleşme ve İş Performansına Etkisi. *Yönetim ve Ekonomi*, 17 (2), 183-206.
- Tutar, H. ve Altınöz, M. (2010). Örgütsel İklimin İşgören Performansı Üzerine Etkisi: OSTİM İmalat İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65 (2), 195-218.