



JOEEP

Journal Homepage: <http://dergipark.org.tr/joep>



Araştırma Makalesi • Research Article

Kadınların Kariyerleri Boyunca Karşılaştıkları Engellerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkilerini Ölçmeye Yönelik Ankara'daki Organize Sanayi Bölgelerinde Bir Araştırma*

A Research Examining the Relationship Between Career Barriers and Organizational Behaviors Within Organized Industrial Zones Located in Ankara

Erdal Tanas Karagöl^a & Büşra Kuru Uzkurt^{b, **}

^a Prof. Dr., Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, İktisat Bölümü, 06760, Çubuk/Ankara
ORCID: 0000-0003-0803-4064

^b Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, 06760, Çubuk/Ankara
ORCID: 0000-0002-7235-4030

MAKALE BİLGİSİ

Makale Geçmişi:

Başvuru tarihi: 14 Şubat 2021
Düzeltilme tarihi: 9 Nisan 2021
Kabul tarihi: 30 Nisan 2021

Anahtar Kelimeler:

Kariyer Engelleri
Örgütsel Bağlılık
Kadın İstihdamı

ARTICLE INFO

Article history:

Received: February 14, 2021
Received in revised form: April 9, 2021
Accepted: April 30, 2021

Keywords:

Career Barriers
Organizational Commitment
Women Employment

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri algıları ile çalıştıkları işyerlerindeki örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Veriler, Ankara'da bulunan bir Organize Sanayi Bölgelerindeki (OSB) kadın çalışanlardan anket yoluyla elde edilmiştir. İlk olarak ölçeklerin kalitesini analiz etmek için geçerlilik ve güvenilirlik analizleri yapılmıştır. Daha sonra Faktör analizi uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek için korelasyon ve regresyon analizleri gerçekleştirilmiştir. Analizler sonucunda, kadınların kariyer engellerine ilişkin algılarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif ve kısmi bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ayrıca kadın çalışanların medeni durumuna göre toplumsal cinsiyet kalıp yargıları durumuna ilişkin görüşlerin de anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. 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.

ABSTRACT

The main purpose of this study is to examine the relationship between the perception of women's related with their career barriers and their organizational commitment to the enterprises. Data were collected via survey method from Organized Industrial Zones located in Ankara. Firstly, validity and reliability analyses were used to test the quality of the measurement. Then, factor analysis was applied. In order to test the research hypothesis, correlation and regression analyses also were used. The main finding of the research show that there is a negative and partial relationship between perceptions of the women employees related with their career barriers and their organizational commitment. In addition, there is a significant difference among the views of female in terms of the dimensions of the marital status and social gender stereotypes. This study is one of the very few studies 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 is expected the findings will make an important contribution both to the existing literature and organizations in manufacturing industry.

1. Giriş

Kadının çalışma hayatında aktif biçimde yer alması ve

mesleğinde elde edeceği başarılar, ekonomik ve toplumsal yönden kalkınmayı sağlarken yoksulluk ve yoksunluğun

** Bu makale, Büşra Kuru Uzkurt tarafından hazırlanan Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi'nde Prof. Dr. Erdal Tanas Karagöl danışmanlığında yürütülmüş olan "Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmeye yönelik Ankara'daki OSB'lerde bir araştırma" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir

* Sorumlu yazar/Corresponding author.

e-posta: busrakoru@hotmail.com

Atf/Cite as: Karagöl, E. T., & Kuru Uzkurt B. (2021). Kadınların Kariyerleri Boyunca Karşılaştıkları Engellerin Örgütsel Bağlılıklarına Etkilerini Ölçmeye Yönelik Ankara'daki Organize Sanayi Bölgelerinde Bir Araştırma. *Journal of Emerging Economies and Policy*, 6(1), 194-203.

e-ISSN: 2651-5318. © 2021 TÜBİTAK ULAKBİM DergiPark ev sahipliğinde. Her hakkı saklıdır. [Hosting by TUBITAK ULAKBİM JournalPark. All rights reserved.]

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 kaçırmaya ya da geciktirmesine neden olabilmektedir.

Kadınların mesleki anlamda ilerlemesi, genel olarak kadınların kendisinin, toplumun ve çalıştığı örgütün çalışma hayatında olmasına yönelik bakış açısından kaynaklanmaktadır. Kadının çalışma hayatında bulunması, cinsiyetten kaynaklanan iş bölümünde değişime sebep olmamaktadır. Bu durum, kadının çalışma hayatında daha fazla sorumluluk sahibi olmak istememesine ve mesleğinde yükselmeyi hedeflememesine neden olmaktadır. Çalıştığı örgüt ise kadınların sorumluluklarının fazlalığı nedeniyle işteki görevlerini aksatma ihtimaline karşı kadınların kariyer gelişimlerini desteklememektedir. Bu çerçevede konuya ilişkin literatür incelendiğinde bu konunun kariyer engelleri kavramıyla izah edilmeye çalışıldığı görülmektedir.

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

Bu çerçevede araştırmanın amacı, kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin olup olmadığı, ilişki var ise, bu engellerin etkileme derecesinin ölçülmesidir. Araştırmanın temel problemi çalışma hayatındaki kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişkinin olup olmadığıdır. Bu bağlamda araştırmanın temel hipotezi; kadınların kariyer engelleri algılarının örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu şeklinde oluşturulmuş ve buna ilişkin alt hipotezler geliştirilmiştir. Alt problemler ise; araştırmaya katılan kadınların demografik özellikleri ile kariyer engelleri arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı ve çalışmaya katılan kadınların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığıdır?

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

açısından çıkarımlarda bulunulmuştur.

2. Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri

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

2.1. Bireysel Faktörler

Kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri arasında kadının çoklu rol üstlenmesi ile kişisel tercih ve algıları içeren bireysel faktörler de 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 (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü [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 (Wirth, 2004: 29).

2.2. Örgütsel Faktörler

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

Kadınların kariyer engellerini etkileyen örgütsel faktörler arasında mentor eksikliği de vardır. Mentor aynı örgütte farklı görevlerde çalışarak tecrübe kazanmış çalışma stratejileri ve kariyer geliştirme konularında tavsiye ve öğütlerde 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 bilinciyse kariyerlerinde başarı sağlamak için sıklıkla bu iletişim ağlarından yararlanmaktadırlar. Kadınlar ise erkeklerle nazaran daha az resmi olmayan iletişim ağlarına katılım gösterebilmektedirler (Deemer ve Fredericks, 2006: 183).

2.3. 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 (Şahin, 2007: 40-42).

Kariyer sahibi olmak isteyen kadınların önündeki en büyük engellerden biri de kadınlarla ilgi toplumsal önyargılardır. İş yaşamında erkeklerin daha başarılı yönetici oldukları gibi önyargılar, kadın açısından örgüt içi kariyer hedeflerine ulaşmada engel oluşturmaktadır (Ataay, 1998: 245).

3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık; çalışanın, örgütünün amaç, değer ve ilkelerine olan inancı olarak tanımlanmaktadır. Örgütsel bağlılığı olan çalışandan örgütün ilkelerine tam manasıyla bağlı kalarak, emir ve isteklere gönüllü bir şekilde uyması beklenir (Balay, 2000: 3). Araştırmacıların örgütsel bağlılığı farklı açılardan değerlendirmesi nedeniyle çok farklı tanımlamalar mevcuttur. Davranışsal etkileri göz önünde bulundurularak yapılan tanımlamaya göre örgütsel bağlılık; kişinin sosyal bir yapı olan örgütte tutarlı davranışlarda bulunması ve bu davranışlarının örgütsel çıkarlarla paralellik göstermesidir (Becker, 1960: 32). Örgütsel bağlılık, psikolojik bakış açısı ile tanımlandığında ise kişileri örgütlerine bağlayan psikolojik bir durum olarak ele alınmaktadır (Allen ve Meyer, 1990: 14). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç grupta sınıflandırmıştır (Meyer ve Allen, 1991: 67).

3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanın, işini, iş arkadaşlarını ve yaptığı işi benimsemesi ve bağlanması sonucu sağlanan doyumla ilişkilidir (Balay, 2000: 73). Çalışanın örgütle özdeşleşmesi ve bütünleşmesi sağlanarak iş çevresine karşı duygusal bağlılık hissetmesi sağlanmaktadır. Duygusal bağlılığı güçlü olan örgüt çalışanı mecburiyetten değil kendisi istediği için örgütte kalmaya devam etmektedir (Meyer ve Allen, 1991: 67).

3.2. Devam Bağlılığı

Devam bağlılığında, çalışanın örgütte kalarak bağlılık duymasının sebebi, örgütte kalmaya ihtiyaç duymasından

kaynaklanmakta yani örgütten ayrılmanın maliyetini göz önünde bulundurmasıdır (Meyer ve Allen, 1991: 67). Çalışanın örgütte ki iş yaşamı boyunca sarf ettiği emek, çaba ve zaman ile edindiği statü, para gibi kazanımlarını örgüt üyeliğinden ayrılmasıyla birlikte, kaybedeceği düşüncesiyle ortaya çıkan bağlılıktır (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Buna göre devam bağlılığı, çalışanın örgütten ayrılmasından kaynaklı doğacak bedellerin farkında olunması anlamına gelir. Güçlü devam bağlılığına sahip kişiler örgütte kalmak için gerekenlerin haricindeki mesleki faaliyetlere katılmada, diğer bağlılık faktörleriyle örgütte kalanlara göre daha az istekli olabilirler (Meyer ve Allen, 1991: 67).

3.3. Normatif Bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanın örgütte kalmasını bir sorumluluk olarak gören bireysel yükümlülük duygusu olarak tanımlanmaktadır. Çalışan, örgüt içerisinde edindiği bilgi, beceri ve tecrübeler nedeniyle kendisini örgüte karşı borçlu hissetmesinden ve kendisini örgütün doğal bir üyesi olarak görmesinden kaynaklanan bağlanma türü normatif bağlılık olarak tanımlanır (Öğüt ve Kaplan, 2011: 192-193).

4. Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini İncelemeye Yönelik Saha Araştırması

4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın temel amacı, kadınların kariyer engelleri algıları ile çalıştıkları işyerlerindeki örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu çerçevede, kariyer engellerini oluşturan faktörler ile örgütsel kültür boyutlarının belirlenmesi ve bu boyutlar arasındaki ilişkilerin incelenmesi çalışmanın alt amaçları arasında yer almaktadır.

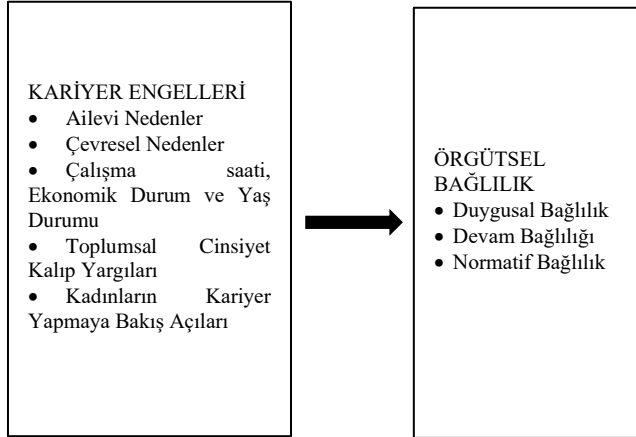
Günümüz iş dünyasında kadınların iş hayatına olan ilgilerinin daha da arttığı görülmekle birlikte idari görevlerde de kadın çalışanların daha fazla yer almaya başladığı bir gerçektir. Bununla birlikte gerek kültürel gerekse organizasyonel bazı nedenlerden dolayı kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin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

4.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmanın evrenini, Ankara'da faaliyet gösteren Organize Sanayi Bölgeleri (OSB)'ndeki firmalarda çalışan kadınlar oluşturmaktadır. Sanayi ve Teknoloji Bakanlığı (2019) kayıtlarına göre Ankara'da sekizi faal halde olmak üzere toplam dokuz adet OSB bulunmaktadır. 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 yüzde 95 güven aralığında yapılan hesaplama göre 383 kadın çalışanın yeterli olduğu görülmekle birlikte araştırma verilerinin elde edilmesi için 600 kadın çalışan seçilmiştir.

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

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



Şekil 1: Araştırma Model

4.5. Araştırma Problemi ve Hipotezleri

Literatür incelendiğinde (Gündüz, 2010) kadınların kariyer engellerine ilişkin algı düzeyleri ile çalıştıkları iş yerlerine bağlılıkları arasında bir ilişkinin varlığına işaret edilmektedir. Bununla birlikte kadınların kariyer gelişimlerinin önündeki engellere ilişkin algıları yükseldikçe çalıştıkları işyerlerine bağlılıklarının azaldığı ifade edilmektedir (Gündüz, 2010). Buradan hareketle iki değişken arasında anlamlı bir ilişkinin varlığı kabul edilmekle birlikte araştırma değişkenlerinin alt boyutları itibarıyla ilişkilerini ve ilişkinin yönünü göstermek amacıyla hipotezler aşağıdaki şekilde geliştirilmiştir:

- Kariyer engellerine ilişkin ailevi nedeler ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin ailevi nedeler ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin ailevi nedeler ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin çevresel nedeler ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin çevresel nedeler ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin çevresel nedeler ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.

- Kariyer engellerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin toplumsal cinsiyet kalıp yargıları ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin kadınların kariyer yapmaya bakış açıları ile duygusal bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin kadınların kariyer yapmaya bakış açıları ile devam bağlılığı arasında negatif bir ilişki vardır.
- Kariyer engellerine ilişkin kadınların kariyer yapmaya bakış açıları ile normatif bağlılık arasında negatif bir ilişki vardır.

4.6. Araştırmanın Veri Toplama Aracı ve Tekniği

Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi Etik Kurulu tarafından 29.05.2019 tarihinde onaylanan ve 218 araştırma sıra numarasına sahip “Kadınların Kariyer Engelleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Ankara’daki OSB’lerde Bir Araştırma” adlı araştırmamızın verileri, anket yoluyla elde edilmiştir. Üç bölümden oluşan anketin ilk bölümünde kadınların kariyer gelişimlerine ilişkin algılarını ölçmeye yönelik 26 ifade yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde ise çalışmanın bağımlı değişkeni olan örgütsel bağlılığa ilişkin 18 ifade bulunmaktadır. Üçüncü ve son bölümde de katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin 8 adet soru yer almaktadır.

5. Araştırma Bulguları

5.1. 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. Hem kariyer engelleri ölçeğinin hem de örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilirlikleri yukarıda belirtilen iki kural kapsamında değerlendirilmiştir. Güvenilirlik ve geçerlilik analizi sonrasında ise kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık ölçekleri

için ayrı ayrı açıklayıcı faktör analizleri gerçekleştirilmiştir.

5.1.1. Kariyer Engelleri Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

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.

Kariyer engelleri ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve ifade-bütün ilişkisi değerleri hesaplanmıştır (Tablo 1). Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 2.82 ile 3.36 arasında değiştiği görülmektedir.

Tablo 1. 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 1), 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 2), 24 ifade için beş alt faktör olduğu 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 2. Kariyer Engelleri Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Faktör	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	
Tablo 2'nin Devamı		
Faktör 5: Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıkları	9.619	0.825
KE25	0.785	
KE26	0.736	
KE24	0.719	
KMO: 0.912, $p < 0.001$		
df: 325, Approx Chi-Square: 5306.931, Sig: 0.000		

5.1.2. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizleri

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin ifadelerin aritmetik ortalama, standart sapma ve ifade-bütün ilişkisi değerleri ise Tablo 3'te görülmektedir. Buna göre, ifadelerin aritmetik ortalamalarının 3.07 ile 3.81 arasında değiştiği tespit edilmiştir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğine İlişkin Değişkenlerin İstatistikî Özellikleri

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

* Olumsuz ifade içermesi nedeniyle ters kod kullanılmıştır.

1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum

Cronbach Alpha: 0.816

Orjinal Ölçek için Cronbach Alpha: 0.88

Örgütsel bağlılık ölçeğine ait ifadelerin ifade-bütün ilişkileri incelendiğinde (Tablo 3), üç ifadeye (ÖB3, ÖB4, ÖB5) ilişkin ifade-bütün ilişkisi değerlerinin 0.30'un altında olduğu görülmektedir. Bu nedenle bu üç ifade ölçekten çıkarılarak kalan 15 ifade ile açıklayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçlarına bakıldığında ise (Tablo 4), 14 ifade için üç alt faktör oluştuğu görülmektedir. Elde edilen faktörler sırasıyla; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak isimlendirilmiştir. Ölçeğin orijinal ölçekte de üç boyuta sahip olması ve çoğu ifadenin aynı boyutlarda yer alması, ölçeğin geçerliliğini ve ölçeğe ilişkin faktör analizi sonuçlarının literatür ile uyumlu olduğunu ortaya koymaktadır. Ayrıca örneklemin uygun olup olmadığına bakmak için yapılan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy testi sonucunda elde edilen değer (0.903), örneklemin oldukça uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılığa İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

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

KMO: 0.903, $p < 0.001$

df: 91, Approx Chi-Square: 2709.895, Sig: 0.000

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

5.2. Hipotez Testleri

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

Gerçekleştirilen korelasyon analizi sonuçları Tablo 5'de ortaya konmuştur. Buna göre; değişkenler arasında anlamlı ilişkilerin olduğu ancak bazı değişkenler (çevresel nedenler ile duygusal, devam ve normatif bağlılık) arasındaki ilişki derecesinin düşük olduğu görülmüştür. Bununla birlikte bazı değişkenler arasında ise orta düzeyde ilişkiler olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 5. Kariyer Engelleri İle Örgütsel Bağlılığın Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları

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

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

Regresyon analizi aşamasında ilk olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin “duygusal bağlılık” alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Tablo 6). Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

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

Tablo 6. Kariyer Engelleri Boyutlarının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta Katsayısı	t değerleri	Sig.
Ailevi Nedenler	0.254	4.155	0.000
Çevresel Nedenler	-0.162	-2.198	0.029
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	0.100	1.402	0.162
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	0.039	0.532	0.595
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	0.113	1.679	0.094

Bağımlı Değişken: Duygusal Bağlılık

F= 8.416, $p < 0.001$, $R^2 = \%11$

Regresyon analizi aşamasında ikinci olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin “devam bağlılığı” alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Tablo 7). Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin devam bağlılığı üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

Kalan değişkenler açısından bakıldığında ailevi nedenler ile

çalışma saati, ekonomik durum ve yaş durumu alt boyutlarının devam bağlılığı üzerinde pozitif yönde anlamlı bir etkiye sahip olduğu, diğer değişkenlerin ise anlamlı bir etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir.

Tablo 7. Kariyer Engelleri Boyutlarının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta Katsayısı	t değerleri	Sig.
Ailevi Nedenler	0.218	3.704	0.000
Çevresel Nedenler	-0.192	-2.692	0.007
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	0.260	3.769	0.000
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	0.029	0.420	0.675
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açıları	0.151	2.336	0.020

Bağımlı Değişken: Devam Bağlılığı
F= 14.318, $p < 0.001$, $R^2 = \%17$

Regresyon analizi aşamasında son olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin “normatif bağlılık” alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir (Tablo 8). Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

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

Tablo 8. Kariyer Engelleri Boyutlarının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişkenler	Beta Katsayısı	t değerleri	Sig.
Ailevi Nedenler	0.215	3.682	0.000
Çevresel Nedenler	-0.181	-2.543	0.010
Çalışma Saati, Ekonomik Durum ve Yaş Durumu	0.222	3.201	0.001
Toplumsal Cinsiyet Kalıp Yargıları	-0.040	-0.583	0.560
Kadınların Kariyer Yapmaya Bakış Açılırları	0.259	3.976	0.000

Bağımlı Değişken: Normatif Bağlılık

$F= 16.184, p < 0.001, R^2= \%19$

6. Sonuç ve Öneriler

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

Araştırma hipotezlerini test etmek için kariyer engelleri ölçeğinin alt boyutlarından oluşan her bir bağımsız değişkenin, örgütsel bağlılık alt boyutları (bağımlı değişken) üzerindeki etkisi, Regresyon Analizi yoluyla test edilmiştir. Bu kapsamda ilk olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin “duygusal bağlılık” alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Bu analiz sonucunda; kariyer engelleri alt boyutlarından biri olan çevresel nedenlerin duygusal bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür.

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

Son olarak kariyer engelleri ölçeğinin beş alt boyutunun örgütsel bağlılık ölçeğinin “normatif bağlılık” alt boyutu üzerindeki etkisi incelenmiştir. Gerçekleştirilen regresyon analizi sonucunda kariyer engelleri alt boyutlarından yalnızca çevresel nedenlerin normatif bağlılık üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olduğu ve bu etkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür. Bu sonucu Güzel (2009)’ın kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisini incelediği araştırma sonuçlarıyla da uyumlu olduğu görülmüştür. Araştırmamızda elde edilen bulgular

doğrultusunda kadınların her tür bağlanma şeklinde çevresel faktörlerin kariyer algılarını olumsuz etkilediği görülmektedir. Bu nedenle kadının kariyer gelişimini sağlayabilmek için çevresel faktörlerin minimize edilmesi gerektiği düşünülmektedir.

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

Yukarıda bahsedilen bu katkının yanı sıra çalışmanın özellikle evren ve örneklem açısından bazı kısıtları bulunmaktadır. İlk olarak araştırmanın sadece Ankara’daki OSB’lerde çalışan kadınlara yönelik olarak gerçekleştirilmesi nedeniyle elde edilen bulguların Türkiye geneline 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.

*Bu çalışma “Kadınların Kariyer Engelleri İle Örgütsel Bağlılıkları Arasında İlişkiyi Ölçmeye Yönelik Ankara’daki OSB’lerde Bir Araştırma” adlı tezden türetilmiş olup Uluslararası Yönetim, Ekonomi ve Politika Kongresi (2019 Bahar, İstanbul) Bildiriler kitabında yayınlanmıştır.

Kaynakça

- Acker, J. (2009). From glass ceiling to inequality regimes. *Sociologie du Travail*, 51(2), 199-217.
- Allen, N., & Meyer J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Ataay, N. (1998). Kadın yöneticilerin kariyer boyutları ve etmenleri. İçinde: Oya Çitçi (Ed.), *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek* (s.245-250). Ankara: TODAİE Yayınları.
- Balay R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, (1), 32-40.
- Büyüköztürk, Ş. (2011). *Sosyal bilimler için 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. İçinde: Coşkun Can Aktan (Ed.), *Kurumsal Sosyal Sorumluluk*. İstanbul: İGİAD Yayınları.
- Dağlı, A., Elçiçek, Z., & Han, B., (2018). Örgütsel bağlılık ölçeğinin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenilirlik çalışması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1765-1777.
- Deemer, C., & Fredericks, N. (2006). *Cam tavan üstünde dans*. Sinem Özer (Çev.), İstanbul: Optimist Yayınları.
- Gündüz, Y. (2010). Öğretmen algılarına göre kadın öğretmenlerin kariyer engellerinin incelenmesi. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Dergisi*, 10(1), 133-148.
- Güzel, B. (2009). *Kadın çalışanların kariyer engellerinin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Doktora Tezi. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi.
- İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S., & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), 77-96.
- KSGM (1995). *IV. dünya kadın konferansı sonuçlarının uygulanması ve izlenmesine ilişkin ulusal eylem planı*. Ankara: KSGM Yayınları.
- Meyer, J. P., & Allen, J.A. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.
- Öğüt, A., & Kaplan, M. (2011). Otel işletmelerinde etiksel iklim algılamaları ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin analizi: Kapadokya örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 30, 191-206.
- Şahin, G. (2007). *Eğitim örgütlerinde kadın yöneticilerin yeri ve kariyer sorunları*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Yeditepe Üniversitesi.
- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Wirth, L. (2001). *Breaking through the glass ceiling women in management*. Geneva: International Labour Office.
- Yalçın, A., & İplik, F. N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Zeybek, E. (2010). *Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara'da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Gazi Üniversitesi.

Extended Summary

Purpose

The main purpose of this study is to examine the relationship between women's perceptions of career barriers and their organizational commitment in their workplaces. In this framework, determining the factors that constitute career barriers and the dimensions of organizational commitment and examining the relations between these dimensions are also among the aims of the study.

Literature Review

Although it is observed that the number of female employees in working life is increasing day by day, women in business life are mostly in the service sector and in more disadvantaged working conditions. Besides, the increase in the number of women in administrative positions, it is not possible to say that the expected level has still been reached. It is observed that there are some obstacles related to career development of women in working life due to some cultural and organizational reasons. Therefore, examining what these obstacles are and determining their effects on organizational commitment reveals the importance of this research.

In the study conducted by Gül and Beyşenova (2018), the effects of career barriers on the organizational commitment levels of women working in the service sector were examined and found higher relationship with organizational commitment and the probability of women to take part in administrative duties by ensuring equality with in educational opportunities. Güzel (2009) has revealed a meaningful relationship between "emotional, continuation and normative" dimensions of commitment and career barriers which examined the effects of women's career barriers on organizational commitment on women working at various levels of hotel businesses.

As a result, it was evaluated that the findings of this study offer to both literature and practice an important contribution in consideration of a small number of studies in the literature conducted for women working in the manufacturing industry in Turkey.

Methodology

The data required for the research, the scale consisting of 26 statements developed by İnandı (2009) to measure career barriers, and the organizational commitment of Dağlı et al. (2018) consisting of 18 expressions were used. The sample of the study consists of 600 people selected by simple random sampling among women working in the Organized Industrial Zone (OIZ) in Ankara, Turkey.

The data of our study, which was approved by the Ankara Yıldırım Beyazıt University Ethics Committee on 29.05.2019 and has a research sequence number of 218, was

obtained through a questionnaire.

In order to test the research hypotheses, validity and reliability analyzes were performed first. Then, factor analysis was applied to the scales. After that, one-factor analysis of variance and correlation and regression analyzes were performed to measure the relationship between career barriers and organizational commitment.

Findings

According to the results of the factor analysis regarding the scale of career barriers, respectively five basic factors have been emerged; family reasons, environmental reasons, working hours, economic status and age, gender stereotypes and women's perspectives on career making. The results of the factor analysis regarding the organizational commitment scale have also revealed three basic factors; Emotional commitment, continuance commitment and normative commitment.

As a result of the analysis examining the effects of the five sub-dimensions of the career barriers scale on the "emotional, continuation and normative commitment" which is the sub-dimension of the organizational commitment, it was seen that only environmental reasons had a significant effect on continuity commitment from the career barriers sub-dimensions, and this effect was also negative. Therefore, it can be evaluated that women's perceptions of career barriers have a negative partial effect on organizational commitment. According to this result it could be said that environmental factors should be minimized in order to ensure the career development of women. When the research findings are also compared with the studies on the subject in the literature, it is seen that similar results have been obtained.