



Cam Tavan Sendromunun Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Üzerindeki Etkisi



The Effect of Glass Ceiling Syndrome on Attitudes Toward Women's Work

İsmail BAKAN*

Burcu ERŞAHAN**

Zümrüt Hatice ŞEKKELİ***

DOI: <https://doi.org/10.25204/iktisad.1216289>

Öz

Çalışmanın amacı cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisini araştırmaktır. Bu amaçla ilgili literatür taranarak üç hipotez oluşturulmuştur. Kurgulanan hipotezleri test etmek için bulgulara geçerlilik ve güvenilirlik analizleri, açıklayıcı faktör analizi, korelasyon ve lineer regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçları, cam tavan sendromunun boyutları ile kadınların çalışmasına yönelik tutum arasında pozitif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yine bulgulara göre cam tavan sendromunun vazgeçme boyutu kadın çalışmasına karşı tutumun %32,1'ini, kabullenme boyutu ise %14,8'sini açıklamaktadır. Ancak inkâr boyutunun ($p:0,01<0,487$) kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı görülmektedir. Literatürde cam tavanın dayanıklılık ve inkâr boyutları iyimser yaklaşım; vazgeçme ve kabullenme boyutları ise karamsar yaklaşım olarak tanımlanmaktadır. Bu nedenle, karamsarlığı ifade eden vazgeçme ve kabullenme boyutlarının, kadınların çalışmasına yönelik tutumlarını pozitif ve anlamlı biçimde etkilemesi, buna karşılık iyimserliği ifade eden inkâr boyutunun ise bu tutumu anlamlı biçimde etkilememesi önemli bir bulgudur. Çünkü olumsuz bir örgütsel davranışın olağan bir durum olarak algılanması (iyimserlik), diğer olumsuz davranışların da bu doğrultuda olağan olarak algılanmasına neden olabilmektedir. Bunun tersi durumda ise, bir olumsuz davranış olağandışı algılanıyorsa (kötümserlik), diğer negatif davranışlar da aynı şekilde olağandışı olarak algılanmaktadır.

Anahtar Kelimeler: İş yaşamında kadınlar, cam tavan sendromu, kadınların çalışmasına karşı tutum.

Abstract

The study aims to examine the effect of the glass ceiling syndrome on attitudes toward women's work. For this purpose, the relevant literature was searched and three hypotheses were formed. To test the hypothesis, validity and reliability analyses, exploratory factor analysis, correlation and linear regression analysis were done. The results show that there was a positive and significant relationship between the dimensions of the glass ceiling syndrome and the attitude toward women's work. The resignation dimension of the glass ceiling syndrome explains 32.1% of the attitude towards women's work. The acceptance dimension explains 14.8% of the attitude towards women's work. But the denial dimension ($p:0.01<0.487$) does not have any significant effect. In the literature, dimensions of resilience and denial define as an optimistic approach. Also, dimensions of resignation and acceptance define as the pessimistic approach. Because of that, the dimensions of resignation and acceptance, which means pessimism, effect the attitudes of women toward their work positively and significantly. Barely the dimension of denial, which means optimism, does not effect this attitude significantly. These results can be an important finding to emphasize how women perceive the glass ceiling syndrome. Because if negative organizational behaviors perceive as a normal situation (optimism), other negative behaviors may perceive as normal. Conversely, if negative behavior is perceived as unusual (pessimism), other negative behaviors may also perceive as unusual.

Keywords: Women in business life, glass ceiling syndrome, attitude towards women's work.

Makale Bilgileri

Makale Türü:

Araştırma

Makalesi

Geliş Tarihi:

09.12.2022

Kabul Tarihi:

23.01.2023

© 2023 İKTİSAD

Tüm hakları

saklıdır.



Article Info

Paper Type:

Research Paper

Received:

09.12.2022

Accepted:

23.01.2023

© 2023 JEBUPOR

All rights

reserved.



Atf/ to Cite (APA): Bakan, İ., Erşahan, B. ve Şekkeli, Z. H. (2023). Cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisi. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 8(20), 250-268. <https://doi.org/10.25204/iktisad.1216289>

* ORCID Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, ibakan63@hotmail.com

** ORCID Prof. Dr., Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, İİBF, İşletme Bölümü, bersahan@hotmail.com

*** ORCID Sorumlu yazar, Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Türkoğlu MYO, zhkipper@gmail.com

Extended Abstract

Introduction and Research Questions & Purpose:

The main aim of the study is to test the effect of the glass ceiling syndrome on attitudes toward women's work. Within the scope of the research, the relevant literature was searched, the modal was constructed, data were collected and analyzes were done.

Literature Review:

Globalization and technological developments increased the importance of women in business life over and over. Because of that countries have started to develop a wide variety of policies, plans and strategies to employ more women workers in the business world. Despite the number of female employees increasing, they have not been represented in higher positions adequately. Because there is an obstacle, which is named the "Glass Ceiling". The glass ceiling is described as the invisible and unnatural barrier, preventing women from being promoted to the top of management because of organizational and behavioral biases. Glass Ceiling has made it hard to improve for superior positions in male-dominant sectors for women. Also in Turkey, the situation is not different from the rest of the world. In our country regardless of the sector or department, many women workers suffer from the glass ceiling syndrome.

Methodology:

In order to achieve the aim of this study of examining the effect of the glass ceiling syndrome on attitudes toward women's work, a face-to-face survey was developed based on an intensive literature review. The survey consisted of two sections: demographics and measurement items, using a five-point Likert scale ranging from (1: strongly disagree to 5: strongly agree). The scales were adapted to Turkish from the "Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey" article by Smith et al. (2012). and "The Relationship Between Attitudes Towards Women's Work and Religious Orientation" by Kuzgun et al. (2004).

The research sample consisted of 206 female software developer's working at 547 companies of 6 Techno-centers in Istanbul. In the quantitative study, 3 hypotheses were formed. They are;

- H1: The resignation dimension of the glass ceiling syndrome has a significant and positive effect on the attitude towards women's work,
- H2: The acceptance dimension of the glass ceiling syndrome has a significant and positive effect on the attitude towards women's work,
- H3: The denial dimension of the glass ceiling syndrome has a significant and positive effect on the attitude towards women's work.

Data obtained in the study were analyzed by using SPSS 26.0 package program. The confirmatory factor analysis, Cronbach Alpha reliability analysis, correlation, and linear regression analysis were applied in the analysis of the data.

Results and Conclusions:

According to the results, there is a positive and significant relationship between the dimensions of the glass ceiling syndrome and the attitude toward women's work. As the findings, the resignation dimension of the glass ceiling syndrome explains 32.1% of the attitude towards women's work. Also, the acceptance dimension of the glass ceiling syndrome explains 14.8% of the attitude towards women's work. However, the denial dimension does not have any significant effects ($p:0.01 < 0.487$) on the attitude towards women's work. Thus H1 and H2 hypotheses are accepted H3 is rejected.

This result reveals that the optimistic or pessimistic perception of the glass ceiling syndrome and the attitudes of women about work are in the same parallel. If the perceptions are optimistic, women's attitudes are positive, if the perceptions are pessimistic, their attitudes are negative. These results are important to emphasize how women perceive the glass ceiling syndrome. Because if negative organizational behaviors are perceived as a normal situation (optimism), other negative behaviors may be perceived as normal. Conversely, if negative behavior is perceived as unusual (pessimism), other negative behaviors may also be perceived as unusual. The findings of the study support many other studies (Heilman, 1983; Eagly and Karau, 2002; Acker, 2009; Hoobler et al., 2009; Kiaye and Singh, 2013; Sabharwal, 2013; Sposito, 2013; Catalyst, 2014; Choi and Park, 2014; Glass and Cook, 2016; as cited Saleem et.al., 2017: 298).

1. Giriş

Son yıllarda kadınların küresel işgücü kompozisyonuna katılımında çok yönlü artış olduğu görülmektedir. Özellikle birçok ülkede, kadınların işgücü piyasasında adil bir şekilde temsil edilmesiyle eğilim olumlu yönde değişmektedir. Kadınlar artık yalnızca hemşirelik ve öğretmenlik gibi kendilerine atfedilen geleneksel mesleklerde istihdam edilmemekte, daha çok erkek istihdamıyla anılan mesleklerde de yüksek oranda temsil edilmektedirler.

Kadınların işgücündeki bu artan oranı farklı faktörlere bağlanabilmektedir. Bunlardan ilki, eğitime erişim imkânının çoğalması ile özellikle de yükseköğretim düzeyine katılımın artmasıdır. Böylece kadınlar işgücünün farklı işlevsel alanlarına daha fazla giriş yapmaktadırlar. İkincisi ise, hükümetler tarafından, politika reformları, mevzuat düzenlemeleri, kota sistemleri gibi ayrıcalıkların sağlanması ile kadınların tüm mesleki alanlara girişinin teşvik edilmesidir. Bu faktörler nedeniyle kadınlar pek çok pozisyonlarda daha fazla istihdam fırsatı elde etmektedirler (Saleem vd., 2017:298).

İşgücüne katılan kadınların oranı gün geçtikçe artmasına rağmen, çok sayıda çalışma, kadınların üst kademelerde yetersiz temsil edildiğini belirtmektedir (Acker, 2009; Hoobler vd., 2009; Kiaye ve Singh, 2013; Sabharwal, 2013; Catalyst, 2014; Choi ve Park, 2014; Glass ve Cook, 2016). Kadınların üst konumdaki bu yetersiz temsilinin arkasında “Cam Tavan” olarak adlandırılan bir engel olduğu düşünülmektedir (Akt. Saleem vd., 2017: 298).

Cam tavan sendromu, işletmelerin en üst seviyelerine terfi etmek isteyen kadınların önündeki engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır. Cam tavanları anlamlandırmak için çok çeşitli teorik açıklamalar yapılmıştır. Bu konuda birçok araştırmacı, yöneticilikteki cinsiyet eşitsizliğinin temel sebebi olarak cinsiyet farklılıklarını vurgulamaktadır. Hakim (2006), yaşam amaçları, değerler, yetenekler ve rekabetçi davranışlardaki cinsiyet farklılıklarını öne sürerek kadınların yaşadığı sıkıntıya vurgu yapmaktadır. O'Connor (2001), cam tavanların varlığının büyük ölçüde kadınlar ve erkekler arasındaki 'farklı ihtiyaçlardan' kaynaklandığını varsaymaktadır. Kısacası, kadınlar yaşanan bu zorluklar neticesinde kariyer ağaçlarının dallarını tercih ederken, erkekler düz mantık, kariyer basamaklarını tırmanma yönünü tercih etmektedirler (Akt. Smith vd., 2012: 69).

Cam tavan sendromu ekonomik büyüme gündemini etkilemenin yanı sıra, toplumda ve örgütlerde her düzeyde cinsiyet eşitliği hedeflerine ulaşmak için bir tehdit unsuru oluşturmaktadır. Bu nedenle, cam tavan etkisinin kırılması, kadınların tüm hiyerarşik seviyelerde temsilini sağlamak için esas görülmektedir. Cam tavan etkisinin azaltılması sayesinde, kadınların ekonomik faaliyetlere her düzeyde eşit katılım sağlamaları mümkün hale geleceğinden ülkelerin ekonomilerine de önemli katkı sağlanacağı ifade dilmektedir (Saleem vd., 2017: 299).

Alan yazında ve iş dünyasında cam tavan sendromu ve buna bağlı olarak kadınların çalışmasına karşı tutumun belirlenmesi önemini koruyan bir konudur. Tutumun örgütsel davranış alanında önemli bir yeri bulunmakta ve bu durum değerler ve inançlarla tutarlı bir şekilde davranışlara yansımaktadır (Sığırı ve Gürbüz, 2014: 60). Diğer bir ifade ile bir kişinin toplumdaki kadın rollerine yönelik tutumlarının, kişinin iş ve yaşam değerlerini yansıtacağı varsayılmaktadır.

Kadınların cam tavan sendromu sebebiyle yaşadıkları sorunların anlaşılabilmesi için yönetimde kendine yer bulabilen kadınların yükselirken karşılaştıkları tutumların belirlenmesi önem arz etmektedir. Bu çalışma, diğer çalışmalardan farklı olarak hem cam tavan sendromu hem de kadınların çalışmasına karşı tutumun birlikte değerlendirilmesi amaçlanmıştır. Bu şekliyle, cam tavan sendromu yaşayan kadın çalışanların algısı ile kadınların iş yaşamında bulunma tutumu arasındaki ilişkinin açığa çıkarılması amaçlanmaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1. Cam Tavan Sendromu

Pek çok kadın, aile hayatlarına çatışmalar, polemikler ve hırs getirme riskini alamadıkları için üst yönetim pozisyonlarına tırmanmaya pek istekli görünmemektedir. Bunlara ek olarak kadınlar, genellikle bu tür roller için kendi kişisel becerilerini ve yeteneklerini yeterli görmemektedirler. Ayrıca, uzlaşmanın zorluğu nedeniyle kadınların yüksek hiyerarşik konularla ilgilenmediği fikri giderek daha fazla ağırlık kazanmaktadır (Sposito, 2013: 493). Kadınların sahip olduğu aile kurmak, kadınlık yapmak, anne olmak gibi çeşitli rol ve statüleri zamanla ve kendiliğinden cam tavan sendromuna dönüşmektedir (Cevher ve Öztürk, 2015: 867).

"Cam tavan" metaforu Hymowitz ve Schellhardt tarafından 1986'da kurumsal dünyaya tanıtılmış ve kadınların şirket hiyerarşisinin tepesine yaklaştıkça karşılaştıkları görünmez ve yapay engel(ler) olarak tanımlanmıştır. Daha farklı bir ifade ile cam tavan, istihdam şartlarını iyileştirmeye çalışırken kadınların karşılaştıkları çok çeşitli bariyerleri simgelemektedir. Belirsiz sorunları içeren cam tavan sendromu, kadınların başarılarını ve yeteneklerini göz ardı ederek daha yüksek pozisyonlara yükselmelerini engelleyen görünmez ve kırılmaz ketler olarak da tanımlanabilir (Sezen, 2008; Akt. İmadoğlu vd., 2020).

Akademik yazın incelendiğinde, kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları bariyerlere yönelik çok çeşitli açıklamalar olduğu görülmektedir. 1977 yılında tokenizm kavramını geliştiren Kanter cinsiyetçi ayrımlar sebebiyle, kadınların işyerindeki pozisyonlarının çoğunlukla rutin faaliyetlerin gerçekleştirildiği alt kademelerde sınırlı kaldığını ifade etmiştir. Cam tavan sendromuna yönelik teorik kuramlardan ilki olan tokenizm, bir grubun içinde belirli bir grubun çoğunlukta olması durumunda oluşmaktadır. Azınlıkta olan kadın tokenlerin karakteristik yapıları, kadınların cinsiyet stereotiplerine dâhil olmak gibi yanlış anlaşılmalara sebep olabileceği durumlar yaratabilmektedir. İşyerindeki farklılıklara yönelik stereotipler, erkeklerin evin geçindirilmesi rolleriyle ve kadınların eş ve anne rolleriyle alakalı geleneksel değerler ve güç ilişkileri kaynaklıdır. Bireylerin davranışlarını, beklentilerini ve başkalarına ilişkin algılarını şekillendiren (Sullivan vd., 2022: 1) cinsiyet stereotipleri betimleyici (descriptive) ve emredici (prescriptive) olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Eagly ve Karau, 2002). Betimleyici stereotipler daha çok kadınlarla ilişkilendirilen, yardımsever, nazik, besleyici, duygusal olarak ifade edici ve sevecen olan toplumsal nitelikler iken, emredici stereotipler iddialı, kontrol edici, baskın, hırslı, bağımsız ve kendinden emin olma eğilimini ifade etmekte ve erkeklerle ilişkilendirilmektedir (Castaño vd., 2019: 12). Zimmer (1988), bir grup içerisinde token yani simge ya da sembol olma durumunun kadınlarla erkekler arasında değişik sonuçlar doğurduğunu belirtmiş ve erkeklerin token olmasının aslında kendileri için avantaj sağladığını ifade etmiştir (Zimmer, 1988: 64). Heilman (1983) ise çok sayıda işin, cinsiyetle sınıflandırıldığını belirtirken bir işin gerektirdiği becerilerin erkeklere özgü olması durumunda, kadınlar ile ilişkili stereotipler arasında uyumsuzlukların oluşacağından bahsetmiştir. Bu uyumsuzluklar, kadınların işyerlerinde ayrımcılığa uğramasına ve bireysel engelleyici tutumlara maruz kalmasına neden olacaktır (Heilman, 1983). Kuramsal açıdan ise, sosyal rol kuramı kadın ve erkeklerin özellikleriyle alakalı ortak inanışları içermekte, rol uyum kuramıysa sosyal rol kuramının betimleyici ve belirleyici cinsiyet normları çerçevesinde kadın yöneticilere yönelik gerçekleştirilen ayrımcılığı değerlendirmektedir (Eagly ve Karau, 2002: 574).

Cam tavan kendi içinde olumsuz bir anlam barındırmakta ve yetenekli kadınların kariyerlerini sınırlayan olumsuz etkiyi vurgulamaktadır. Bu etki, terfi ve diğer fırsatlardan alıkoymak ve örgütlerde daha yüksek sorumluluklar üstlenmelerini engellemek şeklinde açığa çıkar. Bu olumsuz etki, kadınları yüksek rütbeli pozisyonları doldurma konusunda kısıtlamakta ve kariyer gelişimi için potansiyel adaylar olarak dezavantajlı konuma düşürmektedir (Saleem vd., 2017: 299).

1991 tarihli Sivil Haklar Yasası'nın kabulü ile Federal Cam Tavan Komisyonu oluşturulmuş ve bu komisyona, kadınların ilerlemesinin önündeki yapay engelleri ortadan kaldırmak için çalışmalar yürütme ve öneriler hazırlama yetkisi verilmiştir. Komisyon tarafından bugüne kadar belirlenen

engeller arasında ayrımcı davranışlarla sonuçlanan bilinçli ve bilinçsiz kalıp yargılar yer almaktadır. Bu nedenle, komisyonun odak noktası algıdır, çünkü insanlar tutumlarını kendi algılarına dayandırır, bu da klişeleştirmeyi ve cam tavan etkisini sürdürmektedir (Federal Cam Tavan Komisyonu 1995; Akt. Owen vd., 2003: 43). Cam tavan algısı yaratan etmenler üç gruba ayrılmıştır. Bunların ilki olan kişisel faktörler; kadınların, eş, anne, iş insanı, evlat gibi çoklu roller üstlenmeleri ve bu nedenle bazı görevleri üstlenmemek istememeleridir (Kurtaiş, 2019: 41). Ağırlıklı olarak kadınların, erkek partnerlerine veya eşlerine göre çocuk bakımı ve ev işlerine daha fazla zaman harcaması ve bu nedenle kariyer ve aile yaşamını dengelemede daha fazla zorluk yaşamasına neden olmaktadır (Dapiton vd., 2020: 1426). Bireyin, iş rolü ile aile rolünü dengede tutarak, her ikisinden de eşit derecede tatmin olma derecesi olarak tanımlanan iş yaşam dengesi kadınların cam tavan algısını artırmaktadır. Her ne kadar kadınların bu dengeyi daha kolay kurabilmeleri için kamu ve özel sektör tarafından kadınların işgücü piyasasına katılımını artırmak için çocuk bakım hizmetlerinin geliştirilmesi, doğum izni şartlarının iyileştirilmesi ve iki ebeveyni de kapsayacak biçimde genişletilmesi (Emir, 2019: 44-49), esnek çalışma uygulamalarının artırılması (Sahoo ve Lenka, 2016: 314) gibi çeşitli kolaylıklar sağlansa da bu tarz gelişmeler maalesef kısımlıdır ve yeterli olmamaktadır.

Etmenlerin diğerleri ise birbiriyle etkileşimli olan örgütsel ve toplumsal etmenlerdir. Örgütler içinde buldukları milli, yöresel ve profesyonel kültürlerin etkisinde kalmaktadır. Birçok toplumda kadınların düşük maaşlı olarak hizmet sektörü, tarım sektörü, gıda sektörü gibi kadın işlerinde, erkeklerin ise diğer sektörlerde ve yüksek maaşlı olarak erkek işlerinde çalışması gerektiği düşünülmektedir. Bu nedenle bazı sektörlerde erkekler sayıca çok daha fazladır. Böyle sektörlerde kadınların çalışması, yükselmesi ve mevcut iletişim ağına dâhil olması oldukça zor olmaktadır. Yine bazı örgütlerdeki politikalar kadınların yükselmesine mani olacak biçimde dizayn edilmiştir. Ayrıca yönetici kadınların örgütlerde az sayıda bulunması kadın çalışanlar açısından mentör eksikliğine neden olmaktadır. Cam tavan algısı yaratan bir diğer etmen de erkek yöneticilerin kadın çalışanların kişilik, yetenek ve direnç bakımından yetersiz oldukları ön yargısıdır (Kurtaiş, 2019: 37).

Cam tavan kavramına yönelik çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan çeşitli ulusal ve uluslararası çalışmalarda literatürde cam tavanın mevcut olduğu desteklenmiştir. Buna göre, Stone (2007), aile yaşamına odaklanmak için yüksek profilli kariyerlerden vazgeçen 54 kadınla yapılan ayrıntılı görüşmelerin sonuçlarını bildirmiştir. Kadınların kariyer fırsatlarından vazgeçme nedenlerinden birisinin, kocaların kendi kariyerlerini değiştirmeyi reddetmesi olduğu bulgusudur (Stone, 2007: 2; Akt. Smith vd., 2012: 70).

Cotter vd. (2001) cam tavanları, işyerindeki diğer ayrımcılık biçimlerinden farklı bir dezavantaj türü olarak nitelendirmektedirler. Yazarlara göre, cam tavan etkisinin özü, kişinin çalışma hayatının sonraki aşamalarında daha yüksek sonuç (örneğin kazanç ve otorite) seviyelerine geçmesi ile ilgilidir (Cotter vd., 2001: 655; Akt. Pai ve Vaidya, 2009: 107). Kadınlar, işyerinde başarıyı erkeklerden farklı olarak ölçmektedir. Kadınlar meslektaşlarına ve toplum hizmeti ile ilgili olan ilişkilerine daha çok değer vermekte, erkekler ise, işyerinde başarıyı yüksek ücretler ve önemli iş unvanları elde etme ile ölçme eğilimine girmektedir. Bu nedenle, birçok kadın kurumsal merdiveni ilerletme olasılığında dezavantajlı konuma gelmektedir (Sposito, 2013: 489). Ayrıca kadınlar iş sorumluluklarını yerine getirmek için yüksek yetenek, beceri, yetkinlik ve profesyonellik gösterebilseler de devlet sektöründe çalışan kadınların oranı erkek meslektaşlarına kıyasla hala düşük sayılmaktadır (Shehabi ve Muwaffaq, 2001; Akt. Ababneh ve AlShaik, 2020: 322).

Wrigley (2002) tarafından bir kariyer yolu araştırmasında, kadınların cam tavanlara yönelik tutumlarına ilişkin dört faktörlü model geliştirmiştir. Bunlar; vazgeçme, kabullenme, inkar ve dayanıklılıktır. Cam tavanla ilgili *Vazgeçme*, kadınların sosyal ve örgütsel engeller nedeniyle terfi etmekten neden vazgeçtiğine dair ifadelerle dayanmaktadır. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlara başarıları için nadiren tam kredi puanı verilir'; 'Üst düzey yönetim pozisyonlarındaki kadınlar, çok yumuşak veya çok sert olduklarına dair sık sık küçümsemelerle karşı karşıya kalır'. *Kabullenme*, kadınların neden üst düzey pozisyonlar aramaktan uzaklaşıp, bulunduğu konumdan memnun ve

mutlu olduklarını gösteren bir ögeler topluluğudur. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlar inanılmaz derecede uzun saatler çalışma ihtiyacını reddeder'; 'Kadınlar yüksek ücretli kariyerler kazanmaktan çok dengeli bir yaşam tercih eder'. Cam tavanla ilgili *dayanıklılık*, kadınların ilerleyebileceklerini düşündüklerinde nasıl davrandıklarını gösteren ifadelerle dayanmaktadır. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlara liderlik etme fırsatları verildiğinde, etkili işler yapar'; 'Destekleyici bir eş/partner veya yakın bir arkadaş, bir kadının kariyerinde başarıya ulaşmasını kolaylaştırır'. Cam tavanda *inkar*, bazı kadınların neden cam tavanların artık efsane olduğuna ve var olmadığına inandığını gösteren ögelerden oluşmaktadır. Örnekler şunları içerir: 'Kadınlar ve erkekler işyerinde aynı sorunları aşmak zorundadır'; 'Kadınlar iş ve siyasetin her alanında zirveye ulaşmaktadır'. Cam Tavan Sendromundaki her bir madde, kadınların kariyer ilerlemelerinde nasıl zorluklarla karşılaştıklarına dair bir algıyı yansıtmaktadır. Cam tavan inançları arasında dayanıklılık ve inkar iyimser, vazgeçme ve kabullenme ise karamsar bir yaklaşımdır (Smith vd., 2012: 461; Balasubramanian ve Lathabhavan, 2017: 1126).

2.2. İş Yaşamında Kadınlar

Uluslararası literatür bilgilerine göre, tarih boyunca kadınlar, yasal olarak belirli mesleklerden men edilmiş veya onların belirli bir seviyenin ötesine terfi etmeleri engellenmiştir. Bunun en bilinen örneği, kadınların evlendikten veya hamile kaldıktan sonra çalışmasının engellenmesidir. Bir başka örnek ise aynı işte daha düşük ücretle çalıştırılmalarıdır (Turesky ve Warner; 2020: 160). Bu kısıtlamalar, kadınları istihdam etmekten alıkoyan sosyal engellere ve pratik engellere ek olarak yapılanlardır.

1960-1970'li yıllarda kadınların çalışma hakkı için çok sayıda çalışmalar yapılmıştır. Bu çalışmaların odak noktası, bu yıllar arasındaki evli kadınların işgücündeki büyüme, doğurganlık, ücretler ve aile istikrarsızlığındaki eğilimlerin tartışılmasıdır. Her ne kadar sayı artmış görünse de profesyonel ve yönetici mesleklere katılan kadınlara oranla erkeklerin oranı hala yüksektir. Ayrıca sanayileşmiş ülkelerin çoğunda kadınların ücretleri erkeklerinkinden daha düşüktür (Mincer, 1985: 1).

1980'lerde ise, kadınlar iş yapma konusunda kolayca harcanabilir olarak görülmüştür. İşverenler daha fazla işgörene ihtiyaç duyduğunda, kadınlar işe alınmış, ancak piyasada durgunluk baş gösterdiğinde, evlilik veya çocuklar bahane edilerek kadınlar işlerini kaybeden grupta yer almıştır (Williams, 2017: 35).

1995'te yapılan federal bir araştırma, erkeklerin tüm üst yönetim pozisyonlarının yüzde 95'ini elinde tuttuğunu göstermiştir (The Economist, 2005). Ancak, 1995'te kadınların Amerika'daki işlerin %45,7'sinde yer aldıklarını gösterir istatistikler bulunmaktadır. Kuruluşların en üst düzeyde cinsiyet çeşitliliğini iyileştirme çabalarına rağmen, ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu 2004 yılında yayınladığı raporda (<https://www.eeoc.gov>);, ABD'deki işlerin %48'inin kadınlar tarafından yapıldığını ancak, üst düzey yöneticilerin yalnızca % 8'inin kadın olduğunu bildirmiştir. Arfken vd. de (2004), Tennessee'de kayıtlı şirketlerde cam tavan etkisinin çok belirgin olduğunu ileri sürmüşlerdir (akt. Pai ve Vaidya, 2009: 107).

İşgücünün ayrılmaz bir parçası olan kadınlara 20. yüzyılın başından itibaren, pek çok alanlarda çeşitli kariyer fırsatları sunulmaktadır. Bununla birlikte, kadınlar iş hayatında kabul görür ve başarı kazanırken, toplumun mevcut ataerkil yönleri kadınların yaşamlarını ve kariyerlerini etkilemeye devam etmektedir (Rodriguez, 2017: 2). Balkır (1989) yaptığı çalışmada, "başarılı kadın" kavramının iyi eş ve iyi anne olarak algılandığını belirtirken, erkekler açısından başarılı kadın olabilmenin birinci şartının ev işlerinin aksamaması ve diğer işlerin gerekirse daha sonraya bırakılmasıdır (Akt. Kuzgun ve Sevim, 2004: 16). Kadınlar iyi birer ev hanımı, eş ve anne olmak gibi klasik rol beklentileriyle toplumsallaştırıldığından, mecburen geleneksel rollerini sürdürebildikleri, aile sorumluluklarıyla bağdaşabilen mesleklere yönelmektedirler.

Günümüzdeki istatistiki veriler incelendiğinde, 2020'de dünya genelinde tüm kadınların %46,9'u işgücüne katıldığı, işgücündeki tüm katılımcıların %38,8'ini temsil ettiği görülmektedir. Kadınlar çocuk bakımı ve ev işleri gibi ücretsiz işlerde erkeklerden daha fazla zaman harcamaktadır. Dünya çapında ortalama olarak, kadınlar ücretsiz emek için günde 4 saat 22 dakika harcarken, erkekler için bu süre yalnızca 2 saat 15 dakikadır. Maalesef hala annelerin istihdam edilme olasılığı, babalara ve çocuksuz kadınlara göre daha düşüktür. OECD ülkeleri genelinde kadınlar, 2018'de medyan kazanç bakımından erkeklerden %12,9 daha az kazanmıştır. Kayıt dışı çalışan bir kadın, ortalama aylık ücret olarak, kayıtlı çalışan bir erkeğin kazandığının yalnızca %47'sini kazanırken kayıtlı istihdamdaki kadınlar, kayıtlı istihdamdaki erkeklerin dünya çapında ortalama aylık ücret olarak kazandığının sadece %79'unu kazanmaktadır (Catalyst.org, 2021).

Mercer tarafından dünya çapında 1.100'den fazla kuruluş üzerinde yapılan 2020 analizinde çalışan kadınların %23'ünün tepe yöneticisi, %29'u üst düzey yönetici, %37'si orta düzey yönetici, %42'sinin profesyonel ve %47'sinin ise destek personeli olduğu belirtilmekte ve düzeyler ilerledikçe kadınların temsilinin azaldığı vurgulanmaktadır. Ağustos 2020 Fortune Global listesi itibariyle bakıldığında ise, Fortune Global 500 şirketlerinde CEO olarak yalnızca 13 kadının yer aldığı görülmektedir (%2,6) (Catalyst.org, 2021).

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2021 raporu incelendiğinde ise cinsiyet çeşitliliğine karşı direncin sürdüğü görülmektedir. Rapora göre küresel olarak yönetim kurullarının sadece %15'inde kadınlar yer almaktadır. Geçmiş yıllara kıyasla G7 ülkelerinde ilerleme kaydedilmiş olsa da şirket yönetim kurullarına başkanlık eden kadınların yüzdesi kritik düzeyde düşük olmaya devam etmektedir. Yine raporda gelir düzeyi yüksek ülkelerde bile, cam tavanın devam ettiği vurgulanmaktadır (ILO, 2021: 67).

Son yıllarda, büyük ölçüde verilen destekler sayesinde, kadınların belirli mesleklerden men edildiği veya ilerlemelerinin yasal olarak kısıtlandığı günler geride kalmıştır. Günümüzde, kadınlar yapabilecekleri iş türü konusunda mentorlük programları, işe alım teşvikleri ve aile dostu çalışma politikaları yoluyla destek almaktadırlar (Williams, 2017: 35).

Kadın istihdamı dünyada olduğu gibi ülkemiz ekonomisi için de önemlidir. Türkiye İstatistik Kurumunun (TÜİK) 2021 yılı verilerine göre toplam nüfusun %50,1'ini erkekler %49,9'unu ise kadınlar oluşturmaktadır (TÜİK, 2021). Türkiye'de kadın işgücüne ilişkin veriler incelendiğinde, 2021 yılından bir önceki yıla göre istihdam oranı 2,5 puan artarak %45,2 olmuş ve bu oran erkeklerde %62,8 olarak gerçekleşirken kadınlarda %28,0 olarak gerçekleşmiştir. İşgücüne katılma oranı yine erkeklerde %70,3 iken, kadınlarda %32,8'dir. Buna göre, Türkiye'de istihdam edilebilirlik açısından bakıldığında, yıllar itibariyle kadınların işgücüne katılım oranlarının arttığı görülmektedir. Kadınların çalışıp maddi gelir elde etmesi onların özgür birey olmaları yolundaki en önemli aşamadır.

İş yaşamında erkeklere göre daha fazla engel ve zorlukla karşılaşan kadınların 2020 yılındaki %34,7'lik istihdam oranı ile en yüksek bölgesi TR90 (Artvin, Giresun, Gümüşhane, Ordu, Rize, Trabzon) iken, %12,6 ile TRC3 (Siirt, Mardin, Şırnak, Batman) bölgesinde en düşüktür. Buradan hareketle, 2020 yılında yarı süreli çalışanların istihdam edilme oranı kadınlarda %19,5, erkeklerde ise %9,3 ve toplamda %12,4 olmuştur (TÜİK, 2022).

Hane halkı işgücü araştırmasının 2020 yılı sonuçlarına göre; kadınların eğitim seviyesi arttıkça işgücüne daha fazla katılım sağladıkları bulgularına ulaşılmıştır. Dışişleri Bakanlığının verileri uyarınca kadınların büyükelçi makamında görev yapma oranı 2011'de %11,9'dan 2021 yılında %26,5'e yükselirken; erkeklerin büyükelçi olma oranı 2011'de %88,1'den 2021 yılında %73,5'e gerilemiştir. Türkiye Büyük Millet Meclisi 2021 yılsonu istatistiklerinde; 582 milletvekilinin 101'inin kadın 481'inin ise erkek olduğu görülmektedir. Mecliste görev yapan kadın milletvekili oranı, 2007 yılında %9,1 iken 2021 yılında %17,4'e yükselmiştir. Yükseköğretim verilerine göre ise; 2010-2011 öğretim yılında kadın profesörlerin görevli profesörler içindeki oranı %27,6 iken bu oran 2020-2021 öğretim yılında %32,4 olmuştur. Doçentlik kadrosuna sahip kadınların oranı %40,1, öğretim görevlisi kadrosuna sahip kadınların oranı ise %50,6'dır. Şirketlerde üst düzey ve orta

kademe yönetici pozisyonunda görev yapan kadınların oranı ise 2012 yılında %14,4'ten 2020 yılında %19,3'e yükselmiştir (TUİK, 2022).

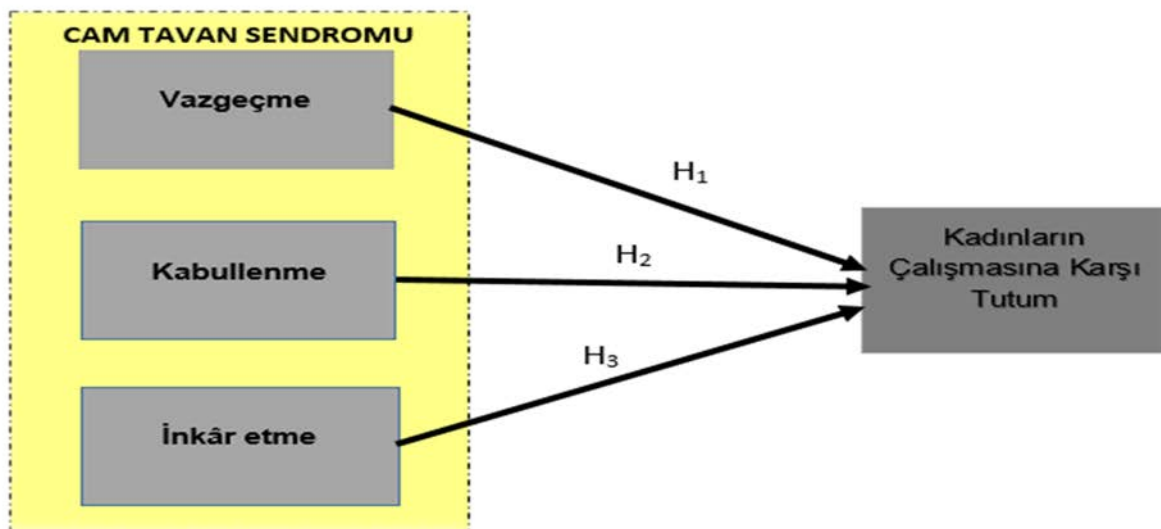
Bu oranların daha da fazla artması için Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Temmuz 2018'de yayınlanan 'Kadının Güçlenmesi Strateji Belgesi ve Eylem Planı (2018–2023)' ile eğitim, sağlık, ekonomi, medya ve karar verme alanları olmak üzere 5 alanda kadınlara yönelik hedefler belirlemiştir. Bu doğrultuda, kadınların karar alma mekanizmalarında yer alma düzeyinin artırılması için Sermaye Piyasası Kurulu tarafından 2021-2022 yıllarında yayımlanan tebliğde değişiklik yapılması ve kurullarda kadın üye bulundurulması ilkesinin zorunlu hale getirilmesi amaçlanmaktadır. Aynı planda 2020-2021 yıllarında kamu kurum ve kuruluşlarında (Türkiye Cumhuriyeti Aile ve Sosyal Bakanlığı) orta ve üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların temsilinin artırılmasına yönelik mevzuatta yapılacak değişikliklere ilişkin kanun tasarılarının hazırlanması planlanmaktadır (Bektur ve Arzova, 2022: 641).

Kadınların ise istedikleri kariyer düzeylerine ulaşabilmeleri için mesleki ve özel yaşamları arasında bir denge kurmayı öğrenmeleri ve en iyi beceri ve bilgilerini ortaya koyarak girişimlerinin önündeki her türlü engeli kabul edip yola devam etmeleri gerekmektedir (Rodriguez, 2017: 32). Bu bağlamda kadınların işgücüne katılmaları ve işle aile hayatlarını dengede tutabilmeleri adına, çocuk bakımı ve ev işleri gibi yükümlülükleri eşleriyle paylaşmaları gerekmektedir. Ayrıca devletin çalışan kadına yönelik verdiği destekler de büyük önem taşımaktadır (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008; Akt. Umutlu ve Öztürk, 2020: 298).

2.3. Model Oluşturma ve Hipotez Geliştirme

Çalışmada, yapılan literatür taramasının ardından Wrigley'in (2002) çalışmasından yola çıkarak, Smith vd. (2012) tarafından geliştirilen dört boyutlu cam tavan sendromu değişkeni araştırmanın bağımsız değişkeni olarak kullanılmıştır. Smith vd. (2012) tarafından cam tavana ilişkin kadınların tutumlarının terfi edilme arzuları üzerinde etkisi olacağı ileri sürüldüğünden, bu çalışma için geliştirilen araştırma modelinde de, kadınların cam tavan sendromuna yönelik tutumlarının, kadınların çalışmasına karşı tutumları etkileyip etkilemeyeceğinin tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla modelde "kadınların çalışmasına karşı tutum" bağımlı değişken olarak ele alınmış ve "eğer cam tavan sendromu, kadınların kariyer fırsatlarını engelleyen bir sonuç ortaya çıkartma potansiyeline sahip ise, acaba bu potansiyeli fark etmiş olan iş kadınlarının iş yaşamında bulunma algılarında da bir etkilenme söz konusu olabilmekte midir?" sorusuna cevap aranmıştır.

Araştırma modeli ve hipotezleri de bu doğrultuda kurgulanmıştır (şekil 1).



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

Literatür bilgilerine ve araştırma modeline bağlı olarak üç hipotez geliştirilmiştir. Bunlar;

- H1: Cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır
- H2: Cam tavan sendromunun kabullenme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.
- H3: Cam tavan sendromunun inkar etme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır.

3. Araştırmanın Metodolojisi

3.1. Araştırmanın Amacı

Çalışmada kadınların şirket hiyerarşisinin tepesine yaklaştıkça karşılaştıkları görünmez ve yapay engeller olarak tabir edilen cam tavan sendromuna yönelik algılarının kadınların çalışmasına karşı tutumları arasındaki ilişki ve etkileşimi açığa çıkartmak amaçlanmıştır. Orijinalinde inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme alt boyutları bulunan cam tavan sendromu ölçeğine faktör analizi uygulanmış, dayanıklılık boyutunun faktör yüklerinin yetersiz olması nedeniyle bu boyut analize dahil edilmemiş ve modelden de çıkartılarak analizlerde diğer üç boyuttan yararlanılmıştır. Dolayısıyla, çalışmada bahsi geçen üç cam tavan boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutumları üzerinde etkilerini ve bu etkilerin düzeylerini belirlemek hedeflenmektedir.

3.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada veri toplama tekniği olarak anket kullanılmış, anket sayısı ise basit tesadüfi örneklem yöntemiyle belirlenmiştir. Anket verileri İstanbul ilinde bulunan 6 Teknokent'te görev alan yazılımcı kadın çalışanlardan elde edilmiştir. Verilerin teknokentlerdeki yazılım firmalarında çalışan kadınlardan elde edilme gerekçesi ise teknokentlerde genellikle daha nitelikli ve bilinçli bir çalışan kitlesi bulunduğu için, cam tavan sendromu gibi tutumların bu bilinçli evrenden daha sağlıklı şekilde ölçümlenebileceği kabulüdür. Bunun yanı sıra teknokent firmaları cinsiyet ayrımcılığına daha az tolerans tanıyan, istihdam edilecek bireyin cinsiyetinden ziyade niteliği ve liyakatinin esas alınmasından dolayı araştırma amacı açısından uygun veri toplama evreni olarak kabul edilmişlerdir. Teknokentlerin bünyelerinde 547 firma bulunmakta ve 341'i kadın olmak üzere toplam 1507 kişi çalışmaktadır. %95 güvenirlilik düzeyinde 341 evren için gereken örneklem sayısı 181 olarak hesaplanmış 206 anket verisi elde edilmiştir.

3.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anketin birinci bölümünde demografik bilgilere yönelik sorular yer almaktadır. İkinci bölümünde ise Cam Tavan Değişkenini ölçümlemek için Smith ve diğerlerinin 2012 yılındaki "*Measuring Womens Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey*" adlı makalesinde yer alan 38 önermelik ölçekten yararlanılmıştır. Yazarlar tarafından Türkçeye çevrilen ölçek önermeleri, konusunda uzman dil bilimcilerin onayı alındıktan sonra ankete eklenmiştir. 15 önermeden oluşan Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği ise Kuzgun ve diğerlerinin 2004 yılındaki "*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*" makalesinden uyarlanmıştır.

4. Bulgular

4.1. Demografik Değişkenler Bazında Bulgular

Katılımcıların sosyo-demografik özellikleri incelendiğinde tamamının kadın, %54,9'unun 30 yaşın altında; %52,9'unun evli ve %52,4'ünün lisans mezunu olduğu belirlenmiştir. Araştırmaya katılan katılımcıların görev aldıkları pozisyonlar incelendiğinde yarısından fazlasının yönetici olmadığı (%53,9), diğerlerinin ise %1,5'inin üst kademe, 28,6'sının orta kademe ve %16'sının alt kademe yönetici olduğu görülmektedir. Firmada çalışma sürelerine bakıldığında, 0-5 yıl (%67,4) arasında bir yoğunluk olduğu söylenebilir (Tablo 1).

Tablo 1. Sosyo-Demografik Özellikler

Değişkenler	Gruplar	N	%
Cinsiyet	Kadın	206	100
Yaş	21-25	43	20,9
	26-30	70	34,0
	31-35	62	30,1
	36-40	31	15,0
Medeni Durum	Evli	109	52,9
	Bekar	97	47,1
Eğitim Durumu	Lise ve Öncesi	3	1,5
	Önlisans	38	18,4
	Lisans	108	52,4
	Yüksek Lisans ve Üstü	57	27,7
Yönetici Pozisyonunda Yer Alan Çalışanlar	Üst Kademe Yönetici	3	1,5
	Orta Kademe Yönetici	59	28,6
	Alt Kademe Yönetici	33	16,0
	Yoktur	111	53,9
Firma Hizmet Süresi	1 Yıldan Az	39	18,9
	1-5 Yıl	100	48,5
	6-10 Yıl	61	29,6
	11 Yıl ve Üzeri	6	2,9
Toplam		206	100

4.2. Değişkenler Arası İlişki Bazında Bulgular

İlk olarak cam tavan ölçeğine (bağımsız değişken) ve kadınların çalışmasına karşı tutum (bağımlı değişken) ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Elde edilen bu bulgulara geçerlilik ve güvenilirlik analizleri uygulanmış ve ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerinin yüksek olduğu görülmüştür. Daha sonra ise aralarındaki ilişkinin derecesini ve yönünü analiz etmek için verilere korelasyon analizi ve birbirleri üzerine olan etkilerini ölçmek amacıyla da regresyon analizi yapılmıştır.

4.2.1. Faktör Analizi

Bu çalışmada ilk olarak kendileri de kadın olan katılımcıların; kadınların çalışmasına karşı tutum ve cam tavan sendromuna ilişkin tutumlarını ölçmek için açılımlı faktör analizi (AFA) ile yapı geçerliliği incelenmiştir.

Çalışmadaki ilk değişken cam tavan sendromudur. Orijinalinde dört boyut olan (inkâr etme, dayanıklılık, vazgeçme ve kabullenme) Cam tavan sendromu ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda, Bartlett küresellik testi sonucu 0,000 düzeyinde anlamlı

çıktığı görülmüş, KMO değeri ise 0.828 olup, faktör analizi için iyi uyumu ifade etmektedir. Açıklanan toplam varyans oranı ise %48,950'dir (tablo 3). Faktör analizi sonucunda “dayanıklılık” boyutunun faktör yüklerinin yeterli olmaması nedeniyle hem boyut hem de önermeler analizden çıkarılmış; çalışmaya inkâr etme, vazgeçme ve kabullenme olmak üzere üç boyut ile devam edilmiştir. Bu dört ölçek de; Smith vd.’den (2012) alınmış, Türkçeye yazarlar tarafından çevrilerek konusunda uzman dil bilimcilerine onaylatılmış ve ankette kullanılmıştır. Faktör değerlerinin düşük olması nedeniyle bu önermelerden CT5, CT6, CT7, CT9, CT10, CT30, CT32, CT33 analizden çıkarılmıştır. Elde edilen faktör analiz sonuçları Tablo 2’de yer almaktadır.

Tablo 2. Cam Tavan Sendromu Değişkeninin Faktör Analiz Bulguları

Boyut	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans	
Vazgeçme	CT 14	Kadınlar, kurumsal başarı için gerekli olan büyük riskleri aldıklarında erkeklerden daha fazla incinirler.	,734	20,809	
	CT 17	Çok başarılı kadınlar bile güvenlerini çabucak kaybedebilirler.	,727		
	CT 13	İlgi odağı olmak kadınlar için çok sorun yaratır.	,695		
	CT 16	İş arkadaşlarından gelen kıskançlık, kadınların terfi aramasını engeller.	,688		
	CT 12	Kadın liderler, ekiplerinde bir kriz olduğunda erkeklerden daha fazla duygusal acı çekiyor.	,675		
	CT 11	Kadın yöneticiler, ekip üyelerini eleştirmek zorunda kaldıklarında çok rahatsız oluyorlar.	,653		
	CT 8	Üst düzey pozisyonlardaki kadınlar, sık sık çok yumuşak veya çok sert olmanın olumsuz etkileriyle karşılaşır.	,590		
	CT 15	Kadınlar, yüksek maaşlı pozisyonlar elde etmek için çok fazla taviz vermeleri gerektiğine inanıyor.	,501		
	CT 18	Kadınlar, çalışmanın hayattaki en iyi mutluluk kaynağını sağlamadığını bilir.	,492		
	CT 19	Kadınlar terfi ederlerse cinsel iltimas teklif etmekle suçlanabilirler.	,485		
	CT 20	Zeki kadınlar, meslektaşlarıyla yoğun rekabet içeren kariyerlerden kaçınırlar.	,482		
Kabullenme	CT 38	Kadınlar, çocuk yetiştirme rolünü sürdürme konusunda daha istekli oldukları için genellikle kariyer gelişimini reddederler.	,857	17,559	
	CT 37	Kadınlar inanılmaz düzeyde uzun saatler süren çalışma koşullarını reddediyor.	,847		
	CT 36	Kadınlar, yüksek ücretli kariyerler kazanmaktansa dengeli bir hayatı tercih ederler	,828		
	CT 35	Kadınlar, terfiler konusunda erkeklerden daha az endişe duyarlar.	,646		
	CT 34	Annelik, çoğu kadın için kariyer gelişiminden daha önemlidir.	,416		
	CT 31	Ağ kurma, kadınların kariyer başarı şansını artırmanın akıllıca bir yoludur	-,388		
İnkâr	CT 3	Kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında erkeklerle eşitliğe ulaşması onlarca yıl alacaktır.	,841	10,582	
	CT 4	Pek çok beceri ve niteliğe sahip kadınlar bile terfiler için onaylanmıyor	,811		
	CT 1	Bugün kariyerine başlayan kadınlar cinsiyetçi engellerle karşılaşacaktır	,715		
	CT 2	Kadınlar ve erkekler işyerinde aynı sorunların üstesinden gelmek zorundadır.	,376		
		KMO değeri =0,828	Bartlett küresellik testi= 0,000	Toplam	48,950

İkinci değişken ise Kuzgun vd.'nin (2004) "Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki" makalesinden uyarlanan kadınların çalışmasına karşı tutum ölçeğidir. Yapılan KMO ve Bartlett testi sonucunda ise, Bartlett küresellik testi sonucu 0,000 düzeyinde anlamlı çıktığı görülmüş, KMO değeri ise 0.882 olup, faktör analizi için iyi uyumu ifade etmektedir (Bayram, 2009). Açıklanan toplam varyans oranı ise %42,360'tır (tablo 3). Bu ölçek, orijinalinde 15 önermeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Ardından ölçeğe bu şekilde faktör analizi yapılmış ve yine tek boyutlu bulunmuştur. Faktör değerinin düşük olması nedeniyle 4 önerme (KÇ2, KÇ7, KÇ14, KÇ15) analizden çıkarılmıştır.

Tablo 3. Kadın Çalışmasına Karşı Tutum Değişkeninin Faktör Analiz Bulguları

Boyut	No	Önerme	Faktör Yüğü	Açıklanan varyans
Kadın çalışmasına karşı tutum	KÇ6	Çalışan kadının çocuğı sevgiden yoksun büyümeğtedir.	,797	42,360
	KÇ4	Kadınlar aylık rahatsızları ve doğum yapmaları nedeniyle iş hayatında verimsiz olmaktadırlar.	,737	
	KÇ8	Kadınlarla erkeklerin birlikte çalıştığı iş ortamında erkekler tahrik olduğu için verim düşebilir.	,732	
	KÇ10	Kadınlar duygularına göre davrandıkları için işlerinde ortaya çıkan sorunları çözemezler.	,679	
	KÇ3	Kadınların çalışma hayatına girmesi, erkekler arasında işsizliğe yol açacağı için sakıncalıdır.	,667	
	KÇ9	Kadınlar ev işlerini aksatmayacak şekilde hafif veya yarım zamanlı işlerde çalışmalılar.	,656	
	KÇ5	Kadınlar iş hayatında cinselliklerini ön plana çıkararak, ayrıcalık sağlamaya çalışmaktadırlar	,640	
	KÇ13	Kadının birinci görevi, evin sorumluluğunu üstlenmek ve çocuk yetiştirmektir.	,634	
	KÇ11	Kadınlar daha bilgili ve görgülü olmak için yükseköğrenim görmeliler, ancak çalışmalarına gerek yoktur.	,618	
	KÇ12	Kadınların çalıştığı iş ortamlarında gayri meşru ilişkiler olabilir.	,533	
	KÇ1	İyi nesiller yetiştirebilmek için, kadının çocuğına bakması gerekir.	,361	
		<i>KMO değeri =0,882</i>	<i>Bartlett küresellik testi= 0,000</i>	

4.2.2. Araştırmanın Güvenilirliği

Kurgulanan modelde yer alan değişkenlerin ölçeklerine güvenilirlik analizleri yapılarak; elde edilen Cronbach's α değerleri ve ölçeklerin önerme sayıları tablo 4'de gösterilmektedir. Bu değerlere göre ölçeklerin güvenilirliği ($\alpha >0,70$) kabul edilebilir düzeydedir (Gliem ve Gliem, 2003).

Tablo 4. Ölçeklerin Geçerlilik ve Güvenilirlikleri

Ölçekler	Önerme sayısı	Cronbach's alfa değerleri
Cam tavan vazgeçme	11	0,849>0,70
Cam tavan kabullenme	6	0,704>0,70
Cam tavan inkâr	4	0,704>0,70
Kadın çalışmasına karşı tutum	11	0,836>0,70

4.2.3. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi, iki veya daha fazla nicel değişken arasındaki ilişkiyi ve varsa bu ilişkinin yönünü belirlemek için uygulanmaktadır. Korelasyon katsayısı (r) -1 ile +1 arasında bir değer almakta ve r değeri 1'e yaklaştıkça korelasyon şiddeti artmaktadır.

Tablo 5 incelendiğinde cam tavan sendromunun alt boyutlarından vazgeçme ile kadın çalışmasına karşı tutum değişkeni arasında pozitif ve orta şiddette korelasyon ($r=0,570$), kabullenme ile kadın çalışmasına karşı tutum değişkeni arasında zayıf şiddette ($r=0,328$) korelasyon ve kadın çalışmasına karşı tutum değişkeni ile inkar değişkeni arasında çok zayıf şiddette korelasyon ($r=0,049$) olduğu görülmektedir (Karasar, 2020).

Tablo 5. Korelasyon Analizi Bulguları

	Cam tavan vazgeçme	Cam tavan kabullenme	Cam tavan inkâr	Kadın çalışmasına karşı tutum
Cam tavan vazgeçme	1			
Cam tavan kabullenme	,328**	1		
Cam tavan inkâr	,007	,028	1	
Kadın çalışmasına karşı tutum	,570**	,390**	,049	1

** Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır

4.2.4. Regresyon Analizi

Regresyon analizi modeldeki bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkenler üzerindeki etki düzeyini görmek amacıyla yapılmaktadır (Bayram, 2009). Bu çalışmada da verilere regresyon analizi yapılmış bu yolla araştırma hipotezleri test edilmiştir (Tablo 6).

Tablo 6. Doğrusal Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	β	t	p	Düz R ²	F	Hipotez
Cam tavan sendromu - vazgeçme	Kadın çalışmasına karşı tutum	0,570	9,897	0,00*	0,321	97,947	Kabul
Cam tavan sendromu - kabullenme	Kadın çalışmasına karşı tutum	0,390	6,050	0,00*	0,148	36,599	Kabul
Cam tavan sendromu - inkar etme	Kadın çalışmasına karşı tutum	0,049	0,696	0,487	-0,003	0,484	Ret

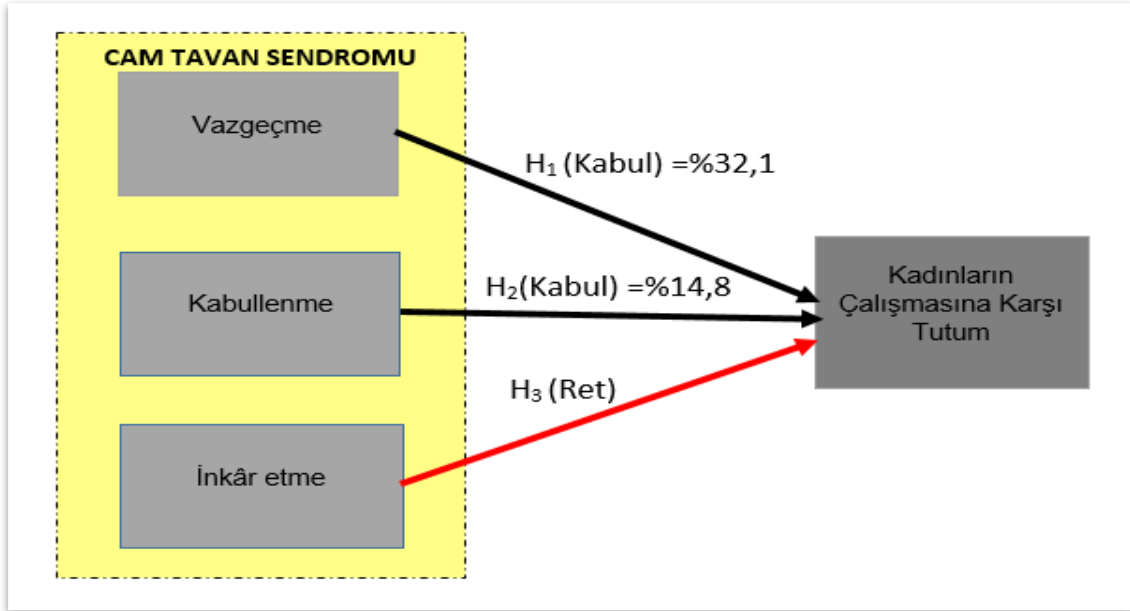
* $p < 0,001$

Modelin birinci hipotezi “**H₁**: Cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezidir. Bu hipotezi test etmek için regresyon analizi yapılmış; β değerinin 0,570, $p < 0,01$, regresyon modelinin anlamlılık derecesi F değerinin 97,947 ve Düzeltilmiş R² değeri ise 0,321 olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Bu sonuçlar cam tavan sendromunun vazgeçme boyutu ile kadın çalışmasına karşı tutumu arasında pozitif ve anlamlı ilişki olduğunu ve cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutumun %32,1'ini açıkladığı anlamına gelmektedir. Sonuç olarak H₁ hipotezi kabul edilmiştir.

“**H₂**: Cam tavan sendromunun kabullenme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” çalışmanın ikinci hipotezidir. Kabullenme boyutunun kadın

çalışmasına karşı tutumun %14,8'ini açıkladığı ve $p < 0,01$ düzeyinde anlamlı olduğu ($F=36,599$) elde edilen analiz bulguları arasındadır. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir.

Modelin üçüncü hipotezi “ H_3 : Cam tavan sendromunun inkar etme boyutunun kadın çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” modelin son hipotezidir. Analiz sonucunda p değerinin $0,01 < 0,487$ olması nedeniyle cam tavan sendromunun inkar boyutunun kadın çalışmasına karşı tutumu üzerinde anlamlı bir etkisinin olmadığı görülmektedir. Bu bulgulara göre ise H_3 hipotezi ret edilmiştir (şekil 2).



Şekil 2. Çalışmanın Modeli ve Açıklanma Oranları

5. Sonuç ve Tartışma

Kadınların, ağırlıklı olarak çocuk yetiştirme, hemşirelik, yemek pişirme ve diğer ev işlerinde aile sorumluluğunu üstlenmek konusunda uzman oldukları ancak iş yaşamındaki mesleki sorumlulukları yerine getirme konusunda yetersiz kaldıklarına yönelik cinsiyetçi bir algı söz konusudur (Sahoo ve Lenka, 2016: 314). Bu cinsiyetçi algı, kadınların kurumsal hiyerarşide yukarı doğru hareketliliğinin önündeki en büyük engeldir (Eagly ve Schmidt, 2001: 573; Akt. Saleem vd., 2017: 299). Bu durum “Cam tavan sendromu” olarak adlandırılmakta ve kadınların istihdam durumlarını iyileştirmeye çalışırken karşılaştıkları çeşitli bariyerleri simgelemektedir. Belirsiz birçok sorun içeren cam tavan sendromu, kadınların başarılarını ve yeteneklerini göz ardı ederek daha yüksek pozisyonlara yükselmelerini engelleyen görünmez ve kırılmaz ketler olarak da tanımlanabilir (Sezen, 2008; Akt. İmadoğlu vd., 2020: 86).

Bu çalışmada cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkilerini değerlendirmek amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul ilinde yer alan altı Teknokent’te görev yapan 206 yazılımcı kadın çalışana anket uygulanmıştır. Anketin hazırlanması için Smith ve diğerlerinin 2012 yılındaki “*Measuring Womens Beliefs About Glass Ceilings: Development of the Career Pathways Survey*” adlı makalesinden ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ölçeği ise Kuzgun ve diğerlerinin 2004 yılındaki “*Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki*” makalesinden yararlanılmıştır.

Elde edilen verilere açıklayıcı faktör analizi uygulanmış kadın çalışmasına karşı tutumun tek boyuttan ve cam tavan sendromunun ise dört boyuttan oluştuğu bulgularına ulaşılmıştır. Ancak faktör

yükleri yeterli olmadığı için cam tavan sendromunun dördüncü boyutu olan “dayanıklılık” boyutu analizden çıkarılarak; analize inkâr etme, vazgeçme ve kabullenme boyutlarıyla devam edilmiştir.

Değişkenler arasındaki ilişki durumunu ölçmek amacıyla verilere korelasyon analizi yapılmış ve aralarında pozitif yönlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Kurgulanan hipotezleri test etmek için de verilere regresyon analizi uygulanmış; H₁: “Cam tavan sendromunun vazgeçme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” ve H₂: “Cam tavan sendromunun kabullenme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezleri kabul edilmiş; H₃: “Cam tavan sendromunun inkar etme boyutunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi vardır” hipotezi ise ret edilmiştir. Bu sonuç cam tavanla ilgili *vazgeçme ve kabullenme* durumunun kadınların çalışmasına yönelik etkisi olduğu ancak *inkar* durumunun etkisinin bulunmadığını ifade etmektedir.

Smith vd.’ne (2012) göre cam tavan inançları arasında dayanıklılık ve inkar iyimser, vazgeçme ve kabullenme ise karamsar bir yaklaşım olarak tanımlandığından, araştırma hipotezlerinden H₁ (vazgeçme) ve H₂ (kabullenme) karamsarlığı ifade ettiği için, kadınların çalışmasına ilişkin olumsuz tutumları pozitif yönde ve anlamlı olarak tetikleme, buna karşın iyimser yön olan H₃ (inkar) algısının ise anlamlı olarak etkilememiş olması normal ve hatta önemli bir bulgu olarak yorumlanabilir. Kadınlar için cam tavan sendromunun iyimser veya kötümser algılanma durumunun, buna bağlı algı veya tutumları da aynı paralellikte (iyimser veya kötümser, olumlu veya olumsuz) etkilediği sonucu üzerinde durulması gereken önemli bir bulgudur. Olumsuz bir örgütsel davranışın (cam tavan sendromu) varlığı kabul edilip normal bir durum olarak algılanmış ise (iyimserlik) bu davranış diğer olumsuz örgütsel davranışların (kadınların çalışmasına karşı olumsuz tutum) da birey zihninde normalleşmesini ve olumsuzluk olarak algılanmamasını sağlayabilir. Bunun aksine, olumsuz davranış (cam tavan sendromu) negatif bir durum olarak algılanıyorsa (kötümserlik), diğer negatif davranışları da bu doğrultuda anlamlı olarak etkileyecek ve davranışın olumsuz olarak algılanmasına neden olabilecektir.

Smith vd.’nin cam tavan ölçeği çeşitli çalışmalarda kullanılmıştır. Bunlardan ilki Smith vd.’nin 2012’de yaptığı ve aynı ölçeği kullandığı “How are women’s glass ceiling beliefs related to career success” çalışmasıdır. Bu çalışma cam tavan sendromunun kariyer memnuniyeti, mutluluk, duygusal refah, fiziksel refah ve işe bağlılık ile ilişkisi incelenmiştir. Analizler sonucunda vazgeçmenin, kariyer tatmini, mutluluk, duygusal ve fiziksel refah ile olumsuz ilişkili; kabullenmenin, işe bağlılıkla negatif ilişkili, inkâr ise olarak kariyer tatmini, mutluluk, duygusal sağlık ve işe bağlılık ile önemli pozitif ilişkiye sahip olduğu bulgularına ulaşılmıştır (Smith vd., 2012: 469).

Lathabhavan (2019) tarafından yapılan çalışma da bu ölçeğin kullanıldığı bir diğer çalışmadır. Bu çalışmada cam tavan inançları (inkar, dayanıklılık, vazgeçme ve kabul) ile performans ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin işe adanmanın aracı rolüyle incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmanın bulguları, cam tavan inançları ile performans ve işten ayrılma niyeti arasında işe adanmışlığın aracı rolünü desteklemektedir. Reddetme ve dayanıklılık, işe bağlılık ve performansla olumlu, işten ayrılma niyetiyle olumsuz ilişkilidir. İstifa ve kabul, işe bağlılık ve performansla olumsuz, işten ayrılma niyetiyle olumlu ilişkilidir (Lathabhavan,2019: 316).

Sağlık sektöründe çalışan kadınlarda cam tavan ve ruh sağlığının, tükenmişlikle ilişkisinin araştırıldığı diğer bir çalışmada da Bayati ve Alavi (2018), kadınların cam tavana ve alt boyutlarına olan inançları, yani dayanıklılık, vazgeçme, kabullenme ve inkâr ile çalışan kadınların zihinsel başarıları arasında anlamlı bir ilişki olduğunu ifade etmişlerdir.

Mohammadkhani ve Gholamzadeh’in (2016) çalışmalarında liderlik tarzlarının kadınların cam tavan inançları üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamışlardır. İran’da Sağlık ve Tıp Eğitimi Bakanlığı’nda çalışan kadınlardan elde edilen verilerin analizi sonucunda liderlik tarzlarının inkar, dayanıklılık, kabullenme ve vazgeçme üzerinde etkisi olduğu bulgularına ulaşılmıştır. Tüm bu çalışmalarda cam tavan sendromu çeşitli örgütsel davranışlarla ilişkilendirilerek incelenmiş, ancak Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum ile ilişkili olarak bir sonuca rastlanmamıştır. Dolayısıyla bu

araştırma, cam tavan sendromunun kadınların çalışmasına karşı tutum üzerindeki etkisini ele alarak davranış bilimleri literatürüne katkı sağladığı söylenebilir.

Cam tavan sendromu bazı kültürlerde daha yoğun olsa da her kültürde yaşanmaktadır. Yapılan çalışmalarda farklı sonuçların çıkmasının gerekçelerinden birisinin de bu kültürel farklılıklar olduğu düşünülmektedir. Ancak hangi tarz yaşam biçiminde ya da kültür yapısında olunursa olunsun kadın çalışanlarla ilgili kalıp yargıların ve yanlış algıların silinmesi ve onların yükselmesine daha fazla imkan verilmesi oldukça önemlidir. Üst yönetimin, kadın çalışanlara verdiği psiko-sosyal destek, kadın çalışanların yıpranmasını önleyebilir ve eşit cinsiyet katılımını artırabilir. Kurulustaki çeşitlilik girişimleri desteklemeli ve sürekli olarak zamanında geri bildirim alınmalıdır. Kariyer ve gelişim planlaması, kadın çalışanları üst düzey yönetim pozisyonları için gerekli becerilerle donatmalıdır. Genç kadın yöneticilere kadın mentorlar atanırsa, yedekleme planlaması yönetilebilir. Bu nedenle, kadınları resmi/gayri resmi kanallara dahil ederek kadın ağ grupları oluşturmak uzun vadeli bir çözüm sağlayabilir. Kadın çalışanları kuruma bağlı kalmaya, daha iyi performans göstermeye ve cam tavanı azaltmaya motive ettiği için esnek çalışma, çocuk bakımı, yaşlı bakım programları ve iş paylaşımına daha fazla önem verilmesi gerekmektedir. Kadın çalışanları elde tutmak için üst yönetim tarafından izlenecek ilham-etkileşim-dönüşüm stratejisi uygulanmalıdır (Sahoo ve Lenka, 2016: 316-317). Yeni kuşakların ise, işyerinde gerçek eşitlik, çocuk bakımı ve ev işlerinde eşlerinden yardım alma konularında daha ısrarcı olacakları kanısı bulunmaktadır. Toplumun kadınların beceri ve deneyimlerinden daha fazla yararlanabilmesi için kadınların sorunlarının duyarlı bir şekilde ele alınması gerekir. Bu endişelerin giderilmesi, tüm kişilerin sağlığını ve mesleki refahını geliştirmek için değerlidir (Pai ve Vaidya, 2009: 111).

Ülkemizde de cam tavan sendromu yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de kadının iş hayatının her aşamasında ve daha fazla sayıda yer alabilmeleri amacıyla kendini geliştirmesine yönelik, mesleki eğitim politikaları oluşturulmalı ve uygulanmalıdır. Ayrıca mevcut şartların iyileştirilmesi için taraflar sorumluluklarını yerine getirmeli ve kanunlar eksiksiz olarak uygulanmalıdır. Böylelikle, ülkelerin geleceği olan kadınların yaşamakta olduğu problemler azalacak, toplumsal ve ekonomik yapılar gelişecektir. Kadınların işgücüne katılımıyla, makro düzeyde sürdürülebilir kalkınma, sosyal gelişmişlik ve toplumsal refah artacaktır. Mikro düzeyde ise kadın, emeğinin karşılığını alabildiği yani tatmin olduğu bir işte çalıştığında bir taraftan aile bütçesine katkıda bulunurken diğer taraftan da gelirini ve zamanının büyük bir kısmını çocuklarına harcayabilme imkanı bulacaktır. Üretken ve mutlu kadınlar sayesinde gelecek nesiller daha mutlu, sağlıklı ve eğitilmiş olacaktır (Gül vd., 2014: 173:174).

5.1. Çalışmanın Sınırlılıkları ve Öneriler

Bu çalışma, faydalı bulgulara sahip olmasına rağmen, çeşitli sınırlamalara sahiptir. Kısıtlı coğrafi sınırlar içinde yürütülen herhangi bir araştırma, bulguların sınırların ötesine ve hatta aynı ülkenin bölgeleri içinde genellemesini zorlaştıran belirli sınırlamalara sahip olabilir. İlk olarak, dünyanın farklı bölgelerinde cam tavanı kontrol etmek ve karşılaştırmak için kültürler arası bir örneği incelemek ilginç olabilir. İkinci sınırlama, aynı zamanda hizmet sektöründen verilerin toplanmasıyla da ilgilidir. İmalat sektöründen bir örnek ve iki sektör arasındaki karşılaştırmalar, birbirinden fikir edinmede faydalı olacaktır.

Gelecekteki araştırmalar, her iki cinsiyetin kariyer algılarını, bu algıların nedenlerini ve bu algıları etkileyen faktörleri keşfederek faydalı olabilir. Seçim ve terfi kriterleri ile erkeklerin ve kadınların kişisel özellikleri de derinlemesine analiz için incelenebilir.

Kaynaklar

- Ababneh, R. I. ve AlShaik, A. (2020). Working women with disabilities: evidence from the Jordanian public sector. *International Journal of Organizational Analysis*, 29, 322-341. <https://doi.org/10.1108/ijoa-12-2019-1970>
- Balasubramanian, S.A. ve Lathabhavan, R. (2017). Women's glass ceiling beliefs predict work engagement and burnout. *Journal of Management Development*, 36(9), 1125-1136. <https://doi.org/10.1108/jmd-12-2016-0282>
- Bayati, H. ve Alavi, A. (2018). Relationship of glass ceiling and mental health with burnout in women working in Khansar and Golpayegan health care networks in 2018. *Journal of Social Behavior and Community Health*, 2, 265-274. <https://doi.org/10.18502/sbrh.v2i2.288>
- Bayram, N. (2009). Sosyal bilimlerde SPSS ile veri analizi. Ezgi Kitabevi
- Bektur, Ç. ve Arzova, S. B. (2022). The effect of women managers in the board of directors of companies on the integrated reporting: example of Istanbul stock exchange (ISE) sustainability index. *Journal of Sustainable Finance and Investment*, 12(2), 638-654. <https://doi.org/10.1080/20430795.2020.1796417>
- Castaño, A. M., Fontanil, Y. ve García-Izquierdo, A. L. (2019). "Why can't I become a manager?" - A Systematic Review of Gender Stereotypes and Organizational Discrimination. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10), 1813-1842. <https://doi.org/10.3390/ijerph16101813>
- Catalyst (2021, 11 Şubat). Women in the Workforce: Global (Quick Take). <https://www.catalyst.org/research/women-in-the-workforce-global/#easy-footnote-bottom-23-3720>
- Cevher, E. ve Öztürk, U.C. (2015). İş yaşamında kadınların kadınlara yaptığı mobbing üzerine bir araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 4(4), 860-876. <https://doi.org/10.15869/itobiad.59306>
- Choi, S. Park, C. O. (2014). Glass ceiling in Korean civil service: analyzing barriers to women's career advancement in the Korean government. *Public Personnel Management*, 43(1), 118-139. <https://doi.org/10.1177/0091026013516933>
- Cotter, D. A., Hermsen, J. M., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Social Forces*, 80(2), 655-681. <http://www.jstor.org/stable/2675593>
- Dapiton, E. P., Quiambao, D. T. ve Canlas, R. B. (2020). Parenting as a moderating factor for research productivity and work-life balance: evidence from Philippine women academics. *European Journal of Educational Research*, 9(4), 1425-1434. <https://doi.org/10.12973/eu-jer.9.4.1425>
- Eagly, A. H. ve Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review* 109, 573-598. <https://doi.org/10.1037//0033-295X.109.3.573>
- Emir, M. M. (2019). *Ebeveyn kısmi süreli çalışmanın kadın istihdamına etkisi; Bursa örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Glass Ceiling Commission (1995). Glass ceiling commission-a solid investment: making full use of the nation's human capital, Recommendations of the Federal Glass Ceiling Commission, Washington, D.C. November
- Gliem J A ve Gliem R R. (2003). Calculating, interpreting, and reporting cronbach's alpha reliability coefficient for likert-type scales. *Midwest Research to Practice Conference in Adult, Continuing, and Community Education*, 82-88.
- Gül, H., Yalçinoğlu, N. ve Atlı, Z.C. (2014). Türkiye'de çalışma yaşamında kadının konumu ve sorunları. *TAF Preventive Medicine Bulletin*, 13(2):169-176.
- Hakim, C. (2006). Women, careers, and work-life preferences. *British Journal of Guidance & Counselling*, 34(3), 279-294. <https://doi.org/10.1080/03069880600769118>
- Heilman, M. E. (1983). Sex bias in work settings: the lack of fit model. *Research in Organizational Behavior*, 5, 269-298.
- Hymowitz, C. ve Schellhardt, T. D. (1986, March 24). The glass ceiling. *The Wall Street Journal. Special Report on the Corporate Woman*.

- International Labour Organization (2021). Empowering women at work. Government laws and policies for gender equality. Geneva, Switzerland. www.ilo.org/publns.
- İmadoğlu, T., Kurşuncu, R. S. ve Çavuş, M. F. (2020). The effect of glass ceiling syndrome on women's career barriers in management and job motivation. *Holistica*, 11(2), 85-99. <https://doi.org/10.2478/hjbpa-2020-0021>
- Karasar, N. (2020). Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar, ilkeler, teknikler, İkinci Yazım, 34. Basım. İstanbul, Nobel Yayın Dağıtım
- Kurtaiş, G. D. (2019). *Örgütsel bağlılığı açıklamada algılanan cam tavan etkisinin rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çankaya Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kuzgun, Y. ve Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönelim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Lathabhavan R. ve Balasubramanian, S.A. (2017). Glass ceiling and women employees in Asian organizations: a tri-decadal review, *Asia-Pacific Journal of Business Administration* 9 (3), 232-246. <https://doi.org/10.1108/apjba-03-2017-0023>
- Lathabhavan, R. (2019). Glass ceiling beliefs, performance, and turnover intention through work engagement. *International Journal of Environment, Workplace and Employment*, 5(4), 304-321. <https://doi.org/10.1504/ijewe.2019.10029235>
- Mincer, J. (1985). Intercountry comparisons of labor force trends and of related developments: an overview. *Journal of Labor Economics*, 3(1, Part 2), 1-32. <http://www.jstor.org/stable/2534996>
- Mohammadkhani, F. ve Gholamzadeh, D. (2016). The influence of leadership styles on the women's glass ceiling beliefs. *Journal of Advanced Management Science* 4(4). <https://doi.org/10.12720/joams.4.4.276-282>
- Öge, S., Karasoy, A. ve Kara, Ö. (2014). A research on glass ceiling syndrome career barriers of women academics. *International Journal of Economics and Management Engineering*, 8(9), 3019-3028. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1096151>
- Owen, C.L., Scherer, R.F., Sincoff, M.Z. ve Cordano, M. (2003). Perceptions of women as managers in Chile and the United States. *American Journal of Business*, 18(2), 43-50. <https://doi.org/10.1108/19355181200300011>.
- Pai, K. ve Vaidya, S. (2009). Glass ceiling: Role of women in The Corporate World. *Competitiveness Review: An International Business Journal* 19(2), 106-113. <https://doi.org/10.1108/10595420910942270>
- Rodriguez, A.B. (2017). Women in the workplace: the impact of earning potential empowerment and the work-life balance. *CUNY Academic Works*. https://academicworks.cuny.edu/gc_etds/2306
- Sahoo, D.K. ve Lenka, U. (2016). Breaking the glass ceiling: opportunity for the organization, *Industrial and Commercial Training*, 48(6), 311-319. <https://doi.org/10.1108/ICT-02-2015-0017>
- Saleem, S, Rafiq, A. ve Yusaf, S. (2017). Investigating the glass ceiling phenomenon an empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies* 6(3), 297-313. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0028>
- Sığrı, Ü. ve Gürbüz, S. (2014). Örgütsel davranış. İstanbul: Beta Yayınları.
- Smith, P., Caputi, P. ve Crittenden, N. (2012). How are women's glass ceiling beliefs related to career success?. *Career Development International*, 17(5), 458-474. <https://doi.org/10.1108/13620431211269702>
- Smith, P., Crittenden, N. ve Caputi, P. (2012). Measuring women's beliefs about glass ceilings: Development of the career pathways survey. *Gender in Management*, 27 (2), 68-80. <https://doi.org/10.1108/17542411211214130>
- Sposito, C.A, (2013). Career barriers for women executives and the glass ceiling syndrome: The case study comparison between French and Turkish women executives. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 75, 488 – 497. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.04.053>

- Stone, P. (2007). *Opting out? Why women really quit careers and head home*. University of California Press, Berkeley.
- Sullivan J, Ciociolo A ve Moss-Racusin C.A. (2022). Establishing the content of gender stereotypes across development. *PLoS One*. 2022 Jul 12;17(7):e0263217. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0263217>
- The Economist (2005, 21 Temmuz). The conundrum of the glass ceiling. <https://www.economist.com/briefing/2005/07/21/the-conundrum-of-the-glass-ceiling>
- Türkiye İstatistik Kurumu, (2021, 04 Mart). İstatistiklerle Kadın, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=İstatistiklerle-Kadin-2021-45635>
- Türkiye İstatistik Kurumu,(2022, 12 Mayıs). Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması Bölgesel Sonuçları, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Gelir-ve-Yasam-Kosullari-Arastirmasi-Bolgesel-Sonuclari-2021-45582>
- Turesky, M. ve Warner, M. E. (2020). Gender dynamics in the planning workplace: The importance of women in management. *Journal of the American Planning Association*, 86(2), 157-170. <https://doi.org/10.1080/01944363.2019.1691041>
- U.S. Equal Employment Opportunity Commission (2004, 19 Nisan). 2004 EEO-1 Aggregate Report for OR, <https://www.eeoc.gov/eo-1/2004-eeo-1-aggregate-report-or>
- Umutlu, S. ve Öztürk, M. (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25, 297-306
- Williams, J. (2017). Women at work, women vs feminism. *Emerald Publishing Limited, Bingley*, 31-47. <https://doi.org/10.1108/978-1-78714-475-020171002>.
- Wrigley, B. J. (2002). Glass ceiling? What glass ceiling? A qualitative study of how women view the glass ceiling in public relations and communications management. *Journal of public relations research*, 14(1), 27-55. https://doi.org/10.1207/s1532754xjpr1401_2
- Zimmer, L. (1988). Tokenism and women in the workplace: The limits of gender-neutral theory. *Social Problems*, 35(1), 64-77. <https://doi.org/10.2307/800667>