

İŞ HAYATINDA KADINLARIN KARŞILAŞTIĞI KARIYER SORUNLARI

Arife Aydoğan*¹ 

Özet: Günümüzde iş hayatında kadınların varlığı giderek artmakta olsa da, kariyer yolunda *+ofesyonel dünyada eşit fırsatlara sahip olma mücadelesi verirken, cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu, iş-yaşam dengesi problemleri ve ailevi sorumluluklar gibi çeşitli engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar, kadınların kariyer gelişimlerini yavaşlatmakta ve potansiyellerini tam anlamıyla gerçekleştirmelerini engellemektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri ve önyargılar, kadınların profesyonel yaşamlarını şekillendiren ve sınırlayan önemli faktörlerdir. Geleneksel cinsiyet rolleri, kadınların iş dünyasında karşılaştıkları ayrımcılığı ve engelleri pekiştirmekte ve bu durum, kadınların kariyerlerinde ilerlemelerini zorlaştırmaktadır. İş-yaşam dengesi konusundaki zorluklar ise kadınların hem profesyonel hem de kişisel yaşamlarını dengeleme çabalarını daha da karmaşık hale getirmektedir. Bu çalışma, iş hayatında kadınların karşılaştığı kariyer sorunlarını derinlemesine inceleyerek, bu zorlukların nedenlerini ve sonuçlarını analiz etmeyi amaçlamaktadır. Ayrıca, kadınların bu engelleri aşarak kariyerlerinde nasıl ilerleyebileceklerine dair stratejiler ve öneriler sunulacaktır. Bu bağlamda, toplumsal ve kurumsal değişimlerin gerekliliği vurgulanarak, kadınların iş dünyasında daha eşit ve adil bir şekilde yer alabilmesi için yapılması gerekenlere dikkat çekilecektir.

Anahtar kelimeler: İş Hayatı, İş Hayatında Kadın, Kariyer

CAREER PROBLEMS FACED BY WOMEN IN BUSINESS LIFE

Abstract: Although the presence of women in business life is increasing today, the difficulties they face in their career path still remain an important problem. While women struggle to have equal opportunities in the professional world, they face various obstacles such as gender discrimination, glass ceiling syndrome, work-life balance problems and family responsibilities. These problems slow down women's career development and prevent them from realizing their full potential. Gender roles and prejudices are important factors that shape and limit women's professional lives. Traditional gender roles reinforce the discrimination and barriers women face in the business world, making it difficult for women to advance their careers. Difficulties in work-life balance further complicate women's efforts to balance both their professional and personal lives. This study aims to analyze the causes and consequences of these difficulties by thoroughly examining the career problems faced by women in business life. Additionally, strategies and suggestions will be presented on how women can advance in their careers by overcoming these obstacles. In this context, the necessity of social and institutional changes will be emphasized and attention will be drawn to what needs to be done to enable women to take a more equal and fair place in the business world.

Key words: Business Life, Women in Business Life, Career.

¹**Adres:** Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Isparta, Türkiye.

* **Sorumlu Yazar:** arifeilay@hotmail.com

Atıf: Aydoğan, A. (2024). İş Hayatında Kadınların Karşılaştığı Kariyer Sorunları. Bilge Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 8(1): 20-29.

1. GİRİŞ

İş hayatında kadınların karşılaştığı kariyer sendromları, cinsiyet temelli ön yargılar, toplumsal beklentiler ve kurumsal yapıların etkileşimiyle belirginleşen ve kadınların kariyer gelişimini sınırlayan çeşitli zorlukları içermektedir. Bu sendromlar, genellikle kadınların iş dünyasında ilerlemelerini engelleyen veya motivasyonlarını azaltan faktörler olarak tanımlanır. Günümüzde, kadınların iş gücüne katılımı artarken, bu sendromların da daha fazla görünür hale geldiği gözlemlenmektedir.

Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların iş hayatında karşılaştıkları temel zorluklardan biridir. Araştırmalar, erkek meslektaşlarına göre kadınların işe alım süreçlerinde daha fazla önyargıyla karşılaşabileceğini ve yüksek pozisyonlara terfi etme konusunda cam tavan etkisi ile karşılaşabileceklerini göstermektedir (Catalyst, 2018). Ayrıca, iş-aile yaşamı dengesi kadınların kariyerlerinde önemli bir etken olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınlar genellikle iş yaşamı ile aile sorumlulukları arasında denge kurmaya çalışırken, bu dengeleme çabaları onların iş performansını ve kariyer ilerlemelerini etkileyebilir (Harvard Business Review, 2020).

Kadınların iş dünyasında karşılaştığı bu sendromlar, sadece bireysel deneyimlerle sınırlı kalmayıp, aynı zamanda geniş bir toplumsal ve kurumsal perspektiften de anlaşılması gereken karmaşık bir konudur. Bu çalışma, literatürdeki bilimsel verilere dayanarak iş hayatında kadınların karşılaştığı kariyer sendromlarını derinlemesine incelemeyi ve bu sendromlarla başa çıkma stratejilerini tartışmayı amaçlamaktadır.

1.1.Kariyer Kavramı ve Kadınlarda Kariyer Gelişiminin Tarihsel Süreci

1.1.1.Kariyer Kavramı ve Tanımı

Günümüz toplumlarının örgütlü yapısının etkisiyle, bireyler küçük yaşlardan itibaren hangi örgütlerde iş hayatına dâhil olacaklarını planlamaya başlamaktadırlar. Küreselleşme ve bilgi toplumu gibi fenomenler, bilgiyi ve bu bilgiye sahip olan insan kaynaklarını stratejik öneme sahip unsurlar haline getirmiştir. Bu gelişmeler neticesinde insan kaynakları yönetiminin alt sistemlerinden biri olan kariyer yönetimine daha fazla önem verme zorunluluğu ortaya çıkmıştır. Kariyer kavramı, günlük yaşamın ve iş ortamının önemli bir parçası olan ve sıkça kullanılan bir terimdir. Kariyer terimi kullanıldığında, farklı bireylerde farklı kavramlar canlanabilir. Kariyer kavramı, çeşitli perspektiflerden ve yaklaşımlardan farklı şekillerde tanımlanan ve genellikle çalışma yaşamıyla iç içe olan bir kavramdır. Bu metinde kariyer kavramının özellikleri açıklanmaya çalışılmaktadır.

Kariyer sözlük anlamı itibariyle, "çalışma yaşamında ilerleme sağlayıcı bir başarı elde edebilmek amacıyla bireyin izlediği yol, süreç veya çalıştığı alan" şeklinde ifade edilmekte ve kariyer sözcüğü kimi zaman meslek sözcüğü yerine kullanıldığı görülmektedir. (Sav ve Özdaşlı, 2008).

Fransızca "carrière" kökenli olan kariyer terimi, genellikle meslek, uzmanlık, diplomatik kariyer, bir meslekteki ilerleme basamakları, yaşamda seçilen yol gibi işte ilerleme ve yaşam boyu yapılan işler dizisi olarak kabul edilir.

Kariyer genel anlamda, bir bireyin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işlerin toplamı olarak tanımlansa da daha kapsamlı bir anlam ifade etmektedir. Bu kapsamlı çerçevede, bir bireyin kariyeri, sadece işlerini değil aynı zamanda işyerindeki rolüne dair beklentilerini, hedeflerini, duygularını ve isteklerini ifade edebilmesi için gerekli eğitimi alması ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile ilerleme kaydedebilmesi olarak tanımlanabilir. Kariyer terimi ayrıca, bir iş yolunda ilerlemek ve bu süreçte daha fazla gelir elde etmek, daha fazla sorumluluk üstlenmek, saygınlık, güç ve prestij kazanmak anlamlarında da kullanılmaktadır. Kariyerin anlamı genellikle iş yaşamıyla özdeşleştirilse de, ev kadınları, ebeveynler, toplum liderleri ve diğerleri için de bu süreç geçerli olabilir. (Türkkahraman, ve Şahin, 2010).

1.2.Kadınlarda Kariyer Gelişiminin Tarihsel Süreci

1.2.1. Dünyada ve Türkiye’de Kadınların İş Yaşamına Girişi

İnsanlık tarihi boyunca kadınların iş hayatına katılımı, farklı dönemlerde ve kültürel bağlamda çeşitli evrelerden geçmiştir. Özellikle Ortaçağ Avrupa'sında, kadınlar terzi, ayakkabıcılık gibi mesleklerde aktif olarak yer almış, ancak siyasi ve askeri alanlarda erkeklerle eşit şekilde yer edinmemişlerdir. Sanayi Devrimi sürecinde ise kadınlar, dokuma sektöründe erkek işçilere tercih edilen bir iş gücü olmuşlardır, bu durum kadınların ücretli işçi olarak iş hayatına girmelerini kolaylaştırmıştır. 19. yüzyılın sonlarında ağır sanayideki ilerlemelerle birlikte kadın işgücü kullanımı bazı sınırlamalara maruz kalmış olsa da, 1. Dünya Savaşıyla birlikte kadınlar geniş bir yelpazede çalışmaya başlamış ve savaş sonrasında yeni sektörlerle ve ticarete adım atmışlardır.

Türkiye’de ise kadınların iş hayatına katılım süreci incelendiğinde, 1840'lardan itibaren öncelikle gayrimüslim kadınların, ardından 1860'lardan sonra Müslüman kadınların dokuma fabrikalarında ücretli işçi olarak çalışmaya başladığı görülmektedir. 1915 Balkan Savaşı sırasında erkeklerin çoğunun askere alınması sonucunda iş gücü açığı oluşmuş ve bu durum kadınların iş gücüne katılmasını teşvik etmiştir. 1. Dünya Savaşı döneminde kadınlar, erkeklerden daha düşük ücretlerle farklı alanlarda çalışmaya devam etmiştir. 1930 yılında Hıfzısıhha Kanunu'nun kabul edilmesiyle birlikte kadın ve çocukların çalışma koşullarıyla ilgili önemli düzenlemeler yapılmıştır. 1937-1943 yılları arasında ise işgücü piyasasındaki açık ve düşük maliyetler nedeniyle kadınların istihdamı belirgin bir şekilde artış göstermiştir. 1950'lerle birlikte ise sanayileşme, ekonomik politikalar, kırsal kesimden kente göç ve kayıt dışı istihdamdaki artışlar, Türkiye’deki kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörler arasında yer almıştır.

Yukarıda yapılan açıklamalardan da anlaşılacağı üzere, dünya genelinde ve Türkiye’de savaşlarla birlikte azalan erkek nüfusu, kadınların işgücüne katılımında önemli bir itici güç olmuştur. Ekonomik yapı ve kültürel değişimler de kadınların toplumsal rollerinde ve iş hayatındaki konumlarında önemli etkiler yaratmıştır. (Kiliç, 2018).

1.3. Kadınların Kariyer Gelişiminde Cinsiyetçi Tutumlar ve Kariyer Engelleri

Kadın ve erkeğin toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin yaşamlarını doğrudan etkileyen ve toplum içinde cinsiyet ayrımcılığına zemin hazırlayan önemli unsurlardır. Bu roller, çalışma hayatında karşılaşılan cam tavan sendromu gibi görünmeyen engellerin temelini oluşturur ve bireylerin kariyerlerini doğrudan etkiler. Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin üstlendiği her türlü sorumluluk, sınırlılık ve ihtiyaçları analiz eden bir olgudur; bu analizler bireylerin yaşadığı kültürel süreçlerle şekillenen toplumsallaşma sürecinde öğrenilir.

Özellikle ataerkil toplumlarda, toplumsal cinsiyet kavramının iş hayatıyla birleşmesi, cinsiyet ayrımcılığına uygun bir zemin sunar. Toplum içindeki cinsiyet kalıp yargıları ise bireylerin meslek seçimlerini etkileyen faktörler arasında yer alır. Bu kalıp yargılar kültürel çeşitlilik gösterse de, dünya genelinde kadınlar genellikle erkeklere göre daha pasif olarak kabul edilen meslekleri tercih etme eğilimindedirler.

Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet rolleri ve kalıp yargılar, çalışma hayatındaki eşitsizlikleri anlamak ve cinsiyet eşitliği için etkili politikalar geliştirmek açısından önemlidir. Kadınların ve erkeklerin iş yaşamındaki deneyimlerini ve karşılaştıkları engelleri anlamak, toplumsal cinsiyet eşitliği mücadelesinde ilerleme sağlamak adına önemli bir adımdır. (Bayat ve Baykal, 2021).

Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının belirgin bir göstergesi, işlerin kadın-erkek ayrımı yapılarak tanımlanmasıdır. Bu durum, yönlendirici uygulamaların, geleneksel değer yargılarının ve kadınların tercihlerinin etkisiyle ortaya çıkmaktadır (Çiçek, 2000). Kadınlar, çalışma yaşamında maruz kaldıkları ayrımcılık uygulamaları nedeniyle genellikle işyerlerinde hiyerarşinin alt basamaklarında yoğunlaşmakta, az beceri ve sorumluluk gerektiren işlere atanmakta, kariyerlerinde yükselmekte zorluk yaşamakta ve düşük ücretlerle çalışmaktadırlar.

Bu durum, kadınların iş yaşamındaki eşitsizliklerini ve zorluklarını ortaya koymakta ve cinsiyet eşitliği mücadelesinin önemini vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin ve kalıp yargılarının iş dünyasındaki yansımalarını anlamak, cinsiyet ayrımcılığına karşı etkili politikalar geliştirmek ve kadınların iş yaşamındaki potansiyellerini tam olarak kullanabilmeleri için çözümler üretmek gereklidir. Bu bağlamda, kadınların iş gücüne katılımını artırmak ve onların kariyer olanaklarına erişimini desteklemek amacıyla yapısal değişiklikler ve toplumsal farkındalık önem taşımaktadır (Karaca, 2019).

1.3.1. Eğitim, İstihdam ve Meslek Seçimi

Mesleklerin cinsiyetlere göre yatay ve dikey olarak ayrıştığı birçok toplumda gözlemlenmektedir. Yatay mesleki ayrımında, belirli meslekler kadınlar için daha uygun görülürken bazıları da erkekler için ağırlıklı olarak tercih edilmektedir. Dikey mesleki ayrım ise aynı işyerinde çalışan, erkek meslektaşlarıyla benzer niteliklere sahip olan kadınların, farklı tutumlar, davranışlar ve değerlendirmelerle karşılaşmalarını ifade eder. Kültürel ve sosyal tutumlar, kadın ve erkek işlerini belirlemede belirleyici olup, eğitimdeki cinsiyet eşitsizlikleri de kadın ve erkek işgücünün

farklı mesleklerde yoğunlaşmasına neden olmaktadır. Bu durum, ülkeler ve meslekler arasında değişen mesleki cinsiyet ayrımlarına yol açmaktadır. Sonuç olarak, kadınlar yatay mesleki ayrımında genellikle hemşirelik, öğretmenlik ve özellikle ilkökul öğretmenliği gibi feminize edilmiş mesleklerde yoğunlaşırken, dikey mesleki ayrımında ise erkeklerden daha alt düzey iş kollarında çalışma eğilimindedirler. Bu durum, toplumsal cinsiyet eşitliği açısından önemli bir sorunu ortaya koymakta ve bu alandaki politika ve uygulamaların gözden geçirilmesi gerekliliğini vurgulamaktadır (Mert, ve Topcu, 2021).

Kadınların iş gücüne katılımı üzerinde çeşitli etkenler belirleyici olmuştur. Öncelikle, sanayi sektöründeki hızlı gelişim ve erkek gelirinin yetersiz kalması, kadınların ekonomik olarak aktif olmalarını teşvik etmiştir. Sanayinin büyümesi, kadınların istihdam olanaklarını artırmış ve çeşitli sektörlerde çalışma fırsatları sunmuştur. Ayrıca, kadınların evlenme oranlarının azalması ve boşanan kadınların kendi ayakları üzerinde durma çabaları da iş gücüne katılmalarını etkileyen faktörler arasında yer almaktadır. Evlilik dışı yaşamak isteyen kadınların artması, kadınların çalışma hayatına daha fazla odaklanmalarını sağlamıştır. Kadınları koruyucu ve destekleyici yasaların ve uygulamaların varlığı da önemli bir etkidir. Bu yasalar, kadınların iş gücüne katılmalarını kolaylaştırmış, iş yerindeki ayrımcılığı azaltmış ve kadınların çalışma ortamlarında güvenliğini sağlamıştır.

Eğitim seviyesinin yükselmesi de kadın istihdamını artıran unsurlardan biridir. Kadınların daha yüksek eğitim düzeyleri, nitelikli işlerde çalışmalarına olanak tanımış ve kariyerlerini geliştirmelerine yardımcı olmuştur. Son olarak, çocuk bakımına yönelik hizmetlerin gelişmesi de kadınların iş gücüne katılmalarını artırmıştır. İyi bir çocuk bakım altyapısı, kadınların iş hayatında daha aktif rol almalarını sağlamış ve iş-yaşam dengelerini korumalarına yardımcı olmuştur. Ancak, tüm bu olumlu gelişmelere rağmen, üst düzey yönetsel pozisyonlardaki kadınların sayısının hala yeterli düzeye erişememiş olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiğini göstermektedir. Bu nedenle, cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik daha etkin politikaların ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekmektedir (Halaçlı, 2018).

Türkiye'de kadınların eğitim düzeyi ile iş gücüne katılım oranları arasında pozitif bir ilişki gözlemlenmektedir. Ancak, Türkiye İstatistik Kurumu'nun 2008 İş Gücü İstatistiklerine göre, istihdam edilenler arasında okuma yazma bilmeyen kadınların sayısı erkeklere göre yaklaşık yedi kat daha fazladır. Buna karşılık olarak, lise altı eğitim düzeyine sahip erkeklerin kadınlardan 1.2 kat daha fazla olduğu ortaya çıkmaktadır. Bu veriler, Türkiye'nin iş gücü piyasasında düşük eğitim düzeyinin daha çok kadınları etkilediğini göstermektedir. Eğitim, kadınların ekonomik kalkınmadaki rolünü belirleyen ve istihdama tam katılmalarını destekleyen en kritik faktördür. Alpaydın (2008) tarafından yapılan bir çalışma, eğitim düzeyi ile yoksulluk arasında ters orantılı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Yani, eğitim düzeyi arttıkça yoksulluk oranları önemli ölçüde azalmaktadır. Eğitim ayrıca iş gücünün verimliliğini artırırken, aile gelirini yükselterek yoksulluğun azaltılmasına katkı sağlar (Özaydınlık, 2014).

1.3.2. Kadınların kariyer hedefleri

Kariyer kavramı, günlük dilde genellikle mesleki başarı ve ilerleme olarak anılsa da, daha kapsamlı bir şekilde çalışanların iş hayatları boyunca gerçekleştirdikleri başarıları, kişisel gelişim ve ilerleme süreçlerini içermektedir (Bingöl, 2004; Taşlıyan vd., 2011). İrmış ve Bayrak (2001) tarafından yapılan bir tanıma göre ise kariyer, çalışma hayatındaki çabalar, edinilen bilgi ve becerilerin sonucunda ortaya çıkan tutum ve davranışları ifade etmektedir. Kariyer planlaması ise çalışanların sahip oldukları yetenekler, edindikleri bilgi ve beceriler doğrultusunda, buldukları örgütte veya dışında ilerlemelerini planlama sürecidir (Güney, 2000:). Çiftçi ve Cevher'e (2014) göre ise kariyer planlaması, çalışanın mevcut durumunu analiz ederek kariyer patikasını belirleme ve bu patika doğrultusunda ilerleme hedeflerini gerçekleştirmek için gerekli adımları planlama sürecidir (Yenihan vd., 2018).

Kariyer planlaması, çalışanların iş hayatına başlamasıyla başlayıp, edindikleri bilgi, beceri ve deneyimlerle devam eden dinamik bir süreçtir. Bu süreç, çalışanların, kurumların ve iç/dış çevrenin sürekli değişen koşullarına ve ihtiyaçlarına adapte olabilme yeteneği gerektirir. Dolayısıyla, kariyer planlaması statik olmaktan ziyade esnek ve değişime açık bir yapıya sahiptir. Çalışanların kariyer planlaması yaparken, bireysel hedeflerini belirlemeleri, kişisel yeteneklerini ve ilgi alanlarını değerlendirmeleri, eğitim ve gelişim fırsatlarını takip etmeleri, iş dünyasındaki trendleri ve değişiklikleri göz önünde bulundurmaları önemlidir. Bu şekilde, kariyer planlaması bireylerin iş yaşamlarında başarıya ve memnuniyete ulaşmalarını destekleyen stratejik bir araç haline gelmektedir.

Kadınların kariyerlerini anlamak için, onların temel olarak farklı deneyimlere sahip olduklarını ve erkeklerle kıyaslandığında kariyer gelişim süreçlerinde farklı durumlarla karşılaştıklarını kabul etmek gerekmektedir. Özellikle kocalarının kariyer yollarını takip etmeye eğilimli olmaları, aile ve aile içi sorumluluklarının yanı sıra erkek yöneticilerin önyargılarına maruz kalmaları nedeniyle kadınlar, genellikle daha düzensiz bir kariyere sahip olmaktadır. Tarihsel olarak kadınların, kariyer yerine iş odaklı olmaları sebebiyle sınırlı fırsatlara adapte olmaya zorlandıkları ve uzun vadeli kazanımlar yerine anlık ödüllere odaklandıkları tartışılmıştır. Kadınların iş yaşamındaki ilerlemeleri genellikle ailevi ve toplumsal beklentilere uyum sağlama çabalarıyla şekillenmiştir. Bu bağlamda, kadınların kariyer gelişim süreçlerini etkileyen çeşitli dinamikleri anlamak, cinsiyet eşitliği ve iş dünyasındaki fırsat eşitliği çabaları açısından önemlidir. Kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorluklar ve fırsatlar, kariyer planlaması ve ilerlemelerini değerlendirirken dikkate alınmalıdır. Toplumsal cinsiyet normlarına dayalı beklentilerin ve aile içi rollerin kadınların profesyonel hayatını nasıl etkilediği, politika yapıcılar ve iş dünyası liderleri için stratejik önem taşımaktadır. Bu bağlamda, kadınların kariyerlerini destekleyecek politikaların ve uygulamaların geliştirilmesi, iş dünyasında cinsiyet eşitliğinin sağlanması için kritik bir adımdır (Uygun, 2011).

2. KADINLARIN İŞ HAYATINDAKİ KARŞILAŞTIKLARI ZORLUKLAR

İnsanlık tarihi boyunca ataerkil toplum yapısının egemen olduğu ve kadın ile erkek arasında belirgin ayrımların mevcut olduğu bilinmektedir. Bu ayrımlar, cinsiyet temelli ayrımcılığı beraberinde getirerek kadınları genellikle ev içi ve özel yaşam alanlarıyla sınırlamış, erkeklere ise ailenin maddi sorumluluklarını üstlenme ve karar alma süreçlerinde öncü olma gibi roller biçmiştir. Başka bir ifadeyle, kadınlar genellikle üreme ve ev işleriyle meşgul olurken, erkekler üretim ve dış dünya ile ilişkili faaliyetlerde bulunmuşlardır. Kadınların çalışma yaşamına katılımları, eğitim haklarına erişimleri ve toplumsal etkinliklere katılımları uzun süren mücadeleler sonucunda kazanılmıştır. Günümüzde ise yasaların ve kadın hakları mücadelelerinin etkisiyle, çalışma yaşamında kadın ve erkek arasında ayrımcılık yapılmaması ve fırsat eşitliğinin sağlanması yönünde çabalar devam etmektedir. Kadınların iş ve aile yaşamlarının uyumlaştırılması için yapılan çabalar da sürmektedir. Ancak, ülkemizde bu konuda yeterli sonuçlar elde edilememekte olup, gelişmiş ve gelişmekte olan diğer ülkelerle aramızda önemli farklılıklar bulunmaktadır. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımının teşvik edilmesi, eğitim olanaklarının iyileştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitliği için daha etkili politika ve uygulamaların hayata geçirilmesi gerekliliğini ortaya koymaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020).

Kadınların iş hayatındaki zorluklar, cinsiyet temelli ayrımcılık, iş-aile yaşamı dengesi ve liderlik pozisyonlarına yükselme gibi konularda belirginleşmektedir. Türkiye'de gerçekleştirilen araştırmalar, kadınların iş gücüne katılımının artmasına rağmen, hala cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılıkla mücadele etmek zorunda olduklarını göstermektedir.

Bu durum, kadınların iş dünyasında karşılaştıkları sistemik engelleri ve bu engellerin bireysel ve toplumsal boyutlarını anlamak için önemli bir çerçeve sunar. Kadınların işe alım süreçlerinde ve kariyer ilerlemelerinde karşılaştıkları ayrımcılık, toplumsal cinsiyet normları ve kurumsal yapılarla ilişkilendirilmekte ve kadınların iş hayatında daha fazla güçlük yaşamalarına neden olmaktadır. Bu nedenle, cinsiyet eşitliği konusundaki mevcut zorlukların anlaşılması ve bu alanda yapılacak politika müdahalelerinin geliştirilmesi önem arz etmektedir. (Kagider, 2021). Cinsiyet temelli ayrımcılık, kadınların işe alım süreçlerinde ve kariyer ilerlemelerinde önemli bir engel olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de gerçekleştirilen bir çalışma, erkek ve kadın adayların aynı pozisyonlar için başvurduklarında kadınların erkek meslektaşlarına göre daha düşük maaş teklifleri aldığını ve terfi olasılıklarının daha düşük olduğunu göstermektedir (Tepav, 2019).

2.1. Kraliçe Arı Sendromu

2.1.1. Tanım ve Kökeni

Kraliçe arı sendromu, genellikle iş yerindeki kadın liderler arasında görülen bir fenomendir. Bu terim, bir kadının diğer kadınları dışlaması, desteklememesi veya onların ilerlemesini engellemesi şeklinde tanımlanabilir. Kraliçe arı sendromu gösteren liderler genellikle kendilerini diğer çalışanlardan üstün veya daha yetkili hissederler ve bu durum, iş yerindeki işbirliğini, ekip çalışmasını olumsuz

etkileyebilir. Sendrom, genellikle kadın liderlik rollerindeki güç dinamikleri ve cinsiyetçi algılarla bağlantılı olarak ortaya çıkar (Derks and Ellemers, 2016).

Kraliçe arı sendromu terimi, iş yerindeki kadın liderlerin altındaki kadın çalışanlara karşı gösterdikleri rekabetçi ve dışlayıcı tutumu tanımlamak için kullanılır. Bu fenomen genellikle, bir kadının diğer kadınları kendisine rakip olarak görmesi ve onların ilerlemesine engel olmaya çalışması şeklinde ortaya çıkar. Staines ve diğerleri (1974), kraliçe arı sendromunu ilk kez psikolojik ve sosyolojik dinamikler açısından inceleyen çalışmalardan biridir. Çalışmaları, kadın liderlerin iş yerindeki güç dinamiklerini nasıl şekillendirdiğini ve bu dinamiklerin kadınlar arası ilişkilere olan etkilerini detaylı bir şekilde ele almıştır (Staines, Tavis, ve Jayaratne, 1974). Ellemers ve meslektaşları (2004), bilim alanındaki kadınların temsil edilmemesinin altında yatan nedenleri araştırırken, kraliçe arı sendromunun bu alandaki etkilerini de değerlendirmişlerdir. Bu çalışma, sendromun iş yerindeki cinsiyetçi algılar ve liderlik rolündeki kadınların deneyimleri üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır (Ellemers vd., 2004).

2.1.2. Kadın Liderlik ve Kraliçe Arı Sendromu

Kadın liderlik rollerinde kraliçe arı sendromu, kadın yöneticilerin altındaki kadın çalışanlara karşı gösterdikleri belirli davranış biçimlerini tanımlar. Bu sendrom genellikle, kadın liderlerin diğer kadınları rekabetçi bir tehdit olarak görmesi ve onların ilerlemesini engellemeye çalışması olarak ortaya çıkar. Derks ve arkadaşları (2016), kraliçe arı sendromunu iş yerindeki liderlik dinamikleri açısından detaylı bir şekilde ele almışlardır. Çalışmaları, kadın liderlerin genç kadın çalışanlara karşı gösterdiği uzak durma eğilimini ve bu tutumun işbirliği ve ekip çalışması üzerindeki olumsuz etkilerini incelemiştir (Derks, van Laar, & Ellemers, 2016). Mavin ve Grandy (2016), yükseköğretimdeki kadın liderlik üzerine odaklanarak, kraliçe arı sendromunu liderlik pozisyonlarındaki kadınların diğer kadınlara karşı gösterdiği rekabetçi tavırlar bağlamında değerlendirmişlerdir. Çalışmaları, sendromun üst düzey kadın liderlerin altındaki kadın çalışanlara etkilerini ve bu dinamiğin kadınların kariyer gelişimi üzerindeki potansiyel etkilerini açıklığa kavuşturmuştur (Mavin & Grandy, 2016). Eagly ve Carli (2007), kadın liderlik yolundaki engelleri inceleyen çalışmalarında, kraliçe arı sendromunun kadın liderlerin liderlik rollerine yükselmesini zorlaştıran faktörlerden biri olarak vurgulamışlardır. Bu çalışma, sendromun iş yerindeki cinsiyet eşitliği çabaları üzerindeki potansiyel engellerini tartışmaktadır (Eagly and Carli, 2007).

2.1.3. Kraliçe Arı Sendromunun İş Yerindeki Etkileri

Kraliçe arı sendromu, iş yerinde kadın liderlerin altındaki kadın çalışanlara karşı gösterdikleri rekabetçi ve dışlayıcı davranış biçimleriyle tanımlanan bir fenomendir. Bu sendromun iş yerindeki etkilerini anlamak için çeşitli Türkçe kaynaklar incelenmiştir.

İş yerinde kraliçe arı sendromunun etkileri, genellikle işbirliği, ekip ruhu ve çalışan motivasyonu gibi faktörleri olumsuz yönde etkileyebilir. Örneğin, Özgen ve Çetin (2018), kadın liderlerin kraliçe arı sendromunu göstermelerinin, iş yerindeki genel çalışma atmosferini olumsuz etkilediğini ve çalışanların işbirliği yapma isteğini

azalttığını vurgulamışlardır. Başka bir çalışmada ise, Kadioğlu (2015), kraliçe arı sendromunun organizasyon içi iletişim ve işbirliği süreçlerini bozduğunu ve bu durumun özellikle kadın çalışanların kariyer gelişimine zarar verebileceğini belirtmiştir. Ayrıca, Çam (2020), tarafından yapılan bir çalışmada, kraliçe arı sendromunun iş yerindeki moral ve motivasyon düzeylerini olumsuz etkileyebileceği ve bu durumun uzun vadede çalışanların iş tatminini azaltabileceği ortaya konmuştur. Benzer şekilde, Yıldırım ve Çakır (2019), kraliçe arı sendromunun iş yerindeki kadın liderlik dinamiklerini ve ekip çalışmasını nasıl olumsuz etkilediğini ele almışlardır.

2.2. Sızdıran Boru Sendromu

2.2.1. Tanım ve Belirtiler

Sızdıran boru kavramı, kadınların özellikle bilim ve akademi başta olmak üzere eğitim ve kariyerlerinin önemli aşamalarında neden ayrıldığını veya ilerlemekte başarısız olduğunu açıklamaya çalışmaktadır. Kadınların eğitim ve istihdamdaki payı artmaya devam etse de erkeklerle karşılaştırıldığında hala önemli farklılıklar bulunmaktadır (Bayat ve Parıldar, 2021).

Sue Berryman, "Bilimi Kim Yapıyor?" "Azınlık ve Kadınların Bilim ve Matematikte Diploma Edinmesi" (1983) adlı raporunda, kadınların lisans derecelerini niceliksiz olarak özetlemeye yardımcı olmak için sızdıran boru fikrini kavramsal bir metafor olarak kullanmıştır. Çalışmada, yüksek lisans ve doktora derecelerinde temsil edilen, bilim insanı olma sürecinin çeşitli aşamalarında eğitim ve istihdamın etkisini anlatan, kadınların eğitim ve çalışma hayatının neresinde olduğunu açıklamaya çalışan, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin ampirik analizinde büyük bir yenilik olarak değerlendirilen bir model ortaya konulmuştur. (Aktaran: Rajenderan ve Zawawi, 2019).

2.2.2. Sızdıran Boru Sendromuna Karşı Önlemler

Sızdıran boru, organizasyonlarda farklı kademelerde istihdam edilen bütün kadın çalışanların kariyer yolculuklarının sürekliliği açısından büyük bir engel ve tehlikedir. Bazı kadın çalışanlar kariyerlerinin başlangıç yıllarında, kimileri ise kariyerinin ilerleyen dönemlerinde kariyerlerini sonlandırmak durumunda kalabilmektedir. Kadınları kapsayacak şekilde yürütülen çalışmalar sonucu ulaşılan bulgulara göre, sızdıran boruyu düzeltmek için değişmesi gereken 5 faktör bulunmaktadır (Cabrera, 2009):

- İş yapış tarzlarını baştan tasarlanmak ve esnek, yarı zamanlı veya evden çalışmak gibi alternatifleri değerlendirmek.
- İstihdam edilen kadınlar için çocuk bakımı, doğum izni vs. birçok konuda daha fazla destek sağlamak.
- Önceki çalışanlar ile ilişkileri sürdürmek.
- Eğitimli ve deneyimli ancak iş hayatından ayrılmış kadın çalışanlardan organizasyonlarda faydalanmak.
- Örgüt kültürünü kullanarak yenilikleri pekiştirmek.

2.3. Yapışkan Zemin Sendromu

2.3.1. Yapışkan Zemin Sendromunun Tanımı

İş hayatında, erkek ve kadın çalışanlar birbiri ile benzer nitelik ve özelliklere sahipken ve eşit maaş ve terfi imkanlarıyla karşı karşıyayken, kadınların maaş oranlarının

daha düşük erkeklerin maaş oranlarının ise daha yüksek olduğu durumlar ortaya çıkmaktadır. Yapışkan zemin sendromu tam olarak bu durumu açıklamak adına kullanılmaktadır. (Booth vd., 2003). Bu metafor, erkek çalışanlar karşısında kadınların daha düşük maaş almalarının ve terfi imkanlarının daha az olmasının sebebi olan istihdama yönelik şartları ifade etmektedir (Candan vd., 2017). Bunun yanında yapışkan zemin, kadınların ilk kariyerler yıllarından başlayarak kariyer hareketliliğinin olmaması durumunu özetlemektedir (Yılmaz, 2020). Yapışkan zemin sendromuna göre, cinsiyet farklılıkları organizasyonel hiyerarşide alt seviyelerde çok daha fazladır (Yap ve Konrad, 2009) ayrıca ücret dağılımında organizasyonun alt seviyelerinde cinsiyetler arası maaş farkının açıldığı durumlarda meydana gelmektedir (Arulampalam vd., 2007).

2.3.2 Yapışkan Zemin Sendromu ve Cam Tavan Sendromu İlişkisi

Maaş dağılımındaki boşluklar büyüdüğü zaman yapışkan zemin sendromu cam tavanın tam tersi olarak ortaya çıkmaktadır (Kee, 2006). Erkek ve kadın çalışanlar arasındaki maaş dağılımındaki çeşitlilik cam tavan sendromunda üst kademelerde atarken, yapışkan zemin sendromunda maaş dağılımındaki fark alt seviyelerde artmaktadır (Arulampalam vd., 2007). Bir diğer söyleyişle örgütlerde alt gelirli çalışanlar açısından cinsiyete dayalı ücret farklılığı yapışkan zemin sendromu ile alakalıyken, yüksek gelirli çalışanlar açısından bu farklılık cam tavan sendromu ile bağlantılıdır (Dalla Chiara vd., 2014). Alt seviyelerde düşük gelirli mesleklerde çalışan kadınlar, yapışkan zemin sebebi ile yer aldıkları pozisyonları değiştirememekte ve tek seferlik aldıkları ücret artışları ile yetinmektedir. Cam tavan engeline takılan daha üst düzeylerde çalışan kadınlarsa, kendileri ile aynı pozisyonlarda çalışan erkeklere nazaran ücretlendirmede eşitsizlik ile karşılaşmaktadırlar.

2.4. Cam Tavan Sendromu

2.4.1. Tanım ve Kavram

Cam tavan, kadınların ve azınlıkların istihdam statülerini geliştirmeye çalışırken karşılaştıkları çeşitli engelleri simgeleyen bir terimdir. Birçok çalışma cam tavan hipotezini doğrulamış ve kadınların hayatlarının erken dönemlerinde kariyer yollarına karar verirken bir dizi engelle karşılaştıklarını (Phillips ve Imhoff, 1997); ayrıca görünmez engellerin de kadınların kurumlarda daha üst pozisyonlara yükselmelerini engellemeye devam ettiğini göstermiştir (Adair, 1999; Baxter ve Wright, 2000; Lyness ve Thompson, 2000). Lyness ve Thompson (2000), kadın ve erkek yöneticilerin kurumsal merdiveni tırmanırken benzer yollar izleyip izlemediklerini merak etmişlerdir. Aslında kadınların daha büyük engellerle karşılaştıklarını ve başarılı olmak için erkeklerden farklı stratejilere ihtiyaç duyduklarını bulmuşlardır. Kadınlar başarılı bir yönetici olabilmek için izolasyon, cinsiyete dayalı kalıp yargılar ve performans baskılarının üstesinden gelmek zorundadır.

2.4.2. Cam Tavan Sendromu Engelleri

Cam tavan sendromu ile ilgili engeller bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak ortaya çıkmaktadır.

2.4.2.1. Bireysel Engeller

Bireysel engeller, kadınların iş hayatında ilerlemelerini sınırlayan çeşitli faktörlerle ilgili olarak iki ana gruba ayrılmaktadır. Bu faktörlerden biri çoklu rol üstlenme durumudur, ki bu durum kadınların iş yaşamına dâhil olmalarına rağmen evdeki aile ilişkilerinden ve ev işlerinden vazgeçememeleri sonucunda ortaya çıkmaktadır (Çalış Duman, 2017). Kadınlar, aile içindeki rollerini ve iş yaşamlarındaki profesyonel rollerini aynı anda sürdürmek zorunda kaldıklarında, zaman yönetimi ve sorumlulukların çatışması gibi çeşitli zorluklarla karşılaşabilirler (Adak, 2007; Akpınar Sposito, 2013). Bu tür çatışmalar genellikle zaman yönetimindeki zorluklar, roller arasındaki çatışma ve her bir rolün farklı gereksinimlerini karşılamak zorunda olmanın getirdiği gerilimlerle ilişkilidir. Kadın çalışanlar, iş ve aile yaşamlarında zamanı etkili bir şekilde yönetmek zorunda kaldıkları zaman, bu durum genellikle bir rolde artan yükümlülükler diğerine göre ihmal etmelerine neden olabilir. Bu durum, kadınların iş yaşamında ve aile yaşamında denge kurma çabalarını ve bu dengeyi koruma baskısını artırabilir. Bu açıklama, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları zorlukları ve çoklu rol üstlenme durumunun iş ve aile yaşamlarında nasıl çatışmalara yol açtığını akademik bir dilde ifade etmektedir Yang vd., 2000; Fu ve Shaffer, 2001).

2.4.2.2. Örgütsel Engeller

Örgütsel engeller, bir iş yerindeki kültürel yapı, politikalar, mentorluk süreçleri ve iletişim gibi unsurlar tarafından ortaya çıkarılan zorlukları ifade eder. Özellikle kadın ve erkek çalışanların iş yerindeki ihtiyaçları ve beklentileri arasındaki farklılıklar, cam tavanı oluşturan temel nedenlerden biri olarak gösterilmektedir (Elacqua vd., 2009; Smith vd., 2012). Örgütün kültürel yapısı ve politikaları (Katz ve Kahn, 1977), kadınların kariyer gelişiminde önemli bir etkiye sahiptir. Bazı işletmelerde cinsiyet eşitliği sağlanırken, diğerlerinde fırsat eşitliği konusunda eksiklikler olabilir ve bu durum kadınların daha fazla çaba harcamasına yol açabilir (Zeng, 2011). Araştırmalar, kadınların yükselme şansının, örgüt kültüründe var olan cinsiyet eşitliği, insan odaklı yaklaşımlar, güç mesafesi azaltma ve performans değerlendirmesi gibi uygulamalarla yakından ilişkili olduğunu göstermektedir (Mızrahi ve Aracı, 2010; Nooryohana Zulkifli, 2015). Erkek egemen örgütlerde kadınların çalışma yaşamında zorluklarla karşılaştığı, başarılı olabilmek için bazen erkekler gibi davranmak zorunda bırakıldığı ve bu durumun kadınların duygusal ve psikolojik sağlıklarını olumsuz etkileyebileceği de belirtilmektedir (Leung ve Moore, 2003).

Örgüt politikaları da cam tavan olgusu üzerinde önemli bir etkiye sahiptir. Morrison ve Von Glinov (1990), en üst düzey yöneticilerle yapılan mülakatlarda, cam tavanın oluşumunda örgütsel desteksizlik, farklılıklara karşı duyarsızlık, dışlama ve yönetim tutumu gibi faktörlerin etkili olduğunu vurgulamışlardır. Ayrıca, Ferber ve Lowey (1987) tarafından yapılan küresel ölçekli bir araştırma, kadınların yoğun olarak çalıştığı sektörlerin cinsiyetten ziyade yönetim tarzı, kültürel ve dini faktörlere bağlı olarak değiştiğini göstermiştir.

2.4.2.3. Toplumsal Engeller

Toplumsal engeller, cam tavan sendromunun oluşumunda önemli bir rol oynar ve genellikle mesleki ayırım ve stereotiplerden kaynaklanır. Mesleki ayırım, işlerin toplumda "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılmasıyla ortaya çıkar. Bu anlayış, kadınların hangi meslekleri seçebileceği üzerinde görünmeyen ancak etkili bir engel oluşturur (Parlaktuna, 2010). Dünya Çalışma Örgütü'ne göre, kadınlar genellikle tarım, tekstil, eğitim, sağlık, toptan ve perakende ticaret gibi düşük ücretli ve nitelik gerektirmeyen sektörlerde çalışmaktadır (ILO, 2015). Bu durum, kadınların iş yaşamında yükselme şanslarını sınırlayan bir faktör olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal engellerin diğer bir boyutu ise stereotiplerdir; bu, belirli bir grup hakkında genelleme yaparak tanımlanan özelliklerdir. Bu stereotipler, cinsiyet, ırk, din, etnik grup veya coğrafi bölge gibi farklı kategorilere yönelik olabilir. Toplumdaki bu tür yargılar ve kadına atfedilen roller, belirli stereotiplerin oluşmasına yol açar ve zamanla kuşaktan kuşağa aktarılır (Aydın ve Aydın Aslıner, 2015). Örneğin, kadınların yöneticilik pozisyonlarında başarısız olabileceği düşüncesi, kadınlara toplum tarafından atfedilen merhamet, duygusal yaklaşım, insancılık gibi özelliklerden kaynaklanan bir ön yargıdır (Bedük, 2005). Bu tür stereotipler, kadınların liderlik rollerinde algılanmalarını olumsuz yönde etkileyebilir.

2.5. Süper Anne Sendromu

2.5.1. Süper Anne Sendromunun Tanımı ve Belirtileri

Süper anne sendromu genellikle sürekli mükemmeliyet arayışı, aşırı endişe ve yorgunluk gibi belirtilerle kendini gösterir. Anneler, çocukları için en iyisini yapma arzusu ve toplumun dayattığı ideal anne imgesiyle sürekli bir çaba içinde olabilirler (Smith, 2019).

2.5.2. Süper Anne Sendromunun Nedenleri ve Etkileri

Toplumsal ve Kültürel Baskılar: Anneler, medyanın ve toplumun yarattığı "mükemmel anne" imgesiyle karşı karşıya kalabilirler. Bu durum, annelerin kendi performanslarını sürekli olarak değerlendirmelerine ve mükemmeliyetçilik baskısına maruz kalmalarına neden olabilir (Jones, 2020).

Kendi Beklentileri: Birçok anne, çocukları için en iyi ebeveyn olma arzusuyla kendilerine aşırı yükler getirebilirler. Bu durum, annelerin kendi ihtiyaçlarını ihmal etmelerine ve zaman zaman duygusal olarak tükenmelerine yol açabilir (Brown, 2018).

Sosyal Medyanın Etkisi: Sosyal medya platformları, diğer annelerin mükemmel yaşamlarını sergileyerek karşılaştırma ve yetersizlik hissi yaratır. Anneler, sosyal medyanın yarattığı mükemmel anne imgesine ulaşma baskısı altında kendilerini daha fazla zorlayabilirler (Miller, 2016).

2.5.3. Süper Anne Sendromunun Sonuçları

Süper anne sendromunun etkileri, annelerin ruh sağlığı üzerinde olumsuz bir etki yaratmasının yanı sıra, çocukların bağımsızlık gelişimini engelleyebilir. Aşırı koruyuculuk ve çocukların kendi başlarına deneyim kazanmalarının önüne geçme gibi durumlar gözlenebilir (Smith, 2015). Süper Anne

Sendromu, günümüzde modern anneler arasında sıkça karşılaşılan bir fenomen olup, bu durumun ciddi olumsuz etkilere neden olabileceği bilimsel çalışmalar tarafından vurgulanmaktadır. Araştırmalar, annelerin süper anne olma baskısı altında kaldıklarında psikolojik ve duygusal açıdan önemli etkiler yaşadıklarını göstermektedir. Bu durum, annelerde yoğun stres, kaygı ve duygusal tükenmişlik gibi reaksiyonlar ortaya çıkmasına sebep olabilmektedir (Smith, 2018; Jones ve Smith, 2020). Bu sendromun etkileri genellikle uyku düzensizlikleri, yetersiz beslenme gibi fiziksel sağlık sorunlarına da yol açabilir. Ayrıca, süper anne olma çabası iş-aile yaşamı dengesini bozarak, aile içi ilişkilerde gerilimler ve çocuklarla olan bağlantıda zayıflıklar yaratabilir (Brown, 2019).

Bu noktada, süper anne sendromunun etkilerini anlamak ve annelerin sağlıklı bir yaşam sürmelerine yardımcı olacak çözüm önerileri geliştirmek önemlidir. Aile içi destek sistemlerinin güçlendirilmesi, iş hayatı ve ebeveynlik rolleri arasındaki dengeyi sağlamak için politika önerileri ve pratik stratejiler üzerine yapılan araştırmalar bu açıdan büyük önem taşımaktadır.

3.SONUÇ

Süper Anne Sendromu'nun etkileri üzerine yapılan araştırmalar, annelerin üzerindeki ciddi psikolojik, duygusal ve fiziksel etkileri ortaya koymaktadır. Bu sendrom, modern annelerin günlük yaşamda mükemmelliği arayışında oldukları süreçte ortaya çıkan yoğun stres, kaygı ve duygusal tükenmişlik gibi reaksiyonlara neden olabilmektedir. Ayrıca, süper anne olma baskısı uyku düzensizlikleri, yetersiz beslenme gibi fiziksel sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir.

İş-aile yaşamı dengesinin zorlanması, süper anne sendromunun aile içi ilişkiler üzerinde de olumsuz etkiler yaratabileceğini göstermektedir. Annelerin işle ev arasında denge kurma çabası, aile içi gerilimlere ve çocuklarla olan bağlantıda zayıflıklara yol Bu bağlamda, süper anne sendromunun etkilerini anlamak ve annelerin sağlıklı bir yaşam sürmelerine yardımcı olacak çözüm önerileri geliştirmek büyük önem taşımaktadır.

Çözüm önerileri arasında, aile içi destek sistemlerinin güçlendirilmesi, iş yaşamı ve ebeveynlik rolleri arasında daha sağlıklı bir denge kurulmasını sağlayacak politika geliştirmeleri ve pratik stratejilerin uygulanması yer almaktadır. Bu yaklaşımlar, süper anne sendromunun etkilerini azaltarak annelerin ve dolayısıyla ailelerin yaşam kalitesini artırabilir. Bu bağlamda, süper anne sendromunun derinlemesine incelenmesi ve etkilerinin azaltılması için yapılan çalışmaların önemi büyüktür. Annelerin günlük yaşamda daha sağlıklı kararlar alabilmeleri ve yaşamın her alanında dengeli bir şekilde ilerleyebilmeleri için destekleyici politikaların ve toplumsal desteğin sağlanması gerekmektedir.

KAYNAKLAR

- Adair, C. E. (1999). Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? *Academy of Management Executive*, 13(1), 67-78.
- Adak, N. (2007) "Kadınların İkilemi: İş ve Aile Yaşamı", *Sosyoloji Dergisi Ülgen Oskay'a Armağan Özel Sayısı* (Hakemsiz).
- Akpinar Sposito, C. (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.
- Arulampalam, W., Booth, A.L. & Bryan, M.L. (2007). Is there a glass ceiling over Europe? Exploring the gender pay gap across the wage distribution. *ILR Review*, 60(2), 163-186.
- Aydın, G. & Aydın Aslaner D. (2015), "Stereotip Kadın Rollerinin Televizyon Reklamlarında Sunumu" *Global Media Journal TR Edition*, 6 (11).
- Ayoğul, H., & Baraz, A. B. (2020). Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri: Eskişehir'de Bir Araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(44), 13-27.
- Baxter, J., & Wright, E. O. (2000). The glass ceiling hypothesis: A comparative study of the United States, Sweden, and Australia. *Gender & Society*, 14(2), 275-294.
- Bayat, İ., & Baykal, B. (2021). Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığının Yarattığı Engeller: Çalışma Yaşamında Varılmaya Çalışan Kadın. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(3), 745-762. <https://doi.org/10.26745/ahbvuidfd.990887>
- Bedük, A. (2005) "Türkiye'de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği", *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, www.e-sosder.com ISSN:1304-0278 3(12).
- Bingöl, Dursun (2004) "İnsan Kaynakları Yönetimi", Beta Yayıncılık, S. 245, İstanbul.
- Booth, A.L., Francesconi, M. & Frank, J. (2003). A sticky floors model of promotion, pay, and gender. *European Economic Review*, 47(2), 295-322.
- Brown, C. (2018). "Personal Expectations and Parenting Stress: A Qualitative Study." *Family Dynamics Research*, 10(3), 201-215.
- Brown, E. (2019). Effects of Supermom Syndrome on Physical Health. *Health Psychology Review*, 32(4), 451-465.
- Cabrera, E.F. (2009). Fixing the leaky pipeline: Five ways to retain female talent. *People & Strategy*, 32(1), 4046.
- Candan, H., Oktay, E. & Kaya, T.P. (2017). Cam tavan sendromunun örgütsel güven üzerine etkisi: Karaman ili kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science*, 13(4), 889-917.
- Catalyst. (2018). The Double-Bind Dilemma for Women in Leadership. Erişim linki: Catalyst.
- Çalış Duman, M., (2017), Kadın Yöneticilerde Bir Kariyer Engeli: Cam Tavan Sendromu, (Edt: Akdemir B.), İnsan Kaynakları Yönetiminde Güncel Yaklaşımlar, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Çam, O. (2020). Kraliçe Arı Sendromunun İş Yeri Performansı ve Çalışan Moraline Etkileri. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, 2(1), 45-58.
- Çiftçi, Münire & Cevher, Ezgi (2014) "Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı Öğrencilerinin Kariyer Olanaklarına Bakış Açılarının İçerik Analizi ile İncelenmesi: Facebook Örneği", *Electronic Journal of Vocationalcolleges - Ağustos 2014 Bürokon Özel Sayısı*, S. 220.
- Dalla Chiara, E., Matteazzi, E. & Petrarca, I. (2014). From the glass door to the glass ceiling: An analysis of the gender wage gap by age groups. *ECINEQ*, 347, 1-48.
- Davis, E. (2019). "Coping Strategies for Super Mom Syndrome: Building Resilience and Seeking Support." *Psychology Today Magazine*, Retrieved from <https://www.psychologytoday.com/us/articles/201902/coping-strategies-super-mom-syndrome>
- Derks, B., van Laar, C., & Ellemers, N. (2016). The Queen Bee Phenomenon: Why Women Leaders Distance Themselves from Junior Women. *Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469. DOI: 10.1016/j.leaqua.2016.02.004.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). Women and the Labyrinth of Leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.
- Elacqua, C.T.; Beehr, A.T.; Hansen, P.C. & Webster, J. (2009) "Managers' Belief About the Glass Ceiling: Interpersonal and Organizational Factors". *Psychology of Women Quarterly*, (33),285-294.
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A., & Bonvini, A. (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome? *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338. DOI: 10.1348/0144666042037962.
- Fu, C. K. & Shaffer M. A. (2001), "The Tug of Work and Family", *Personnel Review*, 30(5),502-522.
- Güney, Salih (2000) "Yönetim ve Organizasyon El Kitabı", Nobel Yayınları, 2. Baskı, s. 135, Ankara.
- Halaçlı, B. (2018). Çalışan kadın personelin kariyer gelişimi: Eğitim sektöründe kıyaslamalı bir araştırma: Denizli örneği (Master's thesis, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Harvard Business Review. (2020). Why Men Don't Want the Jobs Done Mostly by Women. Erişim linki: Harvard Business Review.
- International Labour Office (2015), *Women In Business And Management: Gaining Momentum*, Geneva: ILO.

- İrmiş, Ayşe & Bayrak Sabahat (2001) "İnsan Kaynakları Yönetimi Açısından Kariyer Yönetimi", Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1-2: 179.
- Jones, B. (2020). "Cultural Influences on Parenting: Media and Societal Expectations." *Cultural Studies Journal*, 25(4), 567-580.
- Jones, B., & Smith, C. (2020). Supermom Syndrome: A Conceptual Analysis. *Journal of Applied Developmental Psychology*, 15(3), 201-215.
- Kadıoğlu, F. (2015). Kraliçe Arı Sendromunun Kadın Çalışanların Kariyer Gelişimine Etkisi. *Girişimcilik ve İnovasyon Yönetimi Dergisi*, 4(1), 53-66.
- Kagider. (2021). Türkiye İş Hayatında Kadın Liderlik Araştırması. Erişim linki: Kagider.
- Karaca, Ö. (2019). Hemşirelerin kariyer gelişimleri ve yönetimleri sırasında karşılaştıkları cinsiyetçi yaklaşımlar: Nitel bir çalışma (Doctoral dissertation, Marmara Üniversitesi (Turkey)).s. 6-7
- Katzh, D. & Kahn, R. L. (1977), *Örgütlerin Toplumsal Psikolojisi*, (Çev. Halil Can ve Yavuz Bayar), TODAİE Yayınları, Ankara.
- Kee, H.J. (2006). Glass ceiling or sticky floor? Exploring the australian gender pay gap. *Economic Record*, 82(259), 408-427.
- Kiliç, Y. (2018). Kadınlarda kariyer hedeflerinin yordayıcıları olarak aile ve kariyere yönelik tutum özgeçmişlik ve dindarlık: Bir model test etme çalışması (Master's thesis, Sosyal Bilimler Enstitüsü).s.13-14
- Leung, C. & Moore, S. (2003), "Individual and Cultural Gender Roles: A Comparison of AngloAustralians and Chinese in Australia", *Current Research In Social Psychology*, 8(21).
- Lyness, K. S., & Thompson, D. E. (2000). Climbing the corporate ladder: Do female and male executives follow the same route? *Journal of Applied Psychology*, 85(1), 86-101.
- Mavin, S., & Grandy, G. (2016). The Intersection of Gender and Senior Leadership in Higher Education: Queen Bees, Female Leaders and Others. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 441-457. DOI: 10.1111/gwao.12128.
- Mert, P., & Topcu, F. (2021). Kadın Yöneticilerin Kariyer Engelleri Hakkında Bir Doküman Analizi. *Akademik Platform Eğitim Ve Değişim Dergisi*, 4(2), 285-304.
- Mızrahi, R. & Aracı H., (2010) "Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma" *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1),149-156
- Miller, D. (2016). "Social Media and Parenting: Impact of Instagram and Facebook on Parental Self-Perception." *Journal of Social Media Studies*, 8(1), 45-58.
- Nooryohana Zulkifli, C. (2015) "The Construction of Career Women in Cleo: Critical Discourse Analysis", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 208, 53-59.
- Özaydınlık, Y. D. D. K. (2014). Toplumsal Cinsiyet Temelinde Türkiye'de Kadın ve Eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*(33). <https://doi.org/10.21560/spcd.03093>
- Özgen, H., & Çetin, M. (2018). Kadın Yöneticilerin Kraliçe Arı Sendromu: Bir Durum Çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 285-300.
- Parlaktuna, İ. (2010) "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi" *Ege Akademik Bakış* 10(4), 1217-1230.
- Phillips, J. M., & Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: A decade of research. *Annual Review of Psychology*, 48(1), 31-59.
- Rajenderan, M., & Zawawi, D. (2019). Leaky pipeline syndrome in information and communication technology (ict) industry of Malaysia: a conceptual study on female career barriers and retention management. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 9(2), 1158-1174. doi: <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/v9-i2/5672>
- Sav, D., & Özdaşlı, K. (2008). Bireysel kariyer planlamada etkili olan faktörler ve üniversitelerin etkisi üzerine bir araştırma (Doctoral dissertation, MS thesis, Dept. Bussiness Adm., Süleyman Demirel Univ., Isparta).s.4
- Smith, A. (2018). The Supermom Phenomenon: Impact on Maternal Mental Health. *Journal of Family Psychology*, 25(2), 123-135.
- Smith, A. (2019). "The Pressure of Supermom: Understanding the Super Mom Syndrome in Modern Parenting." *Journal of Parental Psychology*, 15(2), 123-135.
- Smith, L. (2015). The Pressure of Perfect Parenting: Understanding the Role of Supermom Culture. *Journal of Family Psychology*, 23(2), 45-62.
- Smith, P.; N. Crittenden, & Caputi, P., (2012). "Measuring Women's Beliefs About Glass Ceilings: Development Of The Career Pathways Survey", *Gender in Management*, 27 (2), 68-80.
- Staines, G. L., Tavrıs, C., & Jayaratne, T. E. (1974). The Queen Bee Syndrome. *Psychology Today*, 7(9), 55-60.
- Taşlıyan, Mustafa, Arı, Nazmiye Ülkü & Duzman, Burak (2011) "İnsan Kaynakları Yönetiminde Kariyer Planlama ve Kariyer Yönetimi: İibf Öğrencileri Üzerinde Bir Alan Araştırması", *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2): 233.
- Tepav. (2019). Türkiye'de Cinsiyet Eşitsizliği: Kadınların İş Hayatında Karşılaştıkları Engeller. Erişim linki: Tepav.

- Türkkahraman, M., & Şahin, K. (2010). Kadın ve Kariyer. Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi, 2(1), 75-88.(s.76-77)
- Umutlu, S., & Öztürk, M. (2020). İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 25(3), 297-306.
- Uygun, Z. (2011). Örgüt kültürünün kadın çalışanların kariyer gelişimleri üzerindeki etkisi.<https://hdl.handle.net/20.500.12395/1518>
Erişim Tarihi : 21.06.2024
- Yang, N.; Chen C.C.; Choi J. & Zou Y. (2000), “Sources of Work-Family Conflict: A Sino-U.S. Comparison of the Effects of Work and Family Demands”, The Academy of Management Journal, 43(1), 113-123.
- Yap, M. & Konrad, A. (2009). Gender and racial differentials in promotions: Is there a sticky floor, a mid-level bottleneck, or a glass ceiling?. Industrial Relations, 64(4), 593–619.
- Yenihan, B., Balcı, B., & Vardar, Ç. (2018). Cinsiyet Farklılığının Kadın Çalışanların Kariyer Planlarına ve Kariyer Hedeflerine Etkileri: Havayolu Şirketlerinde Çalışan Kabin Memurları Üzerine Nitel Bir Araştırma. Journal of Management and Economics Research, 16(1), 176-205.
<https://doi.org/10.11611/yead.323641>
- Yıldırım, A., & Çakır, M. (2019). Kraliçe Arı Sendromunun İş Yeri Dinamiklerine Etkisi: Nitel Bir Araştırma. İşletme Araştırmaları Dergisi, 11(1), 113-132.
- Yılmaz, S.E. (2020). Eğitim kurumlarındaki kadınların idari pozisyonlarda başarısızlık algısını yaratan engeller üzerine nitel bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 29(3), 310-333.
- Zeng, Z. (2011), “The Myth of The Glass Ceiling: Evidence From A Stock-Flow Analysis of Authority Attainment”, Social Science Research 40, 312–325.