

**Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi:
Kastamonu İlinde Bir Uygulama**

Sevcan Tin*

Özet

Kadınların çalışma hayatına girmesiyle beraber iş hayatında şüphesiz yeni gelişmeler yaşanmaktadır. Kadınların ev işleri ve çocuk bakımı gibi toplumumuzda daha çok bayanlarla özdeşleşen sorumluluklarına ek olarak belirli bir ücret karşılığında çalışma isteği, her geçen gün artmaktadır. Kadınların iş hayatına atılarak ekonomik özgürlüklerini kazanması ailenin gelir düzeyini artırmakta, bu durum da ailelerinin ekonomik olarak daha iyi düzeyde yaşamalarına imkân sağlamaktadır. Ekonomik özgürlüğe sahip olan kadınların özgüven seviyesinin arttığı da görülmektedir. Kadınların erkeklere göre fiziksel ve biyolojik olarak farklılıklarının bulunması bazı sektörler ve kademelerde cinsiyet ayrımı yapılmasına yol açmaktadır. Bu yüzden bazı sektörlere ve kademelere bayanların girişinin fiziksel olarak görünmeyen çeşitli sebeplerle engel olunması; cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kadınların annelik içgüdüsüne sahip olması ve erkeklere göre çocukları ile ilgili daha fazla sorumluluk hissetmesi nedeniyle iş yaşamını bu yönde şekillendirmekte, dolayısıyla sorumluluk ve daha fazla zaman alabileceği düşüncesiyle yöneticilik kademelerine uzak durmaktadır. Bu durum hassas taban teorisi olarak adlandırılmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; kadınların annelik rolünün çalışma hayatındaki yöneticilik kademelerine bakış açısını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmek için hassas taban teorisinin geçerliliğinin belirlenmesi ve cevaplayıcıları test etmektir. Ayrıca bu çalışma kapsamında demografik değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılacaktır.

Çalışmada yüz yüze anket yöntemiyle hassas taban teorisinin Kastamonu ilindeki kamu kuruluşlarında çalışan bayanlar üzerinde bir alan alıştırması yapılmıştır.

* Kastamonu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, Kastamonu, sevcan_37_37@hotmail.com

*Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi:Kastamonu İlinde Bir Uygulama
(ss.161-180) Sevcan Tin*

Elde edilen bulgular ışığında Kastamonu İlinde kamu sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmada memuriyet türü, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumları ile yönetici olma isteği arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiştir.

Kadınların annelik içgüdüsüne sahip olması ve çocuklarına daha fazla vakit ayırabilmesi için sebebiyle yöneticilik kademelerine uzak durduğu görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan Sendromu, Hassas Taban Teorisi, Kadın Kariyeri.

Jell Kodu: M12

Abstract

With the introduction of women into working life, there are undoubtedly new developments in business life. Women's domestic work and child care in our society, as well as women identified more than a certain charge in addition to their responsibilities to work, every day is increasing. The fact that women gain economic freedom by entering business life increases the income level of the family and this situation enables their families to live in economically better level. It is also seen that the level of self-confidence of women who have economic freedom increased. The fact that women have physical and biological differences according to men leads to gender discrimination in some sectors and levels. Therefore, the entry of women into some sectors and levels is prevented by various reasons which are not physically visible; glass ceiling syndrome. In addition, because women have maternal instinct and feel more responsibility about their children than men, they shape their work life in this direction and therefore they stay away from management levels with the thought that they can take more time and responsibility. This situation is called as sensitive base theory.

162

The aim of this study is; the aim of this course is to determine the validity of the sensitive base theory and test the respondents in order to reveal how the role of motherhood in women affects the perspective of managerial positions in working life. In addition, it will be investigated whether there is a statistically significant difference in terms of demographic variables.

In the study, a field study was conducted on the women working in public institutions in Kastamonu province.

In the light of the findings, it is determined that there is no significant difference between the type of civil service, marital status and having children and the desire to be a manager in the research conducted on women working in public sector in Kastamonu Province.



It has been observed that women stay away from managerial positions because they have a maternal instinct and can spend more time with their children.

Key Words: Glass Ceiling Syndrome, Sensitive Base Theory, Female career

Jell Code: M12

1. Giriş

Geleneksel önyargılardan kurtulmak zaman alsa da Türk Kadınının azmi, çalışkanlığı ve eğitim olanaklarından daha fazla yararlanabilmesine imkân tanınmasıyla birlikte son yıllarda ülkemizde kadınların iş hayatındaki yerinin arttığı görülmektedir. Kültürel olarak önceleri sadece kadının rolü ev işleri ve çocuk bakmak iken son yüz yılda bu alışkanlıklar değişmiş ve kadınlar da erkekler gibi iş hayatına atılmıştır. Bir erkeğe göre daha fazla sorumluluğu ve rolü olmasına rağmen kadınlarda iş hayatında başarılı olabildiklerini ortaya koymuşlardır. Sahip olduğu çocuk sayısı ve maddi imkânlarına göre zaman zaman çocukları ya da işi arasında tercih yapmak zorunda kalması çalışan kadınlarının iş hayatındaki yerini sekteye uğratmıştır. Çalışan kadınların annelik rolü dolayısıyla yöneticilik kademelerine daha uzak durması literatürde hassas taban teorisi olarak tanımlanmaktadır. Bu sebeple bayanlar bilhassa daha esnek ve uzun çalışma sürelerine sahip özel sektörde annelik rolüne öncelik verdiği için yöneticilik kademelerine daha uzak durduğu, özel sektöre kıyasla çalışma saatlerinin daha kısa ve net olduğu kamu sektöründe yöneticilik kademelerine daha istekli oldukları söylenebilir.

163

İş hayatında istisnaları olmakla beraber artık çoğu iş, hem bayan hem de erkek bireyler tarafından yapılabilmektedir. Buna rağmen iş yöneticilik kademelerine geldiğinde bayanlara daha olumsuz bakılmakta, bu durum da bayanları daha dezavantajlı duruma düşürmektedir. Bayanların iş hayatında yöneticilik kademelerine yükselmeleri cam tavan denilen ve aslında görünmeyen bir takım sebepler yüzünden engellenmektedir. Bunun altında yatan temel nedenler ise bayanın iş hayatındaki rolünün yanında annelik rolünün de bulunmasıdır.

Son yıllarda kadının iş hayatına atılmasına destek verilirken, çalışan kadının doğum sonrası işi ya da çocuğu arasında tercih yapmasının önüne geçen yasal düzenlemeler yapılmıştır. Böylece kadının iş hayatında yer alması teşvik edilmiştir.



Cam tavan teorisi ve hassas taban teorisi temelinde aynı konuları baz alsa da birbirinden tamamen farklıdır. Cam tavan teorisinde kadınların yönetici olma isteği görülmeyen bir takım engeller sebebiyle sekteye uğratıldığı bir durum iken bu çalışmada esas alınan hassas taban teorisi; kadınların anne olmaları, evlerine ve çocuklarına karşı sorumlulukları sebebiyle kendi istekleri ile yöneticilik görevine mesafeli yaklaştıkları durumu baz almaktadır.

2. Teorik Çerçeve

Kadınlarının eğitim seviyesindeki artış iş hayatında yer alma isteğini de beraberinde getirmiştir. Son yıllardaki gelişmeler, kanunlar ve yasal düzenlemelerle kadının iş hayatında yer alması teşvik edilmesine rağmen kadınların iş hayatında belirli kademelerle sınırlı kaldığı görülmektedir. Kadınların erkeklere göre fiziksel ve biyolojik olarak farklılıklarının bulunması bazı sektörler ve kademelerde cinsiyet ayrımı yapılmasına yol açmaktadır. Bu yüzden bazı sektörlere ve kademelere bayanların girişinin fiziksel olarak görünmeyen çeşitli sebeplerle engel olunması; cam tavan sendromu olarak tanımlanmaktadır.

164

Ayrıca kadınların annelik içgüdüsüne sahip olması ve erkeklere göre çocukları ile ilgili daha fazla sorumluluk hissetmesi nedeniyle iş yaşamını bu yönde şekillendirmekte, dolayısıyla sorumluluk ve daha fazla zaman alabileceği düşüncesiyle yöneticilik kademelerine uzak durmaktadır. Bu durum hassas taban teorisi olarak adlandırılmaktadır.

Kadınların hak ehliyeti bakımından erkeklere göre herhangi bir eksikliği bulunmamasına rağmen, çalışma hayatındaki kadınların unvanlarının daha düşük seviyelerde yoğun olması ve üst düzey yönetici pozisyonundaki kadın sayılarının düşük olmasının altında hem çalışan hem işveren açısından kadınların iş haricinde erkeklere göre daha fazla sorumluluk aldığı düşüncesi bulunmaktadır. Kamu sektöründe merkezi atama haricinde alım yapılırken mülakat gibi alım komisyonunun fikirlerinin etkili olduğu durumlarda; kadının bekârsa evlenme, evliyse çocuk sahibi olma, eşinin işi veya çocuğunun eğitimi için iş yeri değiştirme, doğum izni vb. sebeplerle erkeğe göre işine daha fazla ara verme ihtimali olduğu için bu tür komisyonlar tercihlerini erkek adaylardan yana kullanmaktadırlar. Bu durumda bayanlar, erkeklere göre daha dezavantajlı duruma düşürmekte, kadınların işine karşı sahip olduğu özveri, bilgi birikimi ve tecrübe gibi nitelikler göz ardı edilmektedir. Yani yasal olarak



kadınlar iş hayatının çoğu kademesinde erkeklerle aynı haklara sahip olmasına rağmen, bu hakların kullanılmasında işverence veya yetkililerce aynı eşitliğe sahip olduğundan bahsedilememektedir.

Net olarak görülemeyen bu tür engeller cam tavan engelleri olarak adlandırılmakta, kurumlarda rekabet avantajı ve verimlilik sağlayacak kişilerin üst düzey yönetici kademelerine gelebilecek kişilerin göz ardı edilmesine sebep olmaktadır (Mızrahi ve Aracı, 2010; Günden vd., 2012; Karcioğlu ve Leblebici, 2014). Bu yüzden cam tavan engeliyle karşılaşan kadınlar daha fazla hayal kırıklığı yaşamakta; çünkü beklentilerine ulaşmaları çeşitli sebeplerle engellenmesi ve tamamen yok edilmesi durumuyla karşılaşmaktadır (Ruffino, 1993: 38-39).

Toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin kamusal düzenlemelere gidilmesi gerekmektedir (Kellough, 2006). Kadınlara pozitif ayrıcalıklar sağlanarak, erkeklerle aynı haklardan yararlanması için uygun zemin hazırlanmalıdır (Koch, 2015)

Son yıllarda kadınların iş hayatında yer almasını teşvik etmek için bayanların çalışma koşullarında değişikliğe gidilmiştir. Doğum yapan ya da evlat edinen kadınlara part-time çalışma imkânı getirilmiştir(Resmi Gazete, 2016). Böylece kadınların çocuklarıyla beraber daha fazla vakit geçirebilmesine imkân tanırken aynı zamanda part-time çalışarak iş hayatına da devam edebilmesine imkan tanınmıştır.

Kadınların çalışmasını teşvik eden bir başka yasal düzenleme ise büyükanne projesidir. Bu proje kapsamında annenin fiilen çalışıyor olması kaydıyla, 3 yaşını doldurmamış torununa bakan büyükannelere 12 ay süreyle karşılıksız maddi destek verilecektir (Büyükanne Projesi, 2017). Böylece çalışan kadınların çocuklarının bakımı büyükannelerce sağlanmakta, bunun karşılığında büyükanne cüzi de olsa belirli bir ücret alması bu işi daha istekli yapmalarına katkıda bulunmaktadır. Ayrıca çalışan anne bu projeye çocuğunu kreş vb. yerlerde tanımadığı kişilere emanet etmekten ziyade güvendiği büyükannesi tarafından bakımına imkân sağlanmaktadır. Ayrıca annenin doğumdan sonra da iş hayatına devam edebilmesine imkân sağlamaktadır. Şuan için Sakarya, Konya, Tekirdağ, İstanbul, Bursa, İzmir, Antalya, Ankara, Kayseri, Gaziantep gibi sınırlı ilde uygulanmakta olan projenin ileride hem il sayı hem de uygulanan kişi sayısının artırılarak projenin yaygınlaştırılması beklenmektedir.



Son zamanlarda kadınların işgücüne katılım oranları ciddi oranda artsa bile, nitelikli kadın iş gücünü yönetim kademelerindeki artışı benzer düzeyde olmamıştır (Burke ve Mckeen, 1994).

Aşağıdaki tablodaki bilgiler bunu doğrular niteliktedir.

Tablo 1., işgücü istatistiklerini vermektedir.

Tablo 1. İşgücü İstatistikleri

İşgücü İstatistikleri Kasım 2017 (Bin Kişi)			
	Toplam	Kadın	Erkek
15 yaş üzeri nüfus	60.223	30.399	29.824
İşgücü	31.790	10.287	21.503
İşgücüne katılım oranı	%52,8	%33,8	%72,1
İstihdam oranı	%47,3	%29,3	%65,8
İşsizlik İstatistikleri Kasım 2017			
İşsizlik oranı	% 10,3	%12,6	%8,8

Tablo 1., işgücü istatistiklerini göstermektedir. Buna göre Kasım 2017’de 15 yaş üzeri nüfus cinsiyet bakımından yaklaşık olarak eşit iken, işgücüne katılım bakımından erkekler kadınların iki katından daha fazla düzeydedir.

Tablo 2. İse eğitim ve cinsiyete göre istihdam verilerini içermektedir.

Tablo 1.’den görüleceği zere ilkokuldan yükseköğretime farklı eğitim kademelerinde erkeklerin oranı kadınlardan daha yüksektir.

Erkekler lehine olan sayısal eğitim verileri, akademik alanda da kendini göstermektedir.



Tablo 2. Eğitim ve Cinsiyete Göre İstihdam

Son Bitirilen Eğitim Kademesi ve Cinsiyetine Göre İstihdam	Akademide Cinsiyetlere Göre Üyeler (Yök 2016)					
	Kadın	Erkek		Toplam	Kadın	Erkek
Okuma yazma bilmeyen	%15	%29	Toplam	155.526	67.126 %43	88.130
Okuma yazma bilen ama hiç okula gitmeyen	%20,8	%49,8	Profesör	22.416	6.626 %29	15.790
			Doçent	15.023	5.285 %35,1	9.738
İlkokul	%28,8	%66,1	Yardımcı Doçent	35.301	14.214 %40,2	21.087
İlköğretim	%27	%81,3	Öğretim Görevlisi	20.493	9.123 %43,5	11.820
Ortaokul	%17,3	%51,4	Okutman	10,295	6.341 %61,5	3.954
Lise	%25,7	%64,3	Uzman	3.865	1.897 %49	1.968
Yükseköğretim	%61	%78,4	Araştırma Görevlisi	47.373	23.616 %49,8	23.757

Tablo 2’den görüleceği üzere profesörden araştırma görevlisine kadar farklı kariyer düzeylerindeki akademisyenler bakımından erkeklerin oranı kadınlardan daha yüksektir.

Tablo 3 ise kamu personel sayılarını vermektedir.

Bakanlıklarda, üniversitelerde farklı kurumlardaki çalışanlara bakıldığında erkek çalışanların oranının, kadın çalışanlardan yüksek olduğu görülmektedir.



Tablo 3. Kamu Personeli Sayıları

Başbakanlık, Bakanlıklar, Üniversiteler, Kuvvet Komutanlıkları, Müsteşarlıklar, Başkanlıklar, Genel Müdürlükler, Üst Kuruluşlar ve Diğer Statülü Kurumlar, Kit'ler, Kamu Sermayeli Kuruluşlar	Toplam Çalışan	Çalışan Oranı (%)
Kadın	1.188.382	37,98
Erkek	1.940.922	62,02
Toplam	3.129.304	100,00

Kaynak: TÜİK (Mart, 2018)

Not: TSK Askeri Personel sayıları bu tablodaki toplam sayıya dahil edilmemiştir. Mit Müsteşarlığı kadro ve pozisyonları, Jandarma Hizmetleri Sınıfı, Sahil Güvenlik Hizmetleri Sınıfı bu tablodaki toplam sayıya dahil edilmemiştir.

Son yıllardaki istatistikler incelendiğinde işsizlik oranının bayanlarda daha yüksek olduğu, kadınlardaki eğitim seviyesi arttıkça istihdam oranının yükseldiği, akademisyenlikte düşün unvanlarda bayan çalışanların daha yüksek iken unvanlar yükseldikçe bayan çalışanların az olduğu ve genel olarak kamu çalışanları incelendiğinde bayan kamu çalışanlarının % 37,98'lerde kaldığı görüldüğü ve bu durum da kadınların annelik iç güdüsüyle evine ve çocuklarına daha fazla zaman ayırma düşüncesiyle yöneticilik kademelerine daha az istekli olduklarını desteklemektedir.

Normal bir işte çalışan kadınların belirli bir gelir seviyesine sahip olması kendilerince yeterli görülmüş, yöneticilik kademelerine sahip olup daha iyi mevkilere ve daha yüksek gelir düzeyine ulaşma imkânı aileye ve çocuklarına karşı yükümlülüklerinden dolayı anneler tarafından arka planda bırakılmıştır. Çalışmada akademik ve idari personelin yöneticilik kademelerine bakışı incelenmiş, iki personel türünün yöneticilik sorumluluklarında farklılıklarla karşılaşmıştır. Akademisyen ve öğretmenlerde çalışma esası haftalık ders saati yükümlülüklerine dayanmakta, dersi olmayan öğretmen ya da akademisyen 5 günden daha az çalışabilmektedir. Oysa bu kişiler yönetici olduğunda, görevi gereği ders saati harici de iş yerlerinde bulunmaları gerekecek, ailelerine ve çocuklarına ayırabilecekleri zamanı işlerine ayırmaları gerekecektir. Oysa idari personel olarak çalışan kamu görevlerinde haftalık 40 saat çalışma esası benimsenmiş olup, zaman açısından yöneticilik kademesi ekstra yükümlülük getirmezken iş yoğunluğu açısından ekstra performans göstermeleri ve



çalışmalarını gerektirmektedir. Bu durum ise çalışan kadınların verimli zamanlarını işe ayırmasına sebep olmaktadır. Bu yüzden çalışan kadınların ailelerine ve çocuklarına ayıracağı zamanın verimliliğinin düştüğünü söylemek mümkündür.

3. Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı; kadınların annelik rolünün çalışma hayatındaki yöneticilik kademelerine bakış açısını nasıl etkilediğini ortaya koyabilmek için hassas taban teorisi kapsamında farklı kurumlardaki çalışan kadınların yöneticilikten kaçınmaları bakımından farklılık olup olmadığının test edilmesidir.

Ayrıca bu çalışma kapsamında demografik değişkenler açısından istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılacaktır.

4. Kapsam ve Metodoloji

Bu çalışmada Kadınların Yönetici Olma Eğilimi kapsamında Küçük (2018), tarafından geliştirilen Kadın Kariyerinde Hassas Taban Ölçeği kullanılmıştır.

Ölçek 5'li likert ölçeği (1-Kesinlikle Katılıyorum, 2-Katılıyorum, 3-Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4-Katılmıyorum, 5-Kesinlikle Katılmıyorum) biçiminde hazırlanmıştır.

Araştırmanın ana kütlesini Kastamonu İl Merkezi ile Küre İlçe Merkezinde çalışan bayan kamu çalışanları oluşturmaktadır. Tayin, görevlendirme vb. durumlar nedeniyle Kastamonu'da kadın çalışan sayısı net olarak çıkarılamamış, bunların içerisinde yine görevlendirme, izin, sağlık vb. durumlar çerçevesinde ulaşılabilenler içerisinde çalışmaya katılmaya istekli 60 kişi ile görüşülmüş ve cevapları alınmıştır.

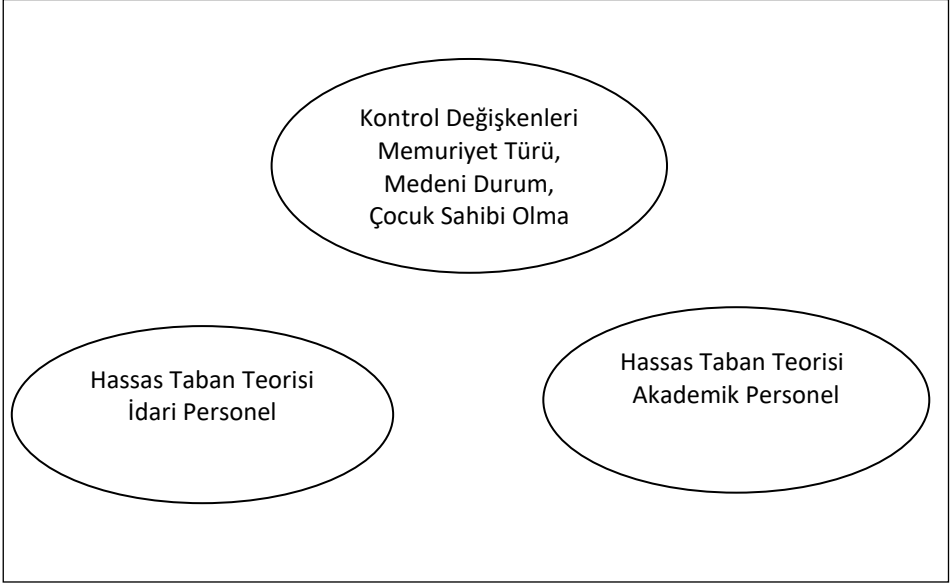
Tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kota örnekleme (Küçük, 2016: 79) yöntemi ile Kastamonu İlinde çalışan bayan kamu çalışanlarından örneklem oluşturulmuştur. Çalışmada veriler, yüz yüze anket yöntemiyle toplanmıştır.

5. Araştırma Modeli

Çalışmaya ait araştırma modeli şekil 1' de gösterilmiştir.

Çalışmada şekilden de görüldüğü gibi demografik faktörlerden oluşan kontrol değişkenlerinin Kastamonu İlindeki bayan kamu çalışanlarının hassas taban teorisi kapsamında yönetici olma isteği arasında farklılık olup olmadığı incelenecektir.





Şekil 1. Araştırma Modeli (Hassas Taban Teorisi)

Şekil 1.'den görüleceği üzere, çalışmada hassas taban teorisi, bayan çalışanlar üzerinde ve akademik ve idari personel bakımından istatistiki olarak anlamlı farklılık olup olmadığı araştırılacaktır.

6. Hipotez

Küçük vd. (2018) çalışmasında, üniversite sınavında kız öğrencilerin çocuk gelişimi gibi aile ve çocuk gibi kadının latif ve yumuşak kişiliği ile korumacı ve şefkatli yönüne bakan bölümleri erkeklere göre görece olarak daha fazla tercih ettikleri tespit edilmiştir.

Canal (2018), Kamu özel sektör karşılaştırmalı olarak Hassas Taban Teorisini incelemiş, gerek kamu ve gerekse özel sektörde teoriyi destekleyecek şekilde, kadınların yönetim görevlerine mesafeli yaklaştıklarını tespit etmiştir.

Benshina (2019), yine kamu özel sektör karşılaştırmalı olarak Hassas Taban Teorisini incelemiş, gerek kamu ve gerekse özel sektörde kadınların



yönetim görevlerine genelde gönüllü olmadıklarını tespit etmiş, teoriyi destekleyecek şekilde bulgular elde etmiştir.

Küçük vd. (2019) “Kadınların Yönetici Olma Eğilimi” ölçeği yardımıyla yapılan araştırmada ise; kadınların yönetici olma isteklilikleri genel olarak orta ve üzeri biçiminde tespit edilmiştir. Burada araştırmacının tespiti, yapılan araştırmacının çalışan kadınları farklı bir ayrıma tabi tutmaksızın genel olarak incelemesi ortalamayı beklenenden düşük çıkarmıştır. Evli-bekâr, ayrılmış, çocuğu olan ve olmayan ya da çocukları küçük olan ve büyük olanlar biçiminde bir ayırım yapılarak bu araştırma gerçekleştirilecek olursa, sonuçların daha belirgin bir biçimde ortaya çıkacağı değerlendirilmektedir.

Bu literatür doğrultusunda araştırmacının hipotezi aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

H₁: Kadın çalışanlar çoğunlukla çocuklarına ve ailelerine ilişkin sorumlulukları bulunduğu için yönetim görevinin getireceği yükümlülükleri dikkate alarak yönetim görevi almak istememektedir.

Hassas Taban Teorisi kapsamında Kastamonu İlindeki kamu sektöründe çalışan kadınların durumu kontrol değişkenleri bakımından incelenmiş ve istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olup olmadığı araştırılmıştır.

Çalışmada demografik değişken olarak memuriyet türü, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumlarına yer verilmiştir.

7. Veri analizi

Veriler SPSS programında analiz edilmiştir. Verilerin analizinde faktör analizi ve bağımsız örneklem t testi kullanılmıştır.



Tablo 4. Demografik Özellikler

Özellikler	F	%	Özellikler	F	%
Memuriyet Türü			Görev		
Memur	30	50,0	Yönetici	10	16,7
Öğretmen ve Akademisyen	30	50,0	Şef	5	8,3
Çocuk Sahibi Olma Durumu			Personel	45	75,0
Yok	17	58,6	Tecrübe		
Var	12	41,4	1 Yıldan Daha Az	6	10,0
Medeni Durum			1-3 Yıl Arası	16	26,7
Evli	31	51,7	4-5 Yıl Arası	13	21,7
Bekar	29	48,3	5 Yıldan Daha Fazla	25	41,7

Araştırma, Kastamonu İl Merkezinde ve Küre İlçe Merkezinde çalışan 30 memur ve 30 öğretmen ile akademisyenden olmak üzere 60 bayan kamu çalışanı üzerinde yapılmıştır. Çalışmanın demografik faktörleri incelendiğinde ankete katılan bayan kamu çalışanlarından % 51,7'sinin evli, % 48,3'ünün bekâr olduğu görülmektedir. Çocuk sahibi olma durumu incelendiğinde % 41,4'ünün çocuk sahip olduğu, % 58,6'sının ise çocuk sahibi olmadığı tespit edilmiştir. Görev türleri incelendiğinde % 17,2'sinin yönetici, % 6,9'unun şef ve % 75,9'unun personel olduğu görülmüştür. Ayrıca kurumsal tecrübelerine bakıldığında % 6'sının 1 yıldan az, % 26,7'sinin 1-3 yıl arası, % 21,7'sinin 4-5 yıl arası, % 41,7 sinin ise 5 yıldan daha fazla çalışma tecrübesine sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır.



Tablo 5. Hassas Taban Teorisi Faktör Analizi Bulguları

Hassas Taban Teorisi	Faktör Yüğü			Öz Deęer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alpha	KMO Değeri
	1	2	3				
3.Çalışabilir işi olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur.	,915			1,598	68,69	,817	,673
1.Fakülte bitirmesine rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur.	,843						
2. Belli bir uzmanlığı, sertifika ve yetkinliği olmasına rağmen bir işte çalışmayıp eviyle ilgilenen kadınlar erkeklerden daha çoktur.	,836						
6. Kadınlar erkeklere göre evde zaman geçirmeye daha isteklidir.		,847					
7. Kadınlar erkeklere göre çocuklarıyla birlikte zaman geçirmeye daha isteklidir.		,837					
5. Kadınlar erkeklere göre daha erken emekli olmaya isteklidir.		,727					
4.Evle ilgili sorumlulukları nedeniyle kadınlar erkeklere göre part-time çalışmaya daha isteklidir.		,602					
9. Yönetici olarak alacağı kararlardan duygusal anlamda daha fazla etkileneceği için kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.			,785				



Tablo 5. Hassas Taban Teorisi Faktör Analizi Bulguları (Devam)

Hassas Taban Teorisi	Faktör Yüğü			Öz Deęer	Varyans Açıklama Oranı (%)	Cronbach Alpha	KMO Değeri
	1	2	3				
8.Yöneticilięin yoğun mesai gerektirmesi nedeniyle kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.			,750				
10.Yöneticiler seyahat ve toplantılar nedeniyle ev dışında daha fazla zaman geçireceklerinden kadınlar erkeklere göre yönetici olmaya daha az isteklidir.			,737				
11. Evli, çocuklu kadınlar, bekâr veya çocuksuz kadınlara göre yönetici olmaya daha az istekli olabilir.			,706				

Tablo 2’de görüldüğü üzere öz değer 1,598 ve 1’in üzerindedir. Öz değerin 1’den büyük olması kararlı kabul edilmekte ve ilgili ifadelerin analize uygun olduğu değerlendirilmektedir. Faktör yükleri 0,6’nın üzerinde ve geçerlik için 0,5’in üzerinde olma koşulunu sağlamaktadır. Cronbach Alpha katsayısına bakıldığında ise 0,817 olarak bulunmuştur. Bu değer, 0,8 ile 1,0 arasında olduğundan ölçeğin yüksek derecede güvenilir olduğunu göstermektedir. Çalışmada Kaiser-Meyer Olkin (KMO) değeri 0,673 olarak bulunmuştur. KMO değerinin 0,60’in üzerinde olması örneklemin yeteli olduğunu göstermektedir (Küçük, 2016: 227-232).

3 faktör toplam varyansın % 68,69’unu açıklamaktadır.



Tablo 6. Çalışan Kadınların Yönetici İsteğinin Demografik Faktörlere Göre Bağımsız Örneklem T Testi Sonuçları

Demografik Faktörler	Bağımlı Değişken	Gruplar	N	Ortalama	Standart Sapma	t değeri	Sig.
Memuriyet Türü	Yönetici Olma İsteği	Memur	30	2,4194	,62571	,068	,946*
		Öğretmen ve Akademisyen	30	2,4083	,64872		
Medeni Durum		Evli	31	2,2885	,52198	1,611	,113*
		Bekâr	29	2,5479	,71613		
Çocuk Sahibi Olma Durumu	Yok	30	2,5426	,70427	1,599	,115*	
	Var	30	2,2852	,53057			

175

Yapılan analiz sonucu ortalama 2,4 civarı olduğu ve 1-tamamen katılıyorum olduğundan, tüm katılımcıların hassas tabanı kabul ettiği anlaşılmaktadır. Hassas taban teorisi kapsamında kadınların yöneticilik konusuna mesafeli yaklaştıkları belirlenmiştir.

Farklı kurumlardaki kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada, istatistikî olarak anlamlı farklılık olmaksızın kadınların yönetici olma konusunda, kadın olmanın sorumlulukları nedeniyle fazla istekli olmadıkları tespit edilmiştir.

Kastamonu ilinde Hassas Taban Teorisi kapsamında yapılan bu çalışmada sig. değeri $*p>0,05$ olduğuna göre cevaplayıcıların memuriyet türü, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumları ile yönetici olma isteği arasında istatistikî olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiş ve h_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Yani demografik değişkenler bakımından elde edilen bulgular ışığında Kastamonu ilinde kamu sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmada memuriyet türü, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumları ile yönetici olma isteği arasında anlamlı bir farklılık olmaksızın, kadınların yönetici olmaya fazla istekli olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.



8. Sonuç

Araştırma, Kastamonu İl Merkezinde ve Küre İlçe Merkezinde çalışan 30 memur ve 30 öğretmen ile akademisyenden olmak üzere 60 bayan kamu çalışanı üzerinde yapılmıştır.

Çalışmanın demografik faktörleri incelendiğinde ankete katılan bayan kamu çalışanlarından evlilerin ağırlıkta olduğu görülmektedir.

Evlilerin durumu incelendiğinde ise büyük çoğunluğunun çocuk sahibi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Görev türleri incelendiğinde yöneticilerin daha sınırlı olduğu, personellerin ise çoğunlukta olduğu görülmüştür.

Ayrıca kurumsal tecrübe bakıldığında büyük çoğunluğunu 4 yıldan fazla tecrübeye sahip olduğu söylenebilir.

Kastamonu İlinde kamu sektöründe çalışan kadınlar üzerinde yapılan araştırmada memuriyet türü, medeni durumları ve çocuk sahibi olma durumları ile yönetici olma isteği arasında anlamlı bir farklılık bulunmadığı tespit edilmiş ve h_1 hipotezi kabul edilmiştir.

Yani demografik faktörlerle yönetici olma isteği arasında anlamlı bir farklılık olmaksızın, kadınların yönetici olmaya fazla istekli olmadıkları sonucuna ulaşılmıştır.

Hassas taban teorisi kapsamında kadınların yöneticilik konusuna mesafeli yaklaşımları belirlenmiştir.

Tüm katılımcılar tarafından kadın olmanın sorumlulukları nedeniyle yönetim görevlerine fazla istekli olmadıkları tespit edilmiştir.

9. Tartışma

Son yıllarda yapılan çalışmalarda bayanların erkeklere kıyasla daha az istihdam edildiği, çalışan kadınların ise annelik rolü ile işten istifa ettiği ya da işe ara verdiği görülmektedir. Ayrıca çocuğuna daha fazla zaman ayırmak isteyen özellikle özel sektör çalışanı annelerin yöneticilik kademelerine daha uzak durduğu görülmektedir. Bu yüzden kadınların iş hayatındaki sayısını arttırmak, annelik rolü dolayısıyla işini kaybetmemesi ya da ara vermemesi için çeşitli yasal düzenlemelere gidilmiştir. Çalışan kadınlara part-time çalışma imkânının getirilmesi doğum yapan ya da evlat edinen annelerin çocuğuyla daha fazla zaman geçirmesine imkân tanırken aynı zamanda işini bırakmak zorunda kalmasının da önüne geçmiştir. Böylelikle ailesi ve maddi imkânları arasında seçim yapmak zorunda kalmaktan kurtulmuştur. Kendisine sunulan seçimlik hakla çocuğu veya maddi imkânları kendi istediği şekilde şekillendirmesine imkân tanınmıştır.



Büyükanne projesi de çalışan anneyi destekleyen bir başka yasal düzenlemedir. Annenin fiilen çalışıyor olması kaydıyla, 2018 yılı için uygulanması sadece on büyük ilde, 3 yaşını doldurmayan torununa bakan belirli sayıda büyükanneye 12 ay süreyle 425,00 TL karşılıksız maddi destek verilirken, ileriki yıllarda hem projeden yararlanacak kişi sayısının artırılması, hem de uygulamanın tüm Türkiye'yi kapsayacak şekilde genişletilmesi, proje süresinin uzatılması ve maddi desteğin artırılması beklenmekte olup, kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması teşvik edilmeli, kadın kariyerinde cam tavan diye tabir edilen görünmeyen fakat değerlendirmede etkili olan engeller ortadan kaldırılmalıdır.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde kadınların kamu sektöründe, üst düzey pozisyonlara gelmesini engelleyen ön yargıların bulunduğu cam tavan sendromu, Avrupa Birliği İlerleme Raporlarında Türkiye aleyhine getirilen eleştirilerden biridir(AB 2016 Türkiye Raporu, 2016: 14).

Küçük vd. (2018), tarafından yapılan araştırmada; kız öğrencilerin erkek öğrencilere göre üniversiteye daha yüksek oranda yerleştikleri okul öncesi eğitim bölümlerini daha çok kız öğrencilerin, siyaset ve kamu yönetimi bölümlerini ise görece olarak daha çok erkek öğrencilerin tercih ettiği bilgisine ulaşılmıştır. Kadınların yönetici olma isteklilikleri genel olarak orta ve üzeri olduğu, çalışan kadınları farklı bir ayrıma tabi tutmaksızın genel olarak incelemesi ortalamayı beklenenden düşük olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Canal (2018), tarafından hassas taban teorisinin Kastamonu İlindeki kamu ve özel sektördeki kadın çalışanlar üzerinde yapılan araştırmada kadınların yönetici olma düzeylerinin ortalamalarının genel olarak orta ve yüksek olduğu, evli olan kadın çalışanların yönetici olma istek düzeylerinin aritmetik ortalamasının bekâr kadın çalışanlara göre daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca hassas taban teorisinde sektör ve çocukların yaşları bakımından anlamlı bir farklılık olmadığı, medeni durum ve çocuk sahibi olma durumu açısından anlamlı bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Araştırmanın Kastamonu ili ile sınırlı kalması araştırmanın kısıtını oluşturmaktadır. Ayrıca örneklem sayısının daha fazla olduğu araştırmalarla genelleme yapmaya daha müsait gerçeğe daha yakın sonuçlar verecektir. İleride bu alanda daha fazla çalışmaların yapılması beklenmektedir. Yeni geliştirilen bir ölçeğin alan uygulaması olduğu için alanında öncü bir çalışmadır. Konunun yeni olması sebebiyle daha sonraki araştırmalarda ölçeğin kullanılması ölçeğin güvenilirliğinin artmasına katkıda bulunacaktır. Yapılacak yasal düzenleme ve teşvikler kadınların iş hayatında sürekliliğinin sağlanması ve yöneticilik kademelerinde belirgin olarak yer almaları için önemlidir. Mevcut



durumda kadınlar annelik içgüdüsüne sahip olması ve erkeklere göre çocukları ile ilgili daha fazla sorumluluk hissetmesi nedeniyle iş yaşamını bu yönde şekillendirmekte, dolayısıyla sorumluluk ve daha fazla zaman alabileceği düşüncesiyle yöneticilik kademelerine uzak durması olarak hassas taban teorisinin kadınların yöneticilik kademelerinde görev alması bakımında etkili olduğu söylenebilir.

10. Öneriler

Çalışan annenin babaya göre daha fazla çocuğuyla ilgilenmek durumunda olması yasal düzenlemelerde değişikliğe gidilmesine neden olmuştur ve yukarıda bahsedilen yasal düzenlemelere gidilmiştir.

İş hayatındaki gelişmelere göre İleri ki yıllarda farklı türlerde de yasal düzenlemeler ve pozitif ayrıcalıkların yapılması beklenmektedir.

Kamu çalışanlarındaki tayin şartlarındaki farklılıklar bazı evliliklerin aile bütünlüklerini sekteye uğratmakta, çalışmaya devam etmek isteyen kadınları ailesi ile işi arasında tercih yapmak zorunda bırakmakta ve birçok çalışma hayatına devam eden kadınları aileleri ile ayırmaktadır. Evli olan ve özellikle çocuklu olana ailelere tayin şartlarında pozitif ayrımcılık getirilmeli, toplumdaki aile yapısına zarar verilmemelidir.




*Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi:Kastamonu İlinde Bir Uygulama
(ss.161-180) Sevcan Tin*

Kaynakça

- AB Türkiye Raporu. (2016) https://www.ab.gov.tr/files/pub/2016_ilerleme_raporu_tr.pdf adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.12.2018)
- Benshina, Khalid (2019) "Sensitive Base Theory in Vomen Career Management", The International New Issues in Social Sciences", Number: 7, Volume: 1, pp: 97-108.
- Büyükanne Projesi. (2017), <https://www.csgeb.gov.tr/media/4637/basvuru.pdf> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.12.2018)
- Canal, Buket (2018) "Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Kastamonu İlinde Bir Uygulama" The International New Issues in Social Sciences", Number: 6, Volume: 1, pp: 7-16.
- Günden, Y., Korkmaz, M. ve Yahyaoğlu, G. (2012). An Applied Study On Women J. Kellough Edward, Understanding Affirmative Action, ed. by E. Kellough, Georgetown University Press, 2006.
- Karcioğlu, F., Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama, *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Koch Raphael, "Board Gender Quotas In Germany and the EU: An Appropriate Way of Equalising the Participation of Women and Men?", *Deakin Law Review*, V. 20, N. 1, 2015, s. 53-74.
- Küçük, O. (2016), Bilimsel Araştırma Yöntemleri, Ekin Yayınevi, Bursa.
- Küçük, O., vd. (2018). Kadınların Kariyer Yönetiminde Hassas Taban Teorisi: Bir Araştırma, Uluslararası Kadın Araştırmalarında Yeni Ufuklar Konferansı (IWSC)" Sakarya Üniversitesi 8-9 Mayıs, s.75.
- Küçük, Orhan vd. (2019) "Kadın Kariyerinde Yeni Bir Teori: Hassas Taban Teorisi", Uluslararası Erciyes Bilimsel Araştırmalar Kongresi, 26-28 Nisan 2019, Managers Working In Tourism Enterprises In Antalya And Mugla Region Concerning Glass Ceiling Issue And Syndrome, *Akademik Bakış Dergisi*, 28, 1-26.
- Mızrahi, R. Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 149-156.
- Resmi Gazete (2016). <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2016/11/20161108-11.htm> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 01.12.2018)
- Ronald J. Burke, Carol A. Mckeen, "Career Development Among Managerial and Professional Women", *Women in Management: Current Research Issues*, Paul Chapman Publishing, London, 1994, s. 65.
- Ruffino, N.C. (1993). *The Promotable Woman* (Second edition), Belmont, California: Wadsworth PUBLISHING, 38-39
- TÜİK, (2018) <http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri> adresinden erişildi. (Erişim Tarihi: 11.11.2018)





*Kadın Kariyerinde Hassas Taban Teorisi:Kastamonu İlinde Bir Uygulama
(ss.161-180) Sevcan Tin*

