



KADINLARIN KARIYER ENGELLERİ İLE ÖRGÜTSEL BAĞLILIKLARI ARASINDAKİ İLİŞKİLER: KIRGIZİSTAN'DAKİ HİZMET SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŐTIRMA¹

Doç. Dr. Hasan GÜL

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi (Ondokuz Mayıs Üniversitesi), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
hasan.gul@manas.edu.kg

Aysuluu BEYŞENOVA

Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü
beyshenova93@mail.ru

Öz

Bu çalışmada hizmet sektöründe çalışan kadınların iş yaşamında çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşp karşılaşmadıklarının ve kariyer engellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrinde faaliyette bulunan eğitim, sağlık, bankacılık ve otelcilik hizmet sektöründe istihdam edilen kadın çalışanlardan anket yöntemiyle veriler toplanmıştır. Dört sektörden toplam 280 kadın çalışan araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada kullanılan hipotezleri test edebilmek için Kariyer Engelleri Ölçeği ile Örgütsel Bağlılık Ölçeğinden yararlanılmıştır. Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla faktör, güvenilirlik, bağımsız örneklemler için t-testi (independent samples t-test), tek yönlü varyans analizi (one way anova), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kariyer, Kadın Çalışanlar, Kariyer Engelleri, Örgütsel Bağlılık.

THE RELATIONSHIP BETWEEN WOMEN'S CAREER BARRIERS AND ORGANIZATIONAL COMMITMENTS: A RESEARCH ON SERVICE SECTOR IN KYRGYZSTAN

Abstract

In this study, it was aimed to investigate whether the women working in the service sector encountered various career barriers in their working life and the effects of career barriers on organizational commitment levels. For this purpose, a questionnaire data collection method was applied to female employees in the education, health, banking and hotel service sectors operating in Kyrgyzstan's capital in Bishkek. A total of 280 female employees from four sectors constitute the sample of the researcher. Career Barriers Scale and Organizational Commitment Scale were used to test the hypotheses used in the research. Factor, reliability, independent samples t-test, one way ANOVA, correlation and regression analyzes were used to test the relationship between variables in the study.

Keywords: Career, Women Employees, Career Barriers, Organizational Commitment.

1. Giriş

Günümüzde kariyer kavramı hem örgütler, hem de işgörenler açısından önemli bir kavram haline gelmeye başlamıştır. Son 40 yıl içerisinde tüm dünyada çalışma hayatında

¹ Bu çalışma danışmanlığını Doç. Dr. Hasan Gül'ün yaptığı Aysuluu Beyşenova'nın yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

çalışan kadınların sayısının artmasına rağmen, kadınların kariyer boyunca ilerlemesinde aynı düzeyde gelişme yaşanmadığını görmek mümkündür. Günümüzde her ne kadar kadınları, örgütler içinde lider ve yönetici pozisyonlarında görebilmek mümkün olsa da, kadınların hala üst düzey yönetim kademelerinde temsil oranlarının düşük düzeyde olduğu bilinmektedir. Ayrıca, kadınlar iş yaşamında çeşitli kariyer engelleri ve sorunlarıyla karşılaşmaktadırlar. Çalışan kadınların iş yaşamında çeşitli kariyer engelleriyle ve sorunlarıyla karşılaşması durumu, kadının örgüte olan bağlılığının azalmasına neden olabilmektedir.

Bugün bireylerin yaptıkları işlerinden ve çalıştıkları iş yerinden memnun olmalarını sağlamak, örgütler için temel hedeflerden birisi olarak görülmektedir. Çünkü, örgüte yüksek düzeyde bağlılık gösteren çalışanlar, örgütün başarıya ulaşabilmesinde ve iş ortamında yaşamlarını uzun zaman boyu sürdürebilmesinde pek çok olumlu katkılarda bulunabilmektedir. Birey için iş piyasasında daha avantajlı bir iş bulunmasına rağmen, çalıştığı örgütte kalmayı tercih etmesi halinde çalışanın bağlılık duygusunun güçlü olduğunu söylemek mümkündür.

Yüksek bağlılık gösteren bireyler, örgütün amaçlarını gerçekleştirebilmesinde ekstra çaba harcamaktadırlar. Bu tür çalışanlar yüksek iş tatmine sahip, çalışan arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilen, yaptığı işte yüksek verimlilik gösteren ve örgütten ayrılma niyetinin düşük olduğu bireyler olarak bilinmektedir. Bundan dolayı örgüte karşı bağlılığı yüksek düzeyde olan çalışanlara sahip örgütler, daha başarılı ve verimli olabilmektedir. Bu araştırmanın temel amacı, Kırgızistan'da hizmet sektöründe çalışan kadınların kariyer engellerinin olup olmadığını belirlemek ve bu engellerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırmaktır. Başka bir deyişle, kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ne tür bir ilişki olduğunu belirlemektir.

2. Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri (Cam Tavan Sendromu)

Günümüzde çalışan kadınların iş yaşamında sayısının arttığı görülmektedir. Sanayi devrimiyle birlikte kadınlar çalışma hayatında daha aktif rol almaya başlamışlardır. Sosyo-ekonomik değişim faktörlerine bağlı olarak aile ve toplum içinde ortaya çıkan değişimler, kadının eğitim seviyesinin eskiye göre yükselmesi, yasal düzenlemelerle kadın çalışanların korunması ve örgütlerde uygulanan esnek çalışma biçimleri gibi yaşanan gelişmeler kadının iş dünyasına katılımının artmasına büyük katkılar sağlamıştır. Bunlara rağmen, gelişmiş ve gelişmekte olan birçok ülkelerde çalışan kadınların birçok sorunlarla başa çıkmak zorunda kaldıkları görülmektedir. Kadınların karşılaştıkları kariyer engel ve sorunların aynı niteliklere sahip olduğu bilinmektedir. Ayrıca, çalışma koşullarının ve toplumsal baskıların olumsuz

etkileri ile kadının ev içi işler ve annelik gibi sorumlulukları iş yaşamında birçok sorunların yaşanmasına neden olmaktadır (İslamoğlu ve Yıldırım, 2014: 153).

Çalışma hayatında yer alan kadınların kariyerinde ilerlemeye çalışmalarıyla birlikte “cam tavan” kavramı da ortaya çıkmıştır. Hymowitz ve Schellhard'ın 1986 yılında “The Wall Street Journal” dergisinde yayınlanan yazıları ile birlikte cam tavan kavramı ilk kez literatüre girmiştir. Cam tavan devlette, şirketlerde, eğitim ve kâr amacı beklemeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlara ulaşmaya çalışan kadınların karşılaştıkları engelleri teşkil etmektedir (Akpınar-Sposito, 2013: 489).

Cam tavan, kalifiye ve yetenekli bir çalışanın cinsiyet veya ırk ayrımından dolayı örgütün alt kademelerinde yer almasını açıklayan bir kavramdır. Tavan -yukarıya doğru ilerlemeyi engelleme, cam- ise resmi olmayan ve görünmeyen, ama hissedilebilen olguyu temsil etmektedir. Kısaca, cam tavan resmi olmayan ve görünmez bir engel ve metafor olarak tanımlanmaktadır.



Şekil 1. Kadınların Yönetici Pozisyonuna Gelmelerindeki Cam Tavan Engelleri

Kaynak: Korkmaz, H. (2014), “Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu”, Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(5): 10.

Önceden cam tavan sendromu sadece kadınların iş yaşamında çeşitli engellerle karşılaşması anlamına gelen bir kavramdı. Günümüzde ise, bu kavramın kapsamı genişlemiştir ve sadece kadın çalışanlarla sınırlanmamaktadır. Cam tavan sendromu engelliler, yaşlılar ve azınlık grupları da kapsamaktadır. Kısaca cam tavan, kadınlar ve azınlık grupların kariyer boyunca ilerlemelerini önleyen görünmez örgütsel ve algısal engellerdir. Özellikle, bu kavram evli ve çocuklu çalışan kadınların iş hayatında erkeklere göre kariyeri boyunca ilerlemesini sınırlayan bir kavram olarak da bilinmektedir. Ayrıca, ataerkil toplumlarda kadına olan bakış açısı iş yaşamına da etkide bulunmaktadır. Örneğin; evli ve çocuk sahibi kadınların erkeklere nazaran daha fazla ailesi ve çocuğuyla ilgilenmesi, çalışma

hayatında kadının birçok sorunla karşılaşmasına neden olmaktadır (Gül ve Oktay, 2009: 425-426). Genellikle çalışma yaşamında kadınların karşılaştıkları cam tavan sendromuna yol açan unsurlar Şekil 1’de görüldüğü gibi - bireysel, örgütsel ve toplumsal olarak üç temel faktöre göre sınıflandırılmaktadır (Korkmaz, 2014: 10).

3. Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Üç Boyutlu Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Günümüzde çalışanların işinden ve örgütten memnun olmalarını sağlamak, örgütler için mal ve hizmet üretmek kadar önemli amaçlardan birisi olarak görülmektedir. Çalışan bireylerin memnuniyet duygusunu artırma amacının gerçekleştirilmesinde, işgörenlerin örgüt hedeflerini kabul etmesi ve örgüt içerisinde örgüt üyeliğinin devamı için güçlü istek duyması anlamına gelen örgütsel bağlılık konusu ön plana çıkmaktadır (Gül, 2002: 37).

Örgütsel bağlılık kavramı ilgili yazında farklı araştırmacılar tarafından farklı şekillerde tanımlanmıştır. Örneğin, Reichers (1985: 465) “bir örgütün üst düzey yönetim, müşteriler, sendikalar ve toplum gibi çoklu öğelerinin hedefleriyle özdeşleşme sürecidir” şeklinde tanımlamıştır. Meyer ve Allen (1991: 67) örgütsel bağlılığı “çalışan ile örgüt arasındaki karşılıklı ilişkiyi yansıtan ve bireyin örgüt üyeliğini devam ettirme kararına yol açan psikolojik bir durumdur” şeklinde ifade etmiştir.

Örgütsel bağlılığın temelini, işgörenin örgütün amaç ve değerlerini benimsemesi, örgüt için fedakârlıklarda bulunması, örgüt üyeliğinin devamı için güçlü bir arzu duyması ve çalıştığı örgütle özdeşleşmesi ve içselleştirmesi göstergeleri oluşturmaktadır (İbicioğlu, 2000: 14-15). Literatürde yer alan diğer yaklaşımlara göre bağlılık konusunda yapılan çalışmalarda en fazla temel alınan sınıflandırma Allen ve Meyer’e ait 1990 yılında yapılan sınıflandırmadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 44). Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı - duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık - olmak üzere üç boyutlu olarak ele almışlardır. Güçlü duygusal bağlılığa sahip olan işgörenler, çalıştığı örgüte “duygusal” olarak bağlanmakta ve örgüt içinde kalmaya gereksinim duyduklarından değil, daha çok kendi istekleriyle örgütte çalışmaya devam etmektedirler. Devam bağlılığında işgörenler örgütte çalışmaya ihtiyaç duymaktadırlar. Normatif bağlılık ise, örgütte kalmanın “etik bir zorunluluk” olarak düşünülmesi ile ilgilidir ve çalışanlar bunu yapmaları gerektiğini düşünmektedirler (Allen ve Meyer, 1990: 3).

4. Literatür Taraması

Günümüzde hızlı değişim ve gelişim yaşanan iş ortamında örgütlerin varlıklarını uzun zaman sürdürebilmeleri, yetenekli işgörenlerin çalıştıkları örgütten ayrılmamalarına bağlı bir durumdur. Örgütler de personeli organizasyon içinde tutabilmek için sürekli çaba

göstermektedirler. Çalışanların örgütten ayrılmalarını önlemek amacıyla ücret arttırma, kariyer gelişim fırsatları sağlama ve motivasyonlarını arttırmak için çeşitli özendiricileri sunma gibi yolları uygulamaktadırlar (Uçkun vd., 2013: 72). Çalışan kadınların iş yaşamında kariyer engelleri ve sorunlarıyla karşılaşmalarının temel nedenleri olarak – çoklu rol üstlenmesi (hem iyi bir anne, hem iyi bir çalışan, hem de iyi bir eş), kişisel tercih ve algıları (özgüven düşüklüğü), toplumda kadın ve erkeğin cinsiyet rolleriyle ilgili kalıplaşmış önyargılar (erkekler kadınlara göre daha iyi yöneticilik özelliklerine sahip önyargısı), örgüt kültürü ve politikaları (işe alım, terfi ve kariyer olanaklarında eşit fırsatların sağlanmaması) gibi çeşitli faktörlerden kaynaklanmaktadır. Kadınların bu gibi engellerle başa çıkıp, üst düzey yönetici pozisyonuna ulaşmasına rağmen çeşitli diğer sorunlarla karşılaşabilmektedirler. Genellikle kadın lider veya yöneticilerin iş yaşamında yaptıkları her hata kadın olmalarıyla ilişkilendirilebilmektedir (Ersarı vd., 2016: 174-176).

Güzel (2009) tarafından doktora tezi için yapılan çalışmada, kadınların karşılaştığı kariyer engellerinin örgütsel bağlılıklarını etkileme düzeyi ölçülmüştür. Kuşadası'nda dört ve beş yıldızlı 12 otelde çalışan çeşitli kademelerdeki kadınlara anket yöntemi uygulanmıştır. Ankete toplam 148 kadın çalışan katılmıştır. Kariyer engelleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, işe dayalı kariyer engeli ile özellikle duygusal bağlılık arasında çok güçlü olmayan, ancak olumlu bir ilişki bulunmuştur. Buna göre, çalışanların işe dayalı kariyer engellerinin artış göstermesiyle birlikte, duygusal bağlılıklarında da artış ortaya çıkmıştır.

Çınar (2015) tarafından yapılan bir yüksek lisans tez çalışmasında, iş yaşamında kadınların ne tür kariyer engelleriyle karşılaştığı ve bu kariyer engelleriyle örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Çalışma Kars il merkezinde yer alan kamu ve özel olmak üzere 14 banka şubesinde çalışan toplam 80 kadın üzerinde yapılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, kadınların eğitim ve çalışma şekli gibi demografik özellikleri ile kariyer engelleri arasında anlamlı bir ilişki saptanmıştır. Ancak, çalışan kadınların örgütsel bağlılık düzeylerine demografik özelliklerinin etkisinin olmadığı anlaşılmıştır. Kariyer engellerinin alt boyutlarından biri olan çoklu rol üstlenme ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Ancak, kariyer engellerinin diğer alt boyutlarıyla örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki tespit edilmemiştir.

Sönmez ve Bayraktar (2017) tarafından “Cam Tavan Sendromu'nun Tükenmişlik Sendromu ile Olan İlişkinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Sonuçları” konulu bir araştırma yapılmıştır. Bu araştırma İstanbul ili Levent ilçesinde 5 farklı perakende sektöründe faaliyette bulunan işletmelerde görev yapan 339 kadın yönetici ve idari personel üzerinde bir anket çalışması ile gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonucunda, cam tavan ve örgütsel

tükenmişlik sendromları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, cam tavan ve tükenmişlik sendromlarının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediğini saptamışlardır. Yani, bu iki sendromun çalışanların örgüte olan bağlılıklarında bir azalma meydana getirdiğini tespit etmişlerdir. Grant Thornton şirketinin yaptığı araştırma sonucuna göre, 2017 yılında dünya genelinde çalışan kadınların üst yönetimde temsil oranı % 25 olarak bulunmuştur (Thornton, 2017: 7).

5. Yöntem

5.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma ile eğitim, sağlık, bankacılık ve otelcilik sektörlerinde diğer bir ifadeyle hizmet sektöründe istihdam edilen kadın çalışanların çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşp karşılaşmadıklarının ve kariyer engellerinin örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Üstelik Kırgızistan'da bu konuda daha önce yapılmış herhangi araştırmaya rastlanılmamıştır. Dolayısıyla bu araştırmanın amacı kadınların gözüyle kariyer engelleri ile örgütsel bağlılık ve türleri arasındaki ilişkileri ortaya koyacak bir model oluşturmak ve test etmektir.

Araştırma kapsamında aşağıdaki hipotezler test edilmektedir:

H₁: Kadın çalışanlar çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmaktadırlar.

H₂: Kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri düşüktür.

H₃: Kadın çalışanların devamlılık bağlılığı düzeyleri yüksektir.

H₄: Kadın çalışanların normatif bağlılık düzeyleri yüksektir.

H₅: Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile kariyer engelleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır.

H₆: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri onların duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

H₇: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri onların devamlılık bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

H₈: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri onların normatif bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir.

H₉: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₀: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₁: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaş aralığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

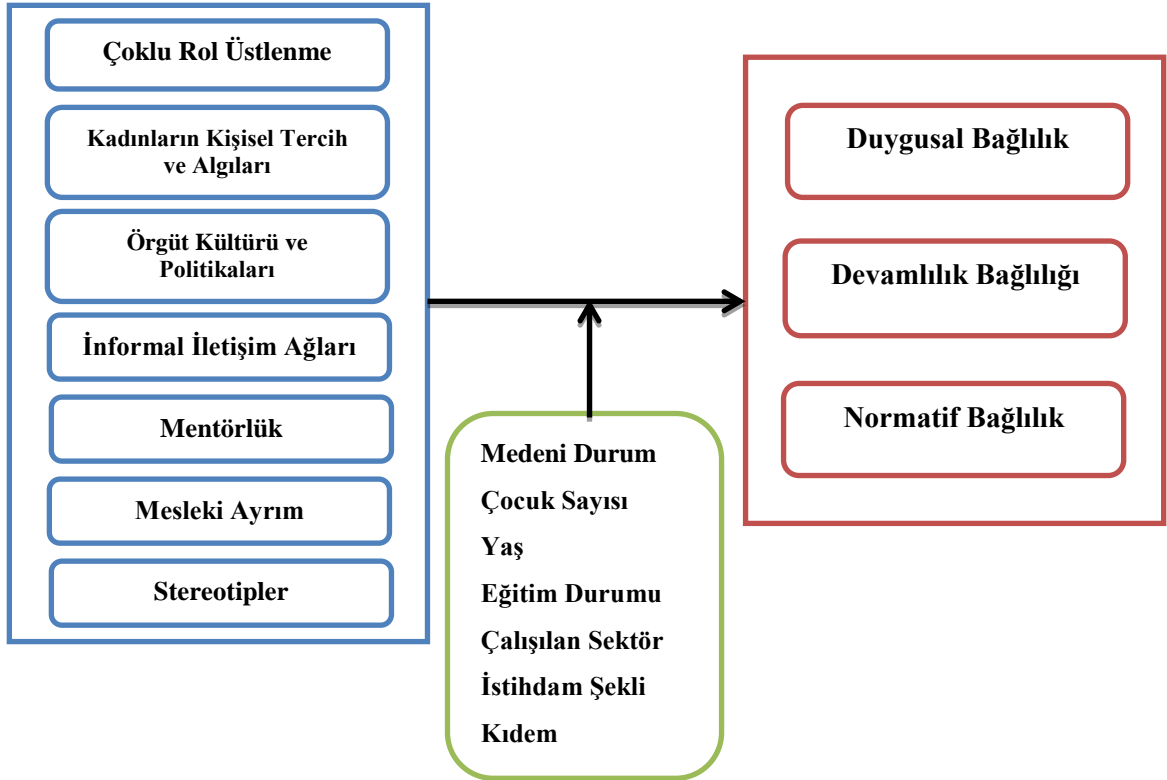
H₁₂: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₃: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₄: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri istihdam şekline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H₁₅: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri kıdem (çalışma sürelerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Literatürdeki araştırmalar doğrultusunda kullanılacak olan model aşağıdaki gibi hazırlanmıştır.



Şekil 2. Araştırma Modeli

5.2. Araştırmanın Örneklem Kitle ve Kullanılan Ölçekler

Araştırmanın evrenini Kırgızistan'ın başkenti Bişkek şehrinde faaliyet gösteren hizmet sektörü oluşturmaktadır. Daha önce ifade edildiği üzere zaman kısıtı ve ekonomik nedenlerle bu araştırma eğitim, sağlık, bankacılık ve otelcilik sektörleriyle sınırlı tutulmuştur.

Eğitim sektörü	Orta Asya Amerikan Üniversitesi Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi K. Karasayev Bişkek Sosyal Bilimler Üniversitesi № 72 Lise
Sağlık sektörü	Profesör İsmankulov'un "Göz Mikrocerrahi Hastanesi" Mirrahimov Ulusal Kardiyoloji ve Tedavi Merkezi №8 Aile Sağlığı Merkezi Kırgız Cumhuriyeti Cumhurbaşkanlığı ve Hükümet İşleri İdari Departmanı Klinik Hastanesi
Bankacılık sektörü	Demir Bank Kırgızistan Ticari Bankası Dos Kredobank Halık Bank Kırgızistan
Otelcilik sektörü	Uluslararası Damas Oteli**** Hyatt Regency***** Dostluk*** Jannat Regency***** katılmıştır.

Söz konusu dört sektörden 70'er adet olmak üzere toplam 280 kadın çalışan örnekleme dâhil edilmişlerdir. Sosyal bilimlerde genel olarak 100 ile 200 arasındaki denek sayısının örneklem büyüklüğü açısından yeterli olacağı ileri sürülmektedir (Akgül, 1997: 570). Dolayısıyla 280 katılımcıdan oluşan örneklem kitlemiz bu tür bir araştırma için kabul edilebilir sınırlar içinde bulunmaktadır.

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket sosyal bilimlerde kullanılan en yaygın veri toplama yöntemlerinden birisidir. Anketler örneklem grubuna, daha az maliyetli, daha yüksek geri dönüşlü ve yanlış anlama ve hata olasılıklarını yerinde ve ivedilikle giderme ihtimali nedenleri ile yüz yüze görüşülerek bizzat elden dağıtılmış ve toplanılmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu üç bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde katılımcıların medeni durum, çocuk sayısı, yaş ve eğitim durumu gibi demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 7 adet soru bulunmaktadır.

İkinci bölüm ise kariyer engelleri ölçeğinden oluşmaktadır. Bu bölümde katılımcıların kariyer engellerini belirlemek için Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş ve "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezinde kullanılan Kariyer Engelleri Ölçeğinden yararlanılmıştır (Karaca, 2007: 125-127). 38 ifadeden oluşan kariyer engelleri ölçeği "Çoklu Rol Üstlenme", "Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları", "Örgüt Kültürü ve Politikaları", "İnformel İletişim Ağları", "Mentörlük", "Mesleki Ayrım" ve "Stereotipler" olmak üzere yedi alt boyuttan oluşmaktadır. Söz konusu ölçek, daha önce ifade edildiği üzere 5 dereceli Likert tipi skalaya göre dizayn edilmiş olup, ölçekte yer alan ifadeler şiddet derecelerine göre 1: Kesinlikle Katılmıyorum, 2: Katılmıyorum, 3: Orta Düzeyde Katılıyorum, 4: Katılıyorum ve 5: Kesinlikle Katılıyorum seçeneklerinden birinin seçilerek yanıtlanmasını gerektirmektedir.

Anket formunun üçüncü bölümü ise 18 ifadeden oluşan Örgütsel Bağlılık Ölçeğini içermektedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini tespit etmek amacıyla Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiş olan Örgütsel Bağlılık Ölçeği kullanılmıştır (Allen ve Meyer, 1990: 6-7). Örgütsel Bağlılık Ölçeği her biri 6'şar sorudan oluşan "Duygusal Bağlılık", "Devamlılık Bağlılığı" ve "Normatif Bağlılık" alt boyutlarından oluşmaktadır. Araştırma kapsamında belirtilen değişkenler arasındaki ilişkileri test etmek amacıyla faktör, güvenilirlik, bağımsız örneklem için t-testi (independent samples t- test), tek yönlü varyans analizi (one way anova), korelasyon ve regresyon analizleri kullanılmıştır. Belirlenen örneklemden anket yolu ile elde edilen verilerin analizi SPSS 22.0 For Windows paket programı (Statistical Programme for Social Sciences) ile yapılmıştır.

5.3. İstatistiksel Analizler ve Bulgular

Ankete katılan kadın çalışanların demografik özelliklerine ait bilgiler frekans tabloları aracılığıyla aşağıda gösterilmiştir.

Ankete katılan kadın çalışanların demografik özelliklerine ait bilgiler frekans tabloları aracılığıyla aşağıda gösterilmiştir. Tablo 1'de katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili bilgilere yer verilmektedir. Araştırmaya katılan kadın çalışanların 160'ı (% 57,1) evli, 108'i (% 38,6) bekâr ve 12'si (% 4,3) ise dul ve boşanmışlardan oluşmaktadır. Anketi cevaplayan kadınların 115'inin (% 41,1) çocuğu bulunmazken, 1 çocuğu olanların sayısı 48 (% 17,1), 2 çocuğu olanların sayısı 63 (% 22,5), 3 ve üzeri çocuğu olanların sayısı ise 54'dür (% 19,3). Kadın çalışanların % 22,5'i 18-25 yaş grubuna girerken, % 28,9'u 26-35 yaş grubuna, % 20,7'si 36-45 yaş grubuna, % 14,3'ü 46-55 yaş grubuna ve % 8,6'sı ise 55 ve üzeri yaş grubuna girmektedir. Katılımcı çalışanların 19'u (% 6,8) lise, 43'ü (% 15,4) ön lisans, 171'i (% 61,1) lisans, 28'i (% 10) yüksek lisans ve 19'u (% 6,8) ise doktora düzeyinde eğitime sahip bulunmaktadır.

Katılımcı kadın çalışanların her biri eşit şekilde dört farklı sektörden seçilmişlerdir. Dolayısıyla katılımcıların 70'i eğitim, 70'i sağlık, 70'i bankacılık ve 70'i de otelcilik sektöründe çalışmaktadır. Bu çalışanların 224'ü (% 80) kadrolu, 42'si (% 15) sözleşmeli ve 14'ü (% 5) ise stajyer olarak istihdam edilmektedirler. Tablo 3.1'de görüldüğü üzere katılımcıların % 15,7'si 1 yıldan az, % 33,2'si 1-5 yıl, % 20'si 6-10 yıl, % 8,2'si 11-15 yıl ve % 22,9'u ise 15 yıldan fazla bir kıdeme yani çalışma süresine sahiptir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%	DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER		N	%
Medeni Durum	Evli	160	57,1	Eğitim Durumu	Lise	19	6,8
	Bekâr	108	38,6		Ön Lisans	43	15,4
	Dul-Boşanmış	12	4,3		Lisans	171	61,1
	Toplam	280	100,0		Yüksek Lisans	28	10,0
Çocuk Sayısı	Yok	115	41,1	Çalışılan Sektör	Doktora	19	6,8
	1	48	17,1		Toplam	280	100,0
	2	63	22,5		Eğitim	70	25,0
	3 ve üzeri	54	19,3		Sağlık	70	25,0
Yaş Aralığı	Toplam	280	100,0	İstihdam Şekli	Bankacılık	70	25,0
	18-25	77	22,5		Otelcilik	70	25,0
	26-35	81	28,9		Toplam	280	100,0
	36-45	58	20,7		Kadrolu	224	80,0
	46-55	40	14,3		Sözleşmeli	42	15,0
	55 ve üzeri	24	8,6		Stajyer	14	5,0
Toplam	280	100,0	Toplam	280	100,0		
Kıdem (Çalışma Süresi)	1 Yıldan Az	44	15,7				
	1-5 Yıl	93	33,2				
	6-10 Yıl	56	20,0				
	11-15 Yıl	23	8,2				
	15 Yıldan Fazla	64	22,9				
	Toplam	280	100,0				

5.3.1. Geçerlilik (Faktör) ve Güvenirlilik Analizi

Bağımsız değişken olan kariyer engelleri ile bağımlı değişken olan örgütsel bağlılığın ayrı ayrı faktör analizleri yapılmıştır. Araştırmada kullanılan veri setinin faktör analizine uygunluğunun test edilmesi için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett küresellik testi uygulanmıştır. Kariyer Engelleri Ölçeği için KMO testi sonuçları maddeler arası korelasyonların faktör analizine (KMO: 0,744) uygun olduğunu göstermektedir. Ayrıca Bartlett testi sonucuna göre de maddeler arasında faktör analizi yapmaya (df: 406; $p < 0,000$) yeterli düzeyde ilişki bulunmaktadır.

Daha sonra kariyer engelleri ile ilgili ölçeğe varimax rotasyonu ile faktör analizi uygulanmış ve yedi boyutlu bir faktör yapısına ulaşılmıştır. Elde edilen yedi boyutun literatürde tanımlanan boyutlarla “Çoklu Rol Üstlenme” (*Çalışan kadınların aile yaşamındaki rollerinin kariyer basamakları boyunca ilerlemelerini nasıl etkilediği*), “Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları” (*Kadınların yönetici pozisyonlara gelme ile ilgili isteklerinin olup olmadığı*), “Örgüt

Kültürü ve Politikaları” (*Örgütte çalışan kadın ve erkek işgörenler için kariyer imkânlarında eşit fırsatların sağlanıp sağlanmadığı*), “İnformel İletişim Ağları” (*Örgütlerde erkekler arasında kurulan informal iletişim ağlarına kadınların ne düzeyde katıldıkları*), “Mentörlük” (*Çalışanlar için önemli olan mentörlük ilişkisinden kadınların ne düzeyde yararlandıkları*), “Mesleki Ayrım” (*Örgüt içindeki görev dağılımında kadın ve erkek çalışanlar için farklılık gösterip göstermediği*) ve “Stereotipler” (*Kadın çalışanların karşı karşıya kaldıkları sorunlardan en önemlisi olan - kadına yüklenen önyarguların iş yaşamındaki etkisi*) tutarlılık gösterdiği görülmektedir. Ancak, söz konusu ölçekten faktör yüklerini bozduğu gerekçesiyle 2, 6, 9, 14, 16, 19, 20, 28 ve 29. sorular çıkarılmıştır.

Tablo 2. Kariyer Engelleri Ölçeğinin Faktör Analizi

İFADELER	1	2	3	4	5	6	7
Çoklu Rol Üstlenme (ÇRÜ) 1	,501						
Çoklu Rol Üstlenme (ÇRÜ) 2	,595						
Çoklu Rol Üstlenme (ÇRÜ) 3	,671						
Çoklu Rol Üstlenme (ÇRÜ) 4	,534						
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları (KKTA) 5		,541					
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları (KKTA) 6		,528					
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları (KKTA) 7		,519					
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları (KKTA) 8		,590					
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları (KKTA) 9		,544					
Örgüt Kültürü ve Politikaları (ÖKP) 10			,509				
Örgüt Kültürü ve Politikaları (ÖKP) 11			,543				
Örgüt Kültürü ve Politikaları (ÖKP) 12			,573				
Örgüt Kültürü ve Politikaları (ÖKP) 13			,527				
İnformel İletişim Ağları (İİA) 14				,505			
İnformel İletişim Ağları (İİA) 15				,521			
İnformel İletişim Ağları (İİA) 16				,509			
Mentörlük (MNT) 17					,536		
Mentörlük (MNT) 18					,522		
Mesleki Ayrım (MSA) 19						,530	
Mesleki Ayrım (MSA) 20						,504	
Mesleki Ayrım (MSA) 21						,616	
Mesleki Ayrım (MSA) 22						,618	
Stereotipler (STR) 23							,595
Stereotipler (STR) 24							,643
Stereotipler (STR) 25							,591
Stereotipler (STR) 26							,589
Stereotipler (STR) 27							,610
Stereotipler (STR) 28							,566
Stereotipler (STR) 29							,668
Açıklanan Toplam Varyans							62,368

Tablo 2’den de anlaşılacağı üzere faktör yükleri 0,501 ile 0,671 arasında değişmektedir. Diğer bir ifadeyle elde edilen faktör yükleri bütün değişkenlerdeki toplam varyansın % 50,1’i ile % 67,1’ini açıklamaktadır.

Kariyer Engelleri Ölçeğinde olduğu gibi Örgütsel Bağlılık Ölçeği için de KMO ve Bartlett testleri yapılmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği için uygulanan KMO testi sonucu ,796 ve Bartlett testi sonucu (df: 153; $p < 0,000$) olarak bulunmuştur. Elde edilen bulgular söz konusu ölçeğin de faktör analizi yapmaya uygun olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Faktör Analizi

İFADELER	1	2	3
Duygusal Bağlılık (DUYB) 1	,605		
Duygusal Bağlılık (DUYB) 2	,615		
Duygusal Bağlılık (DUYB) 3	,591		
Duygusal Bağlılık (DUYB) 4	,613		
Duygusal Bağlılık (DUYB) 5	,670		
Duygusal Bağlılık (DUYB) 6	,623		
Devamlılık Bağlılığı (DEVB) 7		,609	
Devamlılık Bağlılığı (DEVB) 8		,590	
Devamlılık Bağlılığı (DEVB) 9		,588	
Devamlılık Bağlılığı (DEVB) 10		,588	
Devamlılık Bağlılığı (DEVB) 11		,531	
Devamlılık Bağlılığı (DEVB) 12		,586	
Normatif Bağlılık (NORB) 13			,579
Normatif Bağlılık (NORB) 14			,578
Normatif Bağlılık (NORB) 15			,601
Normatif Bağlılık (NORB) 16			,614
Normatif Bağlılık (NORB) 17			,658
Normatif Bağlılık (NORB) 18			,649
Açıklanan Toplam Varyans		59,838	

Tablo 3’de görüldüğü üzere faktör yükleri 0,531 ile 0,670 arasında değişmektedir. Faktör yüklerinin birbirine yakın olması, soruların ortak bir varyansı paylaştığını göstermektedir. Bu araştırmada, ölçeklerin güvenilirliğinin saptanmasında literatürdeki benzer çalışmalarda göz önünde bulundurularak en popüler güvenilirlik ölçümü olarak kabul edilen Cronbach α değeri kullanılmıştır. Cronbach Alfa Katsayısı, ölçekte yer alan n sorunun varyansları toplamının genel varyansa oranlanması ile bulunan bir ağırlıklı standart değişim ortalamasıdır (Özdamar, 1999: 513). Güvenilirlik analizinde, faktör analizi sonucunda ölçeklerde yapılan değişiklikler de dikkate alınarak, her bir değişkenin alfa katsayılarına bakılmıştır. Buna göre, aşağıda verilen Tablo 4’de ilgili değişkenler ve Cronbach Alfa Katsayıları görülmektedir.

Tablo 4. Değişkenlerin Güvenilirlik Göstergeleri

DEĞİŞKENLER	SORU SAYISI/	CRONBACH ALFA KATSAYILARI (α)
Kariyer Engelleri	29	,737
CRÜ	4	,656
KKTA	5	,608
ÖKP	4	,718
İİA	3	,683
MNT	2	,627
MSA	4	,701
STR	7	,816
Örgütsel Bağlılık	18	,790
DUYB	6	,712
DEVB	6	,792
NORB	6	,764

Tablo 4’de görüldüğü üzere kariyer engelleri ve örgütsel bağlılığın ayrı ayrı SPSS’de Cronbach Alpha güvenilirlik analizleri yapılmış ve güvenilirlikleri 0,60 ile 0,81 arasında bulunmuştur. Dolayısıyla tüm değişkenlerin güvenilirlikleri kabul edilebilir Cronbach α düzeyinin üzerinde değerlere sahiptir.

5.3.2. Frekans Analizleri

Araştırmaya katılan kadın çalışanların Kariyer Engelleri Ölçeğine vermiş oldukları cevapların ortalama ve standart sapma değerleri aşağıdaki Tablo 5’de gösterilmektedir. “Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır” ifadesine katılımcılar % 55 ile en yüksek oranda “katılıyorum” cevabını vermişlerdir. Katılımcılar “Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler” ifadesine % 53,2 ile en yüksek oranda “katılmıyorum” cevabını vermişlerdir.

Tablo 5. Kariyer Engelleri Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

İFADELER	ORT	SS	Kesimlikle	Katılmıyorum	Orta Derecede	Katılıyorum	Kesimlikle
			Katılmıyorum	Katılmıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum	Katılıyorum
			f %	f %	f %	f %	f %
Çoklu Rol Üstlenme							
1. Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.	3,2500	1,2622	40 14,3	30 10,7	76 27,1	88 31,4	46 16,4
2. Çalışma yaşamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.	2,6250	1,1817	51 18,2	95 33,9	61 21,8	54 19,3	19 6,8
3. Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.	2,1929	,9420	62 22,1	137 48,9	51 18,2	25 8,9	5 1,8
4. Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.	2,6893	,9945	23 8,2	116 41,4	76 27,1	55 19,6	10 3,6
Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları							
5. Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.	3,4643	,9939	13 4,6	31 11,1	82 29,3	121 43,2	33 11,8
6. Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatife sahiptir.	3,8000	1,0622	15 5,4	15 5,4	56 20,0	119 42,5	75 26,8
7. Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.	2,3714	1,0427	50 17,9	133 47,5	52 18,6	33 11,8	12 4,3
8. Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.	3,8036	1,1107	21 7,5	17 6,1	28 10,0	144 51,4	70 25,0
9. Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.	2,3107	,9274	43 15,4	149 53,2	51 18,2	32 11,4	5 1,8
Örgüt Kültürü ve Politikaları							
10. Kadınlar maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	2,6000	1,1251	48 17,1	99 35,4	62 22,1	59 21,1	12 4,3
11. Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.	2,7179	1,0887	31 11,1	112 40	53 18,9	73 26,1	11 3,9
12. Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak	3,9571	,9108	8	14	32	154	72

<i>eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.</i>			2,9	5,0	11,4	55,0	25,7
13. Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır.	1,9214	,9914	105	128	19	20	8
			37,5	45,7	6,8	7,1	2,9
İnformel İletişim Ağları							
14. Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.	3,6321	,9930	13	24	58	143	42
			4,6	8,6	20,7	51,1	15,0
15. Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi cinslerini kayırcı davranışlarda bulunurlar.	2,8000	1,0138	26	86	99	56	13
			9,3	30,7	35,4	20,0	4,6
16. Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.	2,7643	,9990	24	101	79	69	7
			8,6	36,1	28,2	24,6	2,5
Mentörlük							
17. Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	2,8857	1,1797	27	105	47	75	26
			9,6	37,5	16,8	26,8	9,3
18. Kurumda mentörlük ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.	3,1679	,9296	8	64	94	101	13
			2,9	22,9	33,6	36,1	4,6
Mesleki Ayrım							
19. Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklere yöneltmektedir.	3,4679	1,0671	13	47	54	128	38
			4,6	16,8	19,3	45,7	13,6
20. Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.	2,9143	1,1070	27	88	62	88	15
			9,6	31,4	22,1	31,4	5,4
21. Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.	1,9750	,9924	100	122	29	23	6
			35,7	43,6	10,4	8,2	2,1
22. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.	2,3714	1,1158	62	118	47	40	13
			22,1	42,1	16,8	14,3	4,6
Stereotipler							
23. Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir.	2,4143	1,0368	52	117	61	43	7
			18,6	41,8	21,8	15,4	2,5
24. Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.	2,0607	,9503	81	135	33	28	3
			28,9	48,2	11,8	10	1,1
25. Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.	3,6250	1,0363	17	21	57	140	45
			6,1	7,5	20,4	50	16,1
26. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.	2,3357	1,0514	62	118	49	46	5
			22,1	42,1	17,5	16,4	1,8
27. Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.	2,5643	1,0589	47	95	79	51	8
			16,8	33,9	28,2	18,2	2,9
28. Kadınlar uzun mesailere, şehirlerarası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar.	2,4393	,9963	47	117	65	48	3
			16,8	41,8	23,2	17,1	1,1
29. Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.	2,1929	1,0934	83	113	40	35	9
			29,6	40,4	14,3	12,5	3,2

Aşağıdaki Tablo 6'da Kariyer Engelleri Ölçeğinin 7 alt boyutundan alınan puanların ortalama ve standart sapmaları sunulmuştur. Kariyer engelleri alt boyutlarının aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde kişisel tercih ve algı alt boyutunun 3,15 ile en yüksek, stereotipler alt boyutunun ise 2,51 ile en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 6. Kariyer Engelleri Alt Boyutlarının Puanları

ALT ÖLÇEKLER	N	ORT	SS
CRÜ	280	2,6893	1,0951
KKTA	280	3,1500	1,0274
ÖKP	280	2,7991	1,0296
İİA	280	3,0654	1,0019
MNT	280	3,0268	1,0547
MSA	280	2,6821	1,0762
STR	280	2,5188	1,0319

Tablo 7’de örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalama ve standart sapma değerleri gösterilmektedir. “Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de” ifadesi 3,82 ile en yüksek ortalamaya sahip ifade olarak görülmektedir. Buna karşın “Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum” ifadesi ise 2,30 değeri ile en düşük ortalamaya sahip ifade olarak görülmektedir.

Tablo 7. Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Ortalama ve Standart Sapma Değerleri

	İFADELER	ORT	SS	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Orta Derecede Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
				f %	f %	f %	f %	f %
Duygusal Bağlılık	1. Mesleğimin geri kalan kısmını bu kurumda geçirmekten çok mutluluk duyardım.	2,9143	1,1358	31 11,1	80 28,6	71 25,4	78 27,9	20 7,1
	2. Bu kurumun problemlerini sanki benim kendi problemlerimmiş gibi hissediyorum.	3,1000	1,0181	14 5,0	72 25,7	84 30,0	92 32,9	18 6,4
	3. Kurumuma karşı güçlü bir “aitlik” duygusu hissetmiyorum.	2,4214	,8598	35 12,5	128 44,6	88 31,4	31 11,1	1 0,4
	4. Bu kuruma karşı “duygusal bağlılık” hissetmiyorum.	2,3179	,8974	39 13,9	149 53,2	63 22,5	22 7,9	7 2,5
	5. Bu kurumda kendimi “ailenin bir parçası” gibi hissetmiyorum.	2,4143	1,0607	48 17,1	134 47,9	41 14,6	48 17,1	9 3,2
	6. Bu kurum benim için çok büyük kişisel anlam ifade ediyor.	3,6179	,9912	12 4,3	25 8,9	64 22,9	136 48,6	43 15,4
Devamlılık Bağlılığı	7. Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de.	3,8286	,8671	5 1,8	15 5,4	58 20,7	147 52,5	55 19,6
	8. Şu anda istesem bile isimi bırakmak benim için çok zor olurdu.	3,4107	1,0468	12 4,3	49 17,5	65 23,2	120 42,9	34 12,1
	9. Şu anda kurumumdan ayrılmaya karar versem, hayatımdaki pek çok şey aksardı.	2,9393	1,0809	14 5,0	104 37,1	73 26,1	63 22,5	26 9,3
	10. Çalıştığım bu kurumu bırakmayı düşündürecek seçeneğim neredeyse hiç yok gibi.	2,4107	1,0638	43 15,4	146 52,1	38 13,6	39 13,9	14 5,0
	11. Bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	2,6429	,9878	24 8,6	126 45,0	62 22,1	62 22,1	6 2,1

Normatif Bağlılık	12. Bu kurumu bıraktığımda ortaya çıkacak birkaç olumsuzluktan biri de mevcut iş olanaklarımın azlığıdır.	2,4893	1,0159	36	135	54	46	9
				12,9	48,2	19,3	16,4	3,2
	13. Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum.	2,3036	1,0003	50	143	51	24	12
				17,9	51,1	18,2	8,6	4,3
	14. Benim için daha avantajlı bile olsa su an bu kurumu terk etmenin doğru bir hareket olduğunu düşünmüyorum.	3,1643	1,0783	12	82	59	102	25
				4,3	29,3	21,1	36,4	8,9
	15. Su an bu kurumu bıraksam suçluluk duyardım.	2,6429	1,0305	23	134	56	54	13
				8,2	47,9	20,0	19,3	4,6
16. Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor.	3,5214	,9463	6	35	83	119	37	
			2,1	12,5	29,6	42,5	13,2	
17. Bu kurumu su an için bırakamazdım, çünkü kendimi buradakilere karşı mecbur hissediyorum.	2,8679	1,1329	29	93	64	74	20	
			10,4	33,2	22,9	26,4	7,1	
18. Bu kuruma çok şey borçluyum.	2,9857	1,1005	26	75	74	87	18	
			9,3	26,8	26,4	31,1	6,4	

Aşağıdaki Tablo 8’de Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin üç alt boyutundan alınan puanların ortalama ve standart sapmaları sunulmuştur. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde 2,95 ortalama ile devamlılık bağlılığının en yüksek ve 2,79 ortalama ile duygusal bağlılığın en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutlarının Puanları

ALT ÖLÇEKLER	N	ORT	SS
DUYB	280	2,7976	0,9938
DEVB	280	2,9535	1,0103
NORB	280	2,9143	1,0481

Kadın çalışanların kariyer engelleri ve örgütsel bağlılık düzeyleri ile ilgili ortalamaları Tablo 9’da verilen aralıklarda değerlendirilmiştir.

Tablo 9. Ölçek Seçenekleri ve Ortalama Değerlendirme Aralıkları

Seçenekler	Verilen Puanlar	Puan Aralığı
Hiçbir Zaman	1	1,00 - 1,79
Çok Nadir	2	1,80 - 2,59
Bazen	3	2,60 - 3,39
Çoğu Zaman	4	3,40 - 4,19
Her zaman	5	4,20 - 5,00

Katılımcıların kariyer engelleri alt boyutları sırasıyla 2,68; 3,15; 2,79; 3,06; 3,02; 2,68 ve 2,51 ortalamaya sahiptirler. “Stereotipler” alt boyutu hariç geriye kalan altı boyutun tamamı 2,60-3,39 aralığında bir ortalamaya sahip olup bazen yani orta düzeyde bir kariyer engeli olarak görülmektedir. Buna karşın stereotipler alt boyutu 2,51 ortalama ile çok nadir görülen bir kariyer engeli olarak değerlendirilmektedir. Dolayısıyla bu bulgular doğrultusunda **“H₁: Kadın çalışanlar çeşitli kariyer engelleri ile karşılaşmaktadırlar”** hipotezinin kısmen kabul edildiğini ileri sürmek mümkündür.

Kadın çalışanların örgütsel bağlılık seviyeleri de benzer bir görüntü sergilemektedir. Zira sırasıyla 2,79; 2,95 ve 2,91 ortalamaları çalışanların orta düzeyde duygusal, devamlılık

ve normatif bağlılık düzeyine sahip olduklarını göstermektedir. Bu bağlamda “*H₂: Kadın çalışanların duygusal bağlılık düzeyleri düşüktür*”, “*H₃: Kadın çalışanların devamlılık bağlılığı düzeyleri yüksektir*” ve “*H₄: Kadın çalışanların normatif bağlılık düzeyleri yüksektir*” hipotezlerinin desteklendiğini ileri sürmek mümkündür.

5.3.3. Fark Analizleri

Bu bölümde kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir sorusuna cevap bulmak amacıyla Anova analizi yapılmış ve sonuçları aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 10. Medeni Durum Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	1,831	2	,915	1,765	,173
	Gruplar İçinde	143,637	277	,519		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	,697	2	,349	1,243	,290
	Gruplar İçinde	77,723	277	,281		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	3,055	2	1,527	4,929	,008
	Gruplar İçinde	85,833	277	,310		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	,960	2	,480	1,069	,345
	Gruplar İçinde	124,395	277	,449		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	10,213	2	5,106	8,504	,000
	Gruplar İçinde	166,336	277	,600		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	,779	2	,389	,948	,389
	Gruplar İçinde	113,807	277	,411		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	,603	2	,302	,764	,467
	Gruplar İçinde	109,379	277	,395		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	2,224	2	1,112	4,510	,012
	Gruplar İçinde	68,307	277	,247		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	6,903	2	3,452	9,034	,000
	Gruplar İçinde	105,827	277	,382		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	3,429	2	1,714	4,267	,015
	Gruplar İçinde	111,292	277	,402		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 10 incelendiğinde kadınların kariyer engelleri ile karşılaşma ihtimalleri örgüt kültürü ve politikaları ile mentörlük boyutlarında evli, bekâr veya boşanmış-dul olmaları

açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir. Kariyer engelleri açısından diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Dolayısıyla “*H₉: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri medeni durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 11. Çocuk Sayısı Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

ANOVA						
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	,858	3	,286	,546	,651
	Gruplar İçinde	144,610	276	,524		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	1,090	3	,363	1,297	,276
	Gruplar İçinde	77,330	276	,280		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	4,143	3	1,381	4,497	,004
	Gruplar İçinde	84,745	276	,307		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	3,031	3	1,010	2,280	,080
	Gruplar İçinde	122,324	276	,443		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	9,203	3	3,068	5,060	,002
	Gruplar İçinde	167,346	276	,606		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	1,407	3	,469	1,144	,332
	Gruplar İçinde	113,178	276	,410		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	2,425	3	,808	2,074	,104
	Gruplar İçinde	107,557	276	,390		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	4,122	3	1,374	5,710	,001
	Gruplar İçinde	66,410	276	,241		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	5,896	3	1,965	5,077	,002
	Gruplar İçinde	106,834	276	,387		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	4,019	3	1,340	3,340	,020
	Gruplar İçinde	110,702	276	,401		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 11 incelendiğinde kadınların kariyer engelleriyle karşılaşma ihtimalleri örgüt kültürü ve politikaları ile mentörlük boyutları açısından anlamlı bir farklılık göstermektedir.

Kariyer engelleri açısından diğer boyutlarda ise anlamlı bir farklılık görülmemektedir. “*H₁₀: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri çocuk sayısına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 12. Yaş Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	3,773	4	,943	1,831	,123
	Gruplar İçinde	141,695	275	,515		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	1,751	4	,438	1,570	,183
	Gruplar İçinde	76,669	275	,279		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	8,467	4	2,117	7,239	,000
	Gruplar İçinde	80,420	275	,292		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	7,109	4	1,777	4,133	,003
	Gruplar İçinde	118,246	275	,430		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	10,010	4	2,503	4,132	,003
	Gruplar İçinde	166,539	275	,606		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	7,510	4	1,878	4,822	,001
	Gruplar İçinde	107,076	275	,389		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	5,381	4	1,345	3,537	,008
	Gruplar İçinde	104,601	275	,380		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	3,425	4	,856	3,509	,008
	Gruplar İçinde	67,107	275	,244		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	12,523	4	3,131	8,592	,000
	Gruplar İçinde	100,207	275	,364		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	3,977	4	,994	2,469	,045
	Gruplar İçinde	110,744	275	,403		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 12 incelendiğinde kadınların kariyer engelleri ile karşılaşma ihtimalleri örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentörlük, mesleki ayırım ve stereotipler boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. “*H₁₁: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri yaş aralığına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 13. Eğitim Durumu Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	2,968	4	,742	1,432	,224
	Gruplar İçinde	142,500	275	,518		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	,975	4	,244	,865	,485
	Gruplar İçinde	77,445	275	,282		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	2,806	4	,701	2,241	,065
	Gruplar İçinde	86,082	275	,313		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	1,482	4	,371	,823	,512
	Gruplar İçinde	123,873	275	,450		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	4,647	4	1,162	1,859	,118
	Gruplar İçinde	171,902	275	,625		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	11,531	4	2,883	7,693	,000
	Gruplar İçinde	103,055	275	,375		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	8,597	4	2,149	5,830	,000
	Gruplar İçinde	101,385	275	,369		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	1,626	4	,406	1,622	,169
	Gruplar İçinde	68,906	275	,251		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	5,311	4	1,328	3,399	,010
	Gruplar İçinde	107,419	275	,391		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	5,785	4	1,446	3,651	,006
	Gruplar İçinde	108,936	275	,396		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 13 incelendiğinde kadınların kariyer engelleri ile karşılaşma ihtimalleri mesleki ayırım ile stereotipler boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. **“ H_{12} : Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri eğitim durumlarına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir”** hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 14. Sektör Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	,284	3	,095	,180	,910
	Gruplar İçinde	145,184	276	,526		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	1,655	3	,552	1,984	,117
	Gruplar İçinde	76,765	276	,278		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	2,508	3	,836	2,671	,048
	Gruplar İçinde	86,379	276	,313		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	3,474	3	1,158	2,622	,051
	Gruplar İçinde	121,881	276	,442		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	8,924	3	2,975	4,898	,002
	Gruplar İçinde	167,625	276	,607		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	4,688	3	1,563	3,924	,009
	Gruplar İçinde	109,898	276	,398		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	7,332	3	2,444	6,571	,000
	Gruplar İçinde	102,650	276	,372		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	6,041	3	2,014	8,618	,000
	Gruplar İçinde	64,490	276	,234		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	6,231	3	2,077	5,382	,001
	Gruplar İçinde	106,499	276	,386		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	5,140	3	1,713	4,316	,005
	Gruplar İçinde	109,580	276	,397		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 14 incelendiğinde kadınların kariyer engelleri ile karşılaşma ihtimalleri örgüt kültürü ve politikaları, informal iletişim ağları, mentörlük, mesleki ayırım ve stereotipler boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Bu bulgular doğrultusunda "*H₁₃: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri çalıştıkları sektöre göre anlamlı bir farklılık göstermektedir*" hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

Tablo 15. İstihdam (Çalışma) Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	,430	2	,215	,411	,663
	Gruplar İçinde	145,038	277	,524		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	,638	2	,319	1,136	,323
	Gruplar İçinde	77,782	277	,281		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	1,161	2	,581	1,833	,162
	Gruplar İçinde	87,726	277	,317		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	,651	2	,326	,724	,486
	Gruplar İçinde	124,704	277	,450		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	1,519	2	,760	1,202	,302
	Gruplar İçinde	175,030	277	,632		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	1,758	2	,879	2,158	,118
	Gruplar İçinde	112,828	277	,407		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	,406	2	,203	,513	,599
	Gruplar İçinde	109,576	277	,396		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	1,443	2	,721	2,892	,057
	Gruplar İçinde	69,089	277	,249		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	1,666	2	,833	2,078	,127
	Gruplar İçinde	111,064	277	,401		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	2,305	2	1,152	2,840	,060
	Gruplar İçinde	112,416	277	,406		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 15’de görüldüğü gibi kadınların kariyer engelleri ile karşılaşma ihtimalleri çalışanların istihdam şekli açısından anlamlı bir farklılık göstermemektedir. Bu bağlamda **“H₁₄: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri istihdam şekline göre anlamlı bir farklılık göstermektedir”** hipotezi red edilmiştir.

Tablo 16. Kıdem (Çalışma Süresi) Değişkeni Açısından Grup İstatistiği

		ANOVA				
		Kareler Toplamı	df	Ortalama Kare	F	Sig.
ÇRÜ	Gruplar Arasında	1,133	4	,283	,540	,707
	Gruplar İçinde	144,335	275	,525		
	Toplam	145,468	279			
KKTA	Gruplar Arasında	,968	4	,242	,859	,489
	Gruplar İçinde	77,452	275	,282		
	Toplam	78,420	279			
ÖKP	Gruplar Arasında	2,711	4	,678	2,163	,073
	Gruplar İçinde	86,176	275	,313		
	Toplam	88,887	279			
İİA	Gruplar Arasında	4,864	4	1,216	2,775	,027
	Gruplar İçinde	120,491	275	,438		
	Toplam	125,355	279			
MNT	Gruplar Arasında	13,058	4	3,265	5,491	,000
	Gruplar İçinde	163,491	275	,595		
	Toplam	176,549	279			
MA	Gruplar Arasında	6,689	4	1,672	4,262	,002
	Gruplar İçinde	107,897	275	,392		
	Toplam	114,586	279			
STR	Gruplar Arasında	5,382	4	1,345	3,537	,008
	Gruplar İçinde	104,600	275	,380		
	Toplam	109,982	279			
DUYB	Gruplar Arasında	4,001	4	1,000	4,135	,003
	Gruplar İçinde	66,530	275	,242		
	Toplam	70,532	279			
DEVB	Gruplar Arasında	9,224	4	2,306	6,127	,000
	Gruplar İçinde	103,505	275	,376		
	Toplam	112,730	279			
NORB	Gruplar Arasında	7,368	4	1,842	4,719	,001
	Gruplar İçinde	107,353	275	,390		
	Toplam	114,721	279			

Tablo 16’da görüldüğü üzere kadınların kariyer engelleri ile karşılaşma ihtimalleri informal iletişim ağları, mentörlük, mesleki ayırım ve stereotipler boyutlarında anlamlı bir farklılık göstermektedir. Dolayısıyla “*H₁₅: Kadın çalışanların kariyer engelleri ile karşılaşma durumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri kıdem (çalışma sürelerine) göre anlamlı bir farklılık göstermektedir*” hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

5.3.4. Korelasyon Analizi

Korelasyon analizi için kariyer engellerinin alt boyutları ile örgütsel bağlılığın alt boyutlarının Pearson korelasyon katsayıları ve değerleri hesaplanmıştır.

Tablo 17. Kariyer Engelleri Boyutları ile Örgütsel Bağlılık Türleri Arasındaki Korelasyon Analizi

	ÇRÜ	KKTA	ÖKP	İİA	MNT	MA	STR	DUYB	DEVB	NORB
ÇRÜ	1									
KKTA	,201**	1								
ÖKP	,211**	,159**	1							
İİA	,063	,179**	,258**	1						
MNT	,117	,260**	,218**	,294**	1					
MA	,155**	,129*	,361**	,217**	,270**	1				
STR	,152*	,091	,213**	,124*	,127*	,490**	1			
DUYB	,075	,142*	,116	,217**	,270**	,112	,008	1		
DEVB	,141*	,165**	,244**	,216**	,206**	,221**	,068	,395**	1	
NORB	,150*	,247**	,254**	,185**	,158**	,205**	,147*	,474**	,526**	1

*p<0.05 düzeyinde anlamlı; **p<0.01 düzeyinde anlamlı

Yapılan korelasyon analizinde kariyer engellerinin “çoklu rol üstlenme” alt boyutu ile duygusal bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Ancak çoklu rol üstlenme ile devamlılık bağlılığı arasında 0,141 (p<0.05) ve normatif bağlılık arasında 0,150 (p<0.05) düzeyinde ihmal edilecek derecede pozitif ve anlamlı bir ilişki bulunmuştur. “Kişisel tercih ve algıları” ile duygusal bağlılık arasında 0,142 (p<0.05) düzeyinde pozitif ve ihmal edilecek; devamlılık bağlılığı arasında 0,165 (p<0.01) düzeyinde pozitif ve ihmal edilecek ve normatif bağlılık arasında 0,247 (p<0.01) düzeyinde pozitif ve zayıf bir ilişki bulunmaktadır. Elde edilen bu bulgular doğrultusunda “*H₅: Kadın çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri ile kariyer engelleri arasında anlamlı ve negatif bir ilişki bulunmaktadır*” hipotezinin red edildiği anlaşılmaktadır.

5.3.5. Regresyon Analizi

Kariyer engellerinin örgütsel bağlılık boyutları üzerindeki etkilerini araştırmak üzere üç regresyon modeli kurulmuştur. Araştırma kapsamındaki hipotezleri test etmek amacıyla çoklu regresyon analizi kullanılmıştır.

Tablo 18’de duygusal bağlılık üzerinde kariyer engelleri boyutlarının etkileri ile ilgili regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki F değeri, modelin anlamlılığını göstermektedir. F değerinin 4,419 olması modelin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,320 ve R² değeri ise 0,102 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişkenlerden informal iletişim ağları ile duygusal bağlılık arasında (β : ,139; T: 2,247; p:.025) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde mentörlük ile duygusal bağlılık arasında (β : ,205; T: 3,246; p:.001) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 18. Kariyer Engelleri ve Duygusal Bağlılık Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı değişken (Duygusal Bağlılık)		
	β	T	P
(Constant)		7,703	,000
ÇRÜ	,031	,521	,603
KKTA	,055	,903	,367
ÖKP	,020	,305	,761
<i>İİA</i>	,139	2,247	,025
<i>MNT</i>	,205	3,246	,001
MSA	,041	,586	,558
STR	-,069	-1,045	,297
F		4,419	
R		,320	
R²		,102	

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır

Diğer kariyer engelleri ile duygusal bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla elde edilen bu bulgular doğrultusunda “*H₆: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri onların duygusal bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir*” hipotezinin red edildiğini ileri sürmek mümkündür.

Tablo 19’da devamlılık bağlılığı üzerinde kariyer engelleri boyutlarının etkileri ile ilgili regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki F değeri, modelin anlamlılığını göstermektedir. F değerinin 5,490 olması modelin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,352 ve R² değeri ise 0,124 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişkenlerden örgüt kültürü ve politikaları ile devamlılık bağlılığı arasında (β : ,134; T: 2,120; p:.035) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde mesleki ayırım ile devamlılık bağlılığı arasında (β : ,138; T: 1,980; p:.049) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 19. Kariyer Engelleri ve Devamlılık Bağlılığı Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı değişken (Devamlılık Bağlılığı)		
	β	T	P
(Constant)		4,455	,000
ÇRÜ	,070	1,172	,242
KKTA	,075	1,239	,216
<i>ÖKP</i>	,134	2,120	,035
<i>İİA</i>	,117	1,912	,057
<i>MNT</i>	,087	1,394	,164
<i>MSA</i>	,138	1,980	,049
STR	-,071	-1,088	,278
F		5,490	
R		,352	
R²		,124	

* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır

Diğer kariyer engelleri ile devamlılık bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla elde edilen bu bulgular doğrultusunda “**H₇: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri onların devamlılık bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir**” hipotezinin red edildiğini ileri sürmek mümkündür.

Tablo 20’da normatif bağlılığı üzerinde kariyer engelleri boyutlarının etkileri ile ilgili regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir. Tablodaki F değeri, modelin anlamlılığını göstermektedir. F değerinin 5,874 olması modelin 0,05 düzeyinde anlamlı olduğunu göstermektedir. Yukarıdaki regresyon analizinde görüldüğü gibi, R değeri 0,362 ve R² değeri ise 0,131 olarak bulunmuştur. Modeldeki bağımsız değişkenlerden kişisel tercih ve algılar ile normatif bağlılığı arasında (β : ,178; T: 2,962; p:003) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Yapılan regresyon analizinde örgüt kültürü ve politikaları ile devamlılık bağlılığı arasında (β : ,152; T: 2,419; p:016) düzeyinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Tablo 20. Kariyer Engelleri ve Normatif Bağlılığı Arasındaki İlişkileri İnceleyen Regresyon Analizi

Bağımsız Değişkenler	Bağımlı değişken (Normatif Bağlılığı)		
	β	T	P
(Constant)		3,341	,001
ÇRÜ	,057	,964	,336
KKTA	,178	2,962	,003
ÖKP	,152	2,419	,016
İİA	,083	1,363	,174
MNT	,022	,360	,719
MSA	,074	1,069	,286
STR	,041	,622	,534
F		5,874	
R		,362	
R²		,131	
* Değer 0.05 düzeyinde anlamlıdır			

Diğer kariyer engelleri ile normatif bağlılık arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Dolayısıyla elde edilen bu bulgular doğrultusunda “**H₈: Kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri onların normatif bağlılıklarını olumsuz yönde etkilemektedir**” hipotezinin red edildiğini ileri sürmek mümkündür.

6. Sonuç ve Değerlendirme

Bu araştırmanın temel amacı kadın çalışanların iş hayatında kariyer engellerinin olup olmadığı, eğer varsa bu engellerin neler olduğunun tespit edilmesi ve bu engellerin örgütsel bağlılığa etkilerinin incelenmesidir. Araştırma Kırgızistan’ın başkenti olan Bişkek şehrinde faaliyet gösteren hizmet sektörü kurumlarında çalışan kadınlar üzerine uygulanmıştır.

Araştırmaya katılan kadın işgörenlerin Kariyer Engelleri Ölçeğine ait 29 ifadeye vermiş oldukları cevapların ortalamalarına bakıldığında, “*Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır*” ifadesinin (3,95) en yüksek ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Buna karşın, “*Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır*” ifadesinin ise (1,92) ortalamasıyla en düşük oranda olduğu anlaşılmaktadır.

Kariyer engelleriyle ilgili stereotipler alt boyutu 2,51 ortalama ile “çok nadir” görülen bir kariyer engeli olarak görülürken, kadınların kişisel tercih ve algıları alt boyutu 3,15 ortalama ile “bazen” karşılaşılan kariyer engeli olarak değerlendirilmektedir. “Stereotipler” alt boyutundan başka, kariyer engellerinin altı boyutun tamamı 2,60-3,39 aralığında bir ortalamaya sahip olduğundan dolayı, kadın çalışanlar “bazen”, yani “orta düzeyde” kariyer engelleriyle karşılaştıklarını ileri sürmüşlerdir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinin ortalama değerlerinde “*Şu anda bu kurumda çalışmaya devam etmek benim için bir istek olduğu kadar bir gereklilik de*” ifadesi (3,82) ile en yüksek orana sahipken, “*Şu anki işverenimle çalışmaya devam etmek için (ona karşı) hiçbir zorunluluk hissetmiyorum*” ifadesi ise (2,30) oranıyla en düşük ortalamaya sahip ifade olarak görülmektedir. Örgütsel bağlılık alt boyutlarının aldıkları puanların ortalamaları değerlendirildiğinde 2,95 ortalama ile devamlılık bağlılığının en yüksek ve 2,79 ortalama ile duygusal bağlılığın en düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Yani, kariyer engellerin sonuçlarıyla benzer şekilde, çalışanların “orta düzeyde” duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık düzeyine sahip oldukları bilinmektedir.

Dolayısıyla elde edilen bu bulgular doğrultusunda örgütlere, kadın çalışanlarına kariyer planlama ve kariyer geliştirme konularında destek vermeleri tavsiye edilmektedir. Kadınların ev ve iş yaşamları arasındaki dengeyi tutturabilmeleri adına örgütleri tarafından desteklenmeleri bu bağlamda hayati önem arz etmektedir. Gelecekte kariyer engelleri konusunda araştırma yapacak olanlar, kadın ve erkek çalışanların ve özel ve kamu kurumlarında çalışan bireylerin karşılaştıkları kariyer engelleri arasında farklılıkların olup olmadığını araştırmak ve karşılaştırmak suretiyle gerek uygulamaya gerekse literatüre ciddi anlamda katkı sağlayabileceklerdir. Ayrıca, kadınların iş yaşamında yaşadıkları sorunları ve engelleri belirlemeyi düşünen araştırmacılara çalışmalarında derinlemesine mülakat ve odak grup çalışmaları gibi nitel araştırma yöntemlerini kullanmaları ve belirli bir sektör alanını seçerek daha spesifik çalışmalar yapmaları tavsiye edilebilir.

Kaynaklar

- Akgül, A. (1997). Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri: SPSS Uygulamaları, YÖK Matbaası, Ankara.
- Akpınar-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.
- Allen, N. J. and Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization", *Journal of Occupational Psychology*, 63(1): 1-18.
- Çınar, C. (2015). "Kadınların Kariyer Engelleri ile Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Bankacılık Sektörü Üzerine Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Doğan, S. ve Kılıç, S. (2007). "Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi", *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 29: 37-61.
- Ersarı, G., İşçan, Ö.F. ve Naktiyok, A. (2016). "Kadın ve Erkek Bakış Açısıyla Kadın Çalışanların Kariyer Engelleri ve Örgüt Kültürü İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Bir Uygulama", *Iujeas*, 1(1): 171-200.
- Gül, H. (2002). "Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi", *Ege Akademik Bakış*, 2(1): 37-56.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009). "Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma", *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 1(18): 421-436.
- Güzel, B. (2009). "Kadın Çalışanların Kariyer Engellerinin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- İbicioğlu, H. (2000). "Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri", *Demirel Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1): 13-22.
- İslamoğlu, E. ve Yıldırım, S. (2014). "Yolcu Hizmetleri Memurluğu" Yapan Kadınların Çalışma Hayatında Karşılaştıkları Sorunlar", *Hak-İş Uluslararası Emek ve Toplum Dergisi*, 3(6): 150-177.
- Karaca, A. (2007). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma". Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Korkmaz, H. (2014). "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu", *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5): 1-14.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). "A Three-Component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1(1): 61- 89.
- Özdamar, K. (1999). Paket Programlar ile İstatistiksel Veri Analizi, Kaan Kitabevi, 2. Baskı, Eskişehir.
- Reichers, A. E. (1985). "A Review and Reconceptualization of Organizational Commitment", *Academy of Management Review*, 10(3): 465-476.
- Sönmez, P. S. ve Bayraktar, O. (2017). "Cam Tavan Sendromu'nun Tükenmişlik Sendromu ile Olan İlişkisinin Örgütsel Bağlılığa Olan Etkisinin Sonuçları", Dış Ticaret Enstitüsü, Tartışma Metinleri.
- Thornton, G. (2017). Women in Business. New Perspectives On Risk And Reward.
- Uçkun, G., Uçkun, S., Demir, B. ve Gültekin, A. (2013). "Örgüt Kültürünün Yapısı ve İnsani İlişkiler ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Kocaeli Üniversitesi İdari Personel Örneği", *Electronic Journal of Vocational Colleges*.