

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK ANABİLİM DALI
GENEL GAZETECİLİK BİLİM DALI

**MEDYA ÇALIŞANI KADINLARDAGÜÇ MESAFESİ VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİ ALGISI AÇISINDAN CAM TAVAN ENGELLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

ÖZLEM ŞEN

İSTANBUL, 2019

T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
GAZETECİLİK ANABİLİM DALI
GENEL GAZETECİLİK BİLİM DALI

**MEDYA ÇALIŞANI KADINLARDAGÜÇ MESAFESİ VE TOPLUMSAL
CİNSİYET ROLLERİ ALGISI AÇISINDAN CAM TAVAN ENGELLERİ**

Yüksek Lisans Tezi

ÖZLEM ŞEN

Danışman: PROF. DR. SELMA ULUS

İstanbul, 2019



T.C.
MARMARA ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ

TEZ ONAY BELGESİ

GAZETECİLİK Anabilim Dalı GENEL GAZETECİLİK Bilim Dalı TEZLİ YÜKSEK LİSANS öğrencisi ÖZLEM ŞEN'nın MEDYA ÇALIŞANI KADINLARDA GÜÇ MESAFESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ ALGISI AÇISINDAN CAM TAVAN ENGELLERİ adlı tez çalışması, Enstitümüz Yönetim Kurulunun 13.06.2019 tarih ve 2019-17/14 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oy birliği / ~~oy çokluğu~~ ile Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Tez Savunma Tarihi ..26../06../2019

Öğretim Üyesi Adı Soyadı

İmzası

1.	Tez Danışmanı	Prof. Dr. SELMA ULUS	
2.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. CEM SEFA SÜTCÜ	
3.	Jüri Üyesi	Prof. Dr. ASLI YAPAR GÖNENC	

GENEL BİLGİLER

Adı ve Soyadı : Özlem ŞEN
Anabilim Dalı : Gazetecilik
Programı : Genel Gazetecilik
Tez Danışmanı : Prof. Dr. Selma ULUS
Tez Türü ve Tarihi : Yüksek Lisans - Mayıs 2019

ÖZET

Tüm sektörlerde olduğu gibi medya sektöründe de kadınların istihdam edilmesi ve kariyer basamaklarını tırmanmasının önünde çeşitli engeller bulunmaktadır. Toplumun cinsiyetlere yönelik belirlediği roller çerçevesinde şekillendiği düşünülen bu görünmez engeller cam tavan algısıdır. Araştırmada medya çalışanı kadınlarda cam tavan engelleri algısının oluşmasında toplumsal cinsiyet rolleri algısı ve algılanan güç mesafesinin etkisinin ortaya koyulması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda İstanbul'da bir medya şirketinde çalışan 18-60 yaş aralığındaki 344 kadına anket uygulanmıştır. Araştırma verilerinin toplanmasında sosyo-demografik bilgi formu, Cam Tavan Algısı Ölçeği, Güç Mesafesi Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Rollerini Ölçeği kullanılmıştır. Araştırma verileri SPSS 23.00 programı aracılığı ile betimleyici istatistikler, korelasyon analizi, regresyon analizi, t-test ve ANOVA yöntemleri ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında ve %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Araştırmadan elde edilen bulgulara göre güç mesafesi algısı medya çalışanı kadınlarda cam tavan engellerine yönelik algıyı artırmaktadır. Bununla birlikte toplumsal cinsiyet rolleri faktörlerinden gelenekçi cinsiyet rolü cam tavan engellerine yönelik algıyı artırırken, eşitlikçi cinsiyet rolüne yönelik algı azaltmaktadır. Medya çalışanı kadınların demografik özellikleri açısından yapılan değerlendirmede ise genel olarak cam tavan algısının kariyerinin henüz başında olarak değerlendirilebilecek 27-32 yaş aralığındaki, çocuk sahibi olan, sektörde düşük deneyime sahip kadınlarda daha yüksek olduğu görülmüştür. Kadınların güç mesafesi algısının düşük eğitim

seviyesindeki ve personel pozisyonundaki gruplarda daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından yapılan değerdendirmede ise genel olarak yaş, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim düzeyi, sektördeki ve işletmedeki deneyim yılları ve iş ünvanı grupları arasında anlamlı farklılıklar görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın medya çalışanları, cam tavan engelleri, güç mesafesi, toplumsal cinsiyet rolleri.



GENERAL KNOWLEDGE

Name and Surname : Özlem ŞEN
Department : Journalism
Program :General Journalism
Thesis Advisor : Prof. Dr. Selma ULUS
Thesis Type and Date : Master - May 2019

ABSTRACT

In the media sector, as in all sectors, there are various obstacles to women's employment and climbing the career ladder. These invisible obstacles, which are thought to be shaped by the roles of society towards gender, are the perception of glass ceiling. The aim of the study was to determine the effect of gender roles perception and perceived power distance on the formation of the perception of glass roof barriers. For this purpose, a questionnaire was applied to 344 women aged 18-60 years working in a media company in Istanbul. Socio-demographic information form, Glass Ceiling Perception Scale, Power Distance Scale and Gender Roles Scale were used to collect the research data. The data were analyzed by using SPSS 23.00 program, descriptive statistics, correlation analysis, regression analysis, t-test and ANOVA methods. The findings were evaluated at 95% confidence interval and 5% significance level.

According to the findings obtained from the research, the perception of power distance increases the perception of glass ceiling barriers in the media women. However, the role of traditional gender in gender roles factors increases the perception of glass ceiling barriers and decreases perception of the egalitarian gender role. In the evaluation of the demographic characteristics of the media women, it was observed that the perception of glass ceiling in general was higher in the 27-32 age group, who had children, who had children, who could be considered at the beginning of her career, and had a lower experience in the sector. Women's perception of power distance was found to be higher in groups with lower educational level and personnel position. In terms of

gender roles, there were significant differences in age, marital status, number of children, level of education, years of experience in the sector and job title groups.

Key Words: Women media workers, glass ceiling barriers, power distance, gender roles.



ÖNSÖZ

Tezimi hazırlarken dayanışmasını esirgemeyen, elden ele anketimi paylaşan medya çalışanı kadınlara teşekkürü borç bilirim.

Çalışmamın her aşamasında sabrıyla ve destekleriyle yanımda olan, her zaman ve her koşulda beni motive eden tez danışmanım Sayın Prof. Dr. Selma ULUS’a bana olan inancı ve anlayışı için sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Son teşekkür de aileme... Bu çalışma süresince yanımda olan ve desteğini esirgemeyen kardeşim Özgür ŞEN başta olmak üzere değerli aileme tüm içtenliğimle teşekkür ederim.

ÖZLEM ŞEN

İÇİNDEKİLER

ÖZET	ii
ABSTRACT.....	iv
ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ.....	xi
GİRİŞ.....	1

1. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE CAM TAVAN ENGELLERİ	4
1.1. Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet.....	4
1.2. Cinsiyet Kimliği (gender identity).....	5
1.3. Cinsel Kimlik (Sexual Identity) ve Cinsel Yönelim.....	6
1.4. Toplumsal Cinsiyet Rollerini	6
1.5. Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Kuramlar	8
1.5.1. Psikanalitik Kuram.....	8
1.5.2. Biyolojik Açıklamalar	10
1.5.3. Sosyobiyolojik Yaklaşım	11
1.5.4. Sosyal Öğrenme Kuramı	12
1.5.5. Sosyal Bilişsel Kuram	13
1.5.6. Bilişsel Gelişim Kuramı	14
1.5.7. Toplumsal Cinsiyet Şema (Gender Schema) Kuramı	15
1.5.8. Sosyal Rol Kuramı	17
1.6. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kalıp Yargılar, Önyargılar ve Ayrımcılık	18
1.6.1. Cinsiyet Kalıp Yargıları	18
1.6.2. Eğitim ve Cinsiyet Kalıp Yargıları	22
1.6.3. Kültür ve Cinsiyet Eşitsizliği.....	24
1.7. Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Bir Çıktısı Olarak Cam Tavan Engelleri	25
1.7.1. Cam Tavan Algısını Oluşturan Engeller	27

1.7.2.1. Çoklu Rol Üstlenme	27
1.7.2.2. Kişisel Tercih Algıları	28
1.7.2.3. Örgüt Kültürü ve Politikaları	28
1.7.2.4. Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama	29
1.7.2.5. Mentor Eksikliği	30
1.7.2.6. Mesleki Ayrımcılık	31
1.7.2.7. Kalıplaşmış Önyargılar (Stereotipler)	32
1.7.2. Cam Tavan Algısını Ortaya Çıkaran Sebepler	33
1.7.2.1. Erkeklerin Baskın Olduğu Örgütler	33
1.7.2.2. Cinsiyete Dayalı Basmakalıp Yargılar	35
1.7.2.3. İş ve Aile Dengesi Savaşı	36
1.7.2.4. Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Yönetimsel Farklılık	37
1.7.2.5. Astların ve Diğer Kadın Yöneticilerin Olumsuz Davranışları.....	38
1.7.2.6. Kadınların Kendilerinden Kaynaklanan Olumsuz Davranışlar.....	39
1.7.3. Cam Tavan Engellerinin Sonuçları	40
1.7.3.1. Devamsızlık Artışı	40
1.7.3.2. İş Tatmininin Azalması	41
1.7.3.3. İşe Yabancılaşma	41
1.7.3.4. Maliyet Artışı	42
1.7.3.6. Motivasyon Kaybı.....	42
1.7.3.7. Örgütsel Bağlılıkta Yaşanan Azalma	43
2. MEDYA ÇALIŞANI KADINLAR VE GÜÇ MESAFESİ ALGISI.....	44
2.1. Medya Çalışanı Kadınlar	44
2.2. Güç Kavramı	48
2.3. Güç Kaynakları.....	48
2.3.1. Zorlayıcı Güç	49
2.3.2. Ödül Gücü	49
2.3.3. Resmi Güç	50
2.3.4. Uzmanlık Gücü	50
2.3.5. Kişisel Güç	51

2.4. Güç Mesafesi.....	51
2.4.1. Güç Mesafesi Boyutları.....	52
2.4.1.1. Yüksek Güç Mesafesi.....	53
2.4.1.2. Düşük Güç Mesafesi	55
2.4.2. Kültür ve Güç Mesafesi.....	57
2.4.3. Toplum ve Güç Mesafesi	58
2.4.4. Örgüt ve Güç Mesafesi.....	59
3. MEDYA ÇALIŞANI KADINLARDA CAM TAVAN ENGELLERİNİN	
TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE GÜÇ MESAFESİ ALGISI AÇISINDAN	
DEĞERLENDİRİLMESİ	61
3.1. Yöntem.....	61
3.1.1. Araştırmanın Amacı.....	61
3.1.2. Araştırmanın Modeli	61
3.1.3. Araştırmanın Problemi ve Alt Problemleri	62
3.1.4. Evren ve Örneklem	63
3.1.5. Veri Toplama Aracı	65
3.1.5.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu	65
3.1.5.2. Cam Tavan Algısı Ölçeği	65
3.1.5.3. Güç Mesafesi Ölçeği	66
3.1.5.4. Toplumsal Cinsiyet Roller Ölçeği.....	66
3.1.6. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları.....	67
3.1.7. Verilerin Analizi	67
3.2. Bulgular.....	68
3.2.1. Betimleyici İstatistikler	68
3.2.2. Araştırma Probleminin Sınanması	69
3.2.3. Araştırma Alt Problemlerinin Sınanması	70
SONUÇ	79
KAYNAKÇA.....	84
EKLER	98

TABLO LİSTESİ

Sayfa No

Tablo 1: Kadın ve erkeklerle en çok ilişkilendirilen sıfatlar	20
Tablo 2: Düşük ve Yüksek Güç Mesafesinin Karşılaştırılması	56
Tablo 3: Araştırma Örneklemine İlişkin Özellikler	64
Tablo 4: Normallik Test Sonuçları.....	67
Tablo 5: Araştırma Ölçekleri ve Faktörlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler	68
Tablo 6: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeyleri Arasındaki İlişki	69
Tablo 7: Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisi.....	70
Tablo 8: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Yaş ile Karşılaştırılması	71
Tablo 9: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Medeni Durum ile Karşılaştırılması.....	72
Tablo 10: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Çocuk Sayısı ile Karşılaştırılması.....	73
Tablo 11: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi ile Karşılaştırılması.....	74
Tablo 12: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Sektördeki Deneyim Yılı ile Karşılaştırılması	75
Tablo 13: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Mevcut İşletmedeki Deneyim Yılı ile Karşılaştırılması	76
Tablo 14: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin İş Ünvanı ile Karşılaştırılması	78

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa No

Şekil 1. Araştırma Modeli.....	62
--------------------------------	----



GİRİŞ

Kitle iletişim araçları, düşünce, fikir ve bilginin yayılmasını sağlayan; kamuoyu oluşturan; bireysel ve toplumsal değişim meydana getiren; toplumsal örgütlenme ve dayanışmayı güçlendiren; insanların durum, olgu ve olayları anlamlandırma, anlama, öğrenme ve aktarma ihtiyaçlarını karşılayan; yeni düşünce akımları, görüşler, kalıplar ve kültürel kodları yaygınlaştırmayı sağlayan en etkili araçlardandır.

Çağdaş teknoloji ve bilim, iletişime yeni bir boyut kazandırırken, akademik çevreler de bu gelişmelerin üzerinde durmuş, insanların başkalarıyla kurduğu iletişimi, kişinin toplum ile olan iletişimini, kitle iletişim araçlarının etki ve sonuçlarını analiz etmiş ve iletişimin disiplinler arası bir bilim haline getirmiştir.

Tüm bu gelişmelerin sonucunda ortaya çıkan basın işletmeleri, daha sonra medya adını almış ve holdinglerin, iş insanlarının bünyesinde faaliyet göstermeye başlamıştır. Medya sektörünün gelişmesiyle birlikte istihdam edilecek çalışan sayısında da artış olmuş, bunun sonucunda da çalışanlardan maksimum verim almak için neler yapılacağıyla ilgili çalışmalar yapılmıştır. Tüm iş kollarında olduğu gibi bu sektörde de kadın çalışanların sorunları üzerinde durulmaya başlanmış, sektöre kadınların daha fazla katılım göstermesiyle ilgili çalışmalar yapılmıştır.

Medya sektöründe çalışan kadınlar, günümüzde pek çok problemle karşılaşmaktadır. Uzun seneler boyunca kadınlara uygun bir meslek olarak görülmeyen gazetecilik mesleğiyle ilgili bu görüş maalesef hala etkisini korumaktadır. Medya sektöründe kadınlar, erkeklere oranla daha fazla çalışmak zorunda kalmakta; yine de salt kadın olmalarından kaynaklı (doğum, süt izni vb.) sebeplerle sürekli işten çıkarılmakla karşı karşıya kalmaktadır. Baktığımızda hem sayısal anlamda hem de egemenlik algısı açısından, erkek egemen bir yapısı olan medya sektöründe kadınların üst kademelere gelmesi hususunda engellerin olduğunu görmekteyiz.

Medyada özellikle de alt birimlerden olan haber birimi ise, çalışma şartlarının zor olması, seyahat gerektirmesi, iş saatlerinin uzun ve belirsiz olması, kadınlara bu mesleğin uygun görülmemesinin diğer sebepleri arasındadır. Çalışma saatlerinin yoğun olması sebebiyle kadının (ataerkil toplumlarda asli göreviymişçesine üstüne yüklenen), evine ve ailesine gereken özen ve vakti ayıramayacağı düşünülmektedir. Ancak zaman içerisinde toplumsal gelişmeyle beraber kadınların kendilerini ispat edebilmek için aynı nevideki işte erketen daha fazla çalışmak zorunda kalarak başarı göstermesi ve gazeteciliğe yatkın olduğunun görülmesi ile, ilk etapta yazınsal medyada kadın sayısı da artmıştır.

Kadınların yönetici pozisyonlarına gelmesine engel teşkil eden yalnızca erkek egemen toplumun kadınlar üzerinde uyguladığı ayrımcı politikalar değildir. Bu tarz üst düzey yönetici pozisyonları için daha fazla enerji ve zaman gerekmektedir. Ancak pek çok kadın, iş hayatıyla beraber aile sorumluluklarına da sahiptir. Kadınların hasta, yaşlı ve çocukların bakımından, ev işlerinden sorumluymuş gibi görülmesi, ataerkil toplumlarda adeta bir dayatma olarak, asli göreviymişçesine sunulması; kadınların iş hayatını olumsuz yönde etkilemektedir. Yöneticilik görevleri daha fazla özellik gerektirmekte, ancak kadınların bir kısmının bu göreve gelmek için aile yaşantısı uygun olmamakta ve yeterince ön hazırlık yapamamaktadır.

Maddi açıdan bakacak olursak bir de ucuz işgücü ihtiyacını karşılayan, düşük ücretlerle çalışan kadınların iş yaşamındaki verimi, değerlendirmeye tabi tutulmaktadır. Bir kadının çocuğu olduğu veya evlendiği zaman işi bırakması doğal bir durum gibi görülmektedir. Derine inildiğinde bunun aslında uygulanmakta olan hukuk politikasıyla da ilgisi olduğu görülmektedir. Örneğin evlenen kadınlara, işten ayrılırsa kıdem tazminatı ödenmektedir. Kadının ev içindeki iktisadi faaliyetleri, piyasa dışı faaliyetler olarak ikincil ve önemsiz olarak görülmektedir. Bir başka deyişle erkek ve kadınları farklı şekillerde kavramsallaştıran bazı örtük varsayımlar ile kadın, iktisat alanında görünmez hale getirilmektedir. Bazı kadınlar, evli olmaları veya evlenecekleri nedeniyle erkek yakınlarına iktisadi anlamda bağımlı olabilmektedir. Böylece kadınların işgücü piyasasında pek ciddiye alınmamasına yol açılmaktadır.

Buradan hareketle hazırlanan araştırma kapsamında İstanbul'da bir medya şirketinde çalışan kadınlarda cam tavan engelleri algısı düzeyinin belirlenmesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısıyla, algılanan güç mesafesinin cam tavan engelleri algısı üzerindeki etkisinin ortaya koyulmak istenmiştir. Çalışmanın birinci bölümünde, toplumsal cinsiyet rolleri ile cinsiyet kavramlarının farkına değinilerek cinsiyet kalıp yargılarının da etkilediği bir sonuç olarak karşımıza çıkan cam tavan engellerinin oluşmasında ne tür bir rol oynadığına değinilecektir.

Çalışmanın ikinci bölümünde ise medya çalışanı kadınların, çalışma yaşamında güç mesafesi algısı incelenecektir. Son olarak üçüncü bölümde ise medya çalışanları olarak kadınların cam tavan engelleri algısının oluşmasında toplumsal cinsiyet rolleri algısı ve algılanan güç mesafesinin etkisinin ortaya koyulması; betimleyici istatistikler eşliğinde, araştırmanın amacı, modeli, problemleri-alt problemleri, ölçekler, varsayımlar, sınırlılıklar, analizler, bulgular ve değerlendirme ile noktalandırılacaktır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ VE CAM TAVAN ENGELLERİ

1.1.Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet

Cinsiyet (sex) ve toplumsal cinsiyet (gender) terimlerinin kullanımına ilişkin bilimsel araştırmalarda ve medyada bir kavram kargaşası söz konusudur. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet terimleri sıklıkla iki grubu (kadın-erkek) basitçe kategorize etmek için birbirini yerine kullanılan sözcüklerdir. Bunun yanı sıra literatürde bu iki terimin kullanımına ilişkin yapılan açıklamalarda çoğunlukla bir ayrıma gidildiği görülmektedir.

Cinsiyet (sex) terimi kadın ve erkek olmanın biyolojik yönünü açıklamaktadır. Bu tanım kadın ve erkekteki farklı kromozomları, anatomiye, hormonları, üreme sistemini ve farklı olan diğer fiziksel bileşenleri vurgulamaktadır. Toplumsal cinsiyet (gender) ise bireyi kadınsı (feminen) ya da erkeksi (maskülen) olarak tanımlayan ve kişinin sosyal, kültürel ve psikolojik özelliklerine vurgu yapan bir kavramdır. Cinsiyet doğuştan gelmekle birlikte toplumsal cinsiyet öğrenme ile elde edilmektedir ve kazanılmış bir statüdür (Lindsey, 2016: 4).

Gentile (1993: 120) cinsiyet ve toplumsal cinsiyet kavramlarındaki karışıklığı önlemek amacıyla beş farklı terminoloji oluşturmuştur. Bu terminolojide cinsiyet (sex) biyolojik işlevi, biyolojik işlev (biologically sex linked) kadın ya da erkek olmanın biyolojik özelliklerini, toplumsal cinsiyet ile bağlantı (gender linked) kadın ya da erkek olmanın kültürel özelliklerini, cinsiyet ve toplumsal cinsiyetle bağlantı (sex and gender related) kadın ve erkek olmanın kültürel ve biyolojik yönünü, cinsiyet ile ilişki (sex related) kökeninin biyolojik ya da kültürel mi olduğunun bilinmediği özellikleri vurgulamaktadır.

Gentile'nin terminolojisi cinsiyet bağlantılı davranışların nedensel açıklamalarının zaman içerisinde değişim gösterdiği ileri sürülerek kullanışlı bulunmamıştır (akt. Dökmen, 2015: 21).

Toplumsal cinsiyet (gender) kadın ve erkek olarak toplumun bizi nasıl gördüğü ve algıladığıdır. Toplumda kadın ve erkek cinsiyetinin nasıl davranması gerektiğine ilişkin birtakım düşünce ve beklentiler bulunmaktadır. Bu beklentiler aile, arkadaşlar, medya, dini ve kültürel kurumlar aracılığıyla öğrenilmektedir. Toplumsal cinsiyet (gender) biyolojik cinsiyetin (sex) aksine gelenek ve göreneklerden etkilenmektedir. Bu sebeple farklı toplumlarda kadın ve erkek olmak farklı değerlerle algılanmaktadır (Bozdemir ve Özcan, 2011: 38).

Kültürel yaklaşım toplumsal cinsiyeti (gender) sosyal değerler ve inançlara göre şekillenen sosyal bir yapı olarak görmektedir. Buna karşın evrimsel yaklaşım doğayı kültürün üzerinde tutar ve cinsiyet farklılıklarını insan evriminin bir sonucu olarak biyolojik temelle açıklamaktadır. Sosyal rol teorisi toplumsal cinsiyet rollerine odaklanarak kadın ve erkeğin hiyerarşik yapı içerisinde farklı statülere sahip olmasında davranışsal cinsiyet farklılıklarına vurgu yapmaktadır. Son olarak sosyal yapı teorisi cinsiyet farklılıklarını ve benzerliklerini sosyal rol kuramı ve evrimsel yaklaşımın açıklamalarını içerecek bir şekilde açıklamaktadır (Rudman ve Glick, 2008: 24). Toplumsal cinsiyetin kazanımı ve cinsiyet farklılıklarına ilişkin açıklamalarda bulunan bu kurumlara yazımızın ileri bölümlerinde ayrıntılı olarak yer verilecektir.

1.2.Cinsiyet Kimliği (gender identity)

Cinsiyet kimliği bireyin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlamasıdır; kişinin kendini kadın ya da erkek olarak tanımlayarak kişilik ve davranış olarak cinsiyetine göre davranmasıdır (Queen, 2014: 204).

Kohlberg çocukların cinsiyet kimliği kazanımının cinsiyeti etiketleme, cinsiyetin kararlılığı ve cinsiyetin değişmezliği olmak üzere üç aşamada gerçekleştiğini savunmaktadır. Kohlberg cinsiyet kimliğinin kazanımında özellikle cinsiyet kararlılığı ve değişmezliği dönemlerinin önemine vurgu yapmaktadır.

Çocuklar iki yaş civarında duymuş oldukları kız ya da erkek etiketlerini kendilerine uyarlamaya başlarlar. Üç yaşına geldiklerinde kendi cinsiyetlerine uygun etiketi öğrenirler. Dört yaş civarında çocuklar diğer insanlarında cinsiyetlerini doğru bir

şekilde etiketlemeye başlarlar. Beş-altı yaşlarında çocuklar cinsiyetin kalıcı olduğunu, dış görünüşten bağımsız bir şekilde değişmez bir kategori olduğunu öğrenirler (Stets ve Burke, 2000: 1001). Kohlberg'in kuramına ilişkin bilgiler yazımızın ilerleyen bölümlerinde ayrıntılı bir şekilde ele alınacaktır.

1.3.Cinsel Kimlik (Sexual Identity) ve Cinsel Yönelim

Cinsel kimlik kişinin kendini ve bedenini belirli bir cinsiyete ait hissedip buna uygun şekilde davranış sergilemesidir. Cinsel kimlik daha çok kişilerin cinsel yönelimlerini ifade etmek için kullanılan bir terimdir (Dökmen, 2015: 27). Cinsel yönelim bir kişinin karşı cinsten ya da aynı cinsiyetten kişilere bağlanma derecesini ifade etmektedir. Cinsel yönelim kişilerin kendilerini homoseksüel, heteroseksüel ya da biseksüel olarak tanımlamalarını sağlayacak şekilde ayrı birçok kategoriye içerisinde barındırmaktadır (Smith, Nolen-Hoeksema ve Fredrickson, 2003/2007: 379).

Heteroseksüel yönelim karşı cinsiyetten bireylerden seksüel olarak hoşlanma ve bu bireyleri çekici bulmadır. Homoseksüel yönelim bireylerin kendi cinsiyet grubundan kişilerden hoşlanma ve çekici bulmasıdır. Aseksüel yönelim ise hiçbir cinsiyeti seksüel anlamda çekici bulamama olarak tanımlanmaktadır (Meyer, 2010: 49). Transeksüel bireyler ise içinde bulundukları biyolojik cinsiyetten farklı cinsel kimlik taşımaktadır. Biyolojik olarak erkek doğupkadın gibi hisseden trans erkekler olabildiği gibi biyolojik olarak kadın doğup erkek gibi hisseden trans kadınlar da vardır (Lerner, Lerner ve Wilmath, 2006: 181).

1.4.Toplumsal Cinsiyet Roller

Toplumun kadın ve erkek cinsiyetine uygun olarak yerine getirilmesini beklediği tutum, davranış ve beklentilere toplumsal cinsiyet rolü denir (O' Sullivan, Graber ve Brooks-Gunn, 2002: 55).Erkeksi (maskülen) ve kadınsı (feminen) terimleri bir kişinin cinsiyetine uygun olarak o kişiden beklenen cinsiyet rol ve davranışlarıdır. Kadınlar için uygun görülen davranış ve roller kadınsı (feminen), erkekler için uygun

görülen rol ve davranışlar için erkeksi (maskülen) terimleri kullanılmaktadır. Hem erkeksi hem kadınsı özellikleri bir arada gösteren bireyle ise androjen olarak adlandırılmaktadır (Archer ve Llyod, 2002: 19).

Birçok bilindik kültürde çocuklar dünyayı spontane bir şekilde cinsiyetine uygun olarak şemalara ayırırlar. Kendi toplumlarında kadın ve erkeklere ilişkin uygun bulunan davranışlar, aktiviteler, giyim tarzı ve saç stili vb. uygun cinsiyet kategorisine aktarırlar. Bu oluşturdıkları kategorileri kendi ve diğer cinsiyetteki bireylere de uygularlar. Bu süreç cinsiyet tiplemesi (sex-typing) süreci olarak adlandırılır. Bireyler bu kategorileri oluştururken birçok kaynaktan bilgi edinirler. Bu bilgiler direkt gözlemlenerek, deneyimlenerek, medyadan ya da rol-modellerinin onlara aktardıkları ile pekişmektedir (Huston, 1985: 9).

Bireyler yaşamış oldukları kültürden edinmiş oldukları açık ya da örtük bilgilerle cinsiyet tiplendirme sürecini gerçekleştirirler. Bazı bireyler cinsiyet şemasına uyma konusunda oldukça katıdırlar. Bu kişiler kendi davranışlarını ayarlarken kültürel kalıp yargılara bağlı kalmaktadırlar. Bem (1974: 156) bu kişileri fazlasıyla cinsiyet tiplendirmiş kişiler olarak tanımlamaktadır. Bunun yanı sıra bazı bireyler ise var olan cinsiyet şemalarına katı bir şekilde uymaz ve başkalarının da uymasını beklemezler. Bu kişiler zayıf cinsiyet tiplendirmiş kişiler olarak tanımlanırlar (Siann, 1994: 68).

Toplumda kadın ve erkekte beklenen belirli rol ve davranışlar vardır. Kişiler özellikle medyada cinsiyet rollerine ilişkin olarak temsil edilmektedir. Medyada kadının temsil ediliş biçimine bakıldığında kadınların genellikle az bilgi sahibi, bağımlı, ev işleri ile uğraşan ya da seks objesi olarak gösterildiği görülmektedir. Bu temsiller toplumun kadın ve erkek rollerinden beklentilerini etkilemektedir. İnternetin yaygınlaşması ve medyada bu tip temsillerin var olmaya devam etmesi cinsiyet kalıp yargılarının geçiş sürecini hızlandırmaktadır (Pacheco ve Hurtado, 2002: 703).

1.5. Toplumsal Cinsiyet İle İlgili Kuramlar

1.5.1. Psikanalitik Kuram

Psikanalitik kuram çalışma konusu, amacı ve metodu ile psikoloji ekolleri içerisinde önemli bir yere sahiptir. Psikanalitik kuram toplumsal cinsiyetin gelişimine yönelik açıklamalarda bulunan ilk kuramsal açıklamalardan biridir. Bu açıdan toplumsal cinsiyet çalışmaları açısından önemli bir yere sahiptir. Freud'un kuramına yapılan eklemeler, yeni görüş ve eleştiriler toplumsal cinsiyete ilişkin birçok araştırma ve kuramın odak noktasını oluşturmuştur.

Freud cinsel güdüler tarafından ortaya çıkan enerjiyi libido kavramıyla açıklamıştır. Freud'a göre bu cinsel güdü çocukluk döneminde başlar ve hayat boyu devam eder. Freud çocuk gelişimini 5 psiko-seksüel döneme ayırmıştır. Her dönemde libidonun yoğunlaştığı farklı duyarlılık bölgeleri bulunmaktadır (Morris, 1996/2002: 458).

Oral dönem (0-18 ay) bebeğin deneyimlediği ilk dönemdir. Bu dönemde ağız bölgesinin uyarılması erotik doyumun başlıca kaynağıdır. Bebekler cinsel dürtülerini emme, ısırma ve yutma gibi faaliyetlerle tatmin ederler. Anal dönemde (18 ay-3 yaş) haz bölgesi ağız bölgesinden anüse kayar. Çocuk dışkısını tutarak ya da boşaltarak haz elde eder. Tuvalet eğitimi bu dönemde önemlidir (Schultz ve Schultz, 2004/2007: 612-613).

Fallik dönemde (3-5 yaş) çocuk için haz kaynağı genital bölgedir. Bu dönemde penis ve klitoris cinsel yönden en duyarlı bölgelerdir. Fallik dönem en aktif dönem olup kız ve erkek çocuklar için bu dönemde bazı farklılıklar söz konusudur. Bu dönemde çocuklar karşı cinsten ebeveynlerine karşı cinsel bir çekim hissederler. Hissettikleri bu çekimden dolayı aynı cinsiyetten ebeveyni tarafından cezalandırılacaklarına inanırlar. Erkek çocukta kastrasyon korkusu gelişir. Kızlar ise erkeklerin penise sahip olup kendilerinin olmadığını fark etmeleri ile penis kıskançlığı duymaya başlarlar. Freud'a göre hissedilen bu eksiklik duygusu kızların kendilerini değersiz hissetmelerine yol açar (Rogers ve Rogers, 2004: 69).

Aynı cinsiyetten ebeveyni tarafından cezalandırılacağı tehdidi çocuğun cinsel dürtülerini bilinç dışına bastırmasına sebep olur. Bu bastırmaya erkek çocukta Oedipus kompleksi; kız çocukta Elektra kompleksi adı verilir. Bu dönemde çocuk aynı cinsiyetten ebeveynine özdeşim kurar (Davison ve Neale, 1998/2011: 33). Aynı cinsiyetten ebeveyni ile özdeşim kuran çocuklar bu yaşlarda anne-baba değerlerini üst benlik olarak benimserler. Erkek çocuklar erkeksi, kız çocukları kadınsı özellikler kazanmaya başlarlar. Ancak ödipal kompleks tam olarak yok olmaz. Bastırma bazı yollarla davranışları etkilemeye devam eder (Burger, 2004/2006: 90).

Freud'a göre fallik dönem sonrası çocuklar cinsel dürtülerinin azaldığı, sosyal ve zihinsel becerilerinin geliştiği gizil döneme geçerler. Bu dönemde çocuklar daha çok hemcinsleri ile oynarlar ve karşı cinsle çok fazla ilgilenmezler (Morris, 1996/2002: 459).

Psikanalitik teori cinsiyet psikolojisine farklı bir penceren bakmamızı sağlamıştır. Teori cinsiyet kavramı konusunda uzun süre ilgi görmüştür. Birçok modern teorisyen Freud'u cinsiyetçi ve fallosentrik bulmuştur. Bununla birlikte Freud'un cinsiyet gelişiminde içsel çekişmelere ve bilinçdışına yaptığı vurgu, cinsiyetin ne kadar kompleks bir yapı olduğunu göstermesi bakımından oldukça önemlidir (Bell, 2004: 164).

Freud'un kız çocukları, kadınlar ve annelik hakkında yaptığı açıklamalar birçok analist tarafından araştırmalarının kısıtlılığı konusunda eleştirilmiştir. Freud'un çalışmalarına yapılan eleştiri ve eklemelerle Melanie Klein, Karen Horney, Joan Riviera feminist psikanalizin öncüsü olmuştur. Freud'un “anatomi kaderdir” görüşü eleştirilmiş; penis kıskançlığının biyolojik sebepli olmadığı, erkeğin kontrol ve sosyal gücünden kaynaklandığını savunmuşlardır (McDougall, 2004: 28).

Freud'un 4-5 yaş civarı görülen Oedipus kompleksi ve suçluluk duygularının bu yaşlardan önce başladığı ileri sürülmüştür. Klein bu duyguların tek kaynağının cinsellik olmadığını, asıl önemli kaynağın saldırganlık olduğunu belirtmiştir (Winnicott, 1971/1973: 8).

1.5.2.Biyolojik Açıklamalar

Biyolojik teori cinsiyet farklılıklarını biyolojik faktörlerin etkisine dayanarak açıklamaya çalışır. Bu biyolojik açıklamalar genler, hormonlar ve beyin yapılarına dayanılarak yapılır (Lippa, 2005: 85).İnsan vücudunda sperm ve yumurta dışındaki hücreler 23 çift halinde 46 kromozom içermektedir. 23. kromozom çifti çocuğun cinsiyetini belirler ve cinsiyet kromozomu olarak adlandırılır. 23. çiftteki kromozomlar X ve Y kromozomu olarak 2'ye ayrılır. Sağlıklı bir insanın 23. kromozom çiftinde dişiler için iki X (XX); erkekte ise bir X bir Y kromozomu (XY) bulunur (Santrock, 2011/2015: 59).

Araştırmacıların bir bölümü cinsiyet farklılıklarını açıklamak için hormonların etkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Androjen ve östrojen cinsiyet hormonudur. Erkek çocukta androjen üretimi ses değişimi, kas kütlesinin artışı ve yüzde kıllanmaya sebep olurken kız çocukta östrojen hormonu adet görme, dişil bir vücut yapısına sahip olmayı sağlamaktadır. Androjen reseptörü olmayan erkeler dişil anatomi geliştirmeye başlarlar. Öte yandan testosteron dişilerde daha eril niteliklerin oluşmasına neden olur. Androjen eksikliği erkeklerde cinsel güdülerde azalmaya neden olurken kadınlarda östrojen eksikliği doğurganlığı etkiler (Barnes, 2013/2014: 211).

Cinsiyet hormonu ve davranış üzerine yapılan araştırmalar saldırganlık ve testosteron hormonu arasındaki ilişkiye yoğunlaşmıştır. Erkeklerde testosteron hormonunun dişilere kıyasla yüksek oranda bulunması sonucu dair çalışmalar mevcuttur. Testosteron ve saldırganlık arasında güçlü bir ilişki bulunmakla birlikte saldırganlığı sadece hormona dayalı olarak açıklamak yanlış olacaktır. Öte yandan hormonların etkileri araştırılırken adet öncesi sendrom, doğum ve menopoz gibi önemli dönemler üzerine yeterli düzeyde çalışma yapılmamıştır (Siann, 1994: 48).

Kadın ve erkek beyninin yapısı ile ilgili farklılıklar üzerine yapılan çalışmalarda cinsiyet farklılıkları da açıklanmaya çalışılmıştır. Erkek beyni kadın beyninden fizyolojik olarak daha geniş ve ağırdır. Loehlin (2002) beyin büyüklüğünde cinsiyetler arasında bir fark olmakla birlikte, beynin büyüklüğü ile zeka arasında bir ilişki bulunmadığını belirtmiştir (akt. Hines, 2004: 187).

Maccoby ve Jacklin (1974) kadın ve erkek arasındaki farklılıklara ilişkin yapılan birçok çalışmada öne sürülen kanıtların yetersiz olduğunu savunmuştur. Sözel yetenek, matematik yeteneği, agresiflik ve görsel-uzamsal yetenek alanında bulunan farklılıkların çok küçük olduğunu; farklılıkların abartılıp benzerliklerin ise azımsandığını ileri sürmüşlerdir (akt. Burr, 1998: 28).

1.5.3.Sosyobiyolojik Yaklaşım

Evrimsel yaklaşım Darwin'in doğal ayıklanma (natural selection) ilkesinden hareketle açıklanmaktadır. Doğal ayıklanma (natural selection) yaşadığı ortama daha uyumlu canlıların hayatta kalabilmesi; uyumlu olmayan canlıların ise yok olması ilkesidir. Bu ilkeye göre hayatta kalabilen canlılar üreyerek genetik materyallerini yavrularına aktarırlar (Rogers ve Rogers, 2004: 13).

Darwin'in cinsel seçim kavramı başarılı ve rastgele olmayan çiftleşmeyi açıklamak için kullanılmaktadır. Darwin'e göre cinsel seçim cinsiyet içi rekabet ve cinsiyetler arası rekabet olmak üzere 2 şekilde ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet içi rekabet, karşı cinsten bir üye ile çiftleşmek için kendi cinsiyetinden üyelerle mücadeleyi tanımlamaktadır. Cinsiyetler arası mücadelede ise karşı cinsin niteliğine göre partner seçme durumu söz konusudur. Darwin cinsiyetler arası mücadelede eş seçiminde daha seçici davranmalarından ötürü dişilerin yaptığı seçime vurgu yapmaktadır (Buss, 2014: 6).

Evrimsel psikoloji, kadın ve erkeğin uzun ve kısa süreli eş seçim stratejilerinin farklı şekilde özelleşmesini açıklamaktadır. Erkekler kısa süreli ilişkilerinde kolay yolla kısa sürede çok sayıda partnere ulaşmayı hedeflerken kadınlar kısa süreli ilişkilerinde dahi daha seçici davranmaktadır. Erkekler kısa süreli birlikteliklerinde gençlik ve fiziksel çekiciliğe önem verirken kadınlar partnerlerinin yetenek ve gönüllük gibi özelliklerine önem vermektedir (Schackelford ve Schackelford, 2014: 3).

1.5.4.Sosyal Öğrenme Kuramı

Doğuştan gelen refleksler dışında insanlar davranış repertuarı ile doğmazlar. Bu davranışları mutlaka öğrenmeleri gerekir. Yeni davranış modelleri direkt deneyimlenerek ya da gözlemlenerek edinilir. Sosyal öğrenme kuramında edimsel koşullama, model alma ve taklidin öğrenme süreçleri üzerindeki etkisine büyük önem verilir (Bandura, 1977: 16).

Edimsel koşullama, tepkisel davranışlardan istenilerek yapılan davranışlar üzerinde odaklanır. Bu teori Thorndike'in (1913) etki-tepki kuramına dayanır. Belli bir koşulda ödüllendirilen bir davranışın aynı koşullar gerçekleştiğinde tekrarlanma olasılığı artar. Eğer davranış cezalandırılırsa bu davranışın tekrar etme olasılığı azalır (Birch, 1997: 139-140).

Toplumsal cinsiyete ilişkin davranışların öğrenilmesinde de ödül-ceza mekanizması işlemektedir. Çocuklar toplumun beklentileri göz önüne alınarak cinsiyete uygun davranışlar sergilediklerinde ödüllendirilir; uygun olmayan davranışlar sergilediklerinde ise cezalandırılırlar. Cinsiyete ilişkin ödüllendirilen davranışların tekrarlanma olasılığı artarken cezalandırılan davranışlardan kaçınılmaktadır. Ebeveynler ve öğretmenler aynı davranış için çocuğun cinsiyetine göre farklı tepkilerde bulunabilmektedir. Örneğin, saldırgan davranışlar erkek çocukta pekiştirilirken kız çocuklar için pekiştirilmemektedir. Aynı şekilde ağlama davranışı kız çocuklar tarafından sürdürülürken erkek çocuklar tarafından sürdürülmemektedir (Dökmen, 2015: 60).

Diğer bireylerin (anne, baba, akran vb.) davranışları ve bu davranışların sonuçlarını gözlemleyerek taklit etme davranışına model alma denir. Bu süreçte gözlenen davranışın sonucu olumlu ise davranış taklit edilebilir. Sonucun olumsuz olması durumunda ise bu davranıştan kaçınılır ve taklit edilmez (Abbot, 2001: 37).

Albert Bandura'nın teorisine göre gözlemleyerek öğrenmenin belirli adımları vardır. Bu adımları takip eden çocuk yeni davranış becerileri kazanır. Bu adımlar; diğerlerinin davranışlarını gözlemleme, davranışın zihinsel temsilini oluşturma,

davranışı taklit etme, davranışın pratiğini yapma ve davranışın tekrarı için motivasyon sağlamadır (Zgourides, 2000: 55-56).

Cinsiyet rollerinin kazanımında kız çocukları annelerini; erkek çocukları da babalarını rol model alırlar (Dökmen, 2015: 60). Çocukların cinsiyet rollerine ilişkin davranışlarının şekillenmesinde ebeveynler, akranlar ve öğretmenler kadar kitle iletişim araçları da önemli bir yere sahiptir (Bee ve Boyd, 2007/2009: 579). Yapılan araştırmalarda çocukların izledikleri programlardaki karakterlerin şiddet içeren eylemler göstermesi ve çocuğun bu karakterlerle özdeşim kurmasının davranışın aynen tekrarlanma olasılığını arttırdığını bulgulamaktadır. Şiddet davranışı ödüllendirilen kahramanı gören çocukların o davranışı fırsat bulduğu taktirde açık davranışa döndürmesi olasıdır (Semerci, 2015: 144).

Sosyal öğrenme kuramı çocuğun cinsiyet gelişimini bilimsel olarak ele alması yönüyle önemlidir. Ancak çocuğun cinsiyet rollerini öğrenirken pasif bir alıcı olarak görülmesi eleştirilmiştir. Öğrenme konusunda çocuğun bilişsel süreçlerinin ikinci planda kalması bu kuramın ilerleyen dönemlerde bilişsel yaklaşımı benimsemesinde etkili olmuştur (Blakemore, Berenbaum ve Liben, 2009: 137).

1.5.5.Sosyal Bilişsel Kuram

Bandura tarafından geliştirilen sosyal bilişsel kuram cinsiyet gelişimini ve farklılaşmasını 3 faktörün karşılıklı etkileşimi ile açıklamaktadır. Üçlü karşılıklı nedensellik modelinde kişisel faktörler, davranışsal örüntüler ve çevresel faktörlerin karşılıklı etkileşimi söz konusudur. Kişisel faktörler cinsiyete ilişkin bilişsel, duygusal ve biyolojik özelliklerin etkilerini içermektedir. Davranışsal örüntüler cinsiyet ile bağlantılı eylemleri içerirken çevresel faktörler gün içerisinde deneyimlenen sayısız sosyal etkiden oluşmaktadır (West, 2015: 61).

Sosyal bilişsel kuramda çevre ve davranışın karşılıklı etkileşimi söz konusudur. Yalnızca çevre davranışı değil davranışta çevreyi etkilemektedir. Kişiler davranışlarını belirlemede davranışların olası sonuçlarını düşünerek hareket etmektedir. Bu durum ödül-ceza mekanizmasından farklıdır. Sosyal-bilişsel kuramcılar birçok davranışın

dışsal ödöl ve cezalar olmadan gerçekleştiğini, davranışların çoğunun kendini ayarlamamanın bir parçası olan içsel süreçlerden (inanç, düşünce vb.) kaynaklandığını savunmaktadır (Smith, Nolen-Hoeksema ve Fredrickson, 2003/2017: 472).

Kurama göre doğrudan yaşantılama, model alma ve öğretim toplumsal cinsiyetin gelişmesinde üç önemli etkindir (Bussey ve Bandura, 2004: 94-95). Bunların her birinin bazı gelişim dönemlerinde etkileri daha fazladır. Örneğin; model alma doğuştan itibaren vardır ve bebekler model alma ile öğrenmeye daha açıktır (Dökmen, 2015: 64).

1.5.6.Bilişsel Gelişim Kuramı

Kohlberg'in cinsiyet gelişimini açıkladığı bilişsel gelişim kuramı Piaget'in bilişsel gelişim kuramından yola çıkarak oluşturulmuştur (Martin, Ruble ve Szkrybalo, 2002: 904). Sosyal öğrenme kuramı çocuğu öğrenme sürecinde pasif bir alıcı olarak tanımlarken, bilişsel gelişim kuramcıları ise öğrenme sürecinde çocuğun aktif bir şekilde rol almasına vurgu yapmaktadır. Bilişsel gelişim kuramcılarına göre kendini ve dünyayı anlamlandırmaya çalışırken kendi bilişsel süreçlerini kullanır. Çocuğun cinsiyet rolünü biçimlendirmede de bu bilişsel süreçler önemli rol oynar (Abbot, 2001: 60).

Bilişsel gelişim kuramcıları çocukların cinsiyet rolü gelişimlerinde çeşitli dönemlerdengeçtiklerini ve her dönemde farklı gelişimsel özellikler sergilediğini savunmaktadır. Kohlberg'e göre çocukların cinsiyet rol gelişimleri cinsiyeti etiketleme, cinsiyetin kararlılığı ve cinsiyetin değişmezliği olmak üzere 3 dönemde gerçekleşmektedir (Kilvington ve Wood, 2016: 62).

Bu dönemler aşağıda sıralanmıştır:

- Cinsiyeti etiketleme (gender labeling): Çocuklar iki yaş civarında kız ya da erkek olmak üzere iki cinsiyetten birine ait olduğunu anlamaya başlarlar. Ancak bu dönemde çocuklar cinsiyetin değişmez olduğunu henüz kavrayamamıştır.

•Cinsiyetin kararlılığı (gender stability): Üç-dört yaş civarında çocuklar cinsiyetin kalıcı olduğunu kavramakla birlikte fiziksel görünüşlerden etkilenirler. Çocuklar kıyafet, saç stili ya da oyuncakları değiştirildiğinde karşı cinse dönüşebileceğini düşünebilmektedir. Örneğin çocuklar elbise giyen bir erkek çocuğun kız olabileceğini ya da saç kesilen bir kızın erkek olabileceğini düşünebilir.

•Cinsiyet değişmezliği (gender consistency): Çocuklar altı yaş civarında cinsiyetin kalıcı olduğunu ve kız-erkek genital farklılıklarının varlığı ile ilişkili olduğunu kavrarlar (Lippa, 2005: 107).

Bilişsel gelişim kuramına göre çocuklar cinsiyet değişmezliğini anladıktan sonra kendilerine benzer algıladıkları aynı cinsiyet modellerini taklit ederler. Aynı cinsiyetten olan modeller ile olan duygusal bağ seçici taklit sürecini hızlandırır. Çocuklar cinsiyet rollerini ve kendilerine dair algılarını modelleri taklit ederek öğrenir ve özdeşim sağlarlar (Bussey ve Bandura,1984: 1293).

Bilişsel gelişim kuramına yöneltilen en büyük eleştiri kişiyi çevreleyen kültürü ve kültürün etkisini ihmal etmesidir. Kuram kültürel özellikleri, farklılıkları göz ardı ederek çocukların aynı bilişsel dönemlerden geçtiğini savunmaktadır (Smith, Nolen-Hoeksema ve Fredrickson, 2003/2017: 96).

1.5.7.Toplumsal Cinsiyet Şema (Gender Schema) Kuramı

Çocukların cinsiyet gelişimine yönelik tutum ve davranışları kazanımına ilişkin geliştirilmiş kuramlardan biri olan toplumsal cinsiyet şeması (gender schema) kuramı Sandra Bem'in görüşleri doğrultusunda şekillenmiştir. Toplumsal cinsiyet şema (gender schema) kuramı Kohlberg'in bilişsel gelişim kuramı ve sosyal öğrenme kuramının bir araya getirilmesi ile oluşmuştur (Abbot, 2001: 63). 1980'lerde Bem tarafından geliştirilen cinsiyet şema kuramına göre çocuk, kadın ve erkeklik tanımlarını içinde bulunduğu kültürden öğrendikleri ile oluşturur. Çocuk cinsiyet norm ve beklentilerini içinde bulunduğu kültürden öğrenir ve cinsiyet rollerine ilişkin davranışları bu beklentiye göre ayarlar (Kilvington ve Wood, 2016: 62).

Şema bireyin içsel temsillerini organize eden bilişsel bir yapıdır. Kişi şemalara uygun olarak bilgiyi kodlar ve örgütler. Uyarıcıya şemaya uygun anlam yüklemesi yapar (Birch, 1997:66).

Toplumsal cinsiyet şeması 18 ay civarında çocuğun kadın ile erkek arasındaki farklılıkları ayırt etmesi; insanları, nesneleri ve etkinlikleri toplumsal cinsiyete göre kategorize etmesiyle başlar. İki-üç yaş civarında şemalar tam olarak gelişmiş olur. Çocuğun cinsiyet şeması oluşturması için toplumsal cinsiyet sürekliliğini anlamasına gerek yoktur. Kuram bu yönüyle Kohlberg'in bilişsel gelişim kuramından ayrılmaktadır (Bee ve Boyd, 2007/2009: 582).

Ebeveynler ve öğretmenler çocuklara toplumsal cinsiyet şemasını doğrudan öğretmemektedir. Çocuklar şemaları kültürün günlük uygulamaları yoluyla öğrenmektedir. Çocuklar toplumsal cinsiyet şemasını kendilerine uygulamayı, benlik kavramlarını erillikleri ya da dişillikleri çerçevesinde örgütlemeyi de öğrenirler. Teori çocuklara cinsiyet gözüyle dünyaya bakmayı öğretmede kültüre vurgu yapar. Bu yönüyle toplumsal cinsiyet şeması teorisi bir cinsiyet tiplemesi teorisi olduğu kadar bir toplumsal cinsiyet kimliği teorisidir (Smith, Nolen- Hoeksema ve Fredrickson, 2003/2017: 96).

Cinsiyet tiplleştirme/ayrıştırma, çocuğun kendini ve karşı cinsi algılamak cinsiyet şemasına uygun olarak bilgiyi algılamasıyla gerçekleşir. İçselleştirilen bu şemalar birtakım alışkanlıklar haline gelir. Sosyalleşme sürecinde kızlar ve erkekler farklı cinsiyet tiplmeli davranışlar geliştirirler. Çocuklar yetiştikleri toplumun kültürel özelliklerine bağlı olarak erkeksi ya da kadınsı davranışlar edinirler. Oluşturdukları şemalara uygun olarak davranış ve tutum geliştirirler (Maccoby, 2000: 398).

Cinsiyet ayarıştıran bireyler (maskülen-erkeksi/feminen-dişil) kendilik değerlerini geleneksel cinsiyet rollerine uygun olarak belirlerler. Cinsiyet ayarıştıran bireyler için cinsiyet, sosyal dünyalarının önemli boyutlarından biridir. Cinsiyet ayarıştırmayan bireyler (androjen birey) geleneksel cinsiyet rollerine göre kendilik değerleri benimsememektedir. Cinsiyet ayarıştırmayan birey için cinsiyet önemli bir boyut değildir. Örneğin; cinsiyete uygun kıyafetler seçmek cinsiyet ayarıştıran birey için

cinsiyet ayırtırmayan bireye göre daha önemli olacaktır (Leane ve Robertson, 2001: 611).

1.5.8. Sosyal Rol Kuramı

Sosyal rol kuramı cinsiyet kalıp yargı ve inançlarının insan davranışları üzerindeki etkisine odaklanan bir kuramdır. Kuram sosyal bir davranışın nedenini anlamaya çalışırken cinsiyet farklılıklarına ve benzerliklerine göre açıklama yapmaktadır. Sosyal rol kuramında bir davranış açıklanırken çevre ve sosyal etkilere biyolojiden daha fazla vurgu yapılmaktadır (Lippa, 2005: 110).

Cinsiyet rolü kadın ya da erkek olmanın gerektirdiği tutum, davranış, görev ve yükümlülüklerin bütünüdür (Bee ve Boyd, 2007/2009: 568). Sosyal rol teorisinin temelinde de cinsiyet rolleri vardır. Özellikle evin geçimini sağlama ve evin bakımını üstlenme rolleri büyük önem arz etmektedir. Bu kurama göre kadınlar ve erkekler kazanmış oldukları rolleri tarihsel süreç boyunca edinirler. Bu rolleri biyolojik kapasitelerine bağlı olarak kazanırlar. Belirli bir görevin üstesinden gelen cinsiyet o rolü elde etmektedir. Örneğin; erkekler fiziki güçleri kaynaklı özellikle endüstri toplumlarında iş edinirken; kadınlar daha çok çocuk doğurma ve büyütme gibi rolleri üstlenmişlerdir (Blakemore, Berenbaum ve Liben, 2009: 186).

Cinsiyet kalıp yargıları bir kültürde kadın ya da erkeğin sosyal rollerine uygun olarak sergilemeleri gerektiğine inanılan görevler, davranışlar ve özellikler bütünüdür. Kadın ve erkeğin temsil ettiği düşünülen genelleştirilmiş tipik özellikler bu cinsiyet kalıp yargılarına örnektir. Örneğin kadınlara sempatik, sıcakkanlı, kibar, duygusal; erkeklere yarışmacı, güçlü, girişken vb. özellikler atfedilmektedir (Rudman ve Glick, 2008: 81).

Cinsiyet kalıp yargıları kadınların ve erkeklerin nasıl davranmaları gerektiğine ilişkin aşırı genellenmiş ve doğru olmayan inançlardan oluşmaktadır. Kadın ve erkeğin belirli kalıp yargılara yerleştirilmesi doğru değildir. Örneğin günümüzde yetişkin kadınlar hayatları boyunca yalnızca çocuk yetiştirmemekte, erkekler gibi iş hayatında aktif olarak yer alabilmektedir. Psikolog Sandra Bem'de insanların androjen rolleri

kabul etmeleri gerektiğini vurgulamaktadır. Yetişkinlerin kendilerini kişilikleri, yetenekleri ve değerleri ile tanımlamaları gerektiğini savunmaktadır (Kasschau, 2008: 41).

1.6. Toplumsal Cinsiyet ile İlgili Kalıp Yargılar, Ön Yargılar ve Ayrımcılık

1.6.1. Cinsiyet Kalıp Yargıları

Kalıp yargılar toplumda belirli bir grup hakkında (milliyet, cinsiyet vb.) sahip olunan inançlar ya da şemalar bütünüdür. Kalıp yargılar bilişsel, duygusal ve davranışsal özelliklerden meydana gelirler. Her kalıp yargı bir kategori adı ve bu kategoriye ilişkin birtakım özellikleri barındırmaktadır. Örneğin; kadın bir kategori adıdır ve uzun saç, edilgen ve insancıl olmak ise bu kategoriyi oluşturan özelliklerdir. Söz konusu özelliklerin gerçeği yansıtması gerekmez (Hortaçsu, 2012: 204-205).

Cinsiyet kalıp yargıları kadınların ve erkeklerin yalnızca biyolojik farklılıklarını değil sosyal rol farklılıklarını da ele alan bir kavramdır. Cinsiyet kalıp yargıları toplumda bir cinsiyetten beklenen davranışları tanımlamaktadır. Bir kişinin cinsiyetini öğrendikten sonra cinsiyetine ilişkin davranışları sıralamaya başlarız. Örneğin, bir erkek maskülen bir kadın feminen olmalıdır. Bir erkek kariyer sahibi olmalı ve evi geçindirmelidir. Ya da bir kadın evlenmeli ve çocuk sahibi olmalıdır (Helgeson, 2012: 80).

Cinsiyet kalıp yargıları, kadın ve erkek rollerine ilişkin varsayım ve inançlardan oluşan bir kavramdır. Dilbilimsel olarak ikinci sınıf statü ve negatif- küçük düşürücü anlamlara gelebilmektedir. Cinsiyet kalıp yargıları önyargı ve ayrımcılık şeklinde kendini gösterebilmektedir (Matlin, 2012: 49). Kalıp yargılar pozitif özellikler içerebilirler. Ancak genel olarak bir grubun üyelerine yönelik ayrımcılığa yol açan

negatif özelliklerden meydana gelirler. Kadınlar ve erkekler genellikle sahip oldukları biyolojik özelliklere dayanarak kalıp yargılara maruz kalırlar; örneğin kadınlar sahip oldukları hormonlardan dolayı duygusal patlamalar yaşarlar gibi (Lindsey, 2016: 3).

Kadın ve erkeklere ilişkin tutumların oluşmasında bilişsel kalıp yargılar önemli rol oynamaktadır. Kadın ve erkeğe ilişkin oluşturulan kalıp yargılar her iki cinsiyetteki bireyin ilgi, eğilim sosyal ilişki ve karşı cinsiyetten olan kişilere ilişkin tutumlarını etkilemektedir (Sakallı- Uğurlu, 2003: 3). Kalıp yargılar kadın ve erkeklerin ilgilenecekleri alanların sınırlarını çizebilmektedir (Dökmen, 2015: 106). Bu durum kız ve erkek çocukların yöneldikleri serbest etkinlik türlerini ve dolayısıyla gizil güçlerini geliştirebilecekleri alanları etkilemektedir (Çıtak, 2008: 8). Cinsiyet kalıp yargılarının negatif etkisi kadınlar kadar erkekler üzerinde de etkili olabilmektedir. Örneğin, doğası gereği feminen olarak tanımlanan bir işte çalışan ya da çalışmak isteyen bir erkek cinsiyet kalıp yargılarının olumsuzluklarına maruz kalacaktır (Kasschau, 2008: 67).

Williams ve Best (1990: 193-194) 30'dan fazla ülkede toplumsal cinsiyet kalıp yargıları üzerine yürüttükleri bir çalışmada, tüm ülkelerde cinsiyet kalıp yargı bilgisinin 5 yaşından 8 yaşına doğru artış gösterdiğini; daha büyük yaş gruplarıyla yapılan çalışmalarda da ergenlikten yetişkinliğe doğru bu kalıp yargıların arttığını ortaya koymuştur.

Tablo 1: Kadın ve erkeklerle en çok ilişkilendirilen sıfatlar

Erkeklerle ilişkilendirilen		Kadınlarla ilişkilendirilen	
Aktif	İlerici	Zevk peşinde koşan	İlimli
Acımasız	İlgi alanı geniş	Zorba	İtaatkar
Açgözlü	Kabiliyetli	Akılsız	Kafası karışık
Alaycı	Kalın kafalı	Anlayışlı	Karmaşık
Bağımsız	Kararlı Katı	Asabi	Kendisine acıyan
Becerikli	Kaygısız	Bağımlı	Kırılğan
Bireyci	Kendine güvenli	Bağışlayıcı	Konuşkan
Buyurgan	Kendini beğenmiş	Batıl İnançlı	Kusur bulucu
Cesur	Keskin zekalı	Cana yakın	Mantıksız
Ciddi	Kibirli	Cazibeli	Meraklı
Cimri	Maceracı	Dar görüşlü	Mızımız
Çabuk	Oturaklı	Değer bilir	Mütevazı
Dakik	Patavatsız	Değişken	Narin
Dayanıklı	Pervasız	Dengesiz	Nazik
Dik kafalı	Rasyonel	Duygusal	Sabırlı
Dinç	Saldırgan	Edilgen	Saf
Düzensiz	Sert	Evhamlı	Seksi
Esprili	Soğuk	Hassas	Sıcak
Fırsatçı	Şakacı	Havalı	Şikayetçi
Gerçekçi	Tembel	Hayal gücü zengin	Temkinli
Girişimci	Vicdansız	Hayalperest	Tesire açık
Girişken	Vurdumduymaz	Hırssız	Utangaç
Gösteriş Meraklısı		Hissi	Ürkek

Kaynak: (Williams ve Best, 1990: 193)

4.2. Cinsiyet Önyargıları ve Ayrımcılığı

Bir kişinin cinsiyetine dayalı olarak ayrımcılık ve önyargıya maruz kalmasına cinsiyetçilik denir. Cinsiyetçilik genel olarak kadına yönelik olumsuz tutum ve davranışların yansıması olarak kavramsallaştırılmıştır. Ancak bu tanım kadına yönelik olumlu olarak algılanan cinsiyetçi pozitif duyguları ihmal etmektedir. Cinsiyetçilik kadına yönelen düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik olmak üzere 2 boyuttan oluşan bir kavramdır (Glick ve Fiske, 1996: 491).

Düşmanca cinsiyetçilik (hostile sexism) kadına yönelik önyargılara dayanan olumsuz tutumlardan oluşmaktadır. Düşmanca cinsiyetçilik geleneksel cinsiyet rollerine dayanarak erkeğin gücünü haklılaştırır ve kadınlara küçültücü özellikler atfeder. Korumacı cinsiyetçilik(benevolent sexism) kadınların saf ve kırılgan olmaları sebebiyle korunmaları ve yüceltilmeleri gerektiği şeklinde olumlu tutumları içermekle birlikte kadınları erkeklere göre daha aşağı seviyede tutan bir anlayıştan kaynaklanmaktadır. Korumacı cinsiyetçilik geleneksel kalıplaşmış cinsiyet rollerini haklılaştıran bir anlayışın ürünü olması sebebiyle sonuçları itibariyle genellikle zarar vericidir (Glick ve Fiske, 2001: 116).

Düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik ataerkillik, cinsiyetler arası farklılaşma ve cinsellik olmak üzere 3 alt bileşenle ilişkilidir (Glick ve Fiske, 1996: 493). Bu bileşenler aşağıdaki gibidir:

Ataerkillik (paternalism): Erkeğin gücünü ve baskın oluşunu haklılaştıran, düşmanca ve korumacı cinsiyetçilik ideolojisini etkileyen en önemli öğedir. İdeolojinin düşmanca boyutunu erkeğin kadından daha güçlü olduğu ve kadının erkeğin gücünü ele geçirebileceği düşüncesine dayanan baskıcı ataerkillik oluşturmaktadır. Bir diğer boyut olan koruyucu ataerkillik ise kadının erkek tarafından korunması ve erkeğe bağlı olması düşüncesinden oluşmaktadır (Glick ve Fiske, 2001: 120-121).

Cinsiyetler arası farklılaşma: Erkekler ve kadınlara atfedilen kalıp yargılarla erkekler yüksek statülü roller, kadınlar ise aile içerisinde düşük statülü roller ile karakterize edilmektedir. Kalıp yargılar erkeğin konumunu güçlendirmeye devam etmektedir. Bu ideolojinin düşmanca boyutunda erkekler kadınlar negatif kalıp yargıları yoluyla kadınlardan daha iyi olduklarına inanırlar. Öte yandan kadınların erkekleri tamamlayan ve erkeği diğer yarısı yapan özellikleri ise bu ideolojinin düşmanca boyutunu oluşturmaktadır (Ayan, 2014: 149-150).

Cinsellik: Düşmanca cinsiyetçiliğe göre kadınlar, erkeklerle mücadele ederken gücü elde edebilmek amacıyla bazı stratejiler geliştirirler. Bu da genellikle erkekleri cinsel açıdan baştan çıkarma, kontrol etme şeklinde olmaktadır (Ramos, Barreto, Ellemers, Maya ve Ferreira, 2016: 16). Düşmanca cinsiyetçilik kadını sadece cinsel obje

olarak görme eğilimini yansıtmaktadır. Korumacı boyutta ise kadının cinsel obje olarak görülmesi bir erkeğin bir kadınla romantik ilişki kurması yolu ile tam bir erkek olabileceği düşüncesine dayanmaktadır (Ayan, 2014: 150).

Araştırmacılar kadınlara yönelik inançları modern cinsiyetçilik ve eski usul cinsiyetçilik olmak üzere 2 başlık altında ele almışlardır. Modern cinsiyetçilik kadınlara yönelik düşmanlık ve ayrımcılığın devam etmediğini savunan ve kadını ayrımcılığa karşı koruyan politikalara karşı çıkan düşüncelerden oluşmaktadır (Swim, Aikin, Hall ve Hunter, 1995: 199). Eski usul (old- fashioned) cinsiyetçilik ise kadına yönelik olumsuz tutumların açıkça sergilendiği ve kadının daha aşağı bir konuma yerleştirildiği cinsiyetçilik türüdür. Eski usul cinsiyetçilik daha açık bir şekilde ifade edilirken, modern cinsiyetçilik örtük bir şekilde ifade edilmektedir (Barreto ve Ellemers, 2005: 76). Her iki cinsiyetçilik birbiriyle ilişkilidir ve kadınlara ilişkin geleneksel inançları taşıma ihtimalleri yüksektir (Dökmen, 2015: 123).

Gümüšoğlu'nun (2008) cumhuriyetin ilk yıllarından günümüze ders kitaplarında kadın ve erkeğin konumlandırılışı üzerine ülkemizde yaptığı bir çalışmada 1920-1945 yılları arasında ders kitaplarında aile içi iş bölümünde cinsiyetçi bir yaklaşımın temel alınmadığını, 1950'lerden itibaren bu durumun değiştiğini ve günümüzde ise kadınların ders kitaplarındaki yerinin 1950'lerden dahi kötü olduğu vurgulanmıştır. Özkan (2013) tarafından yapılan benzer bir çalışmada da ilköğretim ders kitaplarının büyük çoğunluğunda erkek figürlere yer verildiği ve kitaplarda yer alan görsel öğelerde cinsiyet ayrımcılığına gidildiği belirtilmektedir.

1.6.2. Eğitim ve Cinsiyet Kalıp Yargıları

Cinsiyet kalıp yargıları kadınların ve erkeklerin davranışlarını sınırlandıran, diğer kalıp yargılardan (ırk, yaş vb.) farklı ve hassas bir konudur. Cinsiyet kalıp yargılarına uyulmaması olumsuz bir etki yaratmakta, neticede cinsiyet ayrımcılığına dahi sebep olabilmektedir (Fiske ve Stevens, 1998: 232).

Cinsiyet kalıp yargılarını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örneğin eğitim, gelir, meslek gibi birçok faktör kalıp yargıları etkilemektedir (Dökmen, 2015:

112). Cinsiyet kalıp yargılarının gücünü etkileyen bu faktörler içinde ayrı bir parantez açmamız gereken konuların başında eğitim gelmektedir.

Toplumsal cinsiyete ilişkin roller dinamiktir. İçeriği zamana ve yere göre değişebilmektedir. Bu hızlı değişime ayak uydurmada eğitim önemli bir yere sahiptir. Eğitim ile bireyler kişisel yetilerini geliştirerek kalıp yargılara bağlı kalmaksızın seçim yapma özgürlüğüne sahip olduğunu kavramaktadır (Çabuk-Kaya, 2013: 4).

Eğitimin toplumsal cinsiyet rolü tutumları üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır. Eğitim seviyesindeki artış ile eşitlikçi tutumlar arasında pozitif korelasyon bulunmaktadır (Best ve William, 1997). Eşitlik üzerinde yapılan çalışmalarda özellikle anne eğitimi üzerine odaklanılmakta, anne eğitim düzeyinin artması ile çocukların da daha eşitlikçi değerlere sahip olduğu vurgulanmaktadır. Araştırmalar yüksek eğitim ve eşitlikçi ideolojiler arasındaki ilişkiye odaklanmaktadır (Davis, 2007).

Türkiye'de yapılan araştırmalarda artan eğitim düzeyinin kadına kattığı katma değer erkeklerden daha büyük olduğu ve özgürlükçi tutumlar üzerinde daha büyük etkiye sahip olduğu bulgulanmaktadır (Bolak-Boratov, 2013: 328).

Eğitimin değerlerin değişimi noktasında kadınlar üzerinde daha anlamlı etkisi olduğu görülmekle birlikte Türkiye geliştirmekte olan ülkeler içinde kadın eğitiminde cinsiyet ayrımcılığının devam ettiği ülkelerden birisidir. Birçok ailenin erkeğin eğitimine kız çocuklarınınkinden daha fazla önem vermesi sonucunda kız çocuklarının okula bırakma oranı daha yüksektir. Kızların eğitimde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalmasında gelenekçi bakışın yanı sıra ailenin eğitim düzeyi, etnik yapısı ve ekonomisi gibi faktörlerde etkilidir (Caner, Güven, Okten ve Sakallı, 2015 : 22).

Türkiye'de kız ve erkek çocuklarına ailenin verdiği değer farklı yönde olmaktadır. Kırsal kesimde erkek çocuk isteği fazla olup aileler erkek çocuklarının eğitimi için daha fazla fedakarlıkta bulunmakta; kız çocuklarını ihmal edebilmektedir. Resmi istatistiklere bakıldığında her yaş grubunda erkek çocuklarının eğitime katılım oranı daha yüksektir (akt. Sunar,

1.6.3.Kültür ve Cinsiyet Eşitsizliği

Kültür düşünce, dil ve insan davranışlarını etkileyen önemli bir faktördür. İnsanların doğduğu ve yaşadığı sosyal çevre kişilerin duygu, tutum ve davranışsal tepkilerini şekillendirmektedir. Cinsiyetler arası farklılığa vurgu yapan birçok araştırmacı toplumsal cinsiyet rollerindeki farklılaşmaya etkisi olduğu düşüncesiyle kültürü çalışmalarına bir boyut olarak eklemiştir (Neculaese,2015: 31).

Toplumsal cinsiyet sıkça çalışılan en önemli sosyal kategorilerden birisidir. Cinsiyetler arasında eşitsizlik çalışmalarında deneysel verilere dayanılarak yapılan çıkarımlarda daha dikkatli olunması gerekmektedir. Bulgularımızda bölgeden bölgeye, toplumsal sınıftan sınıfa, kültürden kültüre ve ırktan ırka birtakım ortak sonuçlar elde edilmekle birlikte bu değişkenlere bağlı değişikliklerinde olduğu göz ardı edilmemelidir (Moller-Okin, 1994: 21).

Kültür cinsiyete ilişkin inanç ve davranışları etkileyen, bir çocuğun nasıl ve kim tarafından sosyalleşeceğini tanımlayan, bireyin cinsiyet kategorisine göre hangi davranışın o kategori ile uyumlu ya da uyumsuz olacağını belirleyen, kadın ya da erkeğin hangi cinsiyet rollerini edineceğini sağlayan en önemli ögedir. Aile kültürel aktarımın gerçekleştiği ilk kurumdur. Aileler çocuklarını yetiştirirken kültürel baskı ile ilintili olacak şekilde toplumsal cinsiyet rollerini öğretirler. Toplumsal cinsiyet ve kalıp yargıların toplumda nasıl temsil edildiğine ilişkin yapılan çalışmalarda kültür bir öge olarak ele alınmaktadır. Toplumsal cinsiyet kalıp yargıları geçmişten miras aldığımız, günlük hayatta varlığını sürdürdüğümüz ve insan eliyle oluşturduğumuz kültürel bir ögedir. Bu kalıp yargılar kadın-erkek ayrımını anlamamız açısından önemlidir. (Bornstein, 2013: 102).

Eğitimde cinsiyet eşitliği üzerine yapılan çalışmalarda toplumların politik özelliklerinin- demokratik, otokratik vb.- dolaylı bir etkisinin bulunduğu, dinsel ve kültürel özelliklerin politik özelliklerden daha etkili olduğu bulgulanmıştır. Doğu Avrupa ülkelerinde eğitimde cinsiyet eşitliğinin uzun süredir var olduğu ve geçmişte komünizm ile yönetilen bu ülkelerde komünizmin çökmesiyle kadınların görece dezavantajlı konuma düştüğüne dikkat çekilmektedir. Müslümanlığın baskın olduğu

ülkelerde ise kız çocuklarına karşı ayrımcılığın daha fazla olduğu görülmektedir (Cooray ve Potrafke, 2011: 268).

1.7.Toplumsal Cinsiyet Rollerinin Bir Çıktısı Olarak Cam Tavan Engelleri

Cam tavan, iş yaşamında kadınların üzerindeki görülmeyen engellerin ifade edilmesi için kullanılan bir kavramdır. Kadınlar, özellikle son yıllarda işgücünün önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Fakat toplumda kadın için eş ve anne rolünün daha baskın olması, kadınların kariyer anlamında ilerlemesini ve terfi almasını kısıtlamaktadır. Bu durum yüzünden iş yaşamındaki örgütler içerisinde cam tavan kavramı oluşmuştur. Görünmez engeller anlamına da gelen bu kavram, örgütteki keyfi baskıları oluşturmaktadır (Boydak, 2009: 16).

Kadınların cam tavanla karşı karşıya kalmaları; ilerlemelerinin ve gelişmelerinin önlenmek istenmesi, yaptıkları işi iyi yapamayacaklarından korkulduğu için değil, cinsiyetlerinden kaynaklı olmaktadır. Cam tavan algısı kadınların özgüvenini düşürmekte, üst yönetime çıkmalarını ve terfi almalarını büyük ölçüde engellemektedir (Boydak, 2009: 17).

Hymovitz ve Schellhard 1986'da bu kavramı ilk defa kullanan isimler olmuştur. Cam tavan kavramını, kadınların iş hayatını anlattıkları bir haberde kullanmışlardır. Haberdeki tanıma göre cam tavan; devlete bağlı kurumlarda veya özel firmalarda üst pozisyonlara gelmek isteyen, terfi almak isteyen, kendini geliştirmek isteyen kadınların karşılaştıkları engellerdir. Kavram ortaya atıldığı ilk zamanlarda yalnızca kadınların yaşadığı engelleri tanımlamaktayken; daha sonra erkekler için de kullanılmaya başlanmıştır (Ataay, 1998: 243). Cam tavan algısı ile alakalı hem Türkiye'de hem de dünyada pek çok tanım yapılmıştır. Bu tanımlar:

- Cam tavan algısı; günümüzde yalnızca kadınların çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar olarak adlandırılmayan bu kavram, daha geniş bir kapsama sahip olmuştur. Kadınların kariyerlerini gerçekleştirirken karşılaştıkları engellerin arasına; etnik durumları, cinsiyet azınlığı, bedensel

engel durumları, yaş faktörü vb. gibi kavramlar da eklenmiştir (Halo, 2015: 7).

- Cam tavan algısı; kadınların çalışma hayatlarındaki zorluklar, görünmeyen engellerdir. Kısaca kadınların kariyerlerini planlarken düşünmedikleri, birden orta çıkan, aşılması ve algılanması zor engellerdir (Karakuş, 2014: 334).
- Cam tavan algısı; kadınların yalnızca iş açısından karşılaştıkları engeller değildir. Sayıca az oldukları iş hayatlarında, başarılarının gölgelenmesi ile savaşılmaktadır. Bu duruma cam tavan algısı denmektedir (Halo, 2015: 6).
- Cam tavan algısı; hiyerarşi üzerinde kadınların mesleki açıdan ilerlemeleri erkeklere oranla çok azdır. Sistemde yaşanan bu orantısızlığa çeşitli engeller yol açmaktadır. Bunlardan birisi de cam tavan algısıdır (Başak, 2009: 121).
- Cam tavan algısı; kadınların iş hayatlarında ilerlemelerini engelleyecek faktörlerdir. Toplumdaki örgütler içerisinde kadın sayısının az olması bile cam tavan algısının varlığını göstermektedir (Tükeltür ve Perçin, 2008: 1665).
- Cam tavan algısı; kadınların önlerine çıkan şeffaf bariyerlerdir ve yalnızca cinsiyetlerinden kaynaklanmaktadır. Toplumsal açıdan da, örgütsel açıdan da erkek egemenliği baskın olduğu için algılanması zor engeller ile karşılaşmaktadırlar. Bu engeller belirli bir statüye gelmelerine ve kariyerlerinde ilerlemelerine engel olmaktadır (Erdoğan, 2008: 19).
- Cam tavan algısı; kadınların tepe yönetimde olmamaları için koyulan, görünmeyen engellerdir (Kooskora ve Bekker, 2007: 74).
- Cam tavan algısı; kadınların başarıları ve yetenekleri ile belli bir noktaya gelmeleri, ardından tepe yönetimin önyargıları ile karşılaşması ve tüm bunların sonucunda önüne engeller konulmasıdır (Aydın, Özkul, Tandoğan ve Şahin, 2007: 313).

- Cam tavan algısı; örgütte sayıca az olan kişilere, genelde de kadınların önlerine konulan engellerdir (Fettahhoğlu, 2006: 245).

İş yaşamında üst veya yönetimsel pozisyonlarda sorumluluk gereken yerlere kadınların gelmesi istenmemektedir. Türkiye’de de bu oran oldukça düşüktür. Bir pozisyona getirilecek erkek çalışandan daha vasıflı bir kadın varsa, bu oran daha da düşmektedir (Irmak, 2007: 169).

Kadınların hiçbir zaman önemli vasıflara ve üst yönetime gelemeyeceğini söylemek yanlıştır fakat erkeklere oranla daha fazla çaba göstermeleri gerektiği, bilinen bir gerçektir. İşverenlerin pek çoğu, kadınların üst yönetimde olmasına sıcak bakmamaktadır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 122).

1.7.1. Cam Tavan Algısını Oluşturan Engeller

1.7.2.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadınlar çalışsa da çalışmasa da, aile içindeki ve evdeki sorumlulukları aynı kalmaktadır. Eş, çalışan ve anne rolleri olan kadınların işten ayrılma eğilimi daha fazladır. Genelde kadınlar, her şeye yetişmek için daha az zamanlı işleri seçmektedir (KSSGM, 1998: 31-33). Kadınlarda çoklu rol üstlenme, çalışan kadın, anne ve eş olma rollerini üstlenmektir. Bu durum dolayısıyla üç çatışma ortaya çıkmaktadır: Rollerin birbirlerinden farklı davranış sergilemek istemelerinden kaynaklanan gerilim, birbiri ile çatışan rollerden kaynaklanan gerilim ve zaman baskılı gerilim (Aytaç, 2005: 50).

Kadınların çoğu, zaman baskısına maruz kalmaktadır. Yaşanan bu durum, genelde işinde yükselme ve kariyer yapma fırsatını kaçırmalarına veya geciktirmelerine yol açmaktadır (Aytaç, 2005: 51). Kadının aile içerisindeki sorumlulukları ve rolleri nedeniyle mesleğinde ilerlemesi zorlaşmaktadır. Bu durum, pek çok örgütte cam tavan kavramının oluşmasına neden olmaktadır. Pek çok kadın, çocuklarını büyütebilmek içi kariyer hedeflerini yavaşlatmakta, bu durumu da üst yönetim olumlu karşılamamaktadır (Kocacık ve Gökkaya, 2005: 80). Kadınların sahip olduğu çoklu rol, yaşanan zaman

baskısı, tüm rolleri aynı anda gerçekleştirmek durumunda olmaları gibi etmenler, kariyer hedeflerini engellemektedir. Tüm rolleri aynı anda gerçekleştirmek isteyen kadınlar, çalışma hayatlarında problem yaşamaktadır. Bu yüzden çoklu roller, kadınların kariyerlerine bir engeldir (Barutçugil, 2002: 201).

1.7.2.2. Kişisel Tercih Algıları

Kadınlar, toplumun her alanında olduğu gibi iş hayatında da farklı bir kategori olarak algılanmaktadır. Ataerkil toplumlarda insanlar genelde erkeklerin çalışması gerektiğini, kadınların da ev işleri ve çocuklarla ilgilenmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu algı, kadınların da kendi fikirlerini etkilemektedir. Haefner (1977) tarafından 588 çalışanla yapılan bir araştırmada; katılımcıların yaşlılar ve kadınlar ile çalışmak istemediği, ayrıca çok yetenekli erkek ve çok yetenekli kadınların arasında seçim yapılması gerektiği zaman, erkekleri seçtiği görülmüştür (Wilson, 1995: 62-767).

Kadınlar, karşılarına çıkan engellerin sonucunda bıkkınlık hissetmekte, bir süre sonra da bu bıkkınlığı kabullenmektedir. Çaresizliğin sonucunda oluşan kabullenmeden sonra erkeklerin ve kadınların aynı işte eşit kabul edilmediği algısı nedeniyle kendini engellemeye başlayacaktır.

1.7.2.3. Örgüt Kültürü ve Politikaları

Kadınlar açısından örgüt kültürü azaltıcı veya destekleyici de olabilir, cam tavan da oluşturabilir. Bazı iş yerlerindeki erkekler, kadınlarla çalışmak istememektedir. Hatta bazı müşteriler, kadınlarla iletişim dahi kurmak istememektedir. Firmalarda yaşanan bu tarz davranışların sonucunda tepe yönetim, erkeklerle çalışmayı seçmektedir. Kadınların evli ve çocuk sahibi olup olmama durumları, iş mülakatlarında dikkat edilen konular arasındadır (Akçamete, 2004: 7).

Yöneticiler ve işletme sahipleri, örgüt verimliliğini artırma amacıyla bazı politikalar yürütmektedir. Bu davranışları özellikle cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kadınlar açısından değerlendirmek gerekmektedir. Tepe yönetimde erkeklerin sayıca

üstün olması ve örgüte erkek egemen bir düşüncenin sahip olacağı fikri, kadınlara bir set oluşturmaktadır. Örgütte ayrımcılık yaşamış olan kadınlar, sistemle bütünleştirilmelidir.

Üst yönetimin sağlanan olanaklar açısından bir ayrımcılık yapmaması, eşitlik ilkesidir. Eşitliğin olduğu firmalarda cinsiyet, dil veya din bir ayrıcalık değildir; ayrıcalık, yetenek, beceri veya bilgiye göre yapılmalıdır (Çiftçi, Dolgun, Kağnıcıoğlu, Çolak, Serinkan ve Özler, 2010: 20). Bazı örgütlerde kadınlara değer verilmekte ve önemli görevlere getirilmektedir.

Globalleşen dünyada kadınların bu tarz problemlerini bilen firmalar, önlemler almaktadır. Bu düşünceye sahip firmalarda kadınlar, daha rahat sorumluluk alabilmektedir. Gerekli programları hazırlayan firmalar, çocukların bakımının sağlanması için de zaman konusunda düzenlemeler yapmaktadırlar (Sezen, 2008: 12).

1.7.2.4. Resmi Olmayan İletişim Ağlarına Katılamama

Kadınlar hem biçimsel hem de biçimsel olmayan iletişim ağlarında problemlerle karşılaşmaktadır. Örgütte erkek ve kadınlar arasında ayrım yapılması, cinsiyet ayrımlı problemler ortaya çıkarmakta ve bunun sonucunda daha büyük sorunlar yaşanmaktadır (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 34-35). Görünmeyen engeller, bunların en önemlisidir. Örgütte kadınlar üzerinde bir cam tavan algısı oluşturmaktadır. Bu engelin herhangi bir mevzuat veya kuralla ortadan kaldırılması zordur (Bell, McLaughlin ve Sequeria, 2002: 67).

Konuyla ilgili literatürdeki çalışmalara bakıldığında zaman kadınların, üst yönetimdeki etkilerinin azaldığı, çatışma ve cinsiyet ayrımı yaşadıkları görülmektedir. örgütteki iletişim ağlarında cinsiyet ayrımı görülmesi, ırk ayrımının da oluşmasına neden olmaktadır. Kadınlar bu yüzden çalışma ortamlarında ya da dışarına, iletişim alanında eksiklik yaşayabilmektedir (Soysal, 2010: 100).

Bireyin iletişim ağlarından yoksun kalması, pek çok kayba neden olmaktadır. Kadınların biçimsel olan ya da olmayan ağlarda yaşadığı sorunlar, kariyerlerini

etkilemekte ve daha iyi fırsatlardan haberdar olamamaktadırlar. Erkekler, erkek ağırlıklı yönetimlerin olduğu işverenler ile işyeri dışında da rahat bir şekilde sosyalleşebilirken, bu durum kadınlar için mümkün olamamaktadır. Bu şekilde erkekler, işveren ile daha yakın bir iletişime sahip olmaktadır. Kadınların biçimsel olmayan iletişim ağından uzak kalması, biçimsel ağı etki etmektedir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 120).

Fortune 1000 şirketlerindeki üst düzey pozisyonlarda çalışan kadınla yapılan bir çalışmaya göre kadın yöneticilerin %47'si biçimsel olmayan iletişimden yoksun kalmanın, kariyerlerinde yükselme konusundaki en büyük engel olduğunu belirtmiştir. Amerika'nın en büyük 1000 firmasında üst yönetimde çalışan kadınların neredeyse %50'si, biçimsel olmayan ağlardan uzak kalmayı en büyük engel olarak göstermiştir.

Kadınlar, iletişim ağlarına ve biçimsel olmayan gruplara girememesi problemini çözmek için kendi ağların kurabilmektedirler. Kadın yöneticilerin kıracağı biçimsel olmayan ağlar, problemlerin tartışılacağı bir forum kurma açısından faydalı olabilmektedir fakat kadınlara, iş imkanlarına ulaşmak için yeteneklerini gösterebilecekleri bir ortam sağlayabilmek imkansız görünmektedir (Akdöl, 2009: 64).

1.7.2.5. Mentor Eksikliği

Mentor, koruyan, destek veren, yol göstericilik yapan kişi anlamındadır. Örgütte deneyimsiz olan kişilere bir nevi yaşam koçluğu yapan, iş hayatında, özel hayatında ve kariyerinde yol gösteren kişilerdir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 118).

Oldukça önemli bir kavram olan mentorluk, iş yaşamında başarı üzerinde pozitif bir etkiye sahiptir. Yol göstericiler, biçimsel olmayan iletişim ağlarında aktif olmayı kolaylaştırmaktadır. Ancak üst yönetimdeki kadınların sayısının az olması, mentorluk ve rol model olma konusunda problemlere yol açmaktadır.

Kariyer sürecindeki en önemli kısımlardan birisi, bir yol göstericinin desteğini almaktır. Erkeklerin lider olduğu ortamlarda mentorluk ve rol modellik oldukça azdır ve

yeterince başarı sağlanamamaktadır. Kişi biçimsel olmayan iletişim ağlarına girerken zorlanabilmekte, iş performansı bu durumdan etkilenebilmektedir (Akdöl, 2009: 65).

Kadınların bir rol modele sahip olması, erkeklerden daha önemlidir. Ancak çalışma hayatına geç başlanması, bu durumu önlemektedir. Dolayısıyla da kadın yönetici sayısı az olmaktadır. Erkek ağırlıklı bir örgütte kadınlar, kendilerini lider olarak görmemektedir. Yönetim kademelerinde kadınların az sayıda olması, çevresel anlamda da bir rol model oluşumunu engellemektedir. Çalışmalara göre bir mentor rolünü üstlenmesi için kişide cesaret ve özgüven olması gerekmektedir. Çalışma hayatında kadınlar, kazanımlarını aktarma konusunda oldukça isteklidir. Eğer işveren cinsiyet ayrımı yapmadan kadın çalışanlara da destek verirse, kadınlar örgütteki mentor açığını kapatabilmektedir (Gordon, Judith ve Karen, 1998: 20).

Erkek ağırlıklı örgütlerde kadınların çalışma ihtimali düşmektedir. Bu yüzden karşı cinse mentorluk yapan kadın sayısı da azdır. Erkek ağırlıklı örgütler, bu duruma sıcak bakmamaktadır. İmalar ve dedikodular, bu durumun nedeni olarak görülmektedir.

Bütün bunların sonucu olarak kadınlar, grup ve iletişim ağlarında sorunlarla karşılaşmakta, yönetici pozisyonuna gelmelerinin engellenmesi, sorumluluklardan kaçmak isteyen erkek bireylerin mentorluk yapmak istememesi ve kendisine koçluk yapacak tecrübeli bir rol modelin olmaması gibi pek çok problem yaşamaktadır (Stacy, 2001: 331-345).

1.7.2.6. Mesleki Ayrımcılık

Toplum içerisinde bireyin meslek seçimlerini istekleri, becerileri veya kendi yetenekleri belirlemelidir. Fakat mevcut kurallar, aileden veya toplum yüzünden, kişinin düşüncelerini etkilemektedir. Kadınların daha çok dişil ağırlıklı, erkeklerin de eril ağırlıklı iş bulmaları beklenmektedir. Toplumlar, kişiye cinsiyetine göre bir rol belirlemektedir (Eyuboğlu, 1999: 33).

Bu durumdan yola çıkarak mesleki grupları dikey ve yatay olarak ikiye ayırmak mümkündür. Yatay mesleklerde erkek ve kadınların görevleri birbirinden farklı

olmaktadır. Zaman zaman iş yerinde dahi ayrım yaşanabilmektedir. Yatay mesleklerde erkeklerin yapması gereken işler araba tamirciliği, idari işler, müfettiş, genel müdür gibi görevlerken; kadınlar için ise hemşirelik, kütüphanecilik, sekreterlik gibi görevler belirlenmiştir (Atay, 1998: 249).

Dikey mesleklerdeyse örgütteki erkek ve kadınların niteliklerinin aynı olmasına rağmen, kadınlara daha farklı davranılmaktadır. Bu meslek türündeki kadınlar, erkekler ile aynı statüye gelmek için uzun süre beklemeli ve daha çok çalışmalıdır.

Bütün bunlara bakıldığı zaman kadınların yönetim kariyerlerinin ölü doğduğu görülmektedir. Dikey ve yatay meslekler seçmek durumunda bırakılan kadınların kariyer hedefleri düşebilmekte ya da mevcut konumlarını korumaya odaklanabilmektedirler. Bu yüzden kadınlar üzerinde bir cam tavan hatta cam duvarlar oluşması yüksek ihtimaldir.

1.7.2.7. Kalıplaşmış Ön Yargılar (Stereotipler)

Ön yargılar, kadınların toplumda en fazla karşılaştığı durumlar arasındadır. Kadınların üzerine yapışmış olan insani duyguların yüksek olması, fonksiyonel açıdan düşünememe, kapasitelerinin düşük olduğu, durgun ve çekingen olmaları, akılcı olamama gibi özellikler yüzünden üst yönetime çıkmaları engellenmektedir. Örgüt amaçlarını ön planda tutma, fonksiyonel düşünebilme, gerçekçi davranma soğukkanlı olma gibi özelliklerin yalnızca erkeklerde görüldüğü inancı hala bazı toplumlarda sürmektedir (Güler, 2005: 75).

Kadınların her zaman duygusal olduğu düşüncesi bir önyargıdır. Bu ön yargı, kadınların iş yaşamında dışlandığının bir göstergesi şeklindedir. Bu ön yargıların bir kısmı olumsuzdur. Kadınlarla iletişim kurmak zordur, kadınlar yönetici olsa dahi iş yerindeki erkekler ile iletişim ağına katılamazlar, erkekler gücü daha iyi kontrol edebilirler gibi ön yargılar bunlara örnektir (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119).

Yöneticilik, çoğu zaman kadınlara yakışan bir meslek şeklinde görülmemektedir. Bu durumu değiştiren kadınların pek çoğu cinsiyetlerini yok sayarak,

erkeklerin düşüncesini kabul etmek durumunda kalmıştır. Üst yönetime çıkmak istedikleri zaman karşı tarafı ikna etmek için daha fazla çaba harcamak, yeteneklerini daha çok göstermek zorundadır. Avrupa’da yapılmış olan bir çalışmada, yönetici kadınların %77’sinden sürekli bir performans artışı beklendiği; %61’inin ise yönetici erkekse, rahat oldukları yönetim biçimini geliştirmeleri istenmektedir (Özünü, 2013).

Günümüze bakıldığında zaman cinsiyete bağlı bu farklılıklar çevresel, biyolojik ve her ikisinin de etkileşiminden oluşan unsurlardan meydana gelmektedir. Türkiye’de “adam gibi iş yap”, “elinin hamuruyla erkek işine karışma” ve “saçı uzun, akli kısa” gibi kalıplar kullanılmakta, erkeksiliğin daha beğenilir olduğu vurgulanmaktadır. Kadımsal özelliklerin engellere takılması ve erkeksi özelliklerin yüceltilmesi yüzünden kadınlar, iş yaşamındaki engelleri aşmak için daha çok çalışmaktadır (Cüceloğlu, 2012: 388).

1.7.2.Cam Tavan Algısını Ortaya Çıkaran Sebepler

Literatürde cam tavan algısını 7 unsurun ortaya çıkardığı görülmektedir. Bu unsurlar, çalışma türüne göre değişmektedir. Bunun nedeniyse farklı yerlerde ve farklı zamanda yapılmalıdır (Akdöl, 2009: 55). Cam tavan algısını ortaya çıkaran sebepler şunlardır:

1.7.2.1. Erkeklerin Baskın Olduğu Örgütler

İş yaşamında erkek egemenliği, kadınları arka plana itmektedir. Üst kademelerde bulunan erkeklerin karar alma konusunda söz sahibi oldukları ve karar alırken de zorlanmadıkları görülmektedir (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 2007: 32).

Erkek egemenliği, geleneksel toplumlarda hala görülmektedir. Toplumsal açıdan erkeklik ve erkek olma gibi kavramlar ön plandadır. Kadınlara göre başarılarının üstün tutulduğu, daha fazla saygı duyulan durumlar yaşanmaktadır ve bu durumlar, kadınları psikolojik olarak etkilemektedir. Bu nedenle kadınlar, iş yaşamında kendisini kısıtlanmış ve baskı altında hissetmektedir. Kadınların başarıları ve yaptığı işler

cinsiyet kavramı yüzünden değersiz hale getirilmekte yalnızca çocuk bakma, yemek yapma ve anne olma gibi roller verilmektedir. Toplumsal yapıdaki erkek-kadın arasındaki net ayrım, iş hayatında da kendisini göstermektedir (Temel, Yakın ve Misci, 2006: 29).

Toplum açısından erkek, evde de yönetici konumuna sahiptir. Ataerkil yapıya sahip toplumlar bu durumu net farklılıkları ile kabul etmektedir. Evde de devam eden bu yapıya göre erkek, egemenliğe ve kontrol mekanizmasına sahiptir. Erkek, baba ve koca rolünde hem çocukların hem de kadının açıklama yapmak zorunda olduğu kişidir. Erkek, ailenin hükümdarı gibidir. Otoriter yapının sağlanması ile yükümlü, ailenin kendisine bağımlı olduğu kişidir. Türkiye’de de bu ataerkil düzen hala sürmekte ve önem verilmektedir. Bu düzen, iş hayatında da görülebilmektedir. İş yerinde bir tercih yapılacaksa, erkekler ön planda tutulmaktadır (Özan, 2009: 19).

Erkek baskın bir toplum yapısı olması kadınlarda kariyer engeli ve cam tavan algısına neden olmaktadır. Geleneksel yapıda benimsenmiş olan kadınları koruma duygusu iş yaşamında kendisini göstermemekte, kadınlar olumsuz davranışlar ile karşılaşmaktadır.

Toplum olarak cinsiyet ayrımcılığı; erkek ve kadınlarda kariyer engeli olabilmektedir. Ataerkil yapı, kadına eş olma, çocuk sahibi olma ve anne olma rolleri dışında, basmakalıp yargılar ile iş hayatına sokmak istememektedir. Kadınların işlerini planlı davranarak, kararlar alarak yapamayacağı konusunda önyargılar vardır. Ayrıca kadınların iş hayatı için yetersiz kaldığı, iletişim konusunda zayıf olduğu düşünceleri de mevcuttur. Bunların hepsi, kadınların kariyeri önünde bir engeldir (Günden, 2011: 24).

İş yaşamında erkek egemen örgütlerde kadınlar, bazı nedenlerden dolayı ikincil konumdadır (Zel, 2002: 39-48):

- Erkeklerin, kadın çalışanlardan memnun olmamaları
- Örgüt içindeki iş tanımlamalarının erkeklere göre düzenlenmesi
- Getirildikleri üst konumdaki sorumlulukların hepsini yönetmeye imkân verilmemesi

- Kadınların örgüt içinde iletişim ağlarına girmekte zorlanmaları
- Kadının tarihte kalıplaşmış yeri

Toplumdaki zihin yapısı değişmedikçe çalışma hayatında kadınlar, hep ikincil planda kalacaktır. Ayrımcılık sürdüğü müddetçe, erkek ve kadınlar bu durumdan etkilecenek, bu ayrım örgütsel kültürün bir parçası olacaktır. Bu durum yaşandığı zaman, örgütteki kadın ve erkekler eşit midir sorusu sürekli gündemde olacaktır.

Kadınların, hak ettikleri yerlere gelmesi güçtür. Bu alışkanlıkların bırakılması, erkek ve kadın arasındaki eşitliğin sağlanması, iş yaşamında kadınlarla ilgili önyargıların bitmesi, toplumsal gelişmişlik açısından önemlidir.

1.7.2.2. Cinsiyete Dayalı Basmakalıp Yargılar

Kadının iş hayatında başarısız olacağı yönündeki basmakalıp ifadeler, toplumda varlığını sürdürmekte; örgütte ise çalışanların inançlarına göre ortaya çıkmaktadır. Cinsiyet farklılığının karar alma aşamasında olduğu; erkeklerin kadınlara oranla daha zekice kararlar aldığı ve davrandığı düşünülmektedir (Yıldırım, 2009: 433). İş bölümü yapılırken ya da terfi verilecekken, kadınların daha zayıf bir mekanizmaya sahip olduğu düşünülmekte ve kararlar buna göre alınmaktadır.

Basmakalıp yargıların çoğu, kadınların toplumdaki yerini belirtmek ve çalışma hayatındaki liderlik özelliklerinden uzak olduğu fikrini vurgulamak için ortaya atılmaktadır. Kadınların iş yaşamında tatmin edici kararlar alamayacakları, gereken verimi sağlayamayacakları düşünülmektedir (Schwartz, 2011: 117).

Olumsuz yargılara yol açan pek çok durum vardır. Bunların en yaygın görülenleri, kadınların karar vermede, çalışma hırısında, rekabette ve liderlikte yeterli olmadıkları düşüncesidir (Anafarta, Sarvan ve Yapıcı, 2008: 115). Bütün kadınlar arasında yapılan bu genelleme nedeniyle çalışma hayatında yetersiz olma ve özgüven düşüklüğü problemleri ortaya çıkmıştır (İnandı, Özkan, Peker ve Atik, 2009: 79). Bu

olumsuz yargıların sonucunda kadınlar, bir cinsiyet karmaşası yaşayarak erkek gibi davranmanın doğru olabileceği düşüncesine kapılmaktadır.

Kadının aile sorumlulukları olduğu düşüncesi, bir başka basmakalıp ifadedir. Kadınların, çocuk sahibi olduktan sonra iş hayatı için yetersiz kalacakları düşünülmektedir. Tecrübelerinin yetersiz olduğu, örgütün politikalarını anlayamadıkları için etkili bir lider olamayacakları düşünülmektedir (Knutson, Bonnie ve Raymond, 1999: 73).

Kadınların ayrıca risk alma konusunda doğru kararlar veremeyeceği ve duygusal davranacağına inanılmaktadır. Kadınlara yönelik bütün bu basmakalıp ifadelerle bir farkındalık oluşturulması gerekmektedir. İşverenler bu durumların farkına vararak, büyük yıkımların yaşanmasının önüne geçilmektedir. Çalışanların bu konu hakkında eğitilmesi, en etkili çözümlerden birisidir. Ancak bu eğitimi ve değişimi toplumsal anlamda gerçekleştirebilmek oldukça zordur (Akdöl, 2009: 58).

1.7.2.3. İş ve Aile Dengesi Savaşı

Birey, çalışma yaşamındaki düzenini korurken aynı zamanda ailedeki sorumluluklarını da yerine getiremediği zaman, iş ve aile arasındaki denge bozulmaktadır. Kişinin bu dengeyi koruması, iş performansına da olumlu yönde etki etmektedir. Kadınların en fazla yaşadığı sorunlar arasında, aile ve iş arasındaki dengeyi kurmak en başta gelmektedir. Kadının yerinin evi, rolünün de eş ve anne olması gerektiği düşüncesi nedeniyle, kadınların hem iş hem de evdeki görevlerini aynı anda yürütmesi ve dengede tutması güç olmaktadır. Toplum baskısı ve yüksek beklentileri arasında çalışan kadın; iş yerindeki rolü, anne rolü ve eş rolünü gerçekleştirmeye çalışmaktadır (Parlaktuna, 2010: 1226).

Çalışma hayatında varlığını kanıtlamaya çalışan kadınlar, geleneksel rolleri dışında kalan sorumlulukları yerine getirmeye çalışmaktadır. Toplumdaki nasırlaşmış düşünceler, basmakalıp ifadeler ve önyargıların değişmesi oldukça zor ve uzun olmaktadır. Kadınlar, bu iki rolü de gerçekleştirmeye çalışırken pek çok problem yaşamaktadır (Güler, 2005: 74). İş ve ev arasında denge kurmaya çabalayan kadın,

erkeklerden daha fazla zaman harcamak hatta işini eve taşımak zorunda kalmakta, daha çok efor sarf etmektedir (Dursun, 2013: 161).

Aile ve iş arasındaki denge savaşına 3 unsur yol açmaktadır (Çelebi, 2009: 172) Bunlar aile faktörleri, iş faktörleri ve kişisel faktörlerdir. Kişisel faktörler arasında cinsiyet ayrımı bulunmaktadır. İş faktörleri, işin finansal olanakları, işverenin çalışana karşı tutumları ve düzensiz saatlerdir. Aile faktörleri ise kişinin bakması gereken çocuk veya başka bir kişi nedeniyle evliliklerin bitmesi gibi problemlerdir (Çelebi, 2009: 172).

Kadınlar, iş hayatında ve ailede aldıkları sorumlulukları yerine getirmek için çok çaba harcamaktadır. İş yaşamına dahil olmak isteseler de kadınlar, bahsi geçen sebepler nedeniyle evdeki rolüne öncelik tanımak durumunda kalmaktadır. Genelde de anne olan kadın, kariyerini bitirmektedir (Karaca, 2007: 26).

1.7.2.4. Kadınlar ve Erkekler Arasındaki Yönetsel Farklılık

Örgütte erkek ve kadınların sahip olduğu yönetsel farklılıkları net bir şekilde görmek mümkündür. Yönetsel açıdan kadınlar daha fazla baskı görmekte, müdahale olmadan ve yalnız başlarına karar alma konusunda zorlanmaktadırlar (Soyşekerci, 2006: 17). Bu durum ise kadınlarda özgüven eksikliği yaşanmasına yol açmaktadır.

Örgütteki çalışanlar, kadının liderlik sıfatına sahip olsa dahi, kadınsal özellikleri yüzünden kararlarının etkileneceğini düşünmektedir. Kadınlar için merhametli, çekingen, pasif, nazik, olaylar karşısında soğukkanlı kalamayan, heyecanlı gibi algılar vardır. Erkekler açısından ise durum tam tersidir. Erkeklerin sert, soğukkanlı, cesaretli, otoriter ve kararlı olduğu düşünülmektedir (Özdevecioğlu, Bulut, Tekçe, Çirli, Gemici, Tozal ve Doğan, 2003: 127).

Örgütteki basmakalıp yargılar, kadınların üst yönetimde göstereceği etkililiği azaltmaktadır. Kayseri ilinde yapılan bir çalışmaya göre yönetici bir kadınsa, erkeklerle oranla daha pozitif ve yaratıcı olmakta, çalışanları daha iyi motive etmektedir (Özan, 2009: 20).

21. yüzyıldaki yönetsel tarz belli bir otoritede değil, daha çok örgütteki insana yönelik olmaktadır. Belli kalıplara sahip erkek yöneticilerin sabitliklerini bırakmaları çok zor olmaktadır. Kadınlar ise iş konusunda daha heyecanlı, daha yenilikçi ve bilgilerini paylaşma konusunda daha isteklidir. Günümüzde yönetim tarzının değişmesiyle beraber, kadınların bu pozisyonlarda daha verimli olacağı düşünülmektedir (Özan, 2009: 20).

35 bin kişinin katılımıyla 2011’de yapılan bir çalışmada, yönetsel açıdan önemli sonuçlara ulaşılmıştır. Geçmiş dönemlere göre erkeklerin artık yönetici olarak istenmediği, kadınların daha verimli ve başarılı olduğu tespit edilmiştir. %45’lik bir oranla cinsiyet faktörü, yönetim açısından önemlidir. Örgütteki kişilerin yaklaşık %17’lik kısmı, kadınlarla çalışmanın daha etkin olacağını düşünmektedir. Kadın yöneticiler, %67’lik oranla örgüt çalışanlarıyla daha iyi iletişim kurmakta, %13 oranında daha az strese sokmaktadır (Özünü, 2013: 32).

Fortune 400 şirketi tarafından yapılan bir çalışmaya göre kadınların yönetsel şekilleri, erkeklere oranla daha esnek ve rahat bir yapıya sahiptir. Kadın yöneticilerin daha erken davranmasının sebebi, erkekler tarafından ortaya çıkarılabilecek cam tavan engelini engellemek olabilir (Lockwood, 2004).

1.7.2.5. Astların ve Diğer Kadın Yöneticilerin Olumsuz Davranışları

Kadınlar yalnızca erkeklerin değil, kadın yöneticilerin de olumsuz davranışları ile karşılaşabilmektedir. Erkeklerle aynı engeller önlerine çıkmasa da, çeşitli baskılarla karşılaşabilmektedirler. Kadın yöneticiler, kendi seviyesine herkesin ulaşabileceğini, özel bir çaba gerekmeyeceğini düşünebilmektedir. Yönetim kademesindeki tek kadın olma ayrıcalığını başka kadınlarla paylaşmak istemeyebilmektedirler (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119).

2005’te ülkemizde 5000 katılımcıyla yapılan bir çalışmaya göre pek çok kadın, başka bir kadın tarafından yönetilmek istememektedir. Kadınların birbirlerini arkadaş olarak olumlu gördüğü fakat yönetici olarak istemedikleri belirlenmiştir. Katılımcıların %46’sı, hemcinsleri ile çalışmak istemeyen kadınlardır. Bir başka çalışmada ise 100

işyeriyle görüşülmüş, katılımcıların %80'i erkek yöneticileri daha fazla tercih ederken, yalnızca %5'inin kadın yöneticilere olumlu baktığı tespit edilmiştir (Besler ve Oruç, 2010: 25).

Çalışmalara göre işten çıkarma durumunda kadınların, erkek egemenliğinde olan bir örgütte çalışmak istedikleri göze çarpmaktadır. Kadınların birbirini desteklemediği görülmektedir. Çalışan kadınlar ve kadın yöneticiler, birbirlerinin birbirlerinin beklentilerini karşılayamamaktadır. Kendi konumlarındaki tek kadın olmak isteyen yönetici kadınlar, hemcinslerini desteklememektedir. Kendisinin çok çalıştığını veya kendisi gibi başkalarının da çok çalışarak aynı konuma geleceğini düşünmektedir. Bu nedenle mentorluk yapma konusunda da olumsuz tavırlara sahip olabilmektedir. Kadınları desteklemeyen bazı kadın yöneticilerin, erkekleri desteklediği de görülebilmektedir. Bu duruma kraliçe arı sendromu adı verilmektedir. Bu sendromda erkeklerin davranışları benimsenerek, kadınlara karşı kullanılmaktadır. Diğer kadınları görmezden gelme, ayırım ve rekabeti dikkate almama şeklinde pratiğe dökülmektedir.

Çalışmalara göre erkeklerin yönetimin üst kademelerinde bulunması, kadınlara göre daha avantajlı olmaktadır. Bu şekilde kadınların daha sorunsuz ve hızlıca yükseleceği ve daha az baskı altında olacağı düşünülmektedir (Oswald ve Matre, 1990: 38-46).

1.7.2.6. Kadınların Kendilerinden Kaynaklanan Olumsuz Davanışlar

Kadınlar, yalnızca kadın yöneticiler veya erkekler tarafından engellenmemektedir. Aile bireyleri veya toplumsal sebepler de kadınların kariyerine engel olabilmektedir. İş hayatına atıldıktan sonra pek çok baskıya maruz kalan, psikolojik yıpranma yaşayan, bunların sonucunda da kariyerini sonlandıran çok sayıda kadın vardır (Günden, 2011: 25).

Kadınlara kariyer açısından engel teşkil edecek bireysel faktörler şunlardır (Örücü, Kılıç ve Kılıç, 2007: 119):

- Toplumdaki faktörleri sorgulamadan kabul etmek,

- Hem ailesiyle hem de işi ile ilgili çatışmalar yaşamak ve baş edememek,
- Sisteme teslim olmak, değiştiremeyeceğine inanmak,
- Kariyerini geliştirmek için imkana sahip olmamak veya yükselmek istememek,
- Kariyerinde ilerleyip, daha fazla sorumluluğa sahip olmaktan korkmak,
- İsteddiği şeyden tam olarak emin olamamak,
- Cesaretsizlik ve özgüven eksikliği yaşamak,
- Toplumsal önyargılar yüzünden yerini bilememek, sürekli soru işaretlerine sahip olmaktır.

1.72.3. Cam Tavan Engellerinin Sonuçları

1.7.3.1. Devamsızlık Artışı

İşe devamsızlık yapma, kişinin işi bırakmadan önce herhangi bir sebeple işe gelmemesidir (Sezen, 2008: 65). Erkeklerle oranla kadınların daha fazla devamsızlık yaptığı belirtilmektedir (Şahin, 2011: 28). Bunun nedeni, kadının toplumda tek bir role sahip olmamasıdır. Çalışmaya başlayan kadının çocuğu varsa, mazeretli veya mazeretsiz fark etmeksizin, devamsızlık oranı artmaktadır. Bu durum normal kabul edilmektedir. Kadın, aile ve iş hayatı olmak üzere birden fazla sorumluluğa sahiptir (Bacak ve Yiğit, 2010: 32).

Kadınlar, iş hayatının dışında bir de hem aile hem de bireysel yaşamlarında pek çok stresle başa çıkmak durumundadır. Ailede kadının kariyerini önemsemeyen aile üyesi varsa, bu kadın yüksek ihtimalle iş hayatında da zorlanmaktadır. Bütün bu problemleri yaşayan kadının performans düşüklüğü yaşaması, işe gelmemesi ve bu durumun artış göstermesi, işletmeye de olumsuz etki etmektedir. Bu durum yalnızca işletmeyi etkiliyormuş gibi gözükse de genel anlamda ülke ekonomisi üzerinde dahi

etkisi vardır. Türkiye’de iş kazası yüzünden devamsızlık yapan çalışanlara 13. 770 000 gün geçici olarak iş göremezlik parası ödenmiştir (Bacak ve Yiğit, 2010: 43).

1.7.3.2. İş Tatmininin Azalması

Çalışanların iş ile ilgili sahip olduğu duygular, iş tatminidir (İşcan ve Sayın, 2010: 198). Cam tavan algısında kadınların daha çok yükselme aşamasında etkilendiği bildirilmektedir. Terfi, kişinin örgüte olan bağlılığının artmasını sağlayacak en önemli etmenler arasındadır. Çalışanların en yüksek şekilde performans göstermesi ve karşılığını alamaması ise tatminsizlik oluşturmaktadır (Altay, 2009: 158).

Terfi, genel olarak kişinin çalışma şartlarına veya amaca göre yapılmalıdır. Haksız bir şekilde yapılan terfileri örgüt içindeki herkes olumsuz karşılamaktadır. Bunun yanında terfiyi gerçekten hak eden kişiler de tatminsizlik yaşamaktadır (Zel, 2002: 45).

1.7.3.3. İşe Yabancılaşma

Literatürde belirtildiği üzere yabancılaşma, çalışanların örgüt amaçlarına, kurallarına, arkadaşlarına, çevredeki her şeye karşı ilgisiz kalmasıdır (Sezen, 2008: 60). Yabancılaşma, cam tavan algısının sonucunda da ortaya çıkabilmekte, kadınların önlerine çıkan fırsatları, örgütteki konumunu, terfiyi kaçırmalarına yol açabilmektedir.

Yabancılaşmaya bazı işletme şartları da yol açabilmektedir. Kadını yalnızca finansal bir kaynak şeklinde görmek veya çalışma şartlarını olumsuz kılmak da çalışanda iş tatminsizliğine yol açabilmektedir. İşi farklılaştırma, takım çalışması, esnek çalışma saatleri gibi durumlar, yabancılaşmayı engelleyebilmektedir. Kişinin işi bırakmaması için bu faaliyetler uygulanabilmekte ve cam tavan algısının azalması sağlanabilmektedir (Fettahlioğlu, 2006: 40).

1.7.3.4. Maliyet Artışı

Kadın veya erkek fark etmeksizin, bir çalışanın örgütten ayrılması zarara yol açmaktadır. Üst düzey kadronun örgütten ayrılması ise en fazla etkileyen kısımdır (Şener ve Doğan, 2007: 179). Cam tavan algısı, etkisini yalnızca kadınlar üstünde göstermemektedir. Bu algı, örgüt açısından büyük bir sorundur ve maliyetin artmasına yol açmaktadır. İşgücünde devir oranı arttığı zaman, ortaya ek maliyetler çıkmaktadır. Yönetici grubu ise bu konuda en büyük probleme yol açan gruptur. ABD’de yapılan bir çalışmaya göre bir örgüte ilk defa katılan çalışanların maliyeti 3224 dolarken, üst düzey ve yöneticilerin maliyeti çok daha fazladır (Tuna, 2007: 46).

Cam tavan algısını yok edebilen örgütler, finansal açıdan güçlü olmaktadır. Fortune 500 şirketlerinden olan 353 firmayla yapılan bir çalışmada, üst düzey yöneticilerin kadın olmasının, firmayı finansal açıdan çok iyi düzeye getirdiği görülmektedir (Lockwood, 2004: 4).

Örgütte büyük başarılar gerçekleştirmiş, performansı ve eğitim seviyesi yüksek olan kadınların işi bırakmaları, hem manevi hem de maddi zararlar oluşturmaktadır. İşten ayrılan çalışanın yerine gelecek kişi beklentileri karşılayamazsa, ortaya büyük problemler çıkmaktadır. Rekabet gücü kaybı gibi rakip işletmeleri öne geçirecek durumlar yaşanabilmektedir (Aydağ, 2012: 112).

1.7.3.6. Motivasyon Kaybı

Motivasyon, bireyin işi ile alakalı hareketlendirilmesi, ortaya olumlu sonuçlar çıkararak etkilenmesi ve isteklendirilmesini sağlamak için oluşan süreçtir (Ünüöner, Ertürk ve Olcay, 2007: 10).

Çalışanlar kariyerlerinde ilerlemek için çaba gösterirken pozitif bir dönüş alamadığı zaman bunu stres gibi psikolojik baskıların nedeni olarak görmektedir. Çalışanların performans kaybı, motivasyon süreciyle alakalıdır. Çalışanın kariyerinde ilerleyememesi, yöneticilerinin kendilerine hak ettikleri değerlendirmeyi vermemesi, imkânlarının kısıtlanması, sorumluluk ve yetki verilmemesi veya azaltılması, bu süreç

dahilinde gerçekleşmektedir. Üst yönetimle yaşanan motivasyon kaybı, performansın ciddi bir şekilde düşmesine yol açabilmektedir. Bu tarz bir ayrımcılık yaşayan kişiler için motivasyon oldukça önemlidir (Sezen, 2008: 56).

1.7.3.7. Örgütsel Bağlılıkta Yaşanan Azalma

Örgüte bağlılık duymayan çalışanlar, o işyerinde devamlılık göstermemekte ve çalışma saatleri içinde yeterli düzeyde ve kaliteli bir performans sergilememektedir. Cam tavan algısı, kadınların bağlılığını azaltan bir unsurdur. Bunun sonucunda işletmede verimlilik ve kalite düşebilmektedir (İşcan ve Sayın 2010: 186).

Türkiye’de firmalar, maliyet açısından kalifiye elemanı daha fazla istemektedir. İş güvenliği, genelde sıkı tutulmamaktadır. Bunların yapılması, firma açısından ekstra maliyet anlamına gelmektedir. Yalnızca mevsimsel çalışanlar, örgüte decam sağlamayacak kişiler veya finansal kazanç amaçlı belli bir süre boyunca örgütte çalışan kişilerde bağlılık görülmemektedir. Bunun yanında bu tarz örgütlerde performansta da düşüş görülmektedir. Bağlılığın azalması ve bunun sonuçları nedeniyle firmanın misyonu, vizyonu, verimliliği ve kalitesi olumsuz yönde etkilenmektedir (Aydağ, 2012: 115).

2.MEDYA ÇALIŞANI KADINLAR VE GÜÇ MESAFESİ ALGISI

2.1. Medya Çalışanı Kadınlar

İş hayatındaki tüm kadınlar gibi medya sektöründe çalışan kadınlar da, çeşitli zorluk ve sorumluluklarla karşılaşmakta ve denge kurmakta zorlanmaktadırlar. Kadınların durumu düşünüldüğü zaman medya sektörü, genelde mesaisi olmayan bir meslek şeklinde görülmektedir. Memurların mesaisi saat 17:00'de biterken medya sektöründe çalışanlar, ertesi gün için yeni fikirler düşünmelidir. Gazetecilik mesleğinde yaz-kış, gece-gündüz yoktur ve 24 saat çevrimiçi olmayı gerektirmektedir. Gazeteciler zaman baskısı altında olmakta, sürekli zamanla yarışmakta, bu koşullar altında haber yapmaktadır. Fedakarlık gerektiren bir meslek olduğu için genel kanı, gazeteciliğin kadınlar için uygun olmadığıdır (Yücesan-Özdemir ve Kaderoğlu Bulut, 2016: 86). Bu noktada gazetecilik mesleği için uygun bulunmayan kadın, gazetelerdeki yönetim kademesinde de sayısal anlamda çok daha az yer alır ve bunun sebebi de yönetime erkeklerin uygun olduğu düşüncesidir (Asker, 1991: 81).

Gazetecilikle ilgili bu sebeplerden dolayı medyadaki işgücü problemini pek çok çalışma, kadın bakış açısından incelemiş, disiplinler arası yaklaşımlar kullanılmıştır. Ekonominin yanında iletişim bilimleri, sosyoloji, zaman zaman da etnografi alanında yapılmış farklı çalışmalar ve çeşitli kadın araştırmaları, medya alanı ile de ilgilenmiştir. Gazetecilik eğitime bakıldığında zaman zaman kadınların, erkeklere oranla daha iyi bir seviyede olduğu görülmektedir. Buna karşın gazetecilik zor şartlara sahip olduğu için, bu sektörde çalışan erkeklerin sayısı, kadınlara oranla daha fazladır (Tufan-Tanrıöver, 2000; Toksöz, 2011: 118).

Teknolojinin gelişmesiyle beraber kadınlar için pek çok yeni fırsat doğmaktadır. Tam zamanlı olarak gazetecilik yapmak zorunda olmayan kadınlar, evlerinden de bağımsız yazarlar olarak çalışabilmektedir. Sosyal medya aracılığıyla kadın gazeteciler, bir iş yerine gitmedeb gündemi takip edebilmekte, teknolojinin özelliklerinden faydalanarak evlerinden gazetecilik yapabilmektedirler (Tekvar, 2016).

Medyada kadınların rolü, işgücü piyasası kadar değişkendir. Ancak çeşitli engeller sebebiyle kadın, bunların arasında uyum sağlayamamaktadır. Televizyon sektörüne bakıldığı zaman çalışanların çoğunun kadınlar olduğu görülmektedir. Bunun sebebi, kadın gazetecilerin en izlenen saatlerde yer almasıdır. Kadınlar haber programlarında muhabir veya sunucu olarak çalışmaktadır. Medya sektöründe kadın işgücü konusunda şeffaf duvarların olduğu görülmektedir. Ancak tüm zorluklarla başa çıkıp özveri ile çalışsalar da kadın gazeteciler, erkek egemen bir toplumda, erkek çalışanların karşılaşmadığı problemlerle karşılaşmaktadır (Etike ve Demir, 2017).

Bir meslek haline geldiğinden beri gazetecilikte kadınlar, geleneksel düşünceler ve kanun ile sınırlanmış ve ayrımcılığa uğramıştır. Bunun yanında kadınlar, 1890 yılından önce dahi spor analisti, muhabir, editör, gazeteci gibi görevler yapmıştır (Temel vd., 2012).

Elizabeth Timothy, Amerika'nın ilk gazete yayın yönetmeni ve dünyanın ilk kadın gazetecilerinden birisidir. 1740'lı yıllarda South Carolina Gazette isimli bir gazete yayınlamıştır. Bu gazetede edebiyat içerikli yazılar ve kısa yerel haberler sunulmuştur. Yeni yazarlar, klasik edebiyat, şiir, dramalar yazmıştır (Baker, 1977).

Amerikan gazeteci Elizabeth Jane Cochran, kadınların medya sektörüne girişi konusunda ilk büyük adımı atan isimdir. Gazeteciliğe Nellie Bly isminde başlamış, tarihin efsane gazetecileri arasında yerini almıştır. İş bulabilmek için 1887 senesinde New York'a giden Bly, kadın olduğu için iş bulamamıştır. Günümüzde Roosevelt Adası olarak bilinen Blackwell Adası'nda bulunan ruh sağlığı hastanesindeki hastalarla görüşerek deneyimlerini öğrenmiş, "The World" isimli makalesinde bu deneyimleri kaleme almıştır. Daha sonra 10 gün boyunca hastanede kalan Bly, çürümüş gıdalara, pis koşullara, hemşireler ve doktorlar tarafından da fiziksel şiddete maruz kalmıştır. Kimliğini saklayarak, bir gözlemci olarak pek çok şey deneyimlemiş, bu deneyimlerini de "10 Days in a Mad House" adındaki makalesinde anlatmıştır. Bu yazından sonra New York yetkilileri, hastanelerdeki insanlar için bakım şartlarını iyileştirmiş, daha fazla para harcamaya başlamıştır. Bu başarısıyla Nellie Bly, Pulitzer ödülü alan ilk kadın gazeteci olmuştur. Bu makalesinden sonra Nellie Bly, ününe ün katmıştır. 1889'da Phineas Fogg tarafından yazılan "Eighty Days Around the World" kitabına

meydan okumak istemiş; Amerika'nın doğru kıyısından başlayarak 72 gün 6 saat 10 dakikalık bir yolculuk yapmıştır. Döndüğü zaman adına geçit törenleri düzenlenmiş, bir dansa ismi verilmiş, şarkılar yazılmış ve giyim markası çıkartılmıştır. Kadınların daha oy hakkı bile olmadığı bir dönemde Bly, erkeklerin yaptığı bir işi yapmış ve bütün kadınlara ilham olmuştur (Parham, 2010).

20. yüzyılda çeşitli kadın gazeteciler, ırkçılık problemi yaşamıştır. Alice Dunnigan, medya sektöründe bu alanda verdiği emeklerle tanınmaktadır. Afrikan-Amerikan olan Dunnigan, Kentucky Üniversitesi'nde çalışırken siyahilerin yaşadığı problemleri görmüş, öğrencilerine bu problemle ilgili makale yazmaları konusunda ödev vermiştir. 1939 yılında öğrencileri ile "Kentucky Fact Sheets" adında bir makale hazırlamıştır. Ancak siyahi olduğundan dolayı o dönem pek önem verilmeyen makale, ancak 43 sene sonra yayımlanabilmiştir. 1982 senesinde mucizevi bir şekilde siyahilerin gelenek ve mirası hakkındaki ilginç bir hikaye yayınlanmıştır. Yayınlanan bu makaleyle Dunnigan, Beyaz Saray'da senatonun ilk siyahi kadın üyesi ve ilk kadın muhabiri olmuştur (Bucy, 2010).

Savaş muhabirliği, tüm gazeteciler açısından en zor olan türdür. Kadın gazeteciler için ise pek çok zorluğu vardır. "Committee to Protect Journalist (CPJ)"e göre 2001'de dünya genelinde 37 gazetecinin öldürüldüğü bildirilmektedir. Rus gazeteci Anna Politikovskaya, medya sektörü içerisinde dürüstlüğü, cesareti ve hırsı ile tanınmaktadır. Rusya, gazetecilik açısından en tehlikeli üçüncü ülkedir. Politikovskaya, Novaya isimli gazetede Putin'in Çeçenistan halkına karşı yürüttüğü savaşa karşı çıkarak, bu savaşla ilgili yazılar yazmıştır. "Çeçenistan: Rusya'nın Rezilliği" isimli kitabında Putin'in Çeçenistan'da yaptığı vahşeti ve sert politikaları anlatmıştır. "Reporters Sans Frontiers" isimli uluslararası sempozyuma katılan Politikovskaya, bazen düşüncelerini yüksek sesle söyleyenlerin bunu hayatıyla ödediğini, gerçekleri söylediği için öldürüldüğünü, kendisinin ise bu risk altında olmadığını ve bunu kanıtlayabileceğini söylemiştir. Ancak 7 Eylül 2004 tarihinde, yaşadığı binanın asansöründe öldürülmüş, faili ise bulunamamıştır (Chambers vd., 2004: 174).

Medya sektöründe çalışan kadınlar, sektörde pek çok iz bırakmıştır. Medyada iz bırakan kadınlar ve bıraktıkları izler şunlardır (Lucey, 2005):

- Anne Newport Royall - Amerika'nın ilk basın kadın gazetecisidir.
- Sarah Joseph Hale- 1837 yılında ulusal bir derginin ilk kadın editörü olmuştur.
- Cornelia Walter- 1842 yılında "Boston Transcript" gazetesinde çalışmıştır. Amerika'nın ilk kadın editörüdür.
- Margaret Fuller- 1846 yılında günlük yayımlanan bir gazetede çalışmış, ilk kadın edebiyat eleştirmeni olmuştur.
- Jane Gray Swisshelm- 1850 yılında "New York Herald Tribune" gazetesinde çalışmış, Washington'da basın salonunda ilk oturan kadın olmuştur.
- Jane Cunningham Croly- 1868 yılında "New York Tribune" gazetesini semtten alarak merkeze taşıyan ilk kadın olmuştur.
- Elizabeth Meriwether Gilmer- 1896- 1951 yıllar arasında kişisel öneriler tarzı köşe yıları yazan ilk kadın gazetecidir.
- Dorothy Thompson- 1936 yılında "The New York Herald Tribune" gazetesinde editör sayfasında düzeltme yapabilecek ilk kadındır.
- Murguerit Higgins- 1952 yılında "The New York Herald Tribune" gazetede ki yazışmalarıyla savaş muhabirliği alanında Pulitzer Ödülü ilk kazanan kadın olmuştur.
- Judith Crist- 1958 yılında "New York Herald Tribune" gazetesinden drama eleştirmenliği yapan ilk kadın olmuştur.

Kadınlar günümüzde, bu yıllarda yaşadığı zorlukları hala yaşamaktadır. Bazı insanlar gazeteciliği bir erkek mesleği şeklinde görse de Nellie Bly, Alice Dunnigan ve Anna Politkovskaya gibi kadınların da hikayelerinde görüleceği gibi kadınlar, erkeklerden daha güçlü ve isteklidir. Pek çok değişiklik yapılmış olsa da günümüzde hala cinsiyet eşitliği açısından atılması gereken pek çok adım vardır.

2.2. Güç Kavramı

A'nın, B'nin davranışlarını etkileyebilme, yönlendirebilme ve böylece B'nin A'nın taleplerine göre davranış gösterme kapasitesine güç denir (Bass, 1990 aktaran Robbins ve Judge, 2015: 420). Güç, bir bireyin diğer birey ya da bireyleri harekete geçirme kabiliyetidir. Bireyi diğer bireylerle ilişkilendirmeden güçlüdür ya da güçsüzdür demek yanlış olur. Bireyin gücü diğer bireylerle ilişki kurduğunda belli olacaktır (Bayrak, 2000: 29). Güç kavramı, bir bireyin diğer bir bireyi etkileme kapasitesi olarak tanımlanabilir. Örgütlerin ve bireylerin amaçlarına ulaşılabilmesi için güç kullanımı zorunluluk teşkil etmektedir (Altinkurt vd., 2014: 26). Bir bireyin güç sahibi olduğunu belirtebilmek için, başkalarının hal ve hareketleri üzerinde etkili olup olmadığına bakmak gerekir. Başkalarının hal ve hareketleri üzerinde etkiye sahip bireylerden güç sahibi olarak bahsedilebilir. Güç, toplum içinde ortaya çıkar, yoksa tek başına bir bireyin gücünden bahsedemeyiz (Güney, 2015: 8).

İnsanların hepsinin bir gücü vardır, fakat insanlardan bazıları bu gücü kullanamamaktadır. Potansiyel ve kapasite güçtür. Bağımlılığın bir fonksiyonu olması gücün büyük olasılıkla en önemli özelliğidir (Robbins ve Judge, 2015: 420). Güç toplumlarda önem verilen bir kavramdır, fakat insanlar bu kavramı farklı şekilde yorumlayabilmektedirler. Güç, mücadele ve uygulamalar tarihinin, insanlık tarihi olduğunu söylemek mümkündür. Günümüzde hayatın tüm alanlarında güç mücadeleleri sürmektedir (Bayrak, 2000: 21). Sosyal ilişkileri, toplumdaki olayları, sosyal düzeni şekillendirmekte güç, önemli bir konumdur. Bağımlılık ve denetim, gücün elde edilebilir önemli bir yere sahiptir. Ayrıca güç başka yollardan da elde edilebilir. Gücün, olumlu ve olumsuz yanları olabilmektedir (Kemikkıran, 2015: 322).

2.3. Güç Kaynakları

Bireyin gücünü nereden aldığını güç kaynakları açıklamaktadır (Bayrak, 2001: 24). Gücün kaynakları; zorlayıcı güç, ödül gücü, resmi güç, uzmanlık gücü, kişisel

(karizmatik) güç olarak French ve Raven (1959) tarafından beş boyutta açıklanmaktadır (Çavuş ve Harbalıoğlu, 2016: 118).

2.3.1. Zorlayıcı Güç

Liderin emirlerine, astların karşı gelme durumlarına yönelik liderin elinde bulundurduğu kontrol etme ya da yaptırım yapma gücünü belirtmektedir (Bakan ve Büyükmeşe, 2010: 76).

Bu güç türünün kaynağı korkudur ve ödül gücünün karşıtıdır. Kaynağı korku olduğu için, baskı gücü olarak ifade edilebilmektedir. Çalışanlara karşı yöneticilerin kullandığı maddi ve manevi zorlamalardır. Bu gücün çalışanlar üzerinde kullanılması çalışanlarda korku oluşturmaktadır (Altinkurt vd., 2014: 27). İhtar, işten çıkarma, maaş kesintisi gibi cezalar yöneticilerin astları üzerindeki gücünü arttırmaktadır (Akyüz ve Kaya, 2015: 75). Yöneticiler bu güç türünü kullanırken çok dikkatli olmalıdır. Çalışanların hatalı davranış ve işlemleri karşısında, kendilerine yaptırımda bulunulması çalışanları memnun etmeyebilir. Örneğin, çalışanlar işe devam konusunda aksaklık yaratabilirler, sağlık problemlerinde artış olabilir ve işe geç gelebilirler (Bayrak, 2001: 31).

2.3.2.Ödül Gücü

Ast, üstün arzu ettiği davranışları sergilediğinde, üstün astı ödüllendirerek gücünü göstermesidir (Çalışkur, 2016: 35). Terfi ettirme, ücret arttırma, iş ortamında iyileştirmeler yapma, sözlü ve yazılı olarak takdir etmenin güç kaynağı olarak açıklanmasıdır. Bu güç, çalışanları motive etmede çok önemli bir paya sahiptir. Bu gücün ölçüsünü lider ayarlamalıdır (Altinkurt vd., 2014: 27). Çalışanların işlerini yaparken takdir edilme, kazanç sağlama ve terfi gibi kazanımlar beklemesi ödül gücünün konusunu teşkil eder. Yöneticiler, çalışanları bu tip ödüllerle etkilerler. Yöneticiler yapılan işin istedikleri kalitede ve düzeyde yapıldığına inanıyorlarsa ödül güçlerini kullanırlar ve bu durum yöneticiler için önemli bir motive aracıdır (Bayrak,

2001: 30). Ödül gücünün, yöneticiler için en kolay şekilde uygulanabilecek güç türü olduğunu söylemek mümkündür (Yücel, 1999: 170). Ödül gücünün sürekli kullanılması çalışan bireylerin doyumlarını olumsuz etkileyip, ödül konusunda duyarsızlaşmalarına sebep olabilir (Bakan ve Büyükmeşe, 2010: 76).

2.3.3.Resmi Güç

Sahip olunan örgütsel pozisyon nedeniyle elde bulundurulanan güçtür. Bu güç türünde kişinin sahip olduğu özellikler ön plânda değildir, ön plânda olan pozisyonudur. Fakat resmi gücü elinde bulunduran pozisyon sahibi, zorlayıcı gücü ve ödül gücünü etkin kullanabilirse gücün etkisi artacaktır (Erdoğan, 1997: 23).

Otoriteyi ifade eden güç türü pozisyon gücü ve resmi güç olarak tanımlanabilmektedir. Bu güç türünde emir verme hak ve yetkisi ön plâna çıkmaktadır. Eğer bir örgütte pozisyonun sağladığı hak ve yetkiler tam olarak belirtilmemiş ve pozisyon sahibi kişiler tarafından tam kullanılamazsa, yönetimde bir boşluk oluşacak, örgütte bulunan başka kaynaklar bu gücü kullanma eğiliminde olacaklardır (Bayrak, 2001: 25). Bu güç kaynağının etkili olabilmesi için, yöneticinin yetkileri konusunda belirsizlik olmamalı, kanun, yönetmelik, yönerge, talimat, prosedür ve görev tanımı net olmalıdır (Başaran ve Duygulu, 2014: 66).

2.3.4.Uzmanlık Gücü

Yöneticilerin bilgi birikimi ve yapılan işle ilgili yetkinlikleri, güçlerini pekiştirmede çok önemli bir etkidir. Çalışanlar; yöneticilerinin bilgi ve yetkinliğine ne kadar çok değer verirlerse, yöneticilerinden o oranda etkileneceklerdir (Akyüz ve Kaya, 2015: 75). Bu güç türü yöneticilerin bilgi birikimi ve tecrübesiyle ilgilidir ve bu konuda çalışanların algısı çok önemlidir. Çalışanlar, yöneticilerini bilgili ve tecrübeli olarak algılıyorsa, yöneticilerinden etkileneceklerdir (Altınkurt vd., 2014: 27).

Organizasyonlarda bireyler, bilgilerinin üstünlüğü ölçüsünde güçlüdürler. Uzmanların gücü, yönetimin karmaşık hale gelmesiyle artmaktadır. Günümüzde otorite

açısından güçlülük değil de uzmanlık açısından güçlülük ön plâna çıkmaya başlamıştır. Bilgiye sahip bireylerin, kendilerinden maaş ve mevki olarak üst konumda olanlar kadar güçlü oldukları görülmektedir (Bayrak, 2001: 27).

2.3.5. Kişisel Güç

Kişinin örgütteki pozisyonuna bağlı olmadan, kişisel özelliklerle sahip olduğu güç türüdür (Yücel, 1999: 171). Örgütlerde örnek alınan ve hayranlık duyulan kişilerin sahip olduğu güç türü kişisel güçtür (Robbins ve Judge, 2015: 423). Bu güce sahip yöneticilerin, çalışanlar üzerindeki etkileri; pozisyonlarından, maddi güçlerinden, yasal statülerinden kaynaklanmayıp, sahip oldukları kişilik özelliklerinden kaynaklanmaktadır. Yöneticiler, çalışanları; ikna, kendilerine duyulan güven düzeyi ve iletişimi etkin kullanma yöntemleriyle etki altına almaktadırlar (Bayrak, 2001: 27). Yöneticilerin kişilik özellikleriyle çalışanları etki altına almaları kişisel güç olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların, yöneticilerinin kişilik özellikleriyle ilgili hayranlık düzeyleri arttıkça kişisel güç o derece etkili olur (Bakan ve Büyükmeşe, 2010: 76). Kişisel güçle çalışanların yönlendirilmesi ve amaçlar doğrultusunda sevk edilmesi daha basit olacaktır (Bayrak, 2001: 28).

2.4. Güç Mesafesi

Güç, sonucu başkalarının tutumlarını ve davranışlarını etkileyen politikalar, davranış ve tutumlara yol gösteren araçlardır. Politikaları oluşturmanın temelinde bir otorite ve güç vardır (Eren, 2014: 390). Kaynağı ve türü her ne olursa olsun, güç toplumda mesafe oluşmasına neden olur. Gücün sonucu toplumda oluşan mesafe toplumun özelliğine göre şekillenir ve zamanla bireyler tarafından kabul edilir (Çetinoğlu ve Büber, 2012: 199). Örgüt üyelerinin statü, zenginlik, yakışıklılık, büyüklük ve saygınlıktan kaynaklanan gücün eşit olmayan dağılımını kabul etme derecesi güç mesafesidir (Hofstede, 1994 aktaran Uslu ve Ardiç, 2013: 316). Örgüt üyelerine verilen inisiyatif, sorumluluk ve bağımsızlık kullanılabilme derecesini güç mesafesi ifade eder (Uzun ve Tamimi, 2007).

Grupların ve toplumların eşitsizliğe karşı toleransı diğer grup ve toplumlara göre farklılık gösterir. Yönetenler yani gücü elinde bulunduranlar, güçlerini ve hâkimiyet alanlarını genişletmek isterken, yönetilenler bu hâkimiyet alanlarını daraltmaya çalışmaktadır. Bu durumda yönetilenler ve yönetenler arasında çatışmaya neden olurken, belli zaman dilimi sonrasında uzlaşma yaşanmaktadır. Bu uzlaşmanın olduğu nokta denge noktasıdır. Eşitliğin denge mesafesine olan uzaklığına güç mesafesi denir. Bu aynı zamanda grup ve toplumun eşitsizliği benimseme düzeyi olarak da tanımlanmaktadır (Doğan, 2012: 67). Güç mesafesi, işletmelerde iç iletişimin nasıl olacağını belirler. Ayrıca, güç mesafesinin düzeyi yöneticiler ve çalışanlar arasındaki bilgi aktarımının kalitesini gösterir (Bialas, 2007: 107).

2.4.1. Güç Mesafesi Boyutları

Grup üyeleri arasındaki güç dağılımının ne şekilde algılandığını, konuyla ilgili algılama ve davranış eğilimlerini güç mesafesi kapsar. Güç mesafesinin düşük ya da yüksek olduğu kültürler; bireylerarası eşitliğe verilen önem, bireylerin gelir düzeyleri ve yaşam biçimleri arasındaki farklar, yönetimdeki hiyerarşik yapı, kullanılan güç kaynakları, katılım ve karar vermede ayırt edici özellik taşıır (Sığrı ve Tığlı: 2006, 330).

Toplumlarda bireyler arasında gücün eşit şekilde dağılıp dağılmadığı, güç mesafesiyle açıklanabilir. Örgütsel yapıdaki özellikler Hofstede'nin bu boyutunda birbirinden oldukça farklı olabilir. Güç mesafesinin az olduğu ülkelerde çalışanlar ve bireyler demokratik bir yönetim tarzı istemekte ve bağımsızlıktan yanadırlar. Güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde ise çalışanlar ve bireyler demokratik bir yönetim tarzı değil, otokratik bir yönetim tarzını benimsemektedirler (Hofstede, 1980 aktaran Türk, 2007: 58).

Gerçek dünyada, tam eşitliğin olduğu, söylenemez. Gruptan gruba, toplumdan topluma, eşitsizlik düzeyi farklılık göstermektedir. Bu eşitsizlik düzeyi alt kültürlerle de yansımaktadır (Doğan, 2012: 67). Güç mesafesi boyutu; astların, üstler, üstlerin de astlar hakkındaki düşünceleri, yönetimde katılımcı ya da birey merkezci olma durumu

ve çalışma ortamının düzenlenme biçiminin hiyerarşik piramidi yansıtmaya derecesini kapsar (Uzun ve Tamimi, 2007).

2.4.1.1.Yüksek Güç Mesafesi

Kararların güçlüler tarafından verilmesi, güçlünün istekleri ön planda tutulması, güçlünün güçsüzden ayrı, ayrıcalıklı olması ve bu durumun toplumca kabul edilmesi yüksek güç mesafesini tanımlamaktadır. Toplum içinde yaşayan bireylerin, örgütlerine toplumda var olan güç mesafesini yansıttığı değerlendirilmektedir. Dolayısıyla toplumun benimsediği yüksek güç mesafesini bireyler örgütlerinde uygulamakta, örgütlerde yüksek güç mesafesi algısı ortaya çıkmaktadır (Kemikkıran, 2015: 318). Gücün eşit olmayan dağılımında yüksek güç mesafesi söz konusudur (Şekerli ve Gerede, 2011: 21).

Güç mesafesi yüksek olan toplumlar, eşitsizliğe gösterdikleri toleransla karakterize edilir ve böyle toplumlarda çalışanlar, gücün eşit olmayan şekilde paylaşılması gerektiğini kabul ederler. Yüksek sosyal pozisyonlarda bulunan bireylerin fazlaca öncelikleri vardır ve bu durum doğru ve doğal olarak karşılanır (Bialas, 2009: 106). Örgütlerde çalışanlar arası mesafe hissedilir ve bu mesafe korunur (Uzun ve Tamimi, 2007).

Yüksek güç mesafesine sahip toplumlarda ve örgütlerde gücün dağılımı konusunda dengesizlikler bulunabilmekte, ayrıca yüksek güç mesafesinin hâkim olduğu toplum ve kültürlerde önemli olan statü, unvan, pozisyonudur ve bu kavramlara önem verilir (Dursun, 2013: 52). Eğer örgütlerde gücün eşit olamayan dağılımı normal karşılanıyorsa güç mesafesi yüksektir (Uslu ve Ardıç, 2013: 317). Güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlarda, güç ve eşitsizlik toplumun gerçeğidir. Gücü elinde bulunduranlar, ayrıcalıklı olmaktadır. Buna karşı güçsüzler kınanmaktadır (Doğan, 2012: 67).

Yüksek güç mesafesi görülen örgütlerde, bir pozisyona başvuruda önemli olan güçlü ve sözü dinlenebilecek bir kişi bulabilmektir. Çünkü bilgi ve beceriyle işe alımın gerçekleşmeyeceğine inanç vardır. Çaba ve performans başarının anahtarı olarak

gözükmemektedir. Türk insanı, başarı ve başarısızlığı kendileri dışında gelişen bir olgu olarak kabul eder. Bu durumda, olaylara yön verebileceğine inanılan kişilere çabalar yöneltilir. Hatta bu kişiler iş bitirici yönleriyle yarıştırlırlar (Sargut, 2015:198).

Yüksek güç mesafesi olan toplumlarda çalışanlar işlerini yöneticilerin istekleri doğrultusunda şekillendirirler. Yöneticiler karar verme konusunda kendilerini tek otorite olarak görürler ve fikirlere kapalıdırlar. Yüksek güç mesafesi söz konusu olduğunda; uzmanlığa, ödüle, yasal yetkiye dayanan güçten ziyade, zorlayıcı güç ön plana geçer (Yeşil, 2012: 51). Üst makamlarda, yöneticiler ve patronlar bulunur, bu makamlarda bulunanların haklı olmaları için doğruyu bilmeleri gerekmez. Elllerinde bulundurdıkları güç onları her zaman haklı yapar (Sargut, 2015: 182). Astlar ve üstler arasında sosyal mesafe yüksektir. Aşağıdan yukarıya veya yatay düzeyde iletişim sınırlıdır. İletişim yukarıdan aşağıda doğru gerçekleşir (Doğan, 2012: 68). Toplumlarda ya da örgütlerde bireyler güç açısından birbirlerini farklı yerde görmekte ve bu durumu kabullenmektedirler. Böyle toplum ve örgütlerin yapılarını değiştirebilmek için güç sahiplerini de değiştirmek gerekmektedir (Güney, 2015:199). Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar görevlerine göre iki grupta toplanmaktadır. Görevleri ve faaliyetleri planlayan, programlar yapan, denetleyen üst kademede bulunan kişilerdir. Üst kademede bulunanların haricinde kalanlar ise planlanan faaliyetleri yerine getirirler (Doğan, 2012: 68).

Türkiye güç mesafesi yüksek olan ülkeler arasında bulunmaktadır. Türkiye’de bireyler; üstlerine itaat eden; güçlü bireylerden çekinen ve kendilerine yapacaklarının söylenmesinden ve hatırlatılmasından rahatsız olmayan bir görüntü sergilemektedirler (Gürbüz ve Bingöl, 2007: 72). Yüksek güç mesafesi; Türk kültüründe, daha az güce sahip bireylerin, otorite hakkında yorum yapabilmelerini ve kararların alınma sürecinde fikir beyan edebilmelerini engellemektedir (Şekerli ve Gereade, 2011: 21).

Yüksek güç mesafesinin ön plânda olduğu toplumlarda açık bir iletişim bulunmamaktadır (Becerikli ve Kılıç, 2012: 91). İster ast, ister üst olsun, kendilerinin denetim altına alamayacakları birçok konu ve durumun olduğunu düşünürler. Bu düşünce de gücü farklı kişilerde ararlar ve bu kişilerin peşine düşerler (Sargut, 2015: 198).

2.4.1.2.Düşük Güç Mesafesi

Örgütlerde, ast ve üst arasında, eşit bir yapılanma varsa düşük güç mesafesi mevcuttur. Düşük güç mesafesinde, bir yöneticinin çalışanı olan kişi, daha sonra yönetici olup, yönetici çalışan olabilir. Hiyerarşik piramit düzdür, merkezi olmayan yapı bulunmaktadır, denetim ve çalışan sayısı sınırlıdır. Ücret dağılımında farklılaşma azdır. Yöneticiler demokratik bir yönetim tarzı benimserler. Kararlar alınırken astlara danışılır fakat yine son kararı yönetici verir (Hofstede, 1997: 36 aktaran Gümüştekin ve Emet, 2007: 100). Güç mesafesi düşük toplumlar, güçten kaynaklanan farklılıkları azaltmaya çalışan toplumlardır (Terzi, 2004: 68).

Toplumların kültürleri, örgütlere de yansımaktadır. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda, eşitsizliklerin azaldığı, karşılıklı bağımlılıkların olduğu, bireylerin ilişki içinde olduğu, hiyerarşinin rol gereği olduğu ve toplumun üst ve alt katmanları arasındaki sosyal mesafenin düşüklüğü söz konusudur. Bu yapıda toplum üyeleri çoğunlukla eşit haklara sahiptir (Doğan, 2012: 67). Yöneticiler ve çalışanlar arasındaki ilişkileri güç mesafesi belirler. Düşük güç mesafesinin olduğu ülkelerde yöneticiler ve çalışanlar arkadaş gibidir ve bu durumda ideal yönetim biçimi demokrasidir (Bialas, 2009: 107).

Düşük güç mesafeli toplumlarda yöneticiler, kendilerinin de desteğe ihtiyaçlarının olduğunu belirtirler. Üstlerin yaptığı yakın denetimden astlar rahatsız olurlar. Astlar daha çok uyumlu ve katılımcı üstleri tercih ederler. Ayrıca astlar üstleriyle çatışmaktan korkmazlar. Bağlılık çalışanlar için önemlidir ve çalışma ortamında işbirliği ile işler yürütülmeye çalışılır (Yeşil, 2012: 51). Yönetilenler öneri ve fikir beyanında bulunurlar, inisiyatif kullanırlar. Bu sistemler katılımcı sistemlerdir (Doğan, 2012: 68).

Eğer örgütler düşük güç mesafesine sahipse, gücün tek bir elde ve merkezde toplanmasına hoşgörü ile bakılmaz ve çalışanlar kararlarda söz haklarının olmasını isterler (Rodrigues, 1998: 31 akt. Gürbüz ve Bingöl, 2007: 71). Düşük güç mesafesinde, çalışanlar gücün eşit şekilde dağılmasını, statü göstergelerinin ve ayrıcalıkların olmamasını istemektedirler (Uslu ve Ardıç, 2013: 317). Sosyal anlamdaki eşitsizlik çok

düşük seviyededir ve hiyerarşinin kolaylaştırıcı bir özellik taşıdığı değerlendirilir (Yeşil, 2012: 51).

Toplumlarda stratejinin başarıya dönüşme ihtimali, güç mesafesi düşükse fazladır denilebilir. Çünkü çalışanların kararlara fikir vermeleri ve ortak olmaları son derece önemlidir. Dünyada başarılı olarak sayılan işletmelerde düşük güç mesafesinin olduğu anlaşılmaktadır (Dursun, 2013: 53).

Tablo 2: Düşük ve Yüksek Güç Mesafesinin Karşılaştırılması

Düşük Güç Mesafesi	Yüksek Güç Mesafesi
• Bireyler arası eşitsizlikler en aza indirgenmelidir. • Toplumda güçlüler ve güçsüzler arasında bağımsızlık vardır ve bu durumun bireyler tarafından devam ettirilmesi beklenir. • Hiyerarşi, bireyler arasındaki uyum için gerekli olan roller arasındaki eşitsizlik anlamındadır. • Toplumda, ademi merkeziyetçilik istenen ve yaygın bir durumdur. • Çalışanların, astlar ve üstlerin maaşları arasındaki farklar azdır. • Çalışanlar kendilerinin fikirlerine başvurulmasını ve kararlarda söz sahibi olmalarını beklerler. • İdeal yönetici ve patron demokrattır. • Ayrıcalıklar ve statü sembolleri en az düzeydedir, hoş karşılanmazlar.	• Bireyler arasındaki eşitsizlikler, normal karşılanır, beklenir ve istenir. • Toplumda bireyler arasında bağımlılık söz konusudur. • Hiyerarşi, üst ve astlar arasındaki eşitsizliği yansıtır. • Merkeziyetçilik, istenen ve yaygın bir durumdur. • Maaşlar arasında farklar fazladır. • Çalışanlar, kendilerine ne yapılacağıyla ilgili talimat verilmesini ve yapılacakların anlatılmasını beklerler. • İdeal yönetici ve patron yardımsever, otokrattır. • Yöneticilerin, ayrıcalıkları ve statü sembolleri beklenen ve yaygın bir durumdur.

Kaynak: Hofstede, 1994: 37 akt. Uslu ve Ardıç, 2013: 317.

Düşük güç mesafesinin hâkim olduğu toplumlarda, merkezileşme eğiliminin zayıf olduğu ve alt kademelere danışma ve fikir birliği yapma sıklığının fazla olduğu görülmektedir. Fakat güç mesafesinin fazla olduğu toplumlarda alt kademelere danışmak ve fikir birliği yapma sıklığı azalmaktadır (Doğan, 2013: 25). Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlarda iletişim açıktır ve fazlaca bilginin akışı üstten alta ve alttan üste sağlanır. Güç mesafesinin düşük olduğu toplumlardaki çalışanlar, güç mesafesinin yüksek olduğu toplumlardaki çalışanlara göre yöneticilerle ilişki kurmalarının olasılığı daha fazladır (Bialas, 2007: 107). Yüksek güç mesafesinin tersine düşük güç mesafesinde, örgütlerde kararların verilmesine kadar olan safhada

Çalışanların katılımı beklenir ve gücün dağılımında eşitsizlikler daha az ortaya çıkmaktadır. Düşük gücü mesafesi görülen ülkelere örnek olarak; Avusturya, Danimarka, Yeni Zelanda, İsrail, İrlanda verilebilir (Dursun, 2013: 52).

Örgütlerin sahip olduğu kültürel özellikler, örgütlerin yapılarının oluşmasında önemlidir. Eğer rgtlerde merkezi bir yapı varsa, gücü farklılıklarının fazla olduğu; merkezi bir yapı yoksa gücü farklılıklarının az olduğu görülmektedir (Gümüştekin ve Emet, 2007: 99). Düşük gücü mesafesinin olduğu örgütlerde sorunlara czm bulmak için coklu vizyon yaklaşımı daha yaygındır. Sorunlara czm nerileri örgütün her düzeyinden gelmekte, katılımcı yaklaşımlar sergilenmekte, dolayısıyla czm nerileri daha cok olmaktadır. Yüksek gücü mesafesinde ise tekli vizyon egemen olup, sorunlara czmler aranırken sınırlı seçenekler üzerinde durulmaktadır (Doğan, 2012: 68).

2.4.2.Kültür ve Gücü Mesafesi

Kavram olarak kültür; toplumların cok uzun yıllardan beri oluşturduğu amaç, değer, beklenti, inanç, duygu ve düşüncelerin muhafaza edildiği soyut bir kavramdır. Kültür, toplumsal bellek olarak da tanımlanabilir (Doğan, 2013: 3). İnsanlar toplu halde yaşama zorunluluğundan dolayı, ihtiyaçlarını ortak bir cabayla gidermektedirler (Doğan, 2012: 1). Bireylerin ihtiyaçlarını gidermek için oluşturdukları maddi manevi her şey kültürdür. Kültürel değerler bireylerin ihtiyaçları doğrultusunda oluşturulur (Güney, 2015: 183).

Örgüt içerisindeki bireyler, takımlar arasındaki ve cvre ile olan ilişkileri, başka bir deyişle örgütün yaşamını devam ettirebilmesi için rgt düzenleyen, bireyler tarafından kabul görmüş ve bireyleri bir arada tutma özelliğine sahip davranışlar, tutumlar ve değerler toplamı örgüt kültürüdür (Bakan, Büyükbeşe ve Bedestenci, 2004: 20). Örgüt kültürü farklı sosyolojik ve felsefi okullar tarafından tanımlanmış olmakla birlikte, ortak paydayı; paylaşılan değerler ve normlar oluşturmaktadır (Terzi, 2004: 67).

Örgüt kültürü; cvre-örgüt ilişkilerinden dolayı ckan uyum sorunları ile örgüt içi ilişkilerin uyum sağlamasına yönelik problemlerin czmlenmesine ilişkin

kabullenilen çözümlerdir. Bu çözümler, benzer problemlerin çözümünde de kullanılmakta, bu nedenle kabullenilen doğrular olmakta ve normlara, inançlara ve değerlere dönüşmektedir. Normlar, inançlar ve değerler örgüt üyeleri tarafından paylaşılmakta ve yeni katılanlara aktarılmaktadır (Doğan, 2012: 109).

Güç mesafesi, toplumun içinde yaşayan bireyler ve örgütler arasında gücün dağılımı ile ilgili olup, tanım olarak toplum ya da örgüt üyelerinin eşitsizliği kabul etme seviyelerini ortaya koymaktadır (Doğan, 2013: 26). Bireyler arasındaki güç ilişkisi, güç mesafesinin açıklanmasında yardımcı olmaktadır. Toplum ve bireyler arasında var olan, güç dağılımında ortaya çıkan eşitsizlik üzerinde durulması gereken bir konudur (Güney, 2015: 199). Güç mesafesi, düşük güç mesafesi ve yüksek güç mesafesi olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır.

Güç mesafesinin iki boyutu, yüksek güç mesafesi ve düşük güç mesafesi görülen toplumlar arasındaki ayrılık, gücün eşit olmayan şekilde dağılmasına bakış açılarından kaynaklanmaktadır (Kemikkıran, 2015: 323). Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar yöneticilerinden gelen talimatları yorum yapmadan yerine getirirler. Düşük güç mesafesinin görüldüğü örgütlerde ise çalışanlar yöneticilerini kendilerine eşdeğer olarak görmektedirler (Öğüt ve Kocabacak, 2008: 150).

2.4.3. Toplum ve Güç Mesafesi

Toplumların bazılarında daha az gücü olan bireylerin, gücün bireyler arasında eşit olmayan şekilde dağılımını kabullenmeleri durumu, güç mesafesinin fazla olduğunun bir işaretidir (Sargut, 2015: 182).

Güç mesafesi kavramı, toplumda yaşayan bireylerin gücün eşit bir biçimde dağılmasını isteme derecesini ölçmektedir. Türk toplumunda hiyerarşik uygulamalar ön plânda olup, yöneticiler çalışanlarından itaat ve kararlarının sorgulanmamasını beklemektedir. Ayrıca Türkiye’de çalışanlar yöneticileriyle olan görüş ayrılıklarını söyleyememektedirler. Yapılan çalışmaların sonuçları Türk toplumunun merkezileştiğini göstermektedir (Doğan, 2013: 32)

Güç dağılımındaki ve fırsat eşitsizliğindeki farklılık, geniş güç mesafesinin bir sonucu olup bu durum bireylerce kabul edilmektedir. Bu tür toplumlarda yöneticiler ve işverenler haklı olduklarını ispatlama gayreti sarf etmezler, ellerinde bulundurdıkları güç, zaten onları haklı çıkarmaktadır (Güney, 2015: 199).

2.4.4.Örgüt ve Güç Mesafesi

Güç mesafesinin yüksek olduğu örgütlerde çalışanlar birbirlerini güç açısından farklı konumda görmektedirler. Gücü elinde bulunduranların, bu durumu hak ettikleri düşünülür. Bu özelliklere sahip olan örgütlerde yapının değişimi, gücü elinde bulunduranların değişmesiyle gerçekleşir. Güç mesafesinin yüksek olmadığı örgütlerde ilişkiler daha kuvvetli olup anlaşma daha kolay sağlanır. Çalışanların işler üzerindeki görüşleri alınarak kararlar verilir (Güney, 2015: 199). Güç mesafesinin yüksek olduğu Türkiye’de, örgütlerde kademeler arasında sosyo-ekonomik farklılıklar ileri düzeydedir. Bu durumda örgüt içinde çalışanların sahip olduğu imkânlar, işgal edilen pozisyona göre farklılık göstermektedir (Doğan, 2013: 32).

Eğer örgütlerde güç mesafesi yüksek ise, çalışanlar tarafından kime itaat edileceği bilinir. Yukarıdan aşağıya biçimsel iletişim kanalları işler. Yatay iletişim görülmez. Bu yapılarda belirsizliği azaltan güç mesafesidir. Bireyler arasında etkililik düzeyleri belirlidir. Örgütü yönetenlerin ve patronların sözleri yasa yerine geçer. Bu durum güç mesafesinin büyümesinin nedenidir (Sargut, 2015: 183).

Gücü tek başına iyi ya da kötü olarak tanımlamak mümkün değildir. Gücün etkili şekilde nasıl kullanılacağına yöneticiler karar vermelidir. Yöneticilerin güç kullanımlarındaki başarısızlıkları ya da başarıları örgütsel amaçların gerçekleşmesinde etkili olacaktır (Bayrak, 2001: 38). Gücün kullanıldığı örgütlerde, gücü anlaması ve yönetim tarzlarını belirlemesi gereken kişiler yöneticilerdir. İçerisinde çok fazla değişken bulunan gücü, yönetici, çalışanları örgüt amaçlarına sevk edebilmek için etkili olarak kullanmak zorundadır. Yöneticilerin gücü kullanması çalışanları zorlamaları anlamı taşımamalı, amaç çalışanları harekete geçirme olmalıdır. Yöneticiler, kendi güçlerini arttırmak, çalışanlarda zayıflık yaratmak yerine, çalışanların iç güçlerini ve

özgüvenlerini arttıırırlarsa örgüt hedeflerine ulaşım ve örgütsel bağlılık artacaktır (Bayrak, 2001: 38).



3. MEDYA ÇALIŞANI KADINLARDA CAM TAVAN ENGELLERİNİN GÜÇ MESAFESİ VE TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ ALGISI AÇISINDAN DEĞERLENDİRİLMESİ

3.1. Yöntem

Bu bölümde araştırmanın amacı, model, problem ve alt problemler, evren ve örneklem, veri toplama araçları, varsayımlar ve sınırlılıklar ile birlikte veri analiz teknikleri hakkında bilgiler sunulmuştur.

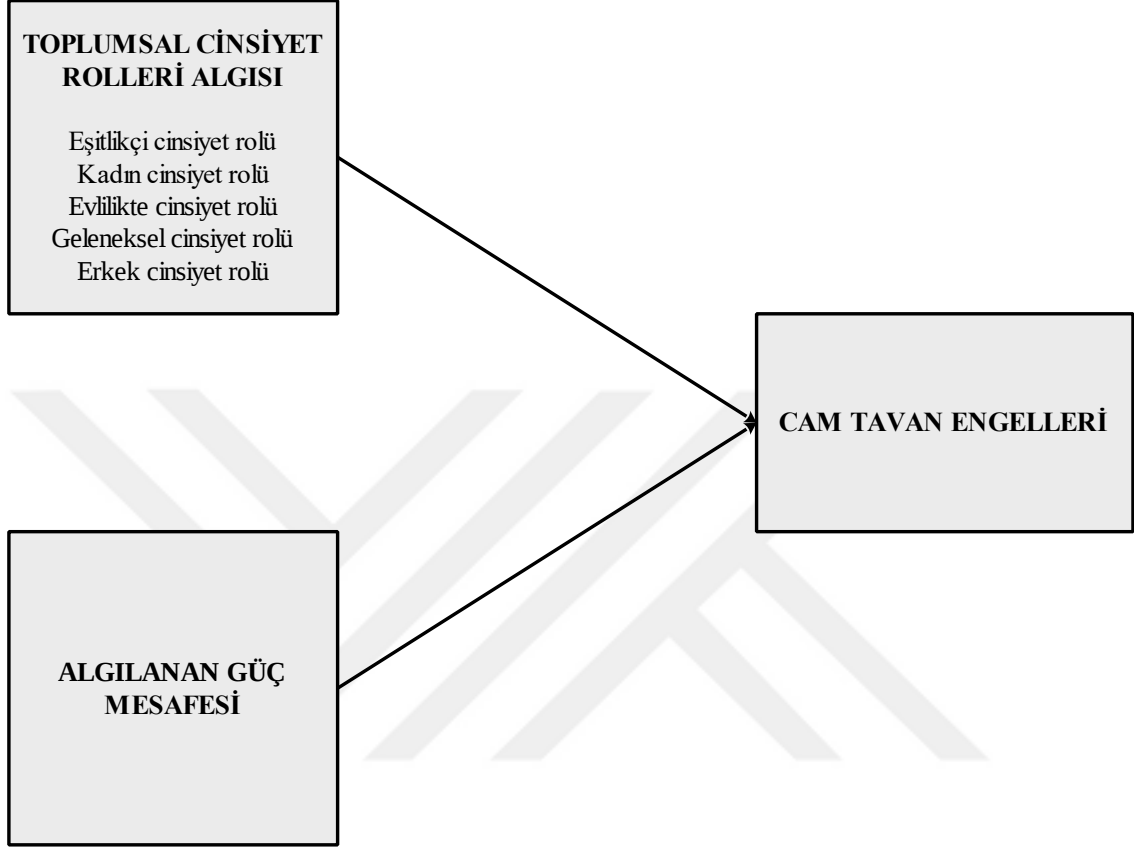
3.1.1. Araştırmanın Amacı

Bu araştırmada medya çalışanı kadınlarda cam tavan engelleri algısı düzeyinin belirlenmesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı ile algılanan güç mesafesinin cam tavan engelleri algısı üzerindeki etkisinin ortaya koyulması amaçlanmaktadır. Bununla birlikte medya çalışanı kadınlarda cam tavan engelleri algısı, toplumsal cinsiyet rolleri algısı ve algılanan güç mesafesinin sosyo-demografik özellikler çerçevesinde oluşturulan gruplara (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektördeki deneyim yılı, mevcut işletmedeki deneyim yılı ve iş ünvanı) göre farklılaşmasının değerlendirilmesi araştırmanın bir diğer hedefidir.

3.1.2. Araştırmanın Modeli

Bu araştırmada mevcut durumu tespit etme amaçlandığından ilişkisel tarama modeline başvurulmuştur. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu var olduğu şekliyle betimlemeyi amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Tarama modelinin bir türü olan ilişkisel tarama modeli ise, iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişim varlığını ve/veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir (Karasar, 2016). Araştırma kapsamında cam tavan engelleri bağımsız değişken olarak alınırken, toplumsal cinsiyet rolleri algısı ve algılanan güç mesafesi

bağımsız değişken olarak kullanılmıştır. Araştırma modelinin şematik gösterimi Şekil 1’de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1.3. Araştırmanın Problemi ve Alt Problemleri

Araştırmanın ana problem cümlesi “Medya çalışanı kadınların cam tavan engelleri algılarında, toplumsal cinsiyet rolleri algısı ve algılanan güç mesafesinin anlamlı bir etkisi var mıdır?” olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında yanıt aranan alt problemler aşağıda maddeler halinde verilmiştir:

- Medya çalışanı kadınların cam tavan engelleri algıları sosyo-demografik özellikler çerçevesinde oluşturulan gruplara (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektördeki deneyim yılı, mevcut işletmedeki deneyim yılı ve iş ünvanı) göre farklılaşmakta mıdır?

- Medya çalışanı kadınların toplumsal cinsiyet rolleri algıları sosyo-demografik özellikler çerçevesinde oluşturulan gruplara (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektördeki deneyim yılı, mevcut işletmedeki deneyim yılı ve iş ünvanı) göre farklılaşmakta mıdır?
- Medya çalışanı kadınlarda algılanan güç mesafesi sosyo-demografik özellikler çerçevesinde oluşturulan gruplara (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektördeki deneyim yılı, mevcut işletmedeki deneyim yılı ve iş ünvanı) göre farklılaşmakta mıdır?

3.1.4. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni olarak İstanbul'da bir medya şirketinde çalışan, fiziksel engeli bulunmayan ve tanısı koyulmuş herhangi bir psikiyatrik rahatsızlığa sahip olmayan 18-60 yaş arası kadınların tümü seçilmiştir. Araştırma evrenine ulaşmanın imkansızlığı dikkate alınarak örneklem alma yoluna gidilmiştir. Regresyon analizinin yapılabilmesi adına ihtiyaç duyulan minimum katılımcı sayısını belirlemek için G*Power programı kullanılarak örneklem büyüklüğü hesaplanmıştır (Faul ve ark. 2009). Hesaplama regresyon denkleminde 6 tahminleyici olması dikkate alınarak; anlamlılık düzeyi $\alpha = 0,05$, istatistiksel testin gücü (Güç $1-\beta = 0,95$) ve düşük etki büyüklüğü ($ES = 0,1$) alınmıştır. G *Power analizine göre, örneklem büyüklüğü en az 225 katılımcıdan oluşmalıdır. Eksik verilerin de kapsanması gerekliliği dikkate alınarak bu sayının üzerine %5 ilave edilmiş ve ulaşılması gereken minimum örneklem sayısı 236 kişi olarak hesaplanmıştır. Bu doğrultuda basit rastgele örnekleme yöntemi çerçevesinde toplam 500 katılımcıya online anket linki iletilmiştir. Toplamda %71,8'lik bir geri dönüş oranına ulaşılarak 359 katılımcıdan yanıtlar alınmıştır. Bu yanıtlar arasında analizler için uygun olmayan 15 katılımcı çalışma dışında bırakılmıştır. Araştırma örneklemi olarak 344medya çalışanı kadın belirlenmiştir. Araştırma örneklemine ilişkin özellikler Tablo 3'te görülmektedir.

Tablo 3: Araştırma Örneklemine İlişkin Özellikler

Değişkenler	n	%
Yaş		
26 yaş ve altı	136	39,5
27-32 yaş	104	30,2
33 yaş ve üzeri	104	30,2
Medeni durum		
Evli	132	38,4
Bekâr	212	61,6
Çocuk sayısı		
Çocuğum yok	236	68,6
Tek çocuk	60	17,4
İki ve daha fazla çocuk	48	14,0
Öğrenim durumu		
Lise	48	14,0
Ön lisans	36	10,5
Lisans	220	64,0
Yüksek lisans	40	11,6
Sektördeki deneyim yılı		
3 yıl ve altı	132	38,4
4-8 yıl	100	29,1
9 yıl ve üzeri	112	32,6
Mevcut işletmedeki deneyim yılı		
3 yıl ve altı	136	39,5
4-8 yıl	136	39,5
9 yıl ve üzeri	72	20,9
İş ünvanı		
Yönetici	72	20,9
Personel	272	79,1

Katılımcıların sosyo-demografik özelliklerinin dağılımı Tablo 1’de gösterilmiştir. Katılımcıların %39,5’i 26 yaş altında, %30,2’si 27-32 yaş aralığında, %30,2’si 33 yaş üzerinde bulunmaktadır. En küçük katılımcı 18, en büyük katılımcı 60 yaşındadır. Yaşın ortalaması $31,01 \pm 8,30$ ’dur. Katılımcıların %38,4’ü evli, %61,6’sı bekindir. Ayrıca katılımcıların %68,6’sının çocuğu yokken; %17,4’ünün bir, %14’ünün iki veya daha fazla çocuğu vardır. Öğrenim durumunda ise, katılımcıların %14’ü lise, %10,5’i ön lisans, %64’ü lisans, %11,6’sı yüksek lisans mezunudur. Katılımcıların %38,4’ü 3 ve daha az, %29,1’i 4-8, %32,6’sı 9 ve daha fazla yıldır sektörde

deneyimlidir. En az deneyimli 1, en çok deneyimli 36 yıllık deneyimlidir. Sektörde deneyim yıl sayısının ortalaması $7,49 \pm 6,87$ 'dir. Ayrıca katılımcıların %39,5'i 3 ve daha az, %39,5'i 4-8, %20,9'u 9 ve daha fazla yıldır sektörde deneyimlidir. En az deneyimli 1, en çok deneyimli 36 yıllık deneyimlidir. Mevcut işletmedeki deneyim yıl sayısının ortalaması $4,64 \pm 5,41$ 'dir. Ünvanda ise, katılımcıların %20,9'u yönetici, %79,1'dir.

3.1.5. Veri Toplama Aracı

Araştırma kapsamında kullanılan veri toplama aracı dört bölümden oluşmaktadır. Bu bölümler sosyo-demografik bilgi formu, Cam Tavan Algısı Ölçeği, Güç Mesafesi Ölçeği ve Toplumsal Cinsiyet Roller Ölçeği olup bölümlere ilişkin bilgiler alt başlıklar halinde sunulmuştur.

3.1.5.1. Sosyo-demografik Bilgi Formu

Araştırmacı tarafından hazırlanan formda 8 madde yer almaktadır. Bu maddeler ile katılımcıların yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektördeki deneyim yılı, mevcut işletmedeki deneyim yılı ve iş ünvanı bilgilerine ulaşılmıştır.

3.1.5.2. Cam Tavan Algısı Ölçeği

Ölçek Karaca (2007) tarafından geliştirilmiş olup 38 maddeden oluşmaktadır. Beşli likert tipte hazırlanan ölçek maddeleri 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan toplam puanın artması cam tavan engellerine ilişkin algının yükseldiğini göstermektedir. Karaca (2007) araştırmasında ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu belirtmiştir. Mevcut araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analizinde Ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır. Karasar (2016)'ya göre 0,7 üzerindeki Cronbach Alfa değerleri ölçeğin güvenilir olduğunu gösterirken, 0,80 üzeri Cronbach Alfa katsayısına

sahip ölçekler yüksek ve 0,90 üzeri çokyüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir. Buna göre araştırmamızdaki Cam Tavan Algısı Ölçeği çok yüksek düzeyde güvenilirliğe sahiptir.

3.1.5.3. Güç Mesafesi Ölçeği

Varoğlu ve arkadaşları (2000) tarafından geliştirilen ölçekte 10 madde yer almaktadır. Beşli likert tipte hazırlanan ölçek maddeleri 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum arasında puanlanmaktadır. Ölçekten alınan puan arttıkça katılımcının güç mesafesi algısının yüksek, puan azaldıkça güç mesafesi algısının düşük olduğu sonucuna varılmaktadır. Varoğlu ve arkadaşları (2000) ölçeğin Cronbach Alfa katsayısını 0,91 olarak hesaplanmıştır. Mevcut araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin Cronbach Alfa katsayısı 0,94 olarak hesaplanmıştır. Karasar (2016)'ya göre bu değer ölçeğin çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

3.1.5.4. Toplumsal Cinsiyet Roller Ölçeği

Zeyneloğlu ve Terzioğlu (2011) tarafından geliştirilen, 38 madde ve “eşitlikçi cinsiyet rolü”, “kadın cinsiyet rolü”, “evlilikte cinsiyet rolü” ve “geleneksel cinsiyet rolü” alt boyutları sekiz, “erkek cinsiyet rolü” alt boyutu ise altı maddeden oluşan beş alt boyut içeren toplumsal cinsiyet rolleri tutum ölçeği kullanılmıştır. Ölçeğin alt boyutlarına dair Cronbach Alfa iç tutarlılık katsayıları kadın cinsiyet rolü için 0,80, eşitlikçi cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü ve geleneksel cinsiyet rolü için 0,78 ve erkek cinsiyet rolü 0,72'dir. 38 maddeden oluşan ölçek, 5'li Likert tipi bir ölçektir ve yanıtlar 1-kesinlikle katılmıyorum ile 5-kesinlikle katılıyorum seçenekleri arasında değişmektedir (Zeyneloğlu ve Terzioğlu, 2011). Mevcut araştırma kapsamında yapılan güvenirlik analizinde ölçeğin geneline ait Cronbach Alfa katsayısı 0,89 olarak hesaplanmıştır. Bununla birlikte ölçek faktörleri için ayrı ayrı yapılan güvenirlik analizlerinde Cronbach Alfa katsayıları eşitlikçi cinsiyet rolü için 0,86; kadın cinsiyet rolü için 0,91; evlilikte cinsiyet rolü için 0,83; geleneksel cinsiyet rolü için 0,78 ve erkek cinsiyet rolü için 0,83 olarak hesaplanmıştır. Karasar (2016)'ya göre bu değerler ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir.

3.1.6. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırmada katılımcıların ölçekleri doldururken ölçekleri objektif bir şekilde yanıtladıkları ve seçilen örneklemin evreni temsil edecek özelliklere sahip olduğu varsayılmıştır. Seçilen örneklem İstanbul’da bir medya şirketinde çalışan, fiziksel engeli bulunmayan ve tanısı koyulmuş herhangi bir psikiyatrik rahatsızlığa sahip olmayan 18-60 yaş arası 344 kadın ile sınırlandırılmıştır. Bununla birlikte araştırma, kullanılan ölçüm araçlarının ölçtüğü nitelikler ile sınırlıdır.

3.1.7. Verilerin Analizi

Araştırma verilerinin analizinde SPSS 23.00 kullanılmıştır. Örneklemini oluşturan öğrencilerin kişisel özelliklerini belirlemek amacıyla frekans dağılımları incelenmiştir. Katılımcıların cam tavan algısı, algılanan güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısı düzeylerini belirlemek üzere betimsel istatistikler kullanılmıştır. Kullanılacak diğer analiz tekniklerinin belirlenmesi için verilerin dağılım durumu incelenmiş ve buna ilişkin normallik test sonuçları Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4: Normallik Test Sonuçları

	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Cam tavan algısı	,14	,10
Güç mesafesi	,18	,39
Eşitlikçi cinsiyet rolü	-1,17	,38
Kadın cinsiyet rolü	,68	,90
Evlilikte cinsiyet rolü	1,44	1,50
Geleneksel cinsiyet rolü	,89	,25
Erkek cinsiyet rolü	,97	,20

Değişkenlerde kayıp değer bulunmadığı halde normal dağılım ölçütü anlamında çarpıklık ve basıklık eşik değeri olarak ± 2 kabul edilirken basıklık için bu değer ± 3 olabileceği belirtilmektedir (Sposito ve ark. 1983). Tablo 4’te yer alan araştırma değişkenlerine ait çarpıklık ve basıklık değerleri incelenmiş ve normalleştirme müdahalesi gerektiren çarpıklık ve basıklık sorunu görülmemiştir. Bu doğrultuda

korelasyon analizi olarak Pearson Korelasyon Testi kullanılmıştır. Fark analizleri olarak ise ikili gurupların karşılaştırılmasında t-test, üç ve daha fazla bağımsız grupların karşılaştırılmasında ise ANOVA ve Post Hoc testlerinden LSD Test kullanılmıştır. Algılanan güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısının cam tavan engelleri algısı üzerindeki etkisini değerlendirmek için ise basit doğrusal resgresyon yapılmıştır. Elde edilen bulgular %95 güven aralığında, %5 anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

3.2. Bulgular

Bu bölümde araştırma bulguları betimleyici istatistikler, araştırma probleminin sınanması ve araştırma problemlerinin sınanması alt başlıklarında sunulmuştur.

3.2.1. Betimleyici İstatistikler

Tablo 5'te cam tavan algısı, algılanan güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolü algısı düzeylerine ilişkin minimum, maksimum değerleri ve puan ortalamaları yer almaktadır.

Tablo 5: Araştırma Ölçekleri ve Faktörlerine İlişkin Betimleyici İstatistikler

	N	Minimum	Maksimum	$\bar{X}$	ss
Cam tavan algısı	344	2,13	3,58	2,76	0,29
Güç mesafesi	344	1,30	5,00	3,03	0,63
Eşitlikçi cinsiyet rolü	344	3,50	5,00	4,66	0,39
Kadın cinsiyet rolü	344	1,50	4,13	2,65	0,46
Evlilikte cinsiyet rolü	344	1,38	2,38	1,60	0,22
Geleneksel cinsiyet rolü	344	1,00	3,63	1,71	0,63
Erkek cinsiyet rolü	344	1,00	3,00	1,45	0,50

Tablo 5'e göre cam tavan algısının ortalaması $2,76 \pm 0,29$, güç mesafesinin ortalaması $3,03 \pm 0,63$, eşitlikçi cinsiyet rolünün ortalaması $4,66 \pm 0,39$, kadın cinsiyet rolünün ortalaması $2,65 \pm 0,46$, evlilikte cinsiyet rolünün ortalaması $1,60 \pm 0,22$, geleneksel cinsiyet rolünün ortalaması $1,71 \pm 0,63$, erkek cinsiyet rolünün ortalaması $1,45 \pm 0,50$ olarak bulunmuştur.

3.2.2. Araştırma Probleminin Sınanması

“Medya çalışan kadınların cam tavan engelleri algılarında, toplumsal cinsiyet rolleri algısı ve algılanan güç mesafesinin anlamlı bir etkisi var mıdır?” şeklinde belirlenen ana problemin sınanabilmesi için öncelikle değişkenler arası ilişkinin ortaya koyulabilmesi için korelasyon analizi yapılmış, ardından basit doğrusal regresyon analizine yer verilmiştir. Tablo 6’da Pearson korelasyon analizi çıktıları yer almaktadır.

Tablo 6: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeyleri Arasındaki İlişki

	1	2	3	4	5	6	7
1 Cam tavan algısı	1	,208**	-,194**	,190**	,033	,232**	,202**
2 Güç mesafesi		1	-,096	,520**	,203**	,503**	,381**
3 Eşitlikçi cinsiyet rolü			1	-,105	-,378**	-,282**	-,267**
4 Kadın cinsiyet rolü				1	,402**	,482**	,534**
5 Evlilikte cinsiyet rolü					1	,539**	,468**
6 Geleneksel cinsiyet rolü						1	,655**
7 Erkek cinsiyet rolü							1

** $p < 0,01$ ve * $p < 0,05$

Cam tavan algısıyla; güç mesafesi, kadın cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($p < 0,01$; $r_2 = 0,208$, $r_4 = 0,190$, $r_6 = 0,232$, $r_7 = 0,202$) anlamlı bir ilişki vardır. Bununla birlikte eşitlikçi cinsiyet rolü ile cam tavan algısı arasında negatif yönde ve zayıf düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ($r_3 = -0,194$).

Güç mesafesiyle; kadın cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü arasında pozitif yönde ve orta düzeyde ($p < 0,01$; $r_4 = 0,520$, $r_6 = 0,503$, $r_7 = 0,381$) anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre kadın cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü arttıkça, güç mesafesi artmaktadır. Ayrıca, güç mesafesiyle; evlilikte cinsiyet rolü arasında pozitif yönde ve zayıf düzeyde ($p < 0,01$; $r_5 = 0,203$) anlamlı bir ilişki vardır. Buna göre evlilikte cinsiyet rolü arttıkça, güç mesafesi artmaktadır.

Tablo 7: Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Cam Tavan Algısı Üzerindeki Etkisi

Bağımsız Değişken	β	t	p	F	Model(p)	R ²
Sabit		5,90	0,000			
Güç mesafesi	,08	1,18	0,024			
Eşitlikçi cinsiyet rolü	-,27	-4,92	0,000			
Kadın cinsiyet rolü	,04	0,63	0,528	9,61	0,000	0,13
Evlilikte cinsiyet rolü	-,06	-0,97	0,332			
Geleneksel cinsiyet rolü	,21	2,70	0,007			
Erkek cinsiyet rolü	,12	1,64	0,102			

Tablo 7’de cam tavan algısının varyansa katkısının anlamlı olduğu görülmektedir ($F=9,61$; $p<0,05$). Algılanan güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolü algısı, cam tavan algısına ait varyansın %13’ünü açıklamaktadır. Diğer bir ifade ile cam tavan algısının %13’ü algılanan güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rolüne bağlıdır.

Bağımsız değişkenlerin her biri ayrı ayrı değerlendirilecek olursa; kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü, cam tavan algısına etki etmemektedir ($\beta_1=0,04$, $\beta_2=-0,06$, $\beta_3=0,12$; $p>0,05$). Güç mesafesi ve geleneksel cinsiyet rolü cam tavan algısını artırırken, eşitlikçi cinsiyet rolü azaltmaktadır ($\beta_1=0,08$, $\beta_2=-0,27$, $\beta_3=0,21$; $p<0,05$).

3.2.3. Araştırma Alt Problemlerinin Sınanması

“Medya çalışanı kadınların cam tavan engelleri algıları, algıladığı güç mesafeleri ve toplumsal cinsiyet rolleri algıları” sosyo-demografik özellikler çerçevesinde oluşturulan gruplara (yaş, medeni durum, çocuk sayısı, öğrenim durumu, sektördeki deneyim yılı, mevcut işletmedeki deneyim yılı ve iş ünvanı) göre farklılaşmakta mıdır?” olarak belirlenen alt problemlerin sınanması için t-test ve ANOVA analizleri yapılmıştır. Tablo 8’de değişkenlerin yaşa göre farklılaşmasını değerlendirmek için yapılan ANOVA sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Yaş ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Cam tavan algısı						
26 yaş ve altı ¹	136	2,81	0,26	5,05	,007	1>2 3>2
27-32 yaş ²	104	2,69	0,27			
33 yaş ve üzeri ³	104	2,77	0,32			
Güç mesafesi						
26 yaş ve altı ¹	136	3,02	0,54	0,07	,936	
27-32 yaş ²	104	3,05	0,76			
33 yaş ve üzeri ³	104	3,02	0,62			
Eşitlikçi cinsiyet rolü						
26 yaş ve altı ¹	136	4,70	0,35	1,18	,308	
27-32 yaş ²	104	4,63	0,45			
33 yaş ve üzeri ³	104	4,64	0,37			
Kadın cinsiyet rolü						
26 yaş ve altı ¹	136	2,68	0,46	0,79	,453	
27-32 yaş ²	104	2,65	0,56			
33 yaş ve üzeri ³	104	2,60	0,34			
Evlilikte cinsiyet rolü						
26 yaş ve altı ¹	136	1,58	0,18	4,84	,008	3>1 3>2
27-32 yaş ²	104	1,58	0,23			
33 yaş ve üzeri ³	104	1,66	0,25			
Geleneksel cinsiyet rolü						
26 yaş ve altı ¹	136	1,63	0,58	2,10	,124	
27-32 yaş ²	104	1,79	0,60			
33 yaş ve üzeri ³	104	1,73	0,71			
Erkek cinsiyet rolü						
26 yaş ve altı ¹	136	1,31	0,42	9,54	,000	2>1 3>1
27-32 yaş ²	104	1,56	0,48			
33 yaş ve üzeri ³	104	1,53	0,57			

Cam tavan algısı, evlilikte cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü yaşa göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Cam tavan algısında, 26 yaş altı ile 33 yaş üzeri katılımcıların ortalamaları, 27-32 yaş arası katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Evlilikte cinsiyet rolünde, 33 yaş üzeri katılımcıların ortalaması, 26 yaş altı ile 27-32 yaş arası katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksektir. Erkek cinsiyet rolünde, 27-32 yaş arası ile 33 yaş üzeri katılımcıların ortalamaları, 26 yaş altı katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 9: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Medeni Durum ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Cam tavan algısı					
Evli	132	2,74	0,32	-1,12	0,264
Bekar	212	2,78	0,27		
Güç mesafesi					
Evli	132	3,02	0,65	-0,29	0,770
Bekar	212	3,04	0,62		
Eşitlikçi cinsiyet rolü					
Evli	132	4,72	0,36	1,99	0,047
Bekar	212	4,63	0,41		
Kadın cinsiyet rolü					
Evli	132	2,61	0,34	-1,11	0,268
Bekar	212	2,67	0,52		
Evlilikte cinsiyet rolü					
Evli	132	1,63	0,24	1,64	0,102
Bekar	212	1,59	0,20		
Geleneksel cinsiyet rolü					
Evli	132	1,69	0,61	-0,37	0,709
Bekar	212	1,72	0,65		
Erkek cinsiyet rolü					
Evli	132	1,49	0,54	1,18	0,237
Bekar	212	1,42	0,47		

Eşitlikçi cinsiyet rolü medeni duruma göre farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Evli katılımcıların ortalaması, bekâr katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 10: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Çocuk Sayısı ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Cam tavan algısı						
Çocuğum yok ¹	236	2,73	0,28	4,36	,013	2>1 3>1
Tek çocuk ²	60	2,82	0,26			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	2,84	0,34			
Güç mesafesi						
Çocuğum yok ¹	236	3,02	0,64	0,03	,966	
Tek çocuk ²	60	3,03	0,60			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	3,05	0,65			
Eşitlikçi cinsiyet rolü						
Çocuğum yok ¹	236	4,67	0,40	0,72	,488	
Tek çocuk ²	60	4,69	0,31			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	4,60	0,45			
Kadın cinsiyet rolü						
Çocuğum yok ¹	236	2,67	0,50	4,93	,008	1>2 3>2
Tek çocuk ²	60	2,48	0,29			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	2,73	0,37			
Evlilikte cinsiyet rolü						
Çocuğum yok ¹	236	1,60	0,21	2,24	,108	
Tek çocuk ²	60	1,57	0,16			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	1,66	0,30			
Geleneksel cinsiyet rolü						
Çocuğum yok ¹	236	1,69	0,58	0,90	,407	
Tek çocuk ²	60	1,81	0,77			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	1,70	0,71			
Erkek cinsiyet rolü						
Çocuğum yok ¹	236	1,42	0,46	5,54	,004	3>1 3>2
Tek çocuk ²	60	1,39	0,45			
İki ve daha fazla çocuk ³	48	1,67	0,67			

Cam tavan algısı, kadın cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü çocuk sayısına göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Cam tavan algısında, bir ile iki ve daha fazla çocuğu olan katılımcıların ortalamaları, çocuğu olmayan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Kadın cinsiyet rolünde, çocuğu olmayan ile iki ve daha fazla çocuğu olan katılımcıların ortalamaları, bir çocuğu olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Erkek cinsiyet rolünde, iki ve daha fazla çocuğu olan katılımcıların ortalaması, çocuğu olmayan ile bir çocuğu olan katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 11: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Eğitim Düzeyi ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Cam tavan algısı						
Lise ¹	48	2,80	0,30	2,33	,074	
Ön lisans ²	36	2,70	0,36			
Lisans ³	220	2,75	0,28			
Yüksek lisans ⁴	40	2,85	0,24			
Güç mesafesi						
Lise ¹	48	3,37	0,66	7,86	,000	1>2, 1>3 1>4, 2>4 3>4
Ön lisans ²	36	3,08	0,71			
Lisans ³	220	3,00	0,61			
Yüksek lisans ⁴	40	2,75	0,46			
Eşitlikçi cinsiyet rolü						
Lise ¹	48	4,59	0,51	4,32	,005	4>1 4>2 4>3
Ön lisans ²	36	4,63	0,37			
Lisans ³	220	4,65	0,37			
Yüksek lisans ⁴	40	4,86	0,30			
Kadın cinsiyet rolü						
Lise ¹	48	2,81	0,43	5,06	,002	1>3 1>4 2>4 3>4
Ön lisans ²	36	2,72	0,63			
Lisans ³	220	2,63	0,44			
Yüksek lisans ⁴	40	2,45	0,33			
Evlilikte cinsiyet rolü						
Lise ¹	48	1,61	0,26	1,10	,348	
Ön lisans ²	36	1,65	0,34			
Lisans ³	220	1,59	0,19			
Yüksek lisans ⁴	40	1,63	0,21			
Geleneksel cinsiyet rolü						
Lise ¹	48	1,80	0,62	1,10	,347	
Ön lisans ²	36	1,82	0,75			
Lisans ³	220	1,69	0,64			
Yüksek lisans ⁴	40	1,61	0,49			
Erkek cinsiyet rolü						
Lise ¹	48	1,58	0,44	5,61	,001	1>3 2>3 4>3
Ön lisans ²	36	1,56	0,68			
Lisans ³	220	1,37	0,45			
Yüksek lisans ⁴	40	1,63	0,54			

Güç mesafesi, eşitlikçi cinsiyet rolü, kadın cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü eğitim düzeyine göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Güç mesafesinde, lise mezunu katılımcıların ortalaması, ön lisans, lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksektir. Ön lisans ve lisans mezunu katılımcıların

ortalamları, yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Eşitlikçi cinsiyet rolünde, yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalaması, lise, ön lisans ve lisans mezunu katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksektir. Kadın cinsiyet rolünde, lise mezunu katılımcıların ortalaması, lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksektir. Ön lisans ve lisans mezunu katılımcıların ortalamaları, yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Erkek cinsiyet rolünde, lise, ön lisans ve yüksek lisans mezunu katılımcıların ortalamaları, lisans mezunu katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 12: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Sektördeki Deneyim Yılı ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Cam tavan algısı						
3 yıl ve altı ¹	132	2,81	0,29	3,38	,035	1>2
4-8 yıl ²	100	2,71	0,28			
9 yıl ve üzeri ³	112	2,75	0,29			
Güç mesafesi						
3 yıl ve altı ¹	132	3,00	0,69	2,03	,132	
4-8 yıl ²	100	3,13	0,58			
9 yıl ve üzeri ³	112	2,96	0,60			
Eşitlikçi cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	132	4,76	0,31	7,26	,001	1>2 1>3
4-8 yıl ²	100	4,57	0,45			
9 yıl ve üzeri ³	112	4,63	0,40			
Kadın cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	132	2,62	0,51	0,39	,674	
4-8 yıl ²	100	2,66	0,46			
9 yıl ve üzeri ³	112	2,67	0,40			
Evlilikte cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	132	1,60	0,16	0,69	,503	
4-8 yıl ²	100	1,59	0,26			
9 yıl ve üzeri ³	112	1,62	0,24			
Geleneksel cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	132	1,69	0,58	2,43	,089	
4-8 yıl ²	100	1,62	0,68			
9 yıl ve üzeri ³	112	1,81	0,64			
Erkek cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	132	1,31	0,35	9,64	,000	2>1 3>1
4-8 yıl ²	100	1,48	0,60			
9 yıl ve üzeri ³	112	1,58	0,51			

Cam tavan algısı, eşitlikçi cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü sektördeki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Cam tavan algısında, 3 yıldan az sektörel deneyimi olan katılımcıların ortalaması, 4-8 yıl arası sektörel deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Eşitlikçi cinsiyet rolünde, 3 yıldan az sektörel deneyimi olan katılımcıların ortalaması, 4-8 yıl arası ile 9 ve üzeri yıl sektörel deneyimi olan katılımcıların ortalamalarından anlamlı şekilde yüksektir. Erkek cinsiyet rolünde, 4-8 yıl arası ile 9 ve üzeri yıl sektörel deneyimi olan katılımcıların ortalamaları, 3 yıldan az sektörel deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 13: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin Mevcut İşletmedeki Deneyim Yılı ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	F	p	Fark
Cam tavan algısı						
3 yıl ve altı ¹	136	2,77	0,29	1,87	,156	
4-8 yıl ²	136	2,79	0,30			
9 yıl ve üzeri ³	72	2,71	0,25			
Güç mesafesi						
3 yıl ve altı ¹	136	3,01	0,67	2,28	,104	
4-8 yıl ²	136	2,98	0,60			
9 yıl ve üzeri ³	72	3,17	0,63			
Eşitlikçi cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	136	4,68	0,36	0,53	,588	
4-8 yıl ²	136	4,66	0,44			
9 yıl ve üzeri ³	72	4,63	0,37			
Kadın cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	136	2,53	0,42	7,65	,001	2>1
4-8 yıl ²	136	2,69	0,50			
9 yıl ve üzeri ³	72	2,77	0,43			
Evlilikte cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	136	1,56	0,17	6,25	,002	2>1
4-8 yıl ²	136	1,62	0,24			
9 yıl ve üzeri ³	72	1,66	0,25			
Geleneksel cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	136	1,52	0,53	13,04	,000	2>1
4-8 yıl ²	136	1,77	0,64			
9 yıl ve üzeri ³	72	1,95	0,69			
Erkek cinsiyet rolü						
3 yıl ve altı ¹	136	1,27	0,41	18,94	,000	2>1
4-8 yıl ²	136	1,50	0,51			
9 yıl ve üzeri ³	72	1,69	0,52			

Kadın cinsiyet rolü, evlilikte cinsiyet rolü, geleneksel cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolü mevcut işletmedeki deneyim yılına göre farklılaşmaktadır ($p<0,05$). Kadın cinsiyet rolünde, 4-8 yıl arası ile 9 ve üzeri yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamaları, 3 ve altı yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Evlilikte cinsiyet rolünde, 4-8 yıl arası ile 9 ve üzeri yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamaları, 3 ve altı yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Geleneksel cinsiyet rolünde, 4-8 yıl arası ile 9 ve üzeri yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamaları, 3 ve altı yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. 9 ve üzeri yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalaması, 4-8 yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. Erkek cinsiyet rolünde, 4-8 yıl arası ile 9 ve üzeri yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamaları, 3 ve altı yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir. 9 ve üzeri yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalaması, 4-8 yıl mevcut iş yerinde deneyimi olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

Tablo 14: Cam Tavan Algısı, Algılanan Güç Mesafesi ve Toplumsal Cinsiyet Rolü Algısı Düzeylerinin İş Ünvanı ile Karşılaştırılması

	n	$\bar{X}$	ss	t	p
Cam tavan algısı					
Yönetici	72	2,71	0,27	-1,76	0,080
Personel	272	2,78	0,29		
Güç mesafesi					
Yönetici	72	2,83	0,70	-2,82	0,006
Personel	272	3,08	0,61		
Eşitlikçi cinsiyet rolü					
Yönetici	72	4,68	0,36	0,43	0,665
Personel	272	4,66	0,40		
Kadın cinsiyet rolü					
Yönetici	72	2,54	0,29	-2,90	0,004
Personel	272	2,67	0,49		
Evlilikte cinsiyet rolü					
Yönetici	72	1,63	0,21	0,94	0,346
Personel	272	1,60	0,22		
Geleneksel cinsiyet rolü					
Yönetici	72	1,54	0,53	-2,87	0,005
Personel	272	1,75	0,65		
Erkek cinsiyet rolü					
Yönetici	72	1,42	0,47	-0,63	0,529
Personel	272	1,46	0,51		

Güç mesafesi, kadın cinsiyet rolü ve geleneksel cinsiyet rolü iş ünvanına göre farklılaşmaktadır ($p < 0,05$). Güç mesafesi, kadın cinsiyet rolü ve geleneksel cinsiyet rolünde, personel olan katılımcıların ortalaması, yönetici olan katılımcıların ortalamasından anlamlı şekilde yüksektir.

SONUÇ

Toplumda yaygın olan ataerkil düşünce ve geleneksel cinsiyet rolleri kadınların, hayatın birçok alanında erkeklerden geri kalmasına neden olmakta, toplumun büyük kesimi bu durumu söylemleriyle meşrulaştırmaktadır. Toplumsal hiyerarşi içerisinde kadınların erkeklere oranla en çok geride kaldıkları alan şüphesiz çalışma hayatıdır. Bu durum ortaya çıkmasındaki en temel gerekçe erkeklerin iktidar ve mücadelenin hakim olduğu kamusal alana ait iken, kadınların ev içi ile sınırlandırılmış özel alana ait olduğu düşüncesidir. Her ne kadar son yıllarda kadınların çalışma hayatına katılımda niceliksel artışlar görülse de, çalışma hayatında kadınların varlığı ile bütünleşmiş niteliksel problemlerim birçoğu henüz çözümlenememiştir. Bu problemleri mesleki anlamda yeterliliği artıracak nitelikte bir eğitim alamama, sosyal haklar ve ücret konusunda eşitsiz uygulamaların bulunması, ev işi ve çocuk bakımı gibi unsurları içeren özel alana ait durumların kadını çalışma hayatından alıkoyması ve kadınların daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmak suretiyle yöneticilik kariyerine erişmesinin önüne geçilmesi olarak sıralamak mümkündür.

Çalışma hayatındaki kadınların diğer sektörlerde karşılaştığı genel problemler, medya çalışanı kadınlar arasında da yaygın olup, medya sektöründeki kadınlar hem daha az istihdam edilmekte hem de daha düşük pozisyonlarda çalıştırılmaktadır. Bu durumun oluşmasında etkili olan en önemli unsur, toplumun kadınlara yüklediği temel cinsiyet rolü kapsamında iş hayatında kadının önüne görünmez engellerin çıkmasıdır. Bununla birlikte iş hayatındaki kadınların, özellikle karşı cinsten olan yöneticilerle arasında güç mesafesinin fazla olması söz konusu görünmez engellerin, diğer bir ifade ile cam tavan algısını artmasına neden olmaktadır. Buradan hareketle hazırlanan araştırma kapsamında İstanbul'da bir medya şirketinde çalışan kadınlarda cam tavan engelleri algısı düzeyinin belirlenmesi ve toplumsal cinsiyet rolleri algısıyla, algılanan güç mesafesinin cam tavan engelleri algısı üzerindeki etkisi ortaya koyulmuştur.

Araştırmadan elde edilen bulgular göre güç mesafesi cam tava engellerine ilişkin algıyı artırmaktadır. İşletmelerde gücü elinde bulunduranlar, güçlerini ve hâkimiyet alanlarını genişletmek isterken, yönetilenler bu hâkimiyet alanlarını

daraltmaya çalışmakta, yöneten ve yönetilen arasındaki bu güç çatışması belli bir zaman dilimi sonrasında dengeye ulaşmakta ve bu dengelenme noktası da güç mesafesini yaratmaktadır. Buna göre güç mesafesi yüksek olan kadınların yöneticileri tarafından baskı altında bırakıldığı düşünülmektedir. Kadınların bulunduğu medya sektöründe kararlar güçlü olan taraf yani yönetici pozisyonundaki erkekler tarafından verilmekte ve onlar ön planda tutulmaktadır. Özellikle toplumumuz tarafından kadının ev içerisinde etkin rol oynaması gerektiği düşüncesinin dikte edilmesinin erkekleri cesaretlendirdiği ve kadınların daha yüksek güç mesafesi hissetmesine neden olduğu düşünülmektedir. Artan güç mesafesi kadın çalışanların örgüt içerisinde iletişim problemleri yaşaması ve kariyer planlamasında problem yaşayacağı sonucunu doğuracağından, kadınlarda cam tavan engelleri algısının artması da beklenmektedir.

Araştırmanın bir diğer bulgusuna göre eşitlikçi cinsiyet rolü kadınların cam tavan algısını azaltırken, gelenekçi cinsiyet rolü ise artırmaktadır. Geleneksel cinsiyet rollerinde kadınlara ev işlerinden sorumlu olarak evde vakit geçirme, anne olma, iş hayatında pasif kalarak erkeklerle güç yarışına girmeme gibi eşitlikçi olmayan sorumluluklar yüklenirken; erkeklere ise evi geçindirme, evin reisi olma, güçlü olma gibi sorumluluklar verilmektedir. Geleneksel cinsiyet rolleri özellikle ülkemiz medyasında kadın temsiliinde oldukça göze çarpmaktadır. Ancak eşitlikçi cinsiyet rolünde söz konusu kalıp yargılar kırılmakta; aile, evlilik, iş, eğitim ve sosyal hayatta kadın ve erkeklerin sorumlulukları eşit şekilde paylaşma durumu ortaya çıkmaktadır. İş hayatındaki kadınların geleneksel cinsiyet rolüne sahip olmasının kariyer anlamında negatif etki yaratması, kadının iş hayatından çok evde kimlik kazanabileceği düşüncesini oluşturmaya bağlı olarak kadının cam tavan engelleri algısının artması beklenmektedir. Ters durumda kadın karşı cins ile eşit roller üstlendiğini görürse iş hayatında başarılı olacak ve cam tavan engelleri algısı zayıflayacaktır.

Cam tavan engellerinin sosyo-demografik özelliklere göre değişiminin incelenmesi için yapılan analizlerde 27-32 yaş aralığındaki kadınlarda cam tavan algısının daha düşük ve daha büyük yaş gruplarından anlamlı şekilde yüksek olduğu görülmüştür. Belirtilen yaş aralığındaki kadınlar medya sektöründe belli bir deneyime ulaşmış ve özel hayatına ilişkin evlilik ve çocuk sahibi olma gibi uzun soluklu

süreçlerin içerisinde girmiştir. Bu kişilerin terfi ya da ücret artışı gibi beklentiler içerisinde bulunması muhtemeldir. Ancak ilgili beklentilerin karşılanmaması bu kadınlarda yüksek cam tavan algısını oluşturuyor olabilir. Bu görüşü destekleyecek şekilde çocuk sahibi olan kadınlarda cam tavan algısı çocuğu olmayanlardan daha yüksek bulunmuştur. Medya sektöründen istihdam edilen daha küçük yaş grubundaki kişilerin henüz iş hayatlarının başında olduğu düşünülmektedir. Bu kişiler medya sektöründe ya da ilgili işletmede henüz terfi ve ücret gibi beklentiler içerisinde girmediklerinden herhangi bir görünmez engelle karşılaşmamış olmaları muhtemeldir. 32 yaşından büyük kadınların da genel olarak kariyer anlamında belirli bir tatmin noktasına ulaşmış olduğu düşünüldüğünde, cam tavan algısının düşük olması beklentiler dahilindedir. Sektördeki deneyim yılı açısından bakıldığında da 3 yıl ve altı deneyime sahip olanların daha yüksek cam tavan algısının bulunması benzer bir durumun sonucudur.

Güç mesafesi algısının sosyodemografik özellikler açısından farklılaşması incelendiğinde medya çalışanı kadınlarda eğitim düzeyi arttıkça güç mesafesi algısının azaldığı ve personellerde yöneticilere oranla güç mesafesinin daha yüksek olduğu görülmüştür. Günümüz iş dünyası koşullarında artan eğitim ile birlikte çalışma standartlarının iyileşmesi, yetki ve pozisyon artışının ortaya çıkması doğal bir süreçtir. Yüksek eğitim düzeyine sahip kadınların daha fazla sorumluluğa sahip olması ve bir nevi yönetici pozisyonlarında bulunması onların daha yüksek güce sahip olduğunu göstermektedir. Bu durumda eğitim düzeyi yüksek ve düşük bireyler arasında personel-yönetici ilişkisinin doğal bir sonucu olarak güç mesafesi algısı farklarının oluşması kaçınılmazdır.

Toplumsal cinsiyet rolleri algısı açısından değerlendirildiğinde evlilikte cinsiyet rolü ve erkek cinsiyet rolüne ilişkin algının büyük yaş gruplarında daha fazla olduğu görülmüştür. Bu kadınların genel olarak evli ve çocuk sahibi kişiler olduğu düşünülmektedir. Bu durumda özellikle annelik rolüne bürünen kadınlarda evlilik cinsiyet rolünün yüksek olması beklenebilir. Ancak diğer bir bulgu evli kadınlarda eşitli cinsiyet rolünün; çocuğu olan kadınlarda ise erkek ve kadın cinsiyet rollerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Ortaya çıkan bu tablo kadınların evlilik ve iş hayatı arasında

denge kurmaya çalışırken ev işleri ile çerçevelenen özel alında geleneksel rolleri benimsediğini, iş hayatının içinde yer aldığı kamusal alanda ise eşitli rolü ön plana çıkardığını göstermektedir.

Medya sektörü çalışan kadınlarda eğitim düzeyinin artmasına bağlı olarak eşitlikçi cinsiyet rolünün de yükseldiği görülmüştür. Bununla birlikte eğitim düzeyi düşük olan kadınlarda erkek ve kadın cinsiyet rollerine yönelik algı daha yüksektir. Artan eğitim seviyesi ile birlikte kadın ve erkeğin eşitliğine yönelik algının artması, geleneksel kalıp yargılar ile şekillenen kadının evinde bulunması gerektiğine yönelik algının kırılması; aile, evlilik, iş, eğitim ve sosyal hayatta kadın ve erkeklerin sorumlulukları eşit şekilde paylaşması gerekliliğine yönelik bilincin yükselmesi beklenen bir durumdur. Eğitim seviyesi yüksek kişilerin yönetici pozisyonlarına da sahip olduğu düşünüldüğünde, personel statüsündeki kişilerin geleneksel cinsiyet rolünü yöneticilerden daha fazla benimsemesi de bu sürecin doğal bir sonucu olacaktır.

Sonuç olarak medya sektörü çalışan kadınlarda geleneksel cinsiyet rolü ve güç mesafesine yönelik algının cam tavan algısını artırdığı, eşitlikçi cinsiyet rolünün ise azalttığını söylemek mümkündür. Medya sektöründe kadınların daha fazla ve daha yüksek pozisyonlarda istihdam edilmesini sağlamak aynı zamanda kadın hakları konusunda toplumsal dönüşüme de temel oluşturacaktır. Bu doğrultuda cam tavan engellerini kırmak ve söz konusu dönüşümü sağlamak için aşağıdaki öneriler getirilmiştir:

- Kadınların çalışma hayatında daha fazla yer alması gerekliliğini vurgulayan, bu yönde toplumsal farkındalık yaratacak projeler üretilmelidir.
- Toplumsal cinsiyet uzmanlarınca cinsiyet ayrımcılığının önüne geçecek şekilde eğitim ve bilinçlendirme çalışmaları yapılmalı, cinsiyet ayrımcılığının engellenmesi için yasalar oluşturulmalıdır. Bu doğrultuda medya araçlarının kullanımı ile toplumsal cinsiyet eşitliğini vurgulayan projeler üretilmelidir.
- Kadın imajının sadece kadınsı özellikler ile ifade edilmesinin yerine, kadınların fikir ve başarılarıyla gündeme geldiği haberlerin yapılması gerekmektedir.

- Medya sektöründe kadınlara erkekler ile eşit çalışma koşulları sunulmalı, kadınların bu alanda daha çok çalışmasını cesaretlendirmek adına yöneticilik pozisyonlarında kadın erkek dengesi sağlanmalıdır.
- Güç mesafesi algısının cam tavan engellerini artırdığı dikkate alınarak medya sektöründeki yöneticilerin çalışanların görev ve sorumluluk alanlarına daha az müdahale etmesi önerilmektedir. Yüksek güç mesafesinin beraberinde getireceği iletişimsizlik problemleri de dikkate alınarak kurum içerisinde periyodik olarak yönetici-personel ilişkisini dengeleyici sosyal aktiviteler kurgulanmalıdır.
- Bu araştırmada İstanbul’da özel bir medya kuruluşunda çalışan 344 kadın ile anket uygulanmıştır. Bundan sonraki araştırmalarda farklı bölgelerden daha yüksek sayıda katılımcı ile araştırma tekrarlanabilir. Böylelikle hem bölgeler arası karşılaştırma yapılabilir hem de daha genellenebilir sonuçlar elde edilebilecektir. Bununla birlikte sonraki araştırmalarda medya sektörünün çeşitli kollarında çalışan kadınlar arasında karşılaştırmalar da yapılabilir.
- Sonraki araştırmalarda medya sektörü kadınlarda cam tavan engellerinde güç mesafesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi ile birlikte kadınların psikolojik özellikleri, sosyal destek algısı ve iş-yaşam dengesi gibi konular da ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abbot, T. (2001). *Social and personality, development*. New York: Routledge.
- Akçamete, C. (2004). *Kadın ve erkek yöneticilerin kadınların üst düzey yönetici olmalarına yönelik tutumlarının ve cam tavan sorununun incelenmesi: Bankalarda bir uygulama*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Akdöl, B. (2009). *Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). İstanbul Üniversitesi, İstanbul.
- Akyüz, B. & Kaya, N. (2015). Kamu çalışanlarının iş tatmini üzerinde liderin güç kaynaklarının rolü. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(25), 71-90.
- Altay, H. (2009). Antakya ve İskenderun otel çalışanlarının tükenmişliği ve iş tatmini üzerine bir araştırma. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(12), 1-17.
- Altinkurt, Y., Yılmaz, K., Erol, E. & Salalı, E., T. (2014). Okul müdürlerinin kullandığı güç kaynakları ile öğretmenlerin örgütsel sinizm algıları arasındaki ilişki. *Journal of Teacher Education and Educators*, 3(1), 25-52.
- Anafarta, N., Sarvan, F., ve Yapıcı, N. (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 15, 111-137.
- Archer, J. ve Lloyd, B. (2002). *Sex and Gender*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Asker, A. (1991). *Kadın Gazeteciler, Tezler Dizisi – 5*. İstanbul: Gazeteciler Cemiyeti Basımevi.
- Ataay, N. (1998). Kadın yöneticilerin kariyer boyutları ve etkenleri. *20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, Yayın No: 285*, 237-254.

- Ayan, S. (2014). Cinsiyetçilik: Çelişik duygulu cinsiyetçilik. *Cumhuriyet Tıp Dergisi*, 36, 147156.
- Aydağ, P. (2012). *Turizm sektöründe cam tavan sendromu: Adana ve Hatay ilindeki 4-5 yıldızlı konaklama işletmeleri ve iata üyesi seyahat acentaları üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay.
- Aydın, Ş., Özkul, N., Tandoğan, G., ve Şahin, N. (2007). Otel işletmelerinde kadınların üst ve tepe yönetime yükseltilmesinde cam tavan etkisi üzerine bir araştırma. *15.Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 312-319, Sakarya.
- Aytaç, S. (2005). *Çalışma yaşamında kariyer: yönetimi, planlaması, gelişimi ve sorunları*. Bursa: Ezgi Yayınevi.
- Bacak, B., & Yiğit, Y. (2010). İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 29-44.
- Bakan, İ. & Büyükmeşe, T. (2010). Liderlik türleri ve güç kaynaklarına ilişkin mevcut-gelecek durum karşılaştırması: Eğitim kurumu yöneticilerinin algılarına dayalı bir alan araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12(19), 73-84.
- Bakan, İ., Büyükbeşe, T. & Bedestenci, Ç. (2004). *Örgüt sınırlarının çözümünde örgüt kültürü teorik ve ampirik yaklaşım*. İstanbul: Alfa Yayınları.
- Baker, I. L. (1977). Elizabeth Timothy: America's First Woman Editor. *Journalism Quarterly*, 54(2), 280-285.
- Bandura, A. (1977). *Social learning theory*. New Jersey: Standford University
- Barnes, J. (2014). *Temel biyolojik psikoloji*. A. Altındağ (Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (Özgün eser 2013).
- Barutçugil, İ. (2002). *İş hayatında kadın yönetici*. İstanbul: Kariyer Yayınları.
- Başak, S. (2009). Cam tavanlar. *Kök Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 6(2), 119-132.

- Başaran, S. & Duygulu, S. (2014). Hemşirelikte güç kavramının analizi. *Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Fakültesi Dergisi*, 1(3), 62-73.
- Bayrak, S. (2000). Yönetimde bir ihmal konusu olan güç ve güç yönetimi I. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 5(2), 21-34
- Bayrak, S. (2001). Yönetimde bir ihmal konusu olan güç ve güç yönetimi II. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi*, 6(1), 23-42
- Becerikli, S. Y. & Kılıç, N. P. (2012). Merkez ve Doğu Avrupa’da halkla ilişkiler uygulamaları: Romanya örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(2), 89-112.
- Bee, H., ve Boyd, D. (2009). *Çocuk gelişim psikolojisi*. O. Gündüz (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları (Özgün Çalışma 2007).
- Bell, L.C. (2004). Psychoanalytic theories of gender. In A. H. Eagly, A. E. Beall ve R.J. Sternberg (Ed.). *The Psychology of gender* içinde. 145-169. New York: The Guilford Press.
- Bell, M. P., Mclaughlin, M. E., & Sequeria, J. M. (2002). Discrimination, harassment, and the glass ceiling: Women Executives as Change Agents. *Journal of Business Ethics*, 37, 65-76.
- Bem, S. L. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42 (2), 155-162.
- Besler, S., Oruç, İ. (2010). Türkiye’de ve yazılı basında kadın yöneticiler. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(1), 17-31.
- Bialas, S. (2009). Power distance as a determinant of relations between managers and employees in the enterprises with foreign capital. *Journal of Intercultural Management*, 1(2), 105-115.
- Birch, A. (1997). *Developmental Psychology from infancy to adulthood*. London: MacMillian Press.
- Blakemore, J.E.O., Berenbaum, S.A. ve Liben, L.S. (2009). *Gender development*. New York: Psychology Press.

- Bolak- Boratov, H.(2013). Türkiye'de kentlerde yaşayan ergenlerin değer ve tutumları: Schwartz'in değerler kuramının ve Kağıtçıbaşı'nın aile değişim kuramının sınanması. S. Bekman, A.A. Koç (Eds). *İnsan gelişimi, aile ve kültür: Farklı bakış açıları* içinde. 311-333. İstanbul: Koç Üniversitesi Yayınları.
- Bornstein, M. H. (2013). Parenting, gender, culture, time. W. Bradford and K. Kline (Ed.). *Gender and parenthood* içinde. 90-102. New York: Colombia University Press.
- Boydak, M. (2009). Okul yöneticiliğinde cam tavan sendromunun yaşanmadığı bir ada örneği; Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29).
- Bozdemir, N. Ve Özcan, S. (2011). Cinselliğe ve cinsel sağlığa genel bakış. *Turkish Journal of Family Medicine and Primary Care*, 5, 37-46.
- Bucy, C. S. (2016). The Kentucky African American Encyclopedia ed. by Gerald L. Smith, Karen Cotton McDaniel, and John A. Hardin. *Journal of Southern History*, 82(4), 991-992.
- Burger, J.M. (2006). *Kişilik*. İ .D. Erguvan Sarıoğlu (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları (Özgün çalışma 2004).
- Burr, V. (1998). *Gender and Social Psychology*. London: Routledge.
- Business and Economic Research*, 26(1), 38-46.
- Buss, D. (2014). *Evolutionary Psychology the new science of the mind*. Edinburg: Pearson Education Limited.
- Bussey, K. ve Bandura, A. (1984). Influence of gender constancy and social power on sex linked modeling. *Journal of Personality and Social Psychology*, 6, 1297-1302.
- Çabuk-Kaya, N. (2013). *Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliği ve eğitim*. kızların.eğitimi.meb. gov.tr/KEP-I/files/img
- çalışılan grubun cinsiyet bileşiminin işten ayrılma davranışına etkisi. *15.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri Kitabı*, 179-182.

- Çalışkur, A. (2016). Örgütlerde güç olgusu ve gücün kullanımı. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*,7(1), 29-48.
- Caner, A., Güven, C., Okten, Ç. ve Sakallı, S.O. (2016). Gender roles and the education gender gap in Turkey. *Soc. Indic. Res*,129, 1231-1254.
- Çavuş, M. F. & Harbalıoğlu, M. (2016). Yöneticinin güç kaynakları algısı ve örgütsel vatandaşlık davranışı: Konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*,9(1), 117-130.
- Çelebi M. A. (2009). *Örgütsel bağlılığın sağlanmasında bir araç olarak personel güçlendirme*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Çetinoğlu, T. & Büber, R. (2012). Ostim Organize Sanayi Bölgesi'nde girişimcilik açısından kültür ve kişilik özelliklerinin analizine yönelik bir alan araştırması. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*,33, 193- 210.
- Chambers, D., Steiner, L., & Fleming, C. (2004). *Women and journalism*. Routledge.
- Çiftçi, B., Dolgun, U., Kağncıoğlu, D., Çolak, A., Serinkan, C., & Ergun Özler, D. (2010). *Meslek yüksek okulları ve yüksek okullar için insan kaynakları yönetimi*. Bursa: Ekin Yayınevi.
- Çıtak, A. (2008). *Kadınların çalışmasına yönelik tutum: Cinsiyet, cinsiyet rolü ve sosyo-ekonomik düzeye göre bir karşılaştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Cooray, A. ve Potrafke, N. (2011). Gender inequality in education: Political institutions or culture and religion? *European Journal of Political Economy*, 27, 268-280.
- Cüceloğlu, D. (2012). *İnsan ve davranışı*. İstanbul: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Davis, S.N. (2007). Gender ideology construction from adolescence to young adulthood. *Social Science Research*,36, 1021-1041.
- Davison, G.C., ve Neale, J.M. (2011). *Anormal psikolojisi*. Akademik Komisyon (Çev.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları (Özgün çalışma 1998). *Dergisi*,2(1), 334-356.

- Doğan, B. (2012). *Örgüt kültürü*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Doğan, Ş. D. (2013). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Dökmen, Z. (2015). *Toplumsal cinsiyet sosyal psikolojik açıklamalar*. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dursun, Ç. (2013). Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Üniversitede Güçlendirilmesi ve GENOVATE: Kurum Kültürü ve İkliminde Cinsiyet Eşitliğine Dair Bir Değini. *Mülkiye Dergisi*, 37(4), 161 .
- Dursun, İ. T. (2013). Örgüt kültürü ve strateji ilişkisi: Hofstede'nin boyutları açısından bir değerlendirme. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*.1(4), 43-56.
- Erdoğan, B. (1997). Örgütsel güç ve politika. *Yönetim Dergisi*,8(26), 21-31.
- Erdoğmuş, İ. (2008). *Kariyer planlama ve kariyer yönetimi*. [Http://Robot.Ee.Hacettepe.Edu.Tr/Forum/Topic.Asp?TopicId=5677](http://Robot.Ee.Hacettepe.Edu.Tr/Forum/Topic.Asp?TopicId=5677)
- Eren, E. (2014). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Etike, Ş., & Demir, A. S. (2017). Toplumsal Eşitsizlikler ve Kadın Emeği: Medya Endüstrisi Üzerine Bir Araştırma. *Emek Araştırma Dergisi*, 8(12), 123-44.
- Eyüboğlu, D. (1999). *Kadın iş gücünün değerlendirilmesinde yetersizlikler*. Ankara: MPM Yayınları.
- Faul, F., Erdfelder, E., Buchner, A., & Lang, A. G. (2009). Statistical power analyses using G* Power 3.1: Tests for correlation and regression analyses. *Behavior research methods*, 41(4), 1149-1160.
- Fettahlioğlu, T. (2006). *Örgütlerde yabancılaştırmanın yönetimi: Kahramanmaraş özel işletme ve kamu kuruluşlarında karşılaştırmalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.
- Fiske, S.T. ve Stevens, L.E. (1998). Whats so special about sex? Gender stereotyping and discrimination. P.L. Anselmi, A.L. Law (Ed.). *Questions of gender: Perspectives and Paradoxes* içinde. 232-245. Boston: McGraw-Hill.

- Glick, P. Ve Fiske, S.T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P. Ve Fiske, S.T. (2001). Ambivalent sexism. *Advances in Experimental Social Psychology*, 33, 115-188.
- Gordon, J.R., & Karen S.W. (1998). Successful professional women in midlife: how organizations can more effectively understand and respond to the challenges. *Academy of Management Executive*, 12(1), 331-345.
- Güler Bilir, S. (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya Bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma*. (Yayımlanmamış doktora tezi). Ankara Üniversitesi, Ankara.
- Gümüsoğlu, F. (2008). Ders kitaplarında toplumsal cinsiyet. *Toplum ve Demokrasi*, 2(4), 39-50.
- Gümüştekin, G. E. & Emet, C. (2007). Güçlendirme algılarındaki değişimin örgütsel kültür ve bağlılık üzerinde etkileşimi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 90-116.
- Günden, Y. (2011). *Konaklama işletmelerinde çalışan kadın yöneticilerin karşılaştıkları cam tavan engelleri ve Muğla örneği*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Muğla Üniversitesi, Muğla.
- Güney, S. (2015). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S. & Bingöl, D. (2007). Çeşitli örgüt yöneticilerinin güç mesafesi, belirsizlikten kaçınma, eril-dişil, bireyci-toplulukçu kültür boyutlarına yönelik eğilimleri üzerinde görgül bir araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 6(2), 68-87.
- Halo, M. L. (2015). *Cam tavan sendromu ve güç mesafesi ilişkisi: akademisyenler üzerinde uygulamalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Helgeson, V.S. (2012). *The psychology of gender*. New Jersey: Pearson Education.

- Hines, M. (2004). *Brain gender*. New York: Oxford University Press.
- Hortaçsu, N. (2012). *En güzel psikoloji sosyal psikoloji*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Huston, A.C. (1985). The development of sex typing: Themes from recent Research. *Development Review*,5,1-17.
- Irmak, E. (2007). *Cinsiyet esaslı ayrımcılığın insan kaynakları yönetimine etkileri*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri, 1*, 433-446.
- Karaca, A. (2007). *Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: cam tavan sendromu üzerine uygulamalı bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi, Konya.
- Karakuş, H. (2014). Kraliçe arı sendromu-pembe taciz. *Akademik Sosyal Araştırmalar*.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel araştırma yöntemi: kavramlar-ilkeler-teknikler*. Nobel Yayın Dağıtım.
- Kasschau, R. A. (2008). *Understanding psychology*. New York: McGraw-Hill/Gleasonce.
- Kemikkıran, N. (2015). Güç mesafesi yüksekse eşitsizlik mi istenir. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*,70(2), 317-344.
- Kilvington, J. ve Wood, A. (2016). *Gender, sex and children's play*. London: Bloomsbury Academic.
- Knutson, B. J., & Raymond S. (1999). Schmidgall: Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 64-75.
- Kocacık, F. & Gökkaya, B. (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6, 1.
- Kooskora, M. & Bekker, E. (2007). Women in global business - female expatriation, *Estonian Business School Review*, 23(16), 70-85.

- KSSGM, (1998). *Pekinde gerçeklesen iv. dünya kadın konferansı sonuçlarının uygulanması ve izlenmesine ilişkin ulusal eylem planı*. Ankara: KSSGM Yayınları.
- Lerner,K.L., Lerner,B.W. ve Wilmoth, A. (2006). *Gender issues and sexuality*. Detroit: Thomson.
- Lindsey, L. (2016). *Gender roles a sociological perspective*. London: Routledge.
- Lippa, R. A. (2005). *Gender, nature and nurture*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Lockwood, N. (2004) The Glass Ceiling: Domestic and International Perspectives. *Human Resource Magazine Research Quarterly*, 1-49.
- Lucey, B. (2005). *Women in Journalism: Newspaper Milestones*.
<http://www.nysl.nysed.gov/nysnp/womenlucey.htm>
- Maccoby, F.E. (2000). Perspectives on gender development. *International Journal of Behavioral Development*, 24 (4), 398-406.
- Martin, C. L., Ruble, D. N. Ve Szkrybalo, J. (2002). Cognitive theories of early gender development. *Psychological Bulletin*, 6, 903-933.
- Matlin, M.W. (2012). *The psychology of women*. Wandsworth: Cengage Learning.
- McDougall, J. (2004). Freud and female sexualities. I. Matthis (Ed.). *Dialogues on sexuality, gender, and psychoanalysis* içinde. 23-41. London: Karnac.
- Meyer, E.J. (2010). *Gender and Sexual Diversity in Schools*. London: Springer.
- Moller- Okin, S. (1994). Gender inequality and cultural differences. *Political Theory*, 22, 5-24.
- Morris, C. G. (2002). *Psikolojiyi anlamak*. Akademik Komisyon (ev.). Ankara: Türk Psikologlar Derneği Yayınları (zgn alışma 1996).
- Neculaesei, A.N. (2015). Culture and gender role differences. *Cross Cultural Management Journal*, 7 (1), 31-35.
- ğt, A. & Kocabacak, A. (2008). Küreselleşme sürecinde Türk iş kültüründe yaşanan dönüşümün boyutları. *Türkiyat Araştırmaları Dergisi*, 28, 145-170.

- Örücü, E., Kılıç, R., ve Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.
- O'Sullivan, L.F., Graber, J. ve Brooks-Gunn, J.(2002). Adolescent gender development. J. Worell (Ed.). *Encyclopedia of women and gender* içinde. 55-68. California: Academic Press.
- Oswald, S. L., & VanMatre, J. G. (1990). Arbitrationand the queen beesyndrome, *Reviewof*
- Özan, B. M. (2009). Okul yöneticiliğinde cam tavan sendromunun yaşanmadığı bir ada örneği: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(29), 15-33.
- Özdevecioğlu M., Bulut E. A., Tekçe E. A., Çirli Y., Gemici T., Tozal, M., ve Doğan, Y. (2003). Kadın ve erkek yöneticilerin yönetimi altındaki personelin motivasyon, stres ve tatmini farklılıklarını belirlemeye yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi*, 10(2), 125-138.
- Özkan , R. (2013). İlköğretim ders kitaplarında kadın figürü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(5), 617-631.
- Özünlü, D. (2013). *Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Pachero, S. ve Hurtado, A. (2002). Media stereotypes. J. Worell (Ed.). *Encyclopedia of women and gender* içinde. 703-709. California: Academic Press.
- Parham, S. G. (2010). *Nellie Bly," the best reporter in America": one woman's rhetorical legacy* (Doctoral dissertation, University of Alabama Libraries). http://acumen.lib.ua.edu/content/u0015/0000001/0000287/u0015_0000001_0000287.pdf
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye'de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış*, 10(4), 1217.

- Queen, R. (2014). Language and sexual identities. S.. Ehrlich, M. Meyerhoff ve J. Holmes (Ed.). *The handbook of language, gender and sexuality* içinde. 203-219. West Sussex: Blackwell Publishing.
- Ramos, M., Barreto, M., Ellemers, N., Moya, M. ve Ferreira, L. (2016). What hostile and benevolent sexism communicate about men's and women's warmth and competence. *Group Processes & Intergroup Relations*, 1-19.
- Robbins, S. P. & Judge, A. J. (2015). *Örgütsel davranış*. A. Yalçın (Çev.). Ankara: Nobel Yayınları.
- Rogers, W. S., ve Rogers, R. S. (2004). *The psychology of gender and sexuality*. Berkshire: Open University Press.
- Sakallı-Uğurlu, N. (2003). Cinsiyetçilik: Kadınlara ve Erkeklerle İlişkin Tutumlar ve Çelişik Duygulu Cinsiyetçilik Kuramı. *Türk Psikoloji Yazıları*, 6, 1-20.
- Santrock, J. W. (2015). *Yaşam boyu gelişim*. G. Yüksel (Çev.). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık (Özgün çalışma 2011).
- Sargut, A. S. (2015). *Kültürlerarası farklılaşma ve yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Schultz, D.P., ve Schultz, S. E. (2007). *Modern Psikoloji Tarihi*. Y. Aslay (Çev.). İstanbul: Kaknüs Yayınları (Özgün çalışma 2004).
- Schwartz, F. N. (2011). Yönetici kadınlar ve yaşamın yeni olguları. *Harvard Business Review- İş ve Yaşam Dengesi*, 351, 111.
- Sposito, V. A., Hand, M. L., & Skarpness, B. (1983). On the efficiency of using the sample kurtosis in selecting optimal lpestimators. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 12(3), 265-272.
- Şekerli, E. B. ve Gereide, E. (2011). Kültürün EKY'ye etkileri ve Türk pilotların Hofstede kültür boyutları açısından durumları. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan kaynakları Dergisi*, 73(1), 19-38.
- Semerci, B. (2015). *Birlikte büyütelim*. İstanbul: Alfa Basım Yayım.
- Şener, İ., & Doğan, B. (2007). Karşı cinsin yöneticisi olmak ya da işten ayrılmak: Birlikte

- Sezen, B. (2008). *Örgütlerde kadın çalışanların karşılaştıkları cam tavan engeli: orta ve büyük ölçekli otel işletmelerinde bir araştırma*. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Çanakkale.
- Siann, G. (1994). *Gender, sex and sexuality*. Bristol: Taylor & Francis.
- Sıgır, Ü. & Tıgılı, M. (2006). Hofstede'nin belirsizlikten kaçınma kültürel boyutunun yönetsel-örgütsel süreçlere ve pazarlama açısından tüketici davranışlarına etkisi. *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, (1), 327-342.
- Şimşek, M. Ş., Akgemci, T., ve Çelik, A. (2007). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Konya: Adım Yayınevi.
- Smith, E., Nolen-Hoeksema, S., ve Fredrickson, L. B. (2017). *Psikolojiye giriş*. Ö. Öncül ve D. Ferhatoğlu (Çev.). Ankara: Arkadaş Yayınevi (Özgün çalışma 2003).
- Soysal, A. (2010). Türkiye'de kadın girişimciler: engeller ve fırsatlar bağlamında bir değerlendirme. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 83-114.
- Soyşekerci, S. (2006). Cinsiyet ayrımcılığı olarak üstün erillik olgusunun aile işletmelerindeki etkisi: kuramsal bir bakış. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(2), 1-26.
- Stets, J.E. ve Burke, P.J. (2000). Femininity/masculinity. E.F. Borgetta ve R.J.V. Montgomery (Ed.). *Encyclopedia of sociology* içinde. 997-1005. New York: Macmillian.
- Swim, J., Aikin, K. J., ve Hunter, B. (1995). Sexism and racism: Old fashioned and modern prejudices. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(2), 199-214.
- Tekvar, S. O. (2016). Kadın Gazeteci Olmak: Uçan Haber “Kadın ve Medya” Özel Sayısının İncelenmesi. *Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 435-445.
- Temel, A., Yakın, M., ve Misci, S. (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansımaları. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.

- Temel, M., Korkmaz, A., Somuncu, B., & Şilen, K. (2012). Yerel Medya Çalışanlarının Sosyo-Demografik Özellikleri Ve Sektör Sorunlarına Bakışı: Kayseri Ve Nevşehir Yerel Medyasına Yönelik Alan Araştırması. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(19), 125-157.
- Terzi, A. R. (2004). Üniversite öğrencilerinin güç mesafesi ve belirsizlikten kaçınma algıları üzerine bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 65-76.
- Toksöz, G. (2011) *Kalkınmada Kadın Emeği*, İstanbul: Varlık Yayınları.
- Tufan-Tanrıöver, H. (2000). Medya sektöründe kadın işgücü. *Toplum*, 86, 171-193.
- Tükeltürk, Ş.A. & Perçin, N.Ş. (2008). Turizm sektöründe kadın çalışanların karşılaştıkları kariyer engelleri ve cam tavan sendromu: cam tavanı kırmaya yönelik s stratejiler. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(2), 113-128.
- Tuna, M. (2007). Personel devir oranı analizi: Ankara'da yer alan yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 45-52.
- Türk, M. S. (2007). *Örgüt kültürü ve iş tatmini*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Uslu, A. & Ardiç, K. (2013). Güç mesafesi örgütsel güveni etkiler mi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 75(2), 313-338.
- Uzun, Ö. & Tamimi, Y. (2007). Örgüt kültüründe güç mesafesi boyutunun metaforlarla analizi (tekstil sektöründe faaliyet gösteren bir işletme örneği). *Eskişehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 1-26.
- Wilson, F. M. (1995). *Organizational behaviour and gender*. England: McGraw Hill Book Company.
- Winnicott, D.W. (2013). Oyun ve gerçeklik. T. Birkan (Çev.). İstanbul: Metis Yayınları (Özgün çalışma 1971).
- Yeşil, S. (2012). Türkiye'nin ulusal kültürel özellikleri ve yenilikçilik potansiyeli arasındaki ilişki açısından bir değerlendirme. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 33-62.

- Yıldırım, N. (2009). Kadınlara karşı ön yargı ve ayrımcılık. *Uluslararası Disiplinlerarası*
- Yücel, R. (1999). Gücün örgüt yönetimindeki etkileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi İdari Birimler Dergisi*, 4, 167-179.
- Yücesan-Özdemir, G. ve Kaderoğlu Bulut, Ç. (2016). Medyanın Sınıfsal Temelleri: Emeğin Gerçekleri ve Sermayenin İllüzyonları, *Toplum ve Hekim*, 31(2), 85-95.
- Zel, U. (2002). İş alanında kadın yöneticilerin algılanması ve kraliçe arı sendromu. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.
- Zgourides, G. (2000). *Development psychology*. New York: IDG Books.

EKLER

DEMOGRAFİK ÖZELLİKLER	
1	Cinsiyetiniz: ☐ Kadın ☐ Erkek
2	Yaşınız:
3	Medeni durumunuz: ☐ Evli ☐ Bekar
4	Varsa çocuk sayınız.....
5	Öğrenim durumunuz: ☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Ön Lisans ☐ Lisans ☐ Yüksek Lisans ☐ Doktora
6	Sektördeki deneyim yılınız:
7	Bu işletmedeki deneyim yılınız:
8	Ünvanınız: ☐ Yönetici ☐ Personel

CAM TAVAN ENGELLERİ					
Aşağıdaki ifadelerde sizin için uygun olan seçeneği işaretleyiniz	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kadının yeri eşinin yanında bulunmak ve iyi bir anne olmaktır.	1	2	3	4	5
2. Ev işlerinde eşit sorumluluk paylaşımı gereklidir.	1	2	3	4	5
3. Çalışma yasamı bir kadının iyi bir anne ve eş olmasını önler.	1	2	3	4	5
4. Kadınların evli ya da çocuk sahibi olmaları performanslarını olumsuz yönde etkiler.	1	2	3	4	5
5. Şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar.	1	2	3	4	5
6. Kadınlar kariyer hedeflerini gerçekleştirmek için belirli bir plana sahiptirler.	1	2	3	4	5
7. Kadınlar için işlerinde ilerleme ve gelişme olanakları çok önemlidir.	1	2	3	4	5
8. Kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatifte sahiptir.	1	2	3	4	5
9. Kadınlar üst düzey yönetici olduklarında yalnız kalma korkusu yaşarlar.	1	2	3	4	5
10. Üst düzey kadın yöneticiler, kadın olma özelliklerini yitirirler.	1	2	3	4	5
11. Kendine güveni olan kadınlar, üst yönetici olmanın zorluklarını kolaylıkla aşarlar.	1	2	3	4	5
12. Kadınlar terfi etme ve daha yüksek pozisyonlara gelme konusunda isteksizdirler.	1	2	3	4	5
13. Kadınlar, maaş, prim, statü gibi konularda ayrımcılığa maruz kalırlar.	1	2	3	4	5
14. Üst düzey yöneticilik için erkeklere kadınlardan daha çok fırsat sağlanmaktadır.	1	2	3	4	5
15. Kadınlar yeteneklerine göre daha düşük konumlarda çalıştırılmaktadır.	1	2	3	4	5
16. Kadınlar aynı konumdaki erkek çalışanlarla eşit ücret almaktadır.	1	2	3	4	5
17. Kadınlar yönetsel görevlere gelmelerini sağlayacak eğitim fırsatlarından erkeklerle eşit şekilde yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
18. Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar işten çıkarılmalıdır.	1	2	3	4	5
19. Kurumda kadın ve erkeklere yönelik eşit performans değerlendirme politikaları mevcuttur.	1	2	3	4	5
20. Kurumda iş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir.	1	2	3	4	5
21. Kadınlar erkek iş arkadaşları ve üstleri ile rahat iletişim kurabilirler.	1	2	3	4	5
22. Erkekler genellikle resmi olmayan kurum dışı ilişkilerin etkisiyle kendi	1	2	3	4	5

einslerini kayırıcı davranışlarda bulunurlar.					
23. Kadınlar erkek-baskın iletişim ağlarına girmekte zorlanmaktadır.	1	2	3	4	5
24. Kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur.	1	2	3	4	5
25. Kurumda mentorluk ilişkisinden kadınlar yeterince yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
26. Aileler kız çocuklarını kadınlara yönelik olduğunu düşündükleri mesleklerle yönlendirmektedir.	1	2	3	4	5
27. Kurum içinde görev dağılımı kadın ve erkek için farklılık arz etmektedir.	1	2	3	4	5
28. Kadın çalışanlar mesleklerinde ilerleme konusunda erkeklere göre daha çok çalışmakta ve daha uzun süre beklemektedir.	1	2	3	4	5
29. Üst düzey yönetici kademelerine ulaşmada etkili olan kilit görevlerde, kadınlar yeterince yer almaktadır.	1	2	3	4	5
30. Kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır.	1	2	3	4	5
31. Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur.	1	2	3	4	5
32. Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildirlir.	1	2	3	4	5
33. Kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar.	1	2	3	4	5
34. Kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir.	1	2	3	4	5
35. Kadınlar iş dünyasının güçlüklerine erkekler kadar direnç gösteremezler.	1	2	3	4	5
36. Kadınlar erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar.	1	2	3	4	5
37. Kadınlar uzun mesailere, şehirler arası ya da ülkeler arası seyahatlere sıcak bakmazlar.	1	2	3	4	5
38. Kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır.	1	2	3	4	5

GÜÇ MESAFESİ

Aşağıdaki ifadelerde sizin için uygun olan seçeneği işaretleyiniz	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılmıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Güçlü insanların desteğini almak sosyal hayatta ve iş yaşamında çok önemlidir.	1	2	3	4	5
2. Çocukların itaat duygularının geliştirilmesi ailelerin önemli hedeflerinden biri olmalıdır.	1	2	3	4	5
3. Etraftaki kişi ve gruplarla iyi ilişkiler kurmak, güç elde etmede uzmanlık ve pozisyona nazaran daha etkilidir.	1	2	3	4	5
4. İyi yönetilen bir organizasyon, astlara yapılacakların tamamının belirtildiği ve belirsiz en küçük alanın dahi bırakılmadığı bir yapıyı ve iletişim biçimini içerir.	1	2	3	4	5
5. Astlara danışmak doğal bir davranıştır.	1	2	3	4	5
6. Yönetimde etkin olmak için yansız verilerden ziyade yöneticilerin sağduyusu önem arz etmektedir.	1	2	3	4	5
7. Bir organizasyonda yemek yeme ve dinlenme alanları görevlilerin statüsüne göre ayrı yerler olmalıdır.	1	2	3	4	5
8. İyi bir yönetici, otoriter-babacan (yerine göre hem döven hem de seven, sahip çıkan, baba benzeri) yapıda olmalıdır.	1	2	3	4	5
9. Hiyerarşik yapılar en sağlıklı organizasyon modeli olarak göze çarpmaktadır.	1	2	3	4	5
10. Üstlerin astlar hakkındaki düşünceleri, astların üstler hakkındaki düşüncelerine nazaran daha önemlidir.	1	2	3	4	5

TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ					
Aşağıdaki ifadelerde sizin için uygun olan seçeneği işaretleyiniz	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
1. Kızlar, ekonomik bağımsızlıklarını kazandıklarında ailelerinden ayrı yaşayabilmelidir.	1	2	3	4	5
2. Erkeğin evde her dediği yapılmalıdır.	1	2	3	4	5
3. Kadının yapacağı meslekler ile erkeğin yapacağı meslekler ayrı olmalıdır.	1	2	3	4	5
4. Evlilikte çocuk sahibi olma kararını eşler birlikte vermelidir.	1	2	3	4	5
5. Bir genç kızın evleneceği kişiyi seçmesinde son sözü baba söylemelidir.	1	2	3	4	5
6. Kadının erkek çocuk doğurması onun değerini artırır.	1	2	3	4	5
7. Kadının doğurganlık özelliği nedeniyle, iş başvurularında erkekler tercih edilmelidir.	1	2	3	4	5
8. Ailede ev işleri, eşler arasında eşit paylaşılmalıdır.	1	2	3	4	5
9. Kadının yaşamıyla ilgili kararları kocası vermelidir.	1	2	3	4	5
10. Kadınlar kocalarıyla anlaşamadıkları konularda tartışmak yerine susmayı tercih etmelidir.	1	2	3	4	5
11. Bir genç kız, evlenene kadar babasının sözünü dinlemelidir.	1	2	3	4	5
12. Ailenin maddi olanaklarından kız ve erkek çocuk eşit yararlanmalıdır.	1	2	3	4	5
13. Çalışma yaşamında kadınlara ve erkeklerle eşit ücret ödenmelidir.	1	2	3	4	5
14. Bir erkeğin karısını aldatması normal karşılanmalıdır.	1	2	3	4	5
15. Kadının çocuğu olmuyorsa erkek tekrar evlenmelidir.	1	2	3	4	5
16. Kadının temel görevi anneliktir.	1	2	3	4	5
17. Evin reisi erkektir.	1	2	3	4	5
18. Dul kadın da dul erkek gibi yalnız başına yaşayabilmelidir.	1	2	3	4	5
19. Bir genç kızın, flört etmesine ailesi izin vermelidir.	1	2	3	4	5
20. Ailede kararları eşler birlikte almalıdır.	1	2	3	4	5
21. Bir kadın akşamları tek başına sokağa çıkabilmelidir.	1	2	3	4	5
22. Eşler boşandığında mallar eşit paylaşılmalıdır.	1	2	3	4	5
23. Kız bebeğe pembe, erkek bebeğe mavi renkli giysiler giydirilmelidir.	1	2	3	4	5
24. Erkeğin en önemli görevi evini geçindirmektir.	1	2	3	4	5
25. Erkeğin maddi gücü yeterliyse kadın çalışmamalıdır.	1	2	3	4	5
26. Evlilikte, kadın istemediği zaman cinsel ilişkiyi reddetmelidir.	1	2	3	4	5
27. Mesleki gelişme fırsatlarında kadınlara ve erkeklerle eşit haklar tanınmalıdır.	1	2	3	4	5
28. Evlilikte erkeğin öğrenim düzeyi kadından yüksek olmalıdır.	1	2	3	4	5
29. Bir kadın cinsel ilişkiyi evlendikten sonra yaşamalıdır.	1	2	3	4	5
30. Ailede erkek çocuğun öğrenim görmesine öncelik tanınmalıdır.	1	2	3	4	5
31. Erkeğin evleneceği kadın bakire olmalıdır.	1	2	3	4	5
32. Alışveriş yapma, fatura ödeme gibi ev dışı işlerle erkek uğraşmalıdır.	1	2	3	4	5
33. Erkekler statüsü yüksek olan mesleklerde çalışmalıdır.	1	2	3	4	5
34. Ailede kazancın nasıl kullanılacağına erkek karar vermelidir.	1	2	3	4	5
35. Bir erkek gerektiğinde karısını dövmelidir.	1	2	3	4	5
36. Evlilikte gebelikten korunmak sadece kadının sorumluluğudur.	1	2	3	4	5
37. Bir kadın hastaneye gittiğinde kadın doktora muayene olmalıdır.	1	2	3	4	5
38. Evlilikte erkeğin yaşı kadından büyük olmalıdır.	1	2	3	4	5