



**T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLER MESLEĞİ ÜZERİNDE
KRALİÇE ARI SENDROMU: BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Ebru SAVAŞ

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı

TEMMUZ 2022

**T.C.
BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ**

**SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLER MESLEĞİ ÜZERİNDE
KRALİÇE ARI SENDROMU: BURSA İLİ ÖRNEĞİ**

YÜKSEK LİSANS TEZİ

**Ebru SAVAŞ
(*****
ORCID: 0000-000*-****-******

İşletme Anabilim Dalı

İşletme Tezli Yüksek lisans Programı

**Tez Danışmanı: Doç. Dr. Kadriye Burcu ÖNGEN BİLİR
ORCID: 0000-000*-****-******

HAZİRAN 2022

BTÜ, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nün 20381015029 numaralı Yüksek Lisans Ebru SAVAŞ, ilgili yönetmeliklerin belirlediği gerekli tüm şartları yerine getirdikten sonra hazırladığı “ SERBEST MUHASEBECİ MALİ MÜŞAVİRLER MESLEĞİ ÜZERİNDE KRALIÇE ARI SENDROMU: BURSA İL ÖRNEĞİ” başlıklı tezini aşağıda imzaları olan jüri önünde başarı ile sunmuştur.

Tez Danışmanı : **Doç. Dr. Kadriye Burcu ÖNGEN BİLİR**
Bursa Teknik Üniversitesi

Jüri Üyeleri : **Dr. Öğr. Üyesi Nihan BİRİNCİOĞLU**
Bursa Teknik Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Feride BAKAR TÜREGÜN
Uludağ Üniversitesi

Teslim Tarihi : 05.07.2022
Savunma Tarihi : 23.06.2022



20.04.2016 tarihli Resmi Gazete’de yayımlanan Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliğinin 9/2 ve 22/2 maddeleri gereğince; Bu Lisansüstü teze, Bursa Teknik Üniversitesi’nin abonesi olduğu intihal yazılım programı kullanılarak Lisansüstü Eğitim Enstitüsü’nün belirlemiş olduğu ölçütlere uygun rapor alınmıştır.

İNTİHAL BEYANI

Bu tezde görsel, işitsel ve yazılı biçimde sunulan tüm bilgi ve sonuçların akademik ve etik kurallara uyularak tarafımdan elde edildiğini, tez içinde yer alan ancak bu çalışmaya özgü olmayan tüm sonuç ve bilgileri tezde kaynak göstererek belgelediğimi, aksinin ortaya çıkması durumunda her türlü yasal sonucu kabul ettiğimi beyan ederim.

Ebru SAVAŞ

İmzası :

X X X X X



Eşime ve kızıma,

ÖNSÖZ

Tez çalışmam boyunca tüm süreçte yardımlarını, desteğini, ilgi ve bilgisini esirgemeyen, yüksek lisans eğitimim boyunca ders alma imkânı bulabildiğim çok kıymetli hocam ve tez danışmanım sayın Doç. Dr. Kadiye Burcu ÖNGEN BİLİR’e sonsuz saygı ve teşekkürlerimi sunarım.

Yaşamım boyunca her zaman ve her koşulda arkamda duran, destek ve sevgilerini bir an olsun esirgemeyen canım babam Nurbay Dursun ve canım annem Remziye Dursun, hayattaki en büyük destekçim eşim Murat Savaş, tez yazım aşamasında bilgilerini benimle paylaşan ve yardımcı olan arkadaşım Ezgi Çelik’e tüm kalbimle sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Haziran 2022

Ebru SAVAŞ

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ	vi
İÇİNDEKİLER	vii
KISALTMALAR	ix
TABLO LİSTESİ	x
ŞEKİL LİSTESİ	xii
ÖZET	xiii
SUMMARY	xv
1. GİRİŞ	1
1.1 Araştırmanın Konusu ve Önemi	2
1.2 Araştırmanın Amacı	2
2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE	3
2.1 Kadının Çalışma Hayatındaki Konumuna Genel Bakış	3
2.1.1 Toplumsal hayatta kadın	3
2.1.1.1 Toplum ve aile	3
2.1.1.2 Toplumsal cinsiyet	4
2.1.1.3 Türk toplumunda kadın	6
2.1.1.4 İş hayatında kadın	8
2.1.2 Çalışma hayatında kadın	10
2.1.2.1 Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar	10
2.1.2.1.1 Mobbing	10
2.1.2.1.2 Cinsel taciz	12
2.1.2.1.3 Mesleki ve eğitim eşitsizliği	14
2.1.2.1.4 Aile hayatında karşılaşılan sorunlar	15
2.1.2.1.5 Cinsiyetçilik açısından yaşanan sorunlar	17
2.1.2.2 SMMM mesleğinde kadınların yaşadığı sorunlar	18
2.1.3 Çalışma hayatında kadınlara yönelik düzenlemeler	20
2.1.3.1 Çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan yasal düzenlemeler	20
2.1.3.2 Çalışma hayatında kadını teşvik eden projeler	22
2.2 Kadınlarda Kariyer Engelleri Ve Kraliçe Arı Sendromu	25
2.2.1 Kadın ve kariyer	25
2.2.1.1 Kariyer tanımı ve kavramı	25
2.2.1.2 Kadınlarda kariyer sorunları	26
2.2.1.3 SMMM mesleğinde kariyer	28
2.2.2 Kadınlarda kariyer engelleri	29
2.2.2.1 Cam tavan sendromunun tarihsel süreci ve tanımı	29
2.2.2.2 Cam tavan sendromunun boyutları	30
2.2.2.2.1 Erkeklerin koydukları engeller	32
2.2.2.2.2 Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller	33
2.2.2.2.3 Kadınların hemcinslerine koydukları engeller	33
2.2.2.3 Cam tavan sendromunun önündeki engeller	34

2.2.2.3.1 Bireysel faktörler.....	34
2.2.2.3.1.1 Çoklu rol üstlenimi.....	34
2.2.2.3.1.2 Kişisel tercih ve algılar	35
2.2.2.3.2 Örgütsel faktörler	36
2.2.2.3.2.1 Örgüt kültürü ve politikaları	36
2.2.2.3.2.2 Mentor eksikliği	36
2.2.2.3.2.3 İnfomal iletişim ağlarına katılamama	37
2.2.2.3.3 Toplumsal faktörler.....	37
2.2.2.3.3.1 Mesleki ayrım	38
2.2.2.3.3.2 Stereotipiler (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar)...	38
2.2.3 Kraliçe arı sendromu	39
2.2.3.1 Kraliçe arı sendromunun tanımı ve tarihsel süreci.....	39
2.2.3.2 Kraliçe arı sendromu taşıyan kadınların özellikleri	40
2.2.3.3 Kraliçe arı sendromunun iş hayatındaki yeri	41
2.2.4 Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalar	43
3. YÖNTEM.....	50
3.1 Araştırmanın Modeli	50
3.2 Araştırmanın Hipotezleri.....	50
3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi	51
3.4 Veri Toplama Araçları	51
4.BULGULAR VE YORUMLAR	53
4.1 Demografik Verilerin Analizi	53
5.TARTIŞMA VE SONUÇ.....	65
KAYNAKLAR	69
EKLER	81
ÖZGEÇMİŞ.....	85

KISALTMALAR

TÜSİAD	: Türk Sanayicileri ve İş İnsanları Derneği
İŞKUR	: Türkiye İş Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
ANOVA	: Analysis of Variance
TÜİK	: Türkiye İstatistik Kurumu
SMMM	: Serbest Muhasebeci Mali Müşavir
TÜRMOB	: Türkiye Serbest Muhasebeci Mali Müşavirler ve Yeminli Mali Müşavirler Odaları Birliği

TABLO LİSTESİ

Sayfa

Tablo 2.1 : Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2020 (%Olarak).....	15
Tablo 2.2 : Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri.....	24
Tablo 2.3 : Cam Tavan Algısına Neden Olan Engeller.....	31
Tablo 4.1 : Katılımcılara Ait Demografik Özellikler	53
Tablo 4.2 : Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri	54
Tablo 4.3 : Çalışanların Medeni Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri.	55
Tablo 4.4: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri	55
Tablo 4.5: Çalışanların Yaşlarına Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri.....	56
Tablo 4.6: Çalışanların Çocuk Sayılarına Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri	56
Tablo 4.7: Çalışanların Mesleki Unvanlarına Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri	57
Tablo 4.8: Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri	57
Tablo 4.9: Çalışanların Çalışma Şekline Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri...58	
Tablo 4.10: Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapma Düşüncesi ile Kraliçe Arı Sendromu arasında ki İlişki.....	58
Tablo 4.11: Çalışanların Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya da Patron Pozisyonunda Olma Düşüncesine Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri.....	59
Tablo 4.12: Araştırma Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.....	61
Tablo 4.13: Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromunun Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisi.....	62
Tablo 4.14: Çalışanların Medeni Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromunun Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisi.....	63

Tablo 4.15: Çalışanların Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya da Patron Pozisyonunda Olma Düşüncesine Göre Kraliçe Arı Sendromunun Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisi.....	64
---	----



ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

Şekil 3.1: Araştırma Modeli.....50

SERBEST MUHASEBECİ VE MALİ MÜŞAVİRLER MESLEĞİ ÜZERİNDE KRALİÇE ARI SENDROMU: BURSA İLİ ÖRNEĞİ

ÖZET

Toplumun her alanında başarısıyla var olan kadın iş hayatında kimi zaman zorluklarla başa çıkmak zorunda kalmaktadır. Geleneksel toplum yapısı, cinsiyet eşitsizliği, adaletsizlik, medeni durum, çocuk sahibi olmak gibi engeller çoğu zaman kadın çalışanın önüne çıkmaktadır. Çalışan bir kadının başka bir kadına çıkardığı zorluklar tıpkı bir arı kovanındaki kraliçe arı eylemlerine benzetilmektedir. Kraliçe arı burada bir metafor olarak kullanılmaktadır. Bu çalışmanın da amacı serbest muhasebeci mali müşavirler mesleğindeki kraliçe arı sendromu durumunun ve bu konuya ilişkin kadın erkek görüşlerinin tespit edilmesidir. Çalışmada kraliçe arı sendromu durumu demografik özelliklerle ve ölçeğin alt boyutlarıyla arasında olan ilişki incelenmiştir. Çalışmanın amacı doğrultusunda 10 adet hipotez geliştirilmiştir ve Bursa ilinde yaşayan serbest muhasebeci ve mali müşavir mesleğinde olan 149 kadın ve erkek çalışanla online ve yüz yüze anket yöntemi kullanılarak veriler toplanmıştır. Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik özelliklere ilişkin sorular, ikinci bölümünde ise kraliçe arı sendromunun etkisini ölçmek için Tuna ve Çelen (2021)'in geliştirmiş olduğu “Kraliçe Arı Sendromu Algısı” ölçeğinden yararlanılmıştır. Söz konusu ölçek toplam 35 ifadeden oluşmaktadır. Bunlardan on üç tanesi destek boyutunu, on iki tanesi yapı boyutunu ve on iki tanesi de yeterlilik boyutunu ölçmektedir. Anket aracılığıyla toplanan veriler SPSS paket programı kullanılarak faktör analizi, güvenirlik analizi, t-testi ve Anova analizi ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, Bursa ilinde çalışan serbest muhasebeci ve mali müşavir mesleğinde kraliçe arı sendromunun cinsiyet değişkeniyle destek boyutu arasında anlamlı farklılık vardır. Erkek çalışan sayısının değişken puanı kadın çalışan sayısından fazladır. Medeni durum değişkeniyle ölçeğin alt boyutu olan destek boyutuyla da arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bekar olan çalışanlar evli olan çalışanlara göre daha fazla kraliçe arı sendromunun etkisinin var olduğunu düşünmektedir. Ankete cevap verenlerin, serbest muhasebeci mali müşavir bir kadının yönetici yada patron

pozisyonunda olmasına bakış açısı olumludur. Bu cevabın, ölçeğin alt boyutu olan yapı boyutuyla anlamlı bir ilişkisi bulunmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kraliçe Arı Sendromu, Serbest Muhasebeci Mali Müşavir, Kariyer Engelleri, Kadın Çalışanlar



THE QUEEN BEE SYNDROME ON THE PROFESSION OF INDEPENDENT ACCOUNTATORS AND FINANCIAL ADVISORS: THE CASE OF BURSA

SUMMARY

The woman, which exists with its success in all areas of society, sometimes has to cope with difficulties in business life. The traditional social structure, gender inequality, injustice, civilized situation, having children often come to the female employee. The challenges of a woman to another woman are likened to the queen bee actions in a bee bucket. The queen bee is used here as a metaphor. The aim of this study is to determine the status of queen bee syndrome in the profession of Independent Accountant Financial Advisors and female male views on this issue. In the study, the relationship between Queen Bee Syndrome situation between demographic characteristics and sub-dimensions of the scale was examined. In line with the purpose of the study, 10 hypotheses were developed and data were collected using 149 female and male employees in the profession of Independent Accountants and Financial Advisor living in Bursa and using online and face -to -face survey method. The questionnaire consists of two parts. In the first part, questions about demographic characteristics, and in the second part, the “Queen Bee Syndrome Perception” scale developed by the Danube and Çelen (2021) to measure the effect of Queen Bee Syndrome was used. The said scale consists of a total of 35 statements. Thirteen of these measure the support dimension, twelve of them, the building size and twelve of the adequacy dimension. The data collected through the questionnaire were analyzed by factor analysis, reliability analysis, T-test and ANOVA analysis using SPSS package program. As a result of the analyzes, there is a significant difference between the gender variable and the support dimension of queen bee syndrome in the profession of Independent Accountant and Financial Advisor working in Bursa. The variable score of the number of male employees is more than the number of female employees. There is a significant difference between the support dimension of the civil status variable and the support

dimension of the scale. Single employees think that more queen bee syndrome has an effect than married employees. The perspective of the respondents who responded to the questionnaire is positive whether a free accountant financial advisor is in the position of a manager or boss position. This answer has a significant relationship with the structure size of the scale, which is the lower dimension of the scale.

Keywords: Queen Bee Syndrome, Independent Accountant Financial Advisor, Career Barriers, Female Employees



1. GİRİŞ

Son yıllarda görülmektedir ki dünya nüfusunun yarısı kadınlardan oluşsa bile iş hayatında kendilerini tam anlamıyla anlatamamaktadır. Kadınlar geçmişten bugüne kendi özgüvenini sağlamak, ev ortamına ek gelir sağlamak, daha rahat yaşayabilmek adına iş dünyasında var olmaktadır. Ancak üst düzey yöneticilik konusuna bakıldığında düşük bir paya sahip oldukları söylenebilir. Geleneksel düşünce sisteminde kadınların daha düşük seviyede kalması uygun görülse de kadın iş alanının her bölümünde yer alabilir ve bunu da profesyonelce yapacak güce sahiptir. Ancak bu bakış açısının yaygın olduğu düşünüldüğü için kadının kendini ispatlaması, erkeklere göre daha zor olmaktadır. İş yaşamında belirli bir yere gelmiş, başarısını ispat etmiş kadınlar dinlenildiğinde, bu yolda yaşadığı haksızlıklar ve yaşadığı zorluklardan bahsetmektedirler. Hedeflerine giden yolların düz bir çizgi değil, bir labirentten oluştuğunu söylemektedirler (Ellemers ve diğ, 2004).

Kadının karşılaştığı engellere bakıldığında kimi zaman erkek tarafından kimi zaman kadın tarafından karşısına sunulduğu görülmektedir. Bu engellerin erkekler tarafından gerçekleştirilmesine cam tavan sendromu denilmektedir. Cam tavan kavramı, 1970’li yıllarda ABD’nde kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına ulaşmalarını engelleyen davranışlar ve önyargılardan kaynaklı olarak, görünmeyen yapay engelleri açıklayabilmek için kullanılmaya başlamıştır (Wirth, 2004). Tavan kelimesi yukarı çıkmayı engelleme, cam kelimesi ise görülemeyen ama hissedilebilen olayı anlatmaya çalışmaktadır. Özetle söylemek gerekirse hem resmi olmayan hem de görünmeyen bir engeldir (Yoğun, 2008). Kadınlar hedeflerine ulaşabildiklerini sanarken bir engelle karşılaşabilmekte ve bulunduğu pozisyonda kalabilmektedir. Geleneksel düşünceye göre, kadınların iş hayatında olmasının güvenilir olmadığı çünkü evlenmesi ya da çocuk sahibi olması durumunda ilk düşüncesinin işten ayrılmak olabileceği düşünülmektedir (Umutlu ve Öztürk, 2020). Bu sorumluluklar yüzünden iş hayatında kalsa bile iş ortamında başarısının tam olamayacağı, performansında hep eksikliklerin olacağı düşüncesi vardır.

Kadın çalışan iş hayatında belirli bir pozisyona gelmek için gösterdiği çabadan dolayı bu pozisyonunu koruyabilmek, kadın rakiplerini eleyebilmek adına türlü mücadeleler

verebilmektedir. Bu olay kraliçe arı kavramıyla anlatılmaktadır. Cam tavanın yanı sıra, 1970li yıllarda ortaya çıkan bu tanımla, ataerkil toplumlarda başarılı fakat yalnız olan kadınların, birlikte çalıştığı kadınların kariyerlerinde gelişmesini istemeyerek, onları engelleyen ve tek kalmak için yapabileceği davranışların tümüne verilen ad olmuştur (Öztürk ve Cevher, 2015). Kraliçe arı tanımının özeti, iş dünyasında kadının kadına yapmış olduğu engellerdir.

1.1 Araştırmanın Konusu ve Önemi

Çalışmada öncelikle, kadının toplumdaki yerine genel bakış açısıyla bakılmıştır. İş hayatına başlaması, önünde bulunan engeller, bu engelleri ortadan kaldırmak için neler yapılabileceği, devletin iş dünyasındaki kadına teşvik projelerinden bahsedilmiştir. Daha sonra da kraliçe arı ve cam tavan sendromundan bahsedilmiştir. Kadının kariyer yolunda kadın, erkek ve kendisi tarafından engellere maruz kaldığı, bunların neler olduğu anlatılmıştır.

Literatürde kraliçe arı sendromuyla ilgili serbest muhasebeci ve mali müşavirler mesleği grubuna yönelik çalışmaya henüz rastlanılmamıştır. Bu amaçla çalışmanın ilgili literatüre katkı sağlaması beklenmektedir.

1.2 Araştırmanın Amacı

Kadın toplum içerisinde çeşitli roller üstlenmektedir. Çalışma hayatında kimi zaman çalışan kimi zaman yönetici olmaktadır. İş hayatında karşılaştığı sorunlarla ve önüne sunulan zorluklarla mücadele etmektedir. Kraliçe arı literatürde kavram olarak şöyledir; kariyerinde çeşitli başarılar yakalayan fakat ilgili sendroma bağlı olarak özellikle de emrinde çalışan kadınların benzer başarıları göstermelerine onay vermeyen kadınları bir kraliçe arı olarak betimler. İş hayatında da bununla ilgili birçok örneklere rastlanmaktadır. Bu nedenle çalışmanın amacını, Bursa ilinde çalışan Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlerin kraliçe arı sendromu algılarının ve bu konu hakkında erkeklerin ve kadınların neler düşündüğünün tespit edilmesidir.

2 KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve iki alt başlıktan oluşmaktadır. İlk kısımda kadının çalışma hayatındaki konumuna genel bir şekilde bakılmıştır. Kadının toplumda, ailede, iş hayatındaki yerine değinilmiştir. Kadın çalışanların istihdam edilmesinde yaşanan sorunlara alt başlıklarıyla yer verilmiştir. Çalışma hayatında kadını teşvik eden projeler ve yasal düzenlemeler anlatılmıştır. Bölümün ikinci kısmında ise kariyer engelleri ve kraliçe arı sendromu konusuna değinilmiştir. Burada da kariyer kavramı, kariyer sorunları, SMMM mesleğinde kariyer, cam tavan sendromu, kadınların, erkeklerin, kişilerin kendilerine koydukları engeller, kraliçe arı sendromu kavramı, tarihsel süreci, bu özelliği taşıyan kadınların özellikleri, kraliçe arı sendromunun iş hayatındaki yeri ve literatürde bu konuyla ilgili yapılmış çalışmalara yer verilmiştir.

2.1 Kadının Çalışma Hayatındaki Konumuna Genel Bakış

2.1.1 Toplumsal hayatta kadın

Bu kısımda kadının toplumdaki yerine alt boyutlar olarak aile, cinsiyet, Türk toplumundaki yeri ve iş hayatında kadın konusuna yer verilmiştir.

2.1.1.1 Toplum ve aile

Toplum kavramını tanımlayacak olursak Türk Dil Kurumu'na göre toplum; aynı toprak parçası üzerinde bir arada yaşayan ve temel çıkarlarını sağlamak için iş birliği yapan insanların tümü olarak tanımlanmıştır. Marshall ve diğ. (1999:732)'nin hazırladığı sosyoloji sözlüğünde ise toplum kavramı, “kendilerini birleşik ve özgün bir varlık olarak gören insanlardan oluşan, ortak bir kültürü paylaşan ve belli bir toprak parçasında yerleşik olarak yaşayan bir grup” olarak tanımlanmıştır. Fichter (1996: 76)'a göre toplum; ortak bir mekânda birlikte yaşayan, temel sosyal gereksinimlerini tatmin etmek için çeşitli gruplar içinde iş birliği yapan, ortak bir kültüre bağlı olan ve belli bir sosyal birikim olarak işlevde bulunan kişilerin örgütlenmiş işbirliğidir.

Toplumsal hayatla tanışmak aile içerisinde başlar. Öncelikle aile aracılığıyla sosyalleşmeye başlanılmaktadır. Toplumdaki rollerin ilk farkına varılan yer ailedir.

Kadınlar ve erkekler olarak işbölümü ilk olarak ailede belirlenir. Bütün bu yönleriyle aile, tarihin en eski ve en köklü, dünyanın her yerinde geçerli olan bir toplumsal kurumudur (Güler, 2019).

Aile toplumda nüfusun temelini oluşturması, kuşakların sürdürülmesini ve neslin devamını sağlaması açısından temel sosyal bir kurumdur. Aile toplumsal örgütlenmenin ve toplumsal dayanışmanın en önemli temel unsurudur. Birçok toplumsal kurum gibi aile de insanlık tarihi boyunca önemli değişiklikler geçirmiş işlevlerinde değişiklikler olmuş, ancak hiçbir toplumda yerini, önemini ve değerini yitirmemiştir (Kır, 2006) .

Bir aile, akrabalık ve evlilik bağlarıyla birbirine bağlanmış olan, yetişkinlerin ise çocukların bakımından sorumlu oldukları, birbirine bağlı bir grup insandan oluşur. Araştırmalarda kimi kaynaklarda toplumun en küçük birimi olarak değerlendirilen ve tarihsel süreçte farklılaşmasına rağmen evrensel nitelikte olan aile, toplumu oluşturan temel kurumlardan birisi olarak kabul edilir. Bölgelere, ülkelere, kültürlere, sosyal sınıflara, toplumdaki alt gruplara göre değişen farklı aile tipleri mevcuttur. Aile toplumda yaşanan olaylardan ya da diğer kurumlarda meydana gelen değişimlerden doğrudan etkilenir. Çocuk-ebeveyn, karı-koca rolleri, aile büyükleriyle ilişkiler, yaşlıların bakımı, çocukların eğitimi vb. gibi pek çok noktada değişimlerin olduğu görülmektedir. Ailedeki bu değişimlerin toplumun yapısına ve işleyişine büyük etkisi vardır (Kır, 2006).

2.1.1.2 Toplumsal cinsiyet

Cinsiyet kavramı kadın ya da erkek olmanın biyolojik yönünü, toplumsal cinsiyet terimi ise kadın ya da erkek olmaya toplum ve kültürün yüklediği anlam ve beklentileri ifade etmektedir. Yani cinsiyet biyolojik, toplumsal cinsiyet ise kültürel bir yapıyı ifade etmektedir (Saraç, 2013).

Toplumsal cinsiyet kavramı toplum tarafından kabul edilmiş, doğrudan erkeklik ve kadınlık kavramlarıyla anlamlandırılmış sosyal ve kültürel duyguları içerir. Toplumsal cinsiyetin toplum üzerindeki etkisi kadının ve erkeğin üzerine düşen, yapması gereken görevler algısıdır (Dumanlı, 2011).

Toplumsal cinsiyet, biyolojik cinsiyeti açıklamaktan daha farklı olarak, kadınla erkeğin sosyal ve kültürel açıdan açıklanıp yorumlanması, toplumların bu iki farklı cinsiyeti birbirinden ayırt etme şeklini, onlara verdiği toplumsal rolleri anlatmak için

kullanılan bir kelimedir. Toplumsal cinsiyetin feminist çalışma yapanlar için önemi, kadınlar ile erkekler arasındaki farklı güç içeren ilişkilerini yorumlamaya, aralarındaki eşitsizlikleri sorgulayıp araştıran bir kavram olarak düşünülmesinden sonra daha da artarak daha fazla popüler hale gelmiştir. Türkiye TÜİK 2020 verilerine göre; kadın nüfus 41 milyon 698 bin 377 kişi, erkek nüfus 41 milyon 915 bin 985 kişi olarak belirtilmektedir. Diğer bir ifadeyle; toplam nüfusun %49,9'unu kadınlar, %50,1'ini ise erkekler oluşturmaktadır (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>) .

Toplumsal cinsiyet konusuyla ilgili yapılan araştırmalar, toplumlarda geçmişten bu güne devam eden toplumsal cinsiyete ilişkin kalıpların, özellikle kadını olumsuz yönde etkilediğinin, kadını ikincil konuma getirdiğinin ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı yeniden gündeme getirdiğini gösterir (Zeybekoğlu, 2010).

Tüm toplumlarda kadın ve erkeği birbirinden ayıran, toplumsal rolleri oluşturup kişileri bunlara yönlendiren, şekillendiren ve belli bir beklentiye sokan kültürel değerler bulunmaktadır. Bu değerler kadın ve erkeğin nasıl olması gerektiği, nasıl davranacağı, hayatta hangi sorumlulukları alacağını belirleyen rollerdir. İşte bu cinsiyet rolleri toplumun kadın ve erkekten beklentiye girdiği sorumluluklardır. Tüm kadın ve erkeklerin bu rollere uygun davranılması beklenir. Cinsiyet rollerinin oluşumu daha anne karnındayken başlamaktadır. Bebeklik dönemiyle ve aile yaşamıyla birlikte şekillenmeye başlayıp, okul hayatı ve iş yaşamıyla tamamen pekişir. Hayat boyu öğrenilen bu kalıplar toplum tarafından yapılması gereken sorumluluk olarak yüklenir (Saraç, 2013).

Cinsiyet kalıp konusundaki önyargılar zamanla değişmez hatta dünyanın birçok yerinde benzerlik göstermektedir. Kadınlardan beklenen daha çok çocukları, eşleri ve ev işleriyle ilgilenmeleri, eşine bağlı olması, duygusal olarak daha sessiz sakin yapıda kalıp fedakâr, duyarlı, anlayışlı, sabırlı olmasıdır. Erkeklerden beklenenler ise, ailelerinin geçiminden sorumlu olması, ev dışında olan dış bağlantıyı kurması, evin içinde güç gerektiren tamir işleri gibi görevleri üstlenmesi, eşini çocuklarını koruyup kollaması, duygusal olarak daha güçlü durması, cesur ve sert olup mantığıyla hareket etmesidir. Tüm bu beklentilere genel olarak cinsiyete ilişkin kalıp önyargıları denilmektedir (Dökmen, 2009).

2.1.1.3 Türk toplumunda kadın

Yeryüzündeki tüm toplumlarda toplumun devamlılığını sağlayan kadınlardır. Toplumun gelişmesinde ve sağlam temeller atmasında kadının yeri çok önemlidir. Sevgiyi, hoşgörüyü, dili, merhameti ilk olarak kadından öğrenen toplumlar kadına hak ettiği değeri tam olarak sağlayamamıştır. Toplumsal cinsiyet ve kadın algısı; her toplumda kendi inançları, gelenekleri, kültürü ve yaşam şekli doğrultusunda farklı şekillerde kendini göstermiştir (Erbay, 2019).

İnsanlığın varlığının temelini sağlayan, ilk eğitimi vermeye başlayan, diliyle her şeyi öğreten, aileye topluma birçok katkısı olan kadınlar toplumun yarısını oluşturmalarına rağmen çağların sürecine bakıldığında erkeğin gerisinde kalmış olduğu birçok döneme denk gelinmiştir (Gündüz, 2012). Toplumun kadına ve erkeğe davranış şekli, onları nasıl yetiştirdiği, yükledikleri sosyal sorumluluklar, inançlar, örf ve adetler az çok kalıplaşmıştır. Bunlar zamanla tamamen şekillenir ve insanların günlük yaşamlarına, toplumun kabul ettiği doğrularla bir bütün olup insanların diline, müziğine, eserlerine, toplumun tutum ve davranışlarına kısacası her şeye yansır. İnsanlar arasında yerleşen olumsuz algıları da değiştirmek oldukça zordur ve bunun için büyük çaba gerekir (Erbay, 2019).

Orta Asya Türk topluluklarında kadınlar sosyal hayatta da siyasi hayatta da oldukça aktif rol almaktaydı. Bu durum Orhun Kitabelerinde de destanlarda da açıkça yer almaktadır. İslamiyet'in kabulünden sonra Harzemşahlar da, Selçuklular da, Karahanlılar da savaşa giderken kadınlar da erkeklerin yanında onlara destek amaçlı sefere gitmişlerdir ve sosyal hayatın içinde birlikte yaşantılarını sürdürmüşlerdir (Yavuz ve Ertem, 2021).

Osmanlı Devleti'nin temelini atılmasıyla birlikte kadınların toplumdaki yerinin değişmesi, İslam ahlakındaki bazı yanlış yorumların yapılması, Türk kültüründen farklı olan Arap ve İran geleneklerinden etkilenilmesiyle kadının konumu değişmeye başlamıştır. Daha önceleri daha aktif olduğu sosyal ve siyasi hayattaki etkinliği azalmış, ağırlığını ev hayatındaki sorumluluklara vermiştir. Tanzimat Fermanıyla birlikte modernleşmeye atılan adımlar Meşrutiyet Döneminde de devam etmiş hatta daha da hız kazanmıştır. Toplumda yaygın olarak kadınların sorunları, kadınların haklarına önem verilmesi gibi konular tartışılmaya başlanmıştır. Bu konular Birinci Dünya Savaşının ülkeler üzerindeki etkisinden dolayı unutulmuştur. Fakat sonrasında

kadınların Kurtuluş Savaşındaki yoğun emek ve fedakârlıkların ne kadar büyük katkı sağladığı görülünce kadın hakları konusu tekrar gündeme gelmiştir (Aksoy, 2017).

Cumhuriyet Dönemi'ne gelindiğinde ise kadınların modernleşmesine daha çok ağırlık verilmiştir. Demokrasinin olması ve cinsiyet ayrımcılığının olmaması için ulu önder Atatürk tarafından birçok dünya devletinden önce Türk kadınına siyasal katılım hakkı verilmiştir. Bu haklar şunlardır;

-Eğitim sistemine eşit katılım (Tevhid-i Tedrisat Kanunu-1924)

-Kadınların kılık kıyafet özgürlüğü (Şapka ve Kılık Kıyafet Kanunu-1925)

-Evlilikte Medeni Nikâh Hakkı, velayet ve miras hakkı (Türk Medeni Kanunu-1926)

-Yerel düzeyde seçme ve seçilme hakkı (1930)

-Genel düzeyde seçme ve seçilme hakkı(1934) (Başçı, 1999).

Bu hakların tanınmasıyla birlikte, kadınların ilk kez oy kullandığı Türkiye Büyük Millet Meclisi 5. Dönem seçimlerinin yapıldığı 1935 yılında %4,5'lik bir oranla 18 kadın milletvekili mecliste yer almıştır. Çok partili döneme geçilmesiyle birlikte bu oran azalmıştır ve 1950 yılında seçimlerde %0,6 ya gerilemiştir (Ayoğul ve Baraz, 2020).

Birinci Dünya Savaşı sonrasında devlet arasındaki birlikteliği geliştirme, uluslararasıdaki güvenliği ve barışın sağlanması için Cemiyet-i Akvam(1920) yerine Birleşmiş Milletler Örgütü kurulmuştur (1945). Bu örgüte üye tüm ülkelerce ortak bir şekilde kabul edilen; tüm insanlara olduğu gibi kadınlara da yaşama ve özel hayatın gizliliği hakkı, düşünce ve düşünceleri ifade özgürlüğü, seçme ve seçilme hakkı gibi birinci kuşak insan hakları ile ekonomik, siyasal ve toplumsal eşitlik için özel mülkiyet hakkı, çalışma eğitim ve sosyal güvenlik hakkı gibi ikinci kuşak insan hakları da tanınmış ve yasal olarak güvence altına alınmıştır (Çüçen, 2011) . Bu Antlaşma ve Beyanname ile üye olan ya da olmayan tüm devletlerin ilgisi hem insan haklarına hem de kadın haklarına yönelmiştir. Böylece İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, tüm devletlere yasaların yapılışında yol göstermiş kadın hakları konusunda da teşvik etmiştir (Erbay, 2019) Günümüze bakıldığında, İstanbul Sözleşmesi maddelerinde ki cinsiyet ayrımcılığının önlenmesi adına yeterli adımlar atılamamıştır.

Küresel dünyada gelişen sosyal iletişim ağları sayesinde dünyadaki tüm gelişmelerin takip edilebilmesi ve ülkelerin kalkınma planlarında gençlere ve kadınlara önem

vermesiyle günümüzde fırsat eşitliği bakımından durum her geçen gün daha da iyiye gitmektedir. 2014-2018 dönemini kapsayan Onuncu Kalkınma Planına bakıldığında zaman nitekim başta gençler ve kadınlar olmak üzere istihdamın artması, iş gücüne katılım oranının artması, işsizliğin azaltılması, kayıt dışı istihdamın önlenmesi, iş kazalarının önüne geçilmesi, iş gücü niteliğinin yükseltilmesi konularının öneminin hala çok belirgin olarak önemini koruduğu ifade edilmektedir. Böylece ülkemizdeki değeri hak eden kadınların toplumda daha fazla görünmesi, daha önce toplumsal yargıdan dolayı olamadıkları iş sahalarında kendi güçlerini ortaya koymaları ve iş gücüne katılımının daha da artarak devam etmesi hedeflenmektedir (Önder, 2013).

2.1.1.4 İş hayatında kadın

Çalışmak insanlık tarihinin temelinden beri devam etmektedir. Böyle olunca kadınlar köle, taşıyıcı, çırak gibi görevler almıştır. Ancak günümüzdeki çalışma koşullarıyla kıyaslama yapıldığında çalışma şartlarındaki benzerlik modern hayatın başlangıç tarihi 18.yüzyılın sonlarına doğru başlamıştır. Sanayi devrimi ile yeni bir üretim toplumunun oluşması ve bu topluluğa düşük ücretle çalışacak işçi sayısının alınması, kadınların çalışma hayatına girmesinde önemli rol oynamıştır. Sanayi devriminin de etkisiyle üretim koşulları değişmiştir ve kadınlar artık sadece tarımda değil hizmet sektöründe de aktif bir şekilde kendini göstermiştir. Değişen şartlarla birlikte fabrikalarda çalışan kadınlar, ücretsiz aile işçiliğinin alanından ayrılmıştır. Aslında bu olumlu gelişmeye rağmen kadınlar uzun çalışma saatlerine maruz kalıp, düşük ücretli erkek işgücüyü ikame edilmiştir (Yılmaz ve diğ, 2008).

Kadınların iş hayatında olmasının sebepleri arasında en belirgin olanının ekonomik neden olduğu belirtilmektedir. Günümüzde ki piyasa kaynaklı ekonomik koşulların zor olması sebebiyle ev içerisinde bir kişinin çalışması yetersiz olup, evin diğer üyelerinin de çalışmasıyla ekonomik olarak daha rahat hareket edilebilmektedir (Ortaylı, 2009). Kadınların iş hayatında olmasının sebepleri arasında sayılan ekonomik zorlukların dışında; toplumsal hayata katılmak, başarıyı kazanarak daha da mutlu olmak, kişinin kendine olan özgüvenini geliştirmek, boş zamanlarını faydalı bir şekilde geçirmek gibi kendi hayatına kazandırdığı sosyal ve kültürel katkıları da vardır (Doğan, 2009).

Türkiye’deki işgücüne katılım açısından bakıldığında zaman, kadınlar iş hayatında aktif olmaya başlasalar da erkeklere oranla geri planda kalmaktadır (Günsel ve diğ, 2017). Hanehalkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2019 yılında, Türkiye’de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup bu oran kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 olmuştur (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>)

Kadınların, iş yaşamında daha geri planda kalmasında birçok sebepleri vardır. Bu sebepler;

- Kadınların yetiştirilme ortamları,
- Medeni durumları ve aile içinde ki sorumluluk duyguları,
- Toplumsal değer yargıları,
- Toplumsal cinsiyet rolünün etkisi,
- Çoğu iş yerindeki ortamın erkek egemenliği durumuna müsait olması,
- Kadınların yapacağı işlerin sınırlandırılması,
- Kadın istihdamını artırılması için yeterli yasal düzenlemelerin olmaması,
- Kadın ve erkeğin aynı işi yapmasına rağmen ücret eşitsizliğinin olması gibi nedenler yer alır (Aycan, 1998).

Kadınların iş hayatında var olmasının bir de öteki yüzü vardır. Çalışma hayatının başlaması sonrası bu durumdan ilk etkilenen aile üyesi çocuklar olmuştur. Anneleri tarafından bakıma muhtaç olan bebeklerin, ev içerisindeki ilk eğitimini ve annesiyle bağlantılı olan beslenmesini tam olarak sağlayamaması, olumsuz sonuçların ilki olarak gösterilebilir (Ekici, 2014). Bu doğrultuda Çarkoğlu ve Kalaycıoğlu (2013)’nın yaptığı çalışmadaki sonuçlar da bunu doğrulamıştır. Buna göre; Hane içerisinde erkek ev dışında emek vererek ailenin geçimini sağlayacak asıl aile üyesi konumundadır. Ancak, günümüzdeki ekonomik koşullara bakıldığında erkeğin baba olarak tek başına ailenin mali yükünü taşımasının zor olduğunu, annenin de aile bütçesine katkıda bulunmasının çok faydalı olacağı görülmektedir. Kadının iş hayatında olmasına rağmen erkeğin de ev işlerinde eşine yardım etmesi onun keyfi dâhilinde var olabileceği toplumda kabul görmektedir. Böyle olunca da kadının bu koşullarda çalışması kadını çok daha fazla yormaktadır. Kadının hem ev içi hem de ev dışında olan sorumlulukları devam etmektedir. Yapılan araştırmalara göre, çalışan kadınların onda dokuzuna yakını ev işlerinde de yoğun olarak emek sarf ettiği için işe yorgun bir

şekilde gittiklerini, işlerine odaklanırken güçlük çektiklerini ve gün içinde çok yorgun düştüklerini göstermektedir (Ekici, 2014).

Hane halkı işgücü araştırması sonuçlarına göre; 2019 yılında, Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaştaki istihdam edilenlerin oranı %45,7 olup bu oran kadınlarda %28,7, erkeklerde ise %63,1 oldu. En yüksek istihdam oranı, 2019 yılında %53,0 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam oranı ise %30,0 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olmuştur. En yüksek kadın istihdam oranı, %38,6 ile TR90 (Trabzon, Ordu, Giresun, Rize, Artvin, Gümüşhane) bölgesinde iken en yüksek erkek istihdam oranı, %71,3 ile TR21 (Tekirdağ, Edirne, Kırklareli) bölgesinde gerçekleşmiştir. En düşük istihdam oranı ise kadınlarda %12,4, erkeklerde %49,4 ile TRC3 (Mardin, Batman, Şırnak, Siirt) bölgesinde olmuştur (TUİK, 2021).

Kadınlar iş hayatında olmalarının ardından, muhtelif engellemelerden dolayı iş dünyasından ayrılabilenmektedirler. Binyaprak ve Xsights (2017)'in Eşitlik Raporu içerisinde bulunan kadınların çalışmama nedenleri;

- Çalışmak istemiyorum(%24),
- Çalışmaya ihtiyacım yok(%14),
- Çocuğum var(%7),
- Aileme vakit ayıramıyorum(%8),
- Evlendim(%6),
- Eşim istemiyor(%5),
- İş hayatındaki eşitsizlikler(%3)'dir.

2.1.2 Çalışma hayatında kadın

2.1.2.1 Çalışma hayatında karşılaşılan sorunlar

Kadın çalışanların iş hayatında yaşadığı sorunlar; mobbing, cinsel taciz, mesleki ve eğitim eşitsizliği, aile hayatında karşılaşılan sorunlar ve cinsiyetçilik açısından yaşanan sorunlar olarak alt gruplara ayrılmış ve bu kısımda bu konulara değinilmiştir.

2.1.2.1.1 Mobbing

Mobbing, bireysel ve kurumsal hayatta kişileri olumsuz etkileyen, çalışan kişiler açısından yarattığı olumsuz durum yüzünden hem kişiyi hem de toplum sağlığını kötü

etkileyen bir problemdir. Bu kavram ilk kez Heinz Leymann tarafından kullanılmıştır. Heinz, çalışma hayatında sürekli bir şekilde devam eden saldırgan ve düşmanca tavırları açıklamak ve mobingin kişiler üzerindeki olumsuz etkisini açıklamak için kullanmıştır. Heinz Leymann'a göre, "işyerinde çalışan bir veya birkaç kişi tarafından, bir diğer çalışana yönelik, düzenli, düşmanca ve etik olmayan bir iletişim biçimi olarak, davranışın/iletişimin yönlendirildiği kişiyi çaresiz ve savunmasız bırakan bir çeşit psikolojik terör" olarak tanımlanmaktadır (Leymann, 1996). Ferrari (2004)'etürmob göre, mobbingi bir ya da birden fazla bireyin, bir başka kişi ya da gruba sürekli olarak maruz bıraktığı etik dışı düşmanca davranışların sergilenmesi ile gerçekleşen duygusal bir işyeri saldırısı olarak tanımlamaktadır (Aşkın, 2018).

Mobingten olumsuz etkilenen ve bunu uygulayanlar arasında güç eşitsizliği mevcuttur. Bu güç eşitsizliği sadece hiyerarşik sıralamadaki üstünlüğe dayanmamaktadır. Geleneksel cinsiyet rolleri ve fiziksel güç farklılıkları da bu alanda değerlendirilmektedir (Einarsen ve diğ, 2009). İşyeri ortamında toplumsal cinsiyetten kaynaklı olan eşitsizlik durumu söz konusu olduğunda kadın çalışan daha fazla mobinge uğramıştır (Aşkın, 2018).

İş yaşamının büyük çoğunluğu erkekler etrafında toplanmaktadır. Kadın çalışan, iş yaşamının erkeğe göre şekillenmesinden dolayı bu alanda kendisine yer bulmak için zorlanmaktadır. Yapılan araştırmalar sonucuna bakıldığında birçok kadının iş yaşamında mobbinge maruz kaldığı görülmektedir. İş yaşamında kadına uygulanan mobbing; çalışma ortamının şartları, iş bulmaları ve işe alınmaları, ücretlendirme sistemi, işyerindeki kendilerine karşı olan tutumlar, terfi edilmemeleri, işten çıkarılmaları ve bunun gibi alanlarda kendisini belli etmektedir (Türel ve Dolmacı, 2013).

Bir olayın mobbing olarak belirtilmesi için, bazı özellikleri taşıması gerekmektedir;

- * İşyerinde meydana gelmeli, (Yıldız, 2009)
- * Tacizi uygulayan kişi ya da kişilerce hedef kişi arasında düzeysel bir eşitsizlik olmalı, (Yıldız, 2009)
- * Düzenli ve kasıtlı olarak uygulanmalı, (Dulay, 2010)
- * Uzun süreli olmalı (En az 6 ay), (Yıldız, 2009)
- * Ayda birkaç defa tekrarlanmalı, (Yıldız, 2009)

* Maruz kalan bireyi işyerinden uzaklaştırmayı amaç haline getirmiş olmalı, (Dulay, 2010: 16)

* Davranış şekli, kişiye kötü muamele şeklinde olmalıdır (Yıldız, 2009).

Mobbinge ilişkin Türkiyede ilk kez 2009 yılında TBMM’de kurulan Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu tarafından, işyerlerinde psikolojik tacize ve bunun önlenmesine yönelik rapor hazırlanmıştır. 19 Mart 2011 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan Başbakanlık Genelgesi, Alo 170 Çalışma ve Sosyal Güvenlik İletişim Merkezi hattı üzerinden Mobbing’e uğrayan kişilere psikolojik destek olmaya başlamıştır. Mobbing’e yönelik yapılan bu yeniliklerle oranın azaltılması amaçlanmaktadır (Aşkın, 2018).

Mobbinge uğrayan kadınların fiziksel ve ruhsal sağlıkları kötüleşmekte, işyerine olan bağlılıkları azalmakta ve mobbing sürecinin sonunda işi bırakmak zorunda kalmaktadırlar. Mobbinge uğrayan kadınlar, mobbinge uğrayan erkeklere göre stres, uykusuzluk, iştahsızlık, kaygı, gerilim, depresyon ve panik atak gibi sağlık problemlerini daha fazla yaşamaktadır. Mobbing, erkeklerden farklı olarak çalışma hayatına ev işi, çocuk bakımı gibi toplumsal cinsiyetin vermiş olduğu sorumluluklarla kadınların üzerinde fazladan bir baskı ve strese yol açmaktadır. Bu durum, ailevi sorumlulukları ile çalışma hayatı sorumluluklarını dengelemeye çalışan kadınları fiziksel ve ruhsal olarak daha çok yormaktadır (Tutar, 2004).

2.1.2.1.2 Cinsel taciz

İş yaşamında cinsel taciz kavramı genel tanımıyla iş ortamında olan cinsel içerikli rahatsızlık veren ve istenmeyen davranışlar olarak tanımlanmıştır (Fitzgerald, 1993).

Avrupa’da AB Konsey Yönetmeliği’ne göre “Kişinin itibarını zedeleme niyeti ile yapılmış veya sonucunu doğurmuş olan, göz korkutucu, düşmanca, onur kırıcı, küçük düşürücü veya saldırgan bir ortam yaratan, cinsel içerikli istenmeyen sözel, sözel-olmayan veya fiziksel her tür davranış” olarak tanımlanmıştır (Eurofound, 2013).

ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu 1980 yılında işyerinde cinsel taciz konusunda yayınladığı tüzük ile cinsel tacizi şu şekilde tanımlamıştır: “İstenmeyen cinsel yaklaşımlar, cinsel içerikli istekler ve diğer cinsel içerikli sözel ya da fiziksel yaklaşımlar belirtilen üç durumdan birini doğurduğu takdirde cinsel taciz kapsamına girer. Bu üç durum şu şekilde özetlenebilir:

- 1) Cinsel içeriği düşündüren davranışa zorlarken, reddetme durumunda çalışan kişinin işten çıkarılmasını etkileyeceğini açıkça söyleme veya bunu ima etme durumu,
- 2) Cinsel içerikli hareketi reddetme durumunda tacize maruz kalan kişinin çalışma şartlarına ve iş yaşamıyla ilgili hakkında verilecek kararlara temel oluşturması durumu
- 3) Cinsel içerikli yaklaşımların maruz kalanın iş performansını etkilemesi veya tehdit eden, düşmanca davranan ve saldırgan bir iş ortamı yaratması durumu” (Toker, 2016).

Türkiye’deki kadın çalışanların cinsel taciz hakkındaki düşüncelerini ve tacizin kapsamını incelemek amacıyla içerik analizlerinden elde edilen 61 davranış örneğinin yer aldığı bir anket yapılmış ve farklı sektör ve firmalarda çalışan 353 kadına yapılan davranışları ne ölçüde cinsel taciz olarak algıladığı sorulmuştur. Yapılan istatistiksel analizler doğrultusunda beş farklı faktör elde edilmiştir. Bu faktörler ve tanımları bu şekilde açıklanabilir;

1) Cinsel rüşvet/gözdağı tacizi; bulunduğu statüyü cinsel amaçlar doğrultusunda kötüye kullanacak şekilde, herhangi bir karşılık şeklinde, cinsel işbirliğine zorlayıcı davranışları açıklamaktadır. Bir amir/süpervizör/yöneticinin terfi, promosyon, ödül vaatleri ile cinsel veya romantik beraberlik istemesi; veya amirine olumsuz tepki veren kadın çalışanı işten uzaklaştırması, kadının etki alanını kısıtlaması veya işle ilgili başka olumsuz sonuçlara maruz bırakması şeklindeki davranışlardır (Toker ve Sümer, 2010).

2) Fiziksel cinsel zorlama; cinsellik içerecek şekilde zorla öpme, dokunma gibi fiziksel temasta bulunarak ve kadının cinsel bölgelerine ya da bacaklarına gözlerini dikerek rahatsız etmeyi anlatmaktadır. Bu kategoriye alınacak davranışlar; öpme, cinsel bölgelere dokunma, boyna kollara sırtına uzunca dokunma, okşama, rahatsız edici bir şekilde gözlerini dikerek bakmayı anlatmaktadır (Toker ve Sümer, 2010).

3) Cinsel huzursuzluk/düşmanlık; işyerinde huzursuzluk yaratan cinsel içerikli daha çok sözel söyleyişleri kasteder. Bu başlığa örnek olarak; kadına karşı cinsel içerikli şakalar yapmak, kadının bulunduğu ortamda erkeklere karşı cinsel içerikli konuşmalar yapmak, kendi cinsel hayatını ya da kadının cinsel hayatını sorgulayıp bunu sözlü bir şekilde anlatmak, kadının fiziksel duruşu ile ilgili cinsellik barındıran yorumlar yapmak örnek olarak verilebilir (Toker ve Sümer, 2010).

4) İlginin iması; Açık bir şekilde cinsellik olmayan ama kadına karşı ilginin olduğu imalı davranışları kasteder. Örnek olarak; genelde mesai bitiminde dışarıda plan yapmayı teklif etmek, iş dışı konuları konuşmak için kadının çalışma odasında

bulunmak, iş dışı konularla ilgili telefonda aramak, tatlım canım gibi hitap sözcükleri kullanmak, kadına karşı ilgisini düşündürecek iltifatlarda bulunması gibi örnekler verilebilir (Toker ve Sümer, 2010).

İş yerinde cinsel tacize maruz kalan mağdur;

* İş sözleşmesini fesih edebilir.

* Cinsel tacizi uygulayan kişi hakkında cezai şikâyetle bulunabilir.

* Tazminat talebinde bulunabilir.

Cinsel taciz mağdurları için kanunlarda gereken düzenlemeler yapılmıştır ve hakları koruma altına alınmıştır. Cinsel taciz kavramı, Türk Ceza Kanunu'nun 105. ve İş Kanunu'nun 24.ve 25. Maddelerinde düzenlenmiştir (Özden, 2018).

2.1.2.1.3 Mesleki ve eğitim eşitsizliği

Kadınların iş yaşamında karşılarına çıkan en büyük sorunlardan birisi de eğitim şartlarıdır. Kadının iş yaşamında var olması eğitimi ve kariyer alanında yükselişinin önüne engeller konularak yavaşlatılmıştır (Güler, 2005).

Gelişmesi istenen ve desteklenen ülkelerin eğitim düzeyinin de yükselmesi ve buna bağlı olarak sürekliliği şarttır. Kişiler bu eğitimi planlar ve programlar; buna bağlı olarak da iş yaşamında kişisel yeteneğini geliştirmek için çaba gösterir. İlk eğitim ailede başlar. Daha sonrasında ise kişinin okul hayatıyla birlikte devam etmektedir. Birçok kültürel, ekonomik, coğrafi sebepler eğitimde eşitsizliği meydana getirmektedir. Eğitimde eksik olanakları olan kişiler toplumsal yaşamda diğer kişilere göre zorluk çekmektedirler (Çakır, 2008).

Toplumda sağlıklı ailenin temelini eğitim alanındaki yaşanan olumlu adımlar oluşturur. Eğer eğitim düzeyi ne kadar yükselirse aile yapısı da o oranda iyileşir. Aile kavramının en temelinde de 'kadın' faktörü yer almaktadır. Aile yaşamı ve sosyal hayat arasındaki köprü konumundadır. Bu yüzden kadının eğitim alması çok gereklidir. Bunun dışında küresel dünyada gelişme ölçütü olarak kabul edilen en temel gösterge de budur (Doğru, 2010).

Türkiye'de eğitim bakımından eşitsizlikler, toplumsal açıdan da büyük bir sorun oluşturmaktadır. Eğitim süresi tamamlanmış nüfusun yarıya yakını beş yıllık ilkökul mezunudur. Buna ek olarak okuma yazma bilmeyen oranı da fazladır. Toplumsal eşitsizlik konusunun ortaya çıkmasının en önemli sebebi eğitimsel eşitsizliğin var

olmasıdır. Eğitim eşit olarak toplumun her alanında olmadığı sürece toplumsal olarak her zaman eşitsizliğe maruz kalınacağı düşünülmektedir. Eğitimdeki eşitsizliği yok edebilmek için yapılacak ilk adım cinsiyet eşitsizliğini ortadan kaldırmak olacaktır (Doğru, 2010).

Kadınlarda yaş aşağı indikçe eğitim konusunda birçok engellerle karşılaşmaktadır. Eğitim hakları farklı bahanelerle ellerinden alınmaktadır. Toplumda var olan cinsiyet ayrımı böyle olunca etkisini göstermektedir. Bazı toplumlarda kadının doğası gereği yalnızca evdeki işlerle uğraşması gerektiği, çocukların bakımında ana rolde olmasının zorunluluğu sebepleriyle eğitim almasının gerekli olmadığı düşünülmüştür. Eğitim hayatında yeterli seviyeye gelemeyen kadınlar; nitelik düzeyi düşük olan iş alanlarına yönlendirilmiştir. Böyle olunca emeğinin karşılığında çok az ücretlere layık görülmüştür ve kadına yedek işgücü şeklinde muamele yapılmıştır (Ecevit, 2008). Eğitim hayatında istedikleri noktaya ulaşamayan kadınlar, aldıkları ücrete çalışmak zorunda kaldığı için bu durumu benimsemişlerdir. Böyle olduğundan dolayı kadının hayatında eğitimin ne kadar önemli olduğu ve gerekliliği görülmektedir. Eğitim seviyesi artan kadın çalışanın işlerine bağlı kaldığı ve uzun zaman örgüte olan bağının aynı düzeyde olduğu gözlemlenmiştir (Diker, 2010).

Tablo 2.1: Cinsiyete Göre Seçilmiş Göstergeler, 2020 (%Olarak)

	TOPLAM	ERKEK	KADIN
Okuryazar olmayan nüfus oranı (25+yaş)	3,8	1,0	6,5
Yüksekokul veya Fakülteden mezun nüfus oranı (25+yaş)	19,2	21,1	17,3
İstihdam Oranı(+15yaş)	42,8	59,8	26,3
İşgücüne Katılma Oranı (+15yaş)	49,3	68,2	30,9
İşsizlik Oranı(+15yaş)	13,2	12,3	15,0

Kaynak: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>)

2.1.2.1.4 Aile hayatında karşılaşılan sorunlar

Kadınların özel yaşantılarında karşısına çıkan ilk problem iş ve aile çatışması olmaktadır. Kadınlar bu sorunu aşmakta oldukça zorlanmaktadır. Hem iş hayatının

hem de aile hayatının aynı zamana denk gelmesi, eş zamanlı olarak ilerlemesiyle birlikte ortaya çıkan soruna ‘iş-aile çatışma sorunu’ denmektedir (Parasuraman ve Simmers, 2001).

Sanchez, Perez ve Carnier’in 2004 yılında yapmış oldukları çalışmada bu çatışmayı ‘aile fertlerinin ve işverenin taleplerinin çatışması’ şeklinde tanımlamışlardır. Bu çatışmanın sosyo-kültürel yapı, ekonomik kazanç, erkek ya da kadın eşlerin kişilik özellikleri, çocuk sahibi olup olmama ve çalışan bireyin bulunduğu iş ortamının şartlarıyla doğrudan bağlantısı bulunmaktadır (Uyguç, 2003).

Cinsiyet ayrımının belirgin olduğu toplum yapısında kadın ve erkekler arasında sorumluluk açısından rol farkları vardır. Kadının aile içindeki yaşamında aldığı sorumlulukları erkekten farklıdır. Toplum gözünde erkek; yalnızca ailenin geçimini sağlamak için kazanç sağlarken alınacak kararlarda da söz sahibi olarak onun üstünlüğünün olduğu düşünülmektedir (Gökkaya, 2005).

Kadının çalışma yaşamına dâhil olmasıyla geleneksel toplumda bu durum çok hoş karşılanmamaktadır. Bu yapıda olan ailelerde; kadının aktif olarak çalışma yaşamında olması, gelir elde etmesi, sosyal statüsünün varlığı onur meselesi haline gelmektedir. Bu durum aileler arasında farklılık göstermektedir. Kimi aile yapısında bu durumlar yaşanmazken, kimi geleneksel toplum yapısındaki aileler de durum tam olarak böyledir. ‘Evin geçimini erkek sağlar, kadın yalnızca kendisini ailesine adamalı’ düşüncesinin olduğu toplumların var olduğu da görülmektedir (Kızıldağ ve Kula, 2009).

Kadınların iş hayatına girmesi çoğunlukla maddi zorluklar sebebiyle olmaktadır. Güç geçtikçe aileler geçim sıkıntısı çekmektedir ve ekonomik zorluklar giderek artmaktadır. Kadınlar da ev ekonomisine destek, kendi kazancını kendi sağlamak istemesiyle iş dünyasında var olmuştur. Çoğunlukla erkekler, çalışan kadınların evine, eşine, çocuklarına karşı sorumluluklarını ihmal edeceğini düşünmektedirler ve geleneksel toplumdaki erkek düşüncesi bu yüzden kadının iş hayatında olmaması gerektiğini düşünmektedir. Kadının iş yaşamında aktif olmasıyla birlikte erkeğe de ev içinde birçok görev ve sorumluluk düşmektedir. Görev paylaşımı yapılarak birlikte ortak zaman diliminin artırılması sağlanabilmektedir. Fakat toplumumuzda bu yeterli düzeyde değildir. Geleneksel toplum yapısında yetişmiş erkek fikirleri bu duruma kolay kolay adapte olamamaktadır (Kapız, 2002).

Kadınlar iş yaşamında ailesinden, eşinden destek gördüğünde kendini daha iyi hissedip üstüne düşen sorumlulukları daha iyi yerine getirip, işine duyduğu bağlılığı daha da artırmaktadır. Durum böyle olunca işine bağlı olan, yükselmek isteyen, sorumluluk bilincinde ve bundan korkmayan kadınlar ortaya çıkmaktadır (Kızıldağ ve Kula, 2009).

Çocuk sahibi olan kadınların hem iş hem de ev içindeki üzerine düşen sorumlulukları tam anlamıyla yerine getirememesi hissi, bunun için gösterdiği çaba kadın çalışanın hayatına stres eklemektedir. Ufak yaş grubunda çocuğu olan kadın çalışanın stresinin daha fazla olduğu görülmüştür. Kendi kendilerine yetemeyen bu yaş grubu çalışan anneye daha fazla sorumluluk yüklemektedir. Çalışan kadının annelik sıfatıyla çocuğunun isteklerini yerine getiremeyişi, çocuğunu daha iyi şartlarda ve düzgün koşullarda yetiştirmek istemesi öteki yandan da iş ortamının doğası gereği üzerine düşen sorumlulukları da yapmak istemesiyle ondan beklenen performans bazı zamanlarda gerçekleşmemektedir. Çalışan kadının çocuğuna bakmak için işten ayrılması ya da izin alması da bu duruma örnek oluşturmaktadır. Çocuğun bakımı için uygun bakıcının bulunmaması ya da kreş için ekonomik durumun bunu tam karşılayamaması durumları da yaşanmaktadır (Doğru, 2010).

Kadın çalışanın iş ortamından kaynaklı olarak iş seyahatlerinin olduğu zamanlarda yaşanabilmektedir. Eşlerin birbirine az zaman ayırması, birbirlerini görememe durumu, çocuk olmasından dolayı kadın çalışanın seyahate rahatlıkla katılamaması durumları da olmaktadır. Bu sebepler de kadının iş yaşamında ki verimliliğini olumsuz etkilemektedir (Cingöz ve Kaya, 2018).

2.1.2.1.5 Cinsiyetçilik açısından yaşanan sorunlar

Ayrımcılık, bireylerin ya da grupların kişilik özelliklerinden kaynaklı olarak, toplumun diğer üyelerinden ekonomik, sosyal, siyasi bakımdan aleyhine olan duruma itilmesi, kendilerine olan gücü kaybetmeleri, değişim yapmaya zorlanmaları gibi davranışlara zorunda bırakılmaktır (Umutlu ve Öztürk, 2020).

İş hayatında kadınların yaşamış olduğu ekonomik ve sosyal sorunların asıl temelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık vardır. İş hayatındaki cinsiyet ayrımcılığı, kadınların vasıflarına uygun ve kendilerini daha çok geliştirebileceği işlerin verilmemesinden, ücret olarak bakıldığında aynı işi yapmasına rağmen erkeklerden daha düşük ücret alması gibi birçok çeşitli boyutu ilgilendiren bir konudur (Mandıracioğlu, 1998).

‘Kadın çalışan iş hayatında başarılı olamaz’ şeklindeki eski düşünceler geleneksel toplumda bazı kesimler de hala düşünülmektedir. Cinsiyet ayrımcılığının karar verme mekanizmasında da etkisinin olduğu görülmektedir. Erkek çalışanın kadın çalışana göre karar verme konusunda daha pratik zekâlı olduğu düşünülmektedir. İş hayatında önemli bir konuda iş bölümü yapılırken, personele terfi verilirken kadın çalışanın karar verme sürecinde daha zayıf kaldığı düşünülmektedir (Yıldırım, 2009).

Kadın çalışanın çalışma azminde, lider ruhunda, rekabette geride kaldıkları söylentisi çoğunluktadır. Kadın çalışanlar arasında yapılan bu yanlış genelleme cümleleri kadının özgüvenini yitirmesine iş dünyasında kendini yetersiz hissetmesine neden olmaktadır (İnandı ve diğ, 2009).

Bir başka düşünce ise; kadın çalışanın aile sorumluluklarından kurtulamayıp kendini işe veremeyecek olması düşüncesidir. Çocuk sahibi olan çalışanın yetersiz olacağı düşüncesi hâkimdir. Böyle olunca da iş alanında oluşacak politikayı anlamayacakları düşünülmektedir. Kadın çalışanın genel de tecrübesinin az olduğu bu yüzden de liderlik vasfına layık olmadığı söylenmektedir (Knutson ve Schmidgall, 1999).

Bazı istatistiksel verilere göre; toplumda doktorluk mesleğinde kadınların sözleri erkeklere göre çok fazla kesilmektedir. Okulda sınıf ortamında erkek öğrenciler kız öğrencilere göre daha fazla söz almaktadır. Siyaset dünyasında da kadınlar erkeklere kıyaslandığında söz hakkı oranı %75 ler dedir (Torun, 2018). Bazı meslek gruplarında kadının yer alamayacağı düşüncesi hakimdir. Örneğin, otobüs şoförlüğü, kamyon şoförlüğü, itfaiyecilik, araba tamir bölümleri gibi. Tüm bu düşünceler kadını iş dünyasında geri bırakma da cinsiyet ayrımcılığının ne kadar etkili olduğunu göstermektedir.

2.1.2.2 SMMM mesleğinde kadınların yaşadığı sorunlar

SMMM meslek üyesi olabilmek için, üniversitelerin İİBF bölümlerinin birinden lisans düzeyinde mezun olduktan sonra mesleği yapmak isteyen kişi bağlı olduğu ilin mali müşavirler odasına giderek staja giriş dosyası açtırır. Staja giriş sınavlarına hazırlanıp kazandığı takdir de onu 3 yıllık bir staj süresi beklemektedir. Yüksek lisans yapması ya da bağlı olduğu odanın kurslarına katıldığı zaman staj süresi daha da kısalabilmektedir. Staj süresi sonunda klasik yazılı sınav olan 8 dersten oluşan meslekte yeterlilik sınavlarına girip başarılı olan kişiler artık ruhsatını almaya hak kazanmıştır. Bu sınav kişiyi oldukça zorlayan bir sınavdır. Sınava hazırlanan kadınlar

toplumun gerektirdiği sorumlulukları yerine getirdiği için oldukça zorlanmaktadır. Evli olan kadınlar sınava hazırlanmakla birlikte evin sorumluluklarının birçoğunu da üstlenmek zorunda kalmaktadır. Ev, iş, eş, çocuk sorumluluklarını yerine getirip sınava çalışabilmek için zaman yaratmaya çalışmaktadır. Sınavda başarısız olma durumunda sınava tekrar girmeye hak kazanılsa da sınav haklarını bitiren kişi sürece tekrardan sil baştan başlamak zorunda kalmaktadır.

Türkiyede serbest muhasebe bürolarında kendi adına çalışan meslek üyeleri de özel sektörde çalışan meslek üyeleri de bulunmaktadır. Serbest muhasebe bürolarında çalışan meslek üyeleri kanun ve yasalar doğrultusunda çalışmalarını yürütmekte ve bağımsızlıkları bakımından bir sorun bulunmamaktadır. Ancak özel sektörde çalışmasını gerçekleştiren meslek üyesi aynı zamanda bir patron ya da yöneticiden de yönlendirilebilmekte ve bağımsızlıkları dışardan bakıldığında devam etse de yöneticisiyle fikir ayrılıkları yaşayabilmektedir. Bu yüzden meslek mensuplarının kendilerine özgü yetenek ve kişilik özelliklerine uygun iş seçimi yapmaları gerekmektedir (Şen, 2021).

Türkiye de mali müşavirlik mesleği üzerinde bazı araştırmalar yapılmıştır. Erkeklerin yaşadığı sorunlar ve kadınların yaşadığı sorunlara dikkat çekilmiştir.

Yapılan bir araştırmaya göre 2009 yılında, bu mesleği yapan kadın sayısının erkek sayısından az olduğundan dolayı cinsiyet ayrımcılığı olayının baskın olduğu düşünülmektedir. İlk mesleğe başlangıç döneminde kadınların çok fazla destek görmedikleri için erkeğe oranla geri planda kalmaktadır. Böyle olunca da meslekte erkek sayısı kadın sayısından fazla olarak devam etmektedir. Kendi bağımsız ofisini açarken müşteri bulmada zorlanma, mükelleflerin farklı kültürlerde olması bakımından iletişimde güçlük çekme durumu yaşaması, aylık defter ücretlerinde erkeklere oranla daha az gelire sahip olması, meslekteki iş yükünün fazlalığı gibi problemlerle karşılaşmaktadırlar (Ağca, 2009).

Bir başka çalışmaya bakıldığında anket sonuçlarına göre değerlendirildiğinde meslek üyelerinin çoğunluğunun erkek olmasından dolayı kadınlar onlar kadar girişken davranmamaktadırlar. Böyle olunca da mesleki tatminsizlik, yeterli mükellefe ulaşamama, gelir seviyesi düşüklüğü sonuçları ortaya çıkmaktadır. Kadın mali müşavir diğerklerinin onu yanlış anlamasından çekinmektedir bunun asıl sebebi ise

toplumun yanlış ön yargılarıdır. Kadına gösterilen bu güvensizlik problemi sorunu aşılmadığı sürece bu olaylar ne yazık ki sürekli devam edecektir (Ağca, 2009).

Bireysel ofisi olan kadın mali müşavirlerin bir diğer sorunu da tahsil konusudur. Tek gelir kaynağı tuttuğu defter kazancı olan meslek üyesi birçok mükellefle ilgili bu sorunu yaşamaktadır. Kadın olduğu için bazı mükellefleri tarafından ciddiye alınmamaktadır ve ücretini zamanında tahsil edememektedir. Bununla ilgili yasal düzenlemelerin daha katı olması gerekmekte ve ücretini zamanında yatırmamakta ısrar eden mükelleflere gerekli ağır cezalar verilmelidir.

Uşak ilinde 2016 yılında yapılan bir çalışmada katılımcıların erkek sayısının kadın sayısından daha fazla olduğu görülmüştür. O ilin sayısal verilerine bakıldığında meslek mensubu üyesinin de erkek oranın kadından daha fazla olduğuna dikkat çekilmiştir. Çalışma hayatında ki iş yükünün fazla oluşundan dolayı özel hayatlarıyla çok fazla ilgilenemediklerinden dolayı şikâyetçi olduklarını belirtmişlerdir. Devlet dairelerinde bürokratik iş yükünün azaltılması ve muhasebe işleyişi konusunda değişikliğe gidilecekse meslek üyelerinin de fikirlerinin alınması gerektiğini savunmaktadırlar (Gündüz ve Özen, 2016).

Bir diğer önyargılı düşünce ise bu mesleğin kadına uygun olmadığı fikridir. 2018 yılında ki yapılan bir araştırmaya göre; kadının bu mesleğe girişini erkek meslek üyelerinin olumlu karşılamadığı, bu mesleğin çalışma koşullarının kadınlara uygun olmadığı, bu mesleğin erkek egemenliğinde bir meslek olduğunu düşündüklerini savunmuşlardır. Ailelerin kız çocuk yetiştirirken meslek hedeflerinde bu mesleği seçmemeleri gerektiğine katılmışlardır. Anket sonucunda 136 erkek meslek üyesinin bu fikirlerinin cinsiyet ayrımcılığının ne kadar üst düzeyde olduğunu göstermektedir (Özçelik, 2018). Ne yazık ki önyargıları dinleyip hayatının devamını bu şekilde sürdüren kadınlarımız toplumumuzda mevcuttur.

2.1.3 Çalışma hayatında kadınlara yönelik düzenlemeler

Çalışma hayatında kadının daha fazla yer alması için yapılan yasal düzenlemeler ve kadını teşvik eden projeler mevcuttur.

2.1.3.1 Çalışma hayatında kadınlara yönelik yapılan yasal düzenlemeler

Çağdaş uygarlığın en önemli belirtilerinden biri de kadınların toplum içerisinde hak ettiği gerektiği yerde olmasıdır. Kadınlara verilmesi gereken önem ve sosyal haklar

Atatürk ilke ve inkılaplarında da yer verilmiştir. Sosyal güvenlik hukuku, kadınlara özgü bazı hakların düzenlenmesi ile birlikte kadının iş yaşamı ve sosyal yaşamı arasındaki dengeyi sağlamak için de düzenlemeler getirmektedir (Yılmaz, 2018).

-Annelik izni, sigortalı olan kadının tek gebelikte doğumundan önce 8 hafta doğumundan sonra da 8 hafta toplam 16 haftalık hakkı, çoğul gebelikte de toplam hakka ilaveten 2 hafta daha eklenmektedir. Çalışan kadın iyi olduğunu ve çalışabilir durumdaki halini sağlık raporuyla işverene verdiği takdirde doğumdan önceki hakları doğum yaptıktan sonraya aktarabilir. Çalışan kadın en fazla 37. Hafta hamilelik süresine kadar çalışabilmektedir. Teorik olarak annelik izni bu şekilde görünse de iş yaşamına döndüğünde kadınlar mağdur olabilmektedir. Bu hak birçok işveren tarafından hoş karşılanmamaktadır. Hatta annelik izni talep eden anne çalışanı, bir bahane göstererek işine son verenler de olmaktadır. Bu kanunla beraber işverenlerin hareket serbestliğine de acil olarak çözüm üretilmelidir (Yılmaz, 2018).

Bir başka düzenleme ise işçinin evlenmesi veya evlat edinmesi ya da anne, baba, eş, kardeş, çocuğunun ölümü durumunda 3 gün, eşinin doğum yapması durumunda ise 5 gün ücretli izin hakkına sahiptir. 657 sayılı Devlet Memurları Kanunun ‘Mazeret İzni’ kapsamında memurun, eşinin doğum yapmasıyla isterse 10 günlük babalık izni kullanabileceği belirtilmiştir (Yılmaz, 2018).

-Geçici İş Göremezlik Ödeneği, erken doğum yapan sigortalı kadının, doğum öncesi kullanamadığı süreleri isteği üzerine ve doktor onayıyla doğum sonrası dinlenme süresine eklenmiş süreler için geçici iş göremezlik ödeneği ayrılmıştır. Fakat bu ödenekten yararlanabilmek için genel sağlık sigortası da dâhil olmak üzere prim ve prime dâhil tüm borçların ödenmesi gerekmektedir. Bu ödenekten faydalanmak için yatarak tedavi şartı aranmaz (Yılmaz, 2018).

-Emzirme Ödeneği, sigortalı olan kadına ya da sigortalı olan erkeğin sigortalı olmayan karısı doğum yapınca ödenen ücrettir. 4/a ya göre çalışanlar en az 120 günlük kısa vadeli sigorta primlerini bildirmeleri gerekmektedir. 4/b ye göre çalışanlar ise en az 120 günlük sigorta primlerini bildirmiş olmalarına ek olarak prime ilişkin borçlarının da ödenmiş olması gerekmektedir. Emzirme ödeneğinden yararlanabilmek için doğmuş bebeğin yaşıyor olması gerekmektedir. Çoğul gebelik durumunda ise her çocuk için ayrı ayrı ödeme yapılmaktadır (Ekmekçi ve Tuncay, 2016).

-Yarı Zamanlı Çalışma, İş Kanunu kapsamında 2016 yılında yürürlüğe girmiştir. Belirtilen maddeye göre çalışan kadın çocuklarının ilköğretim süresi başlayana kadar herhangi bir zamanda kısmi süreli çalışmayı talep edebilmektedir. Bu istek işverene en az 1 ay önce bildirilmelidir. Kanun kapsamındaki diğer maddeye göre de 6 aya kadar ücretsiz izni hakkı bulunan kadın çalışan da bu izni sona erdirip yarı zamanlı çalışma talebinde de bulunabilecektir. Kadın çalışana doğumdan önce 600 gün İşsizlik Sigortası bildirilmişse haftalık sürenin yarısı kadar çalışması şartıyla İşsizlik Fonundan yarım çalışma ücreti yatırılacaktır. Yarı zamanlı çalışmak isteyen kişinin çalışmaya başlayacağı tarihi de biteceği tarihi de bildirmesi gerekmektedir. Kadın çalışanın eğer eşi de çalışıyorsa bu belgeyi de dilekçesine eklemesi gerekmektedir. Çünkü eşi çalışmayan kadınlar bu haktan yararlanamamaktadır (Yılmaz, 2018).

-Emzirme İzni, kadın çocuğunu emzirmek için analık izninin bitiminden sonra ilk 6 ay için 3 saat, diğer 6 ay için de 1,5 saat bu haktan yararlanabilmektedir. Kişi bu izni gün içerisinde istediği saatte kullanabilmektedir. Yarı zamanlı çalışmayı isteyen kişiye ayrı olarak emzirme izni verilmemektedir. Çoğul gebelik olması durumunda belirtilen sürelerle 1 ay daha eklenmektedir. Çocuğun engelli doğması ya da sonradan engelli olduğu anlaşıldığı durumda bu süre 12 aya uzamaktadır (Yılmaz, 2018).

-Doğum Borçlanması, bu yasadaki çocuğunu doğum yapmadan önce sigorta geçmiş olan ve çocuğun doğumundan sonra da 2 yıl çalışmamış olan kadınlar yararlanmaktadır. Borçlanma sayısı kanuna göre en fazla 3 çocuk olarak belirlenmiştir (Yılmaz, 2018).

2.1.3.2 Çalışma hayatında kadını teşvik eden projeler

Türkiye de kadınların iş gücü katılım oranı erkeklere oranla daha azdır. İş yaşamında olmak kadına sadece ekonomik özgürlük sağlamaz. Bununla beraber kişisel özgüveni, toplum içerisindeki saygınlığını da artırarak kadının kendini daha iyi hissetmesini sağlar. Devlet bununla ilgili kadının iş dünyasına katılımını artırmak için birçok düzenlemede bulunmuştur (Akyüz ve Kılınç, 2016).

-1990 yılında Türk Medeni Kanununda evli kadının da iş hayatında olabilmesi için 'koca izni' kaldırılmıştır.

-1992-1993 yıllarında Türkiye de ilk defa kadın girişimcilik semineri düzenlenmiş, bu konu tartışmaya açılmıştır ve herkes fikrini ortaya koymuştur. Bununla birlikte Halk Bankası 'Kadın Girişimci' kredisi vermeye başlamıştır.

-1995 yılında Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü kadınların işveren olduğu işletmelerde durumu incelemek amacıyla büyük çaplı bir araştırma yapmıştır.

-2002-2003 yıllarında kadın girişimcileri daha fazla teşvik etmek ve bulundukları konumu sağlamlaştırmak adına Kadın Girişimci Derneği kurulmuştur. Bangladeş Mikro Finans Kurumu ve Diyarbakır Valiliği tarafından durumu olmayan ama girişimci olmak isteyen kadınları teşvik ederek Mikro Kredi kampanyası başlatılmıştır.

-Avrupa Birliği ve Türkiye Esnaf ve Sanatkarları Konfederasyonu birlikte çalışmalar yaparak kadınların iş dünyasına atılımı için teşvik projeleri sunmuştur.

-Güneydoğu Anadolu Projesi, Girişimci Destekleme ve Yönlendirme Merkezi işbirliği ile Kadın Girişimciliği projesini hayata geçirmiştir (Çakıcı, 2004).

Türkiyede ufak çaplı işletmelerin %14ü, KOBİ'lerin %18 i kadınlar tarafından yönetilmektedir. Son 5 yıllık sayılara bakıldığında kadın işverenin sayısı %42 artmıştır. Sayısal verilere bakıldığında yönetimin kadında olduğu firmaların daha karlı olduğu belirtilmiştir. Bu oran %30 civarlarındadır. TEB, kadın çalışan sayısını artışıını teşvik amaçlı dünya çapında şirketleri bir araya getiren She Works'e katılmıştır. Finansbank da kadın çiftçiye 6 ay geri ödemesiz şekilde kredi vermektedir. Vade zamanını da 36 aya kadar uzatmıştır. Garanti Bankası da kadın girişimciye altın teminatlı kredi vermektedir. Banka Kadın Girişimci Destek Paketi olanağı da sunmuştur. Akbank, kadın girişimcilere özel kredi sistemi geliştirmiştir. Bu kredi verme yöntemi işveren ya da şirketin üst yönetim pozisyonundaki kadınlar için tasarlanmış Türkiyedeki ilk uygulamadır (Akyüz ve Kılınç, 2016).

İş yaşamında kadınların istihdamını artırmak için tasarlanan projelerden ilgi çeken bir diğer proje de Ege Üniversitesi öğrencileri 14.Altın Pusula Halkla İlişkiler Derneğinin düzenlendiği yarışmada düşünceler konuşulmuştur. Sloganları 'Kadın Eli İşinize İyi Gelecek' olmuştur. Projesinin uygulayıcısı TÜSİAD olacaktır. Projenin amaçları;

-Kadın çalışan sayısını artırmak, kişiyi motive edecek sembolik ödüller vermek,

-Kadının çalışma hayatında başarısıyla ilgili bilgileri paylaşacağı, güzel vakit geçirebileceği, ev ve çocuk konusunda da kişilerin bilgilerinin paylaşıldığı bir proje olması,

- Kadınların geçmişten bugüne devam eden tek sorumluluğunun sadece ailesi olması algısını yıkmaya çalışmak,
- Medyanın gücünü de kullanarak bu bakış açılarını değiştirip, kadını motive etmek gibi amaçları hedef almıştır (Türköl, 2015).

Bir diğer proje de ‘Türkiye’nin Kadın Ustaları’ adıyla kadınların istihdam sayısını artırmak olan çalışmadır. Ayhan(2020) tarafından düşünülmüştür. Katılım sağlayan kadınlara eğitim ve katılım sertifikası verilmiştir. Katılımcıların eğer 0-5 yaş arasında küçük çocukları da varsa çocuklara ücretsiz kreş hizmeti sunulmuştur. Katılım sağlamak isteyenlerden internetten başvurusunu yapmıştır. Bu çalışmayla ‘İşin Cinsiyeti Olmaz Ustası Olur’ düşüncesi ile meslekte cinsiyet ayrımcılığı düşüncesini bozarak kadının oto tamirciliği, tornacılık, boyacılık gibi mesleklerde de görev alabileceğini belirtmiştir. (<https://www.kadinustalar.com/> . 15.04.2022)

Boya firmalarından olan Filli Boya, ‘Filli Kadın Ustalar’ isimli projesini İŞKUR la birlikte sürdürmektedir. Katılım sağlayan kadınlar gerekli eğitimi aldıktan sonra Mesleki Yeterlilik Belgesi almaya hak kazanmaktadır. Bu şekilde kadınların yapmasına ön yargıyla bakılan boyacılık mesleğinde de kadınların çalışabileceği, gelir kazanabileceği fırsat yaratılmıştır. (<https://www.filliboya.com/fillikadinustalar/>. 15.04.2022)

Tablo 2.2: Mevsim Etkisinden Arındırılmış Temel İşgücü Göstergeleri, 15+ Yaş,
(Bin Kişi), Ocak 2021

	Ocak 2021			Bir önceki aya göre fark			Bir önceki yılın aynı ayına göre fark		
	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın	Toplam	Erkek	Kadın
Nüfus	63 236	31 318	31 917	96	49	46	1 221	677	543
İşgücü	31 567	21 360	10 207	821	426	395	- 366	- 50	- 317
İstihdam	27 706	18 935	8 771	822	496	326	- 154	- 54	- 100
İşsiz	3 861	2 426	1 436	- 1	- 69	69	- 213	5	- 217
İşgücüne dahil olmayanlar	31 669	9 958	21 710	- 725	- 377	- 349	1 588	727	860
İşgücüne katılma oranı (%)	49,9	68,2	32,0	1,2	1,3	1,2	-1,6	-1,7	-1,5
İstihdam oranı (%)	43,8	60,5	27,5	1,2	1,5	1,0	-1,1	-1,5	-0,8
İşsizlik oranı (%)	12,2	11,4	14,1	-0,4	-0,5	0,2	-0,6	0,1	-1,6
Tarım dışı işsizlik oranı (%)	14,2	12,7	17,7	-0,5	-0,9	0,5	-0,6	0,1	-1,8

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

Kaynak: (<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>, 15.04.2022)

2.2 Kadınlarda Kariyer Engelleri Ve Kraliçe Arı Sendromu

Bu bölümde çalışmanın ikinci konusu olan kadınlarda kariyer engelleri ve kraliçe arı sendromuna yer verilecektir.

2.2.1. Kadın ve kariyer

2.2.1.1 Kariyer tanımı ve kavramı

Kariyer kelimesi günlük hayatımızda tanımlarken; meslek ve iş hayatında ilerlemek, başarı sağlamak ve bireyin tüm iş hayatı boyunca üstlendiği görevleriyle ilgili tecrübelerinin bütünü olarak anlatılmaktadır (Taşlıyan ve diğ, 2011). Literatür incelemesi yapıldığında ise, kariyer kavramıyla ilgili birçok tanıma ulaşılmaktadır.

-“Kariyer, kişinin yaşamı boyunca edindiği işle ilgili tecrübeleridir”(David ve Decenzo, 1996).

-“Kariyer, bir insanın çalışabileceği yıllar boyunca herhangi bir iş alanında adım adım ve sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanmasıdır”(Bayraktaroğlu, 2006).

-“Kariyer, çalışanların iş yaşamları süresince yaptıkları işleri, iş yaşamındaki gelişme ve ilerlemeleri içeren bir kavramdır” (Bingöl, 2004).

Kariyer kelimesi hem üst basamaklara yükselmeye fırsat tanır hem de kişisel gelişim ve büyümeyi destekleyen kariyer konusuna hem de kariyer planlamasına büyük önem vermektedir. Böyle olunca da hem örgütler hem de kişinin kendisi için birçok amacını gerçekleştirebilmesi için çok önemlidir (Taşlıyan ve diğ, 2011).

Kariyer kişinin kendisini, toplumsal konumunu ve statüsünü oluşturmaya yardımcı olmaktadır. Meslek hayatının sürdürülebilmesi için gerekli olan maddi gücü elde etmenin en önemli yoludur. Bunun yanında psikolojik olarak iş doyumunun sağlanması ve kişinin kişilik özelliklerinin gelişmesinde de etkilidir. Kariyerin odak noktası insandır. Fiziksel ve duygusal olarak ihtiyaçları sağlanmış birey, potansiyel olarak geliştikçe kariyerinde daha fazla yükselme isteyecektir (Kozak, 2001).

Kariyer kavramını ilk olarak Anne Roe'nin yazmış olduğu kitapta kullanmıştır. Fakat 1970'li yıllardan sonra araştırmacılar bu kelimeye daha fazla dikkat çekmeye başlamıştır (Aytaç, 2019).

Kariyer kelimesini açıklarken bazı konuları da gözden kaçırmamak gerekir. Örneğin bunlar;

-Kariyer kelimesi sadece yüksek statüde çalışma şansı olan işleri ve bireyleri değil, her seviyedeki çalışanı ilgilendirir (sekreter, çaycı vb gibi).

-En alt kademedeki çalışan bireyle en üst seviyedeki çalışan herkesin kariyeri olabilir.

-Kariyer kelimesinden sadece yukarıya doğru yükselmek olduğunu düşünmemeliyiz. Kariyer sadece bunu temsil etmez şuan yaptığı işten mutlu olan ve yükselmeyi düşünmeyen kişileri de kapsamaktadır.

-Kariyer kelimesi yalnızca işe girme ya da o işyerinde yükselme olarak anlatılmamalıdır. Bir insan farklı alanlarda da kariyer yapabilir.

-Kariyer kavramı, hem çalışan kişinin kendi çalışma hayatı, planlaması ve bunu denetlemesinde söz yetkisinin bulunması hem de diğer çalışan kişilerin üzerinde yarattığı etkileri açıklamaktadır (Aytaç, 2019).

2.2.1.2 Kadınlarda kariyer sorunları

Kadın dünden bugüne zaman içerisinde çalışma hayatında hep önemli bir yerdedir. Modern dönemden önce çalışma hayatı denildiğinde daha geleneksel sorumluluklar verilmiştir. O dönemde işler ev içi ve ev dışı olarak ayrılmıştır. Ev içi denildiğinde çocuk bakımı, temizlik gibi görevlerin tamamen kadında olduğu, ev dışı görevinin de erkekte aile geçimini sağlamakla yükümlü olduğu belirtilmiştir. Sanayi devrimiyle birlikte bu düzen değişmiş ve kadın artık ev dışı görevlerde de aktif olarak rol almıştır (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

Günümüze göre değerlendirildiğinde de kadınlara artık birçok sektör de iş imkânı sağlanmıştır. Örneğin beden gücünün önemli olduğu inşaat sektörü gibi erkeklerin daha çok rol aldığı iş sahasında kadınlar da artık düşük düzeyde bile olsa görev almaktadır (Gale ve Cartwright, 1995).

Çalışma hayatında bazı işletmeler kadının yükselmesini gördükçe bunu bir risk olarak algılamaktadır. Bu görüşün ana temeline bakıldığında da kadının kendini işe tam olarak veremeyeceğini ve kadının erkeğe göre işi bırakması için çeşitli nedenlerinin olduğu fikrini ileri sürmektedir. Ancak Wood, şimdiki dönemde işletmelerin kendini geliştirmesi bakımından kadınların erkeklere göre daha iyi yönetici sıfatını taşıdıklarını söylemiştir (Woodd, 1999).

Bugünkü dönemde toplumlar gelişmişlik seviyelerine göre kadınların istihdam edilmelerine ve eğitim durumlarına bakmaktadırlar. Gelişmiş toplumlarda kadınların

ayrıcalık kazanması için yatırım yapmak, hem ekonomik hem de sosyal açıdan oldukça önemlidir. Kadınları eğitim konusunda bilinçlendirdiklerinde sosyal ve ekonomik bakımdan iyileştirmeler olduğu gibi hem de çocukların gelişmesine katkı sağlamaktadır. Bu konuda Birleşmiş Milletler de kadınların aktif hale gelmesi ve gençlerin kendilerini geliştirmesi bakımından Türkiye'ye planlamalarını yapmasının önemli olduğunu dile getirmiştir (Gönüllü ve İçli, 2001).

Topluma bakıldığında kadınların kariyer yapma konusunda önünde bazı engelleri vardır. Bu engellerden ilki olarak kadının çocuk doğurma konusu gelmektedir. Çocuk sahibi olan kadının çalıştığı ortamdan belli bir süreliğine uzaklaşması gerekmiştir. İş ortamında bu konu değerlendirildiğinde, işveren açısından bu durum olumsuz yorumlanmaktadır. İşverenin kariyer kararında bu konuyu göz önünde bulundurduğundan dolayı kadına haksızlık yapıldığına dair tartışmalar mevcuttur (Gale ve Cartwright, 1995).

Kadınlar iş hayatında cinsiyete dayalı ayrımcılığa da maruz kalmaktadır. İşyerindeki diğer çalışanlar tarafından fikirlerinin yeterince dikkate alınmaması, kadına karşı olan erkek çalışanların varlığı, hakaret ve kendini kötü hissettiren tutum ve davranışların olması, kadınların o işyerindeki başarısını etkiler ve çalışmaya olan devamlılık düşüncesini zedeler (Bebekoğlu ve Wasti, 2002).

Gelişen dünyayla birlikte iş yapıları değişmiş ve gelişmiş daha büyümüş ve şirketler arası bu ilişkilerin devam etmesi oldukça önemli hale gelmiştir. Bu ortamın sürekliliği ve daha da gelişmesi için iş seyahatleri gündeme gelmiştir. Konu iş seyahatleri olunca işveren tarafı da seyahat sınırlaması olmayan, daha rahat hareket edebilen çalışanlarına terfi önceliği vermiştir. Böyle olunca uzun iş seyahatleri kadınlar ve özellikle de evli kadınlar bakımından fazla tercih edilemeyen bir durum olmuştur. Kadınların bu özellikleri onların kariyer planlamasında bazı kalıplara sokmuştur. İş ortamında dış temas gerektirmeyen, orta düzey bölümlerde çalışmalarının daha uygun görüleceği söylenmiştir. Bu sebepler de kadınların kariyer sorunlarının önünde gelmektedir (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

Kadınların kariyer sorunlarından biri de bulundukları iş ortamında yüksek düzeyde görev olan kadının sayısının az olmasıdır. Cam tavan sendromu olarak adlandırılan bu sorun hem gelişmekte olan ülkelerin hem de gelişmiş ülkelerin sorunu olarak hala devam etmektedir. İş ortamında başarılı kadın olarak gösterilecek üst düzey kadın

yöneticinin olmaması iş ortamında kadına olan önyargının devam etmesini sağlamaktadır. Bu durum böyle devam edince de kadınlar için en uygun bölümün orta düzey olan bölümlerin olduğu algısı devam etmektedir (Erdoğan, 2003).

2.2.1.3 SMMM mesleğinde kariyer

Kurtuluş savaşından sonra yaşanan ekonomik değişiklikleriyle beraber Türkiye’de ekonominin daha da büyümesi ve dış ülkelerle ticaret yapabilmek amacıyla Türkiye Milli İthalat ve İhracat Anonim Şirketi(TEMAVAŞ) kurulmuştur. Ancak denetimin eksik oluşundan kaynaklı olarak 1938 yılında iflas etmiştir. Yaşanan bu olay sonucunda, devlet iktisadi teşekküllerinin harekete geçmesi ile birlikte muhasebe mesleğine duyulan ihtiyaç artarak meslek daha fazla önemli hale gelmiştir. 1967 yılında “Türkiye Muhasebe Uzmanları Derneği” kurularak bu alanda iyileşmeler başlamıştır. 1986 yılına kadar yapılan tüm adımlar başarısızlıkla sonuçlanırken, 1 Haziran 1986 yılında TBMM’de kabul edilmiştir. Bu tarihten itibaren SMMM ve YMM Kanunu ile meslek yasal boyutunu kazanmış ve önemliliğini belgelemiştir (Durer ve diğ, 2009).

Muhasebecilik ve malî müşavirlik mesleğinin konusu:

Gerçek ve tüzelkişilere ait teşebbüs ve işletmelerin;

- a) Genel kabul görmüş muhasebe prensipleri ve ilgili mevzuat hükümleri gereğince, defterlerini tutmak, bilanço kâr-zarar tablosu ve beyannameleri ile diğer belgelerini düzenlemek ve benzeri işleri yapmak.
- b) Muhasebe sistemlerini kurmak, geliştirmek, işletmecilik, muhasebe, finans, malî mevzuat ve bunların uygulamaları ile ilgili işlerini düzenlemek veya bu konularda müşavirlik yapmak.
- c) Yukarıdaki bentte yazılı konularda, belgelerine dayanılarak, inceleme, tahlil, denetim yapmak, malî tablo ve beyannamelerle ilgili konularda yazılı görüş vermek, rapor ve benzerlerini düzenlemek, tahkim, bilirkişilik ve benzeri işleri yapmak.

Yukarıda sayılan işleri; bir işyerine bağlı olmaksızın yapanlara serbest muhasebeci malî müşavir denir.

B) Yeminli malî müşavirlik mesleğinin konusu:

(A) fıkrasının (b) ve (c) bentlerinde yazılı işleri yapmanın yanında Kanunun 12 nci maddesine göre çıkartılacak yönetmelik çerçevesinde tasdik işlerini yapmaktır.

Yeminli malî müşavirler muhasebe ile ilgili defter tutamazlar, muhasebe bürosu açamazlar ve muhasebe bürolarına ortak olamazlar (3568 Sayılı Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik kanunu md.2).

SMMM olabilmek için iktisat, maliye, işletme, muhasebe, bankacılık, kamu yönetimi ve siyasal bilimler gibi lisans ya da lisansüstü mezunlar ilk adım olan Staja Giriş Sınavına başvuru yapabilmektedir. Bu sınavdan geçme notu 60'dır. 60 üstü puan alan kişi stajını başlatmaya hak kazanır. Mesleğin staj süresi 3 yıldır. Staj süresi boyunca her yılın sonunda çalışmayı ispat edebilmek amacıyla bağlı olunan odaya hizmet dökümü verilip bu durum belgelendirilmektedir. 3 yılın sonunda staj tamamlandıktan sonra son aşama olan Yeterlilik sınavına girilmeye hak kazanılır. Yeterlilik sınavı klasik bir sınavdır ve her sınavdan en az 50 puan almak ve ortalamanın da 60 puan olması gerekmektedir. Staj süresi boyunca bağımlı çalışılan SMMM tarafından kişisel not uygulaması da vardır ve bu da her yıl bağlı bulunan odaya hizmet dökümüyle birlikte verilmektedir. Toplam 7 dersten sorumlu olunan bu yeterlilik sınavında yoğun bilgi gerekmektedir. Sınavlarını geçip genel ortalaması 60 ve üzeri olan meslek adayı artık ruhsatını almaya hak kazanmıştır. Bağlı bulunduğu odadan ruhsatını alabilmektedir. İster kendi ofis ortamında ister özel bir firmada bağımlı çalışarak görevini sürdürebilmektedir. 10 yıl SMMM olarak görev yapmış kişi YMM sınavına girebilmektedir. Meslek kariyerinde en yüksek yer YMM unvanıdır.

2.2.2 Kadınlarda kariyer engelleri

Kadınların yaşamış olduğu kariyer engelleri yıllar boyu devam etmiştir. Bu konuya dikkat çekmek ve önlemek amaçlı birçok çalışma yapılmıştır. Bu başlıkta cam tavan sendromu ve cam tavan sendromunun alt dalı olan ve detaylı bir şekilde incelenecek olan kraliçe arı sendromuna yer verilecektir.

2.2.2.1 Cam tavan sendromunun tarihsel süreci ve tanımı

Cam tavan kelimesi ilk olarak 1986 yılında Schellhard ve Hymovitz tarafından 'İş Yaşamında Kadın' konulu bir çalışmada yer almıştır. Bu çalışmaya göre bakıldığında; "devlet ve şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı sağlamayan kurumlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi hedefleyen ve bunun için emek veren kadınların

karşılaştıkları engeller'' olarak açıklanmıştır (Karaca, 2007). Fakat cam tavan kavramı yalnızca kadınlarla sınırlı değildir. Sayısı çok olmasa da erkeklerin de aynı kadınlar gibi iş dünyasında karşılaştığı görünmez engelleri de cam tavanla açıklamak mümkündür (Öğüt, 2006).

Cam tavanın tanımlarına bakıldığında görünmez ya da saydam anlamına gelen ama netlik kazanmayan kelimelerin kullanılması, araştırma yapan kişileri başka ölçütleri de kullanmak zorunda bırakmıştır. Kullanılacak diğer ölçütler de; ücret, terfi, üst yönetimdeki kadın sayısı, üst yönetimdeki kadın oranı vb. gibi olmuştur (Tabak, 1997).

İş yaşamında kadın çalışanlar için resmi olmayan terfi düzeyinin birçok firmada olduğu, fakat bu düzeyin kurumdan kuruma ya da sektörden sektöre farklılık gösterebileceği söylenmektedir. Cam tavan, iş yaşamında aşılması fazlasıyla zor olan bir engel olarak var olmaktadır (Karaca, 2007). Yaşanılan canlı örneklerle de bakıldığında cam tavan algısı çok yaygındır ve sayısı oldukça az kadın bu engeli aşarak üst yönetime çıkmaktadır.

Cam tavan kadınlar ve yönetimin üst kadrosu arasında varlığını gösteren, kadınların gösterdiği emeği ve başarıyı göz ardı eden, engellemeye çalışan ve en önemlisi de net bir şekilde görülmeyen engelleri anlatmaktadır. İşletmenin verimlilik alanında kullanılabilecek kişilere farklı yetenekleri olmasına rağmen gerekli üst düzey görevleri verilmemektedir. Bu engeller çalışma ortamında performansla ilgili problemleri de ortaya çıkarmaktadır. Örneğin;

-Cinsiyetlerinden kaynaklı olarak kadın yöneticiler üst yönetim düzeyi olan hedeflerine ulaşamamaktadır ve bu da onların iş dünyasında ki motivasyonunu azaltmaktadır.

- Cinsiyet temelli engeller çalışma ortamında var oldukça kadınların yeteneklerini göz ardı edeceklerdir ve kurumun bundan faydalanmasına engel olacaktır.

-Üst yönetim de aynı tip düşüncelerin var olması, verilen kararlardaki çeşitliliği azaltacaktır ve kararlarda fakirliğe neden olacaktır (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014).

2.2.2.2 Cam tavan sendromunun boyutları

Cam tavan algısı kurumlarda aşılması zor bir durum olarak değerlendirilmektedir. Kurumlar toplumun değer yargılarından, düşüncelerinden soyut durumda değildir ve bu durumdan da oldukça etkilenmektedir. Bu değer yargıları kadının iş yaşamına

ilk girişinden başlamıştır ve kariyer basamaklarında yükselirken de hep karşılaşmaktadır. Kadın erkeğe göre değerlendirildiğinde daha duygularıyla hareket eden, daha az yeteneği olan, rekabet yeteneği pek olmayan kişiler olarak düşünülmektedir. Ve bunlara bakıldığında da bu sebepler, kadının kariyer yükselişinde toplumun genelinde ona engel olarak önüne gelmektedir (Çalışkan, 2012).

Cam tavan ile ortaya çıkan bazı problemler mevcuttur. İlk olarak, erkek yöneticiler tarafından kadının iş yaşamındaki performansını düşüren sebepler vardır. İkinci olarak kadının anti feminist duygularla diğer kadınlara yaşattığı zorluklar vardır. Üçüncü olarak da toplumun genel algısının etkisinde kalarak kadının kendi kendine koyduğu engelleri vardır (Çalışkan, 2012).

Tablo 2.3: Cam Tavan Algısına Neden Olan Engeller

Erkek Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	Kadın Yöneticiler Tarafından Konulan Engeller	Kişinin Kendi Kendine Koyduğu Engeller
Tarafsızlık İlkesi	Tarafsızlık İlkesi	Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar
Cinsiyet Körlüğü	Cinsiyet Körlüğü	Toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek
Koruma, kollama içgüdüğü (Pozitif ayrımcılık)	Koruma, kollama içgüdüğü (Pozitif Ayrımcılık)	İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak
Kadınlarla kurulan iletişim güçlüğü	Kraliçe Arı Sendromu	Kendini geliştirme, koşulları değiştirme isteği inancı veya imkânı olmama
Gücü elde tutma isteği	Çok boyutlu kıyaslama Çok boyutlu kıskançlık	Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç

	Kadınlara yönelik önyargılar	Sistemi destekleme zorunluluğu hissetme
	Erkekler gibi düşünerek onlardan biri gibi olma düşüncesi	Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyer yönelimli olmamak
		Kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak

Kaynak: Öğüt, A. (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.

2.2.2.2.1. Erkeklerin koydukları engeller

Cam tavan konusunda literatür incelendiğinde daha çok erkekler tarafından kadınların önüne konulan engellerin olduğu görülmektedir. Bunun da en önemli sebebi toplumumuzun ataerkil oluşudur. Üst düzey pozisyonların kadınlara uygun olmadığı düşüncesi yaygındır (Güler, 2019).

İş ortamına bakıldığı zaman erkekler arasında şöyle düşünceler de yaygın olabilmektedir. Kadın nasıl olsa evlenecek, çocuk sahibi olacak, çocuğun sorumluluğuna bağlı olarak sürekli izin kullanmak zorunda kalabilecek, kendini tam anlamıyla işe veremeyecek, performans düşüklüğü yaşanacak vb. gibi. Kadınlara güvenilip fırsat verildiği zaman kadının aslında tüm hepsine ayırabilecek yeteneği ve zamanı vardır. Yalnızca geçmişten bugüne bakıldığında buna çok fırsat verilmediği için kadın kendini bu konuda kanıtlamak için ekstra çaba sarf etmek zorunda kalmaktadır.

Kadınların görev ve sorumluluk verildiğinde yeterince azim göstermeyeceği düşüncesi, kadınların dedikodu yapması fikri, iletişim konusunda güçlük yaşanacağı düşüncesi gibi sebepleri öne sürerek erkek yöneticilikte yine bir erkeğin olması gerektiğini düşünmektedir. Ve buna dayanarak da kadının önüne engeller koymaktadır. Erkek yönetici olma düşüncesini hep elinde tutmak istemektedir (Orbay, 2018).

2.2.2.2.2 Kadınların kendi kendilerine koydukları engeller

Cam tavan engellerinden diğeri de kadınların kendilerine koymuş oldukları engellerdir. Bu engeller kurtarma, risk ve dürüstlük olarak üç ayrı bölümde incelenebilmektedir. Anne sorumluluğuyla hareket edişleri veya kurtarıcı durumda olmaları, daha fazla sorumluluk alıp daha fazla çalışıp yorulmalarına neden olmaktadır. Risk durumuna bakılacak olursa, erkeklere oranla kadınların daha az risk alma durumu onların kariyer basamağında geride kalmasına neden olmaktadır. Bunların dışında kadınlar, iş ortamında erkeklerle kıyaslandığında daha dürüst, samimi olmalarına rağmen duygusal durum ve objektiflik açısından daha eksik olarak görülmektedir (Öğüt, 2006).

Toplumun belirlediği yargıları sorgulamamak, kendine duyduğu güven eksikliği, olumsuz olan önyargıların kabullenilmesi, imkânlarını değıştirme fırsatının ya da isteğinin olmaması, çekimser kalması, kariyer basamaklarındaki yükseliş için üstlenmesi gereken sorumluluklar için yeterli cesaretinin olmaması da kadınların kendi kendine yarattığı engellerin arasına girmektedir (Örücü ve diğ, 2007).

Kadın alacağı ekstra sorumluluktan dolayı iş-aile çatışması yaşamaktan da çekinmektedir. Her ne kadar çalışıp iş hayatında olan biri olsa bile yine de çocuk ve konusunda sorumlulukların en çoğunun kendisinin üzerinde olduğunu düşünmektedir. İş çalışma saatlerinin uzun oluşu, tatilinin az oluşu gibi nedenler kadınların yöneticilik düşüncesinin olmamasına neden olmaktadır. Özgüven eksikliği ve geçmişten gelen toplum değeri yargıları kadınların yöneticilik basamağının önünde duran engellerdendir (Kaya, 2008).

2.2.2.2.3 Kadınların hemcinslerine koydukları engeller

Cam tavan engellerinden sonuncusu da kadının kadına uygulamaya çalıştığı engellerdir. Genel olarak erkek yöneticinin kadının önüne koyduğu engellerden bahsedilir fakat iş hayatında sıklıkla yaşanan diğeri durum da kadın yöneticinin kadın astını engellemeye çalışmasıdır. Kadınların birbirlerine duyduğu kıskançlık duygusu, hırs duygusu, yükseldiği mevkide tek kalma arzusu gibi duygularla diğeri kadınların yükselmesine engel olmaktadır. Bunların kaynağı olarak da, çok yönlü kıskançlık, kraliçe arı sendromu, erkeksi olarak tanımlanan değeri temsil ederek erkek gibi olduğunu gösterme çabasıdır (Zeybek, 2010).

Kraliçe arı sendromu, üst düzey yönetici konuma ulaşmış kadının tek olmanın ayrıcalığının olduğunu düşünüp burada tek kalmak için ast kadınlara engeller koymasidir. Çok yönlü kıskançlık ise kadınların birçok sebep bularak kadınları tehdit unsuru olarak görmesidir. Bu sayılan faktörlerin var olmasından dolayı kadınlar diğer kadınların kariyer basamaklarına engel olabilmektedir (Zel, 1999).

Yapılan bazı araştırmalara göre, yalnızca erkeklerin değil kadınların da kadın yöneticilerle çalışmayı sevmediklerini gösteren çalışmalar mevcuttur. Türkiye’de yapılan bir çalışmaya göre katılım sağlayan kişilerden kadınların %46’sı yönetici pozisyonunda hemcinsleriyle çalışmak istemediklerini ifade etmişlerdir. Güncel hayata bakıldığında da birçok kadın, yönetici pozisyonunda erkeği görmeyi, onunla çalışmanın daha kolay olduğunu söylemektedir (Akyüz, 2014).

2.2.2.3 Cam tavan sendromunun önündeki engeller

Kadınların iş hayatında kariyer basamaklarında engel oluşturan birçok kariyer basamağı vardır. Cam tavan sendromuna neden olan etkenler bireysel, toplumsal ve örgütsel olmak üzere 3 farklı kategoride ele alınmaktadır.

2.2.2.3.1 Bireysel faktörler

Bireysel faktörler çoklu rol üstlenimi ile kişisel tercih ve algılardır.

2.2.2.3.1.1 Çoklu rol üstlenimi

Kadınlar hayatları boyunca birçok sığata girip birçok rolü üstlenmişlerdir. Evlenip çocuk sahibi olunca da kararlarında değışiklikler olabilmektedir. Eski güncel örneklere bakıldığında kadınlar evlendikten sonra çocuğu olduğunda işten ayrılabilmekteydi. Şimdi ki döneme bakıldığında kadınlar hem iş hayatını hem de çocuk sorumluluğunu bir arada götürmek için elinden gelen çabayı göstermektedir. Bu şekilde devam edince de kadın hem iş hayatında hem de ev içinde çeşitli rollere girmek durumunda kalmıştır. Kadının ev ekonomisine gelir kaynağı sağlaması, ev içerisinde emek gücünü ayakta tutarak ailesine olan ekonomik yatırım fırsatını artırmış olacaktır. Kadın iş hayatında olduğundan dolayı iş yaşamının zorluklarının farkında olup eşine de psikolojik olarak destek verip manevi olarak onu da ayakta tutmaktadır (Onaran ve diğ, 1998). Bu rol çatışmasında kadın fiziksel ve ruhsal açıdan yorulabilmektedir.

Kadınların aslında en çok rol çatışması yaşadığı konu, çocuk konusudur. Geleneksel toplum görüşünde annenin çalışmayıp çocuğuna bakması gerektiği savunulmaktadır. Çalışan anne bu konuda vicdan bakımından zorlanmaktadır. Kendini hem çalışıp hem de çocuğuna yetmek zorunda hissetmektedir (Markham, 1999).

Kadınların iş yaşamında yüksek kariyer hedefleri olabilir fakat ailesine de yeterli zaman ayırmak istediği için hedeflerinden fedakârlık etmek zorunda kalabilmektedir. Böyle olunca daha küçük kariyer basamaklarına yönelmektedir. Erkeklerin ev içi sorumlulukları geçmişin de etkisiyle daha az olduğu için istediği kariyer basamağına rahatça yönelebilmektedir (Üçyıldız,2017). Örneklendirecek olursak, erkek mali müşavir sayısı kadın mali müşavir sayısından fazladır. 2022 yılı TÜRMÖB verilerine göre Türkiyede kadın SMMM sayısının toplamı 35.936 iken erkek SMMM sayısı 76.023tür.

Kadınların kariyer engellerinden bir diğeri de iş için istediği şekilde seyahat edememesidir. Bu da kariyer basamağı konusunda onun için büyük engel oluşturmaktadır. Evli özellikle de çocuğu olan çalışan kadın bu konuda çok fazla düşünmek zorunda kalmaktadır (Güler, 2019).

2.2.2.3.1.2 Kişisel tercih ve algılar

Kadınların kişisel tercih algıları yaşa, aile yapısına göre gibi etkenlerden de farklılık göstermektedir. Kadınların yaşa göre beklentileri de farklılaşır. 20'li yaşlardaki düşünceyle 30'lu yaşlardaki düşünce aynı olmamaktadır. Evli kadının bazıları kariyerdan ön planda olarak ailesini tutabilmektedir (Güler, 2019).

Kadınlar erkeklerin yetenekli olduğu her alanda kendisinin de başarılı olabileceğini kanıtlamak isteyebilmektedir. Ancak hedefi gerçekleşmediğinde yenilgi, pes etme, eksiklik gibi duygular hissedip bazı kadınlar hedeflerini azaltabilmektedir. Kimi kadınlar geçmişten bugüne söylenen bazı kalıpları düşünmeden kabul etmektedir. Aile ve iş yaşamının bir arada gitmeyeceği, çok zorlanacağı, hep eksiklik hissedeceği düşüncelerini kabul edip kendisine olan iş yaşamı inancını yitirebilmektedir. Öz güvenindeki kayıplar başladığında kendilerini değiştirecek gücü bulamamaktadır (Türkkahraman ve Şahin, 2010).

2.2.2.3.2 Örgütsel faktörler

2.2.2.3.2.1 Örgüt kültürü ve politikaları

Örgüt kültürü, örgüt içerisindeki kişilerin davranış şekli ve düşünce biçimini yönlendiren değerleridir. İş ortamında yani örgüt içerisindeki en sık görülen konu erkek egemenliğinde olan iş sahasıdır. Bu durumda kadının emeğinin karşılığını yeteri kadar alamamasını ve yükselmemesini sağlar (Temel ve diğ, 2006).

Örgüt kültürü işin işleyişi konusunda en önemli faktördür. Kadınlar bulundukları iş ortamlarındaki kültüre göre kariyer hedeflerine yön vermektedir. Bazı örgüt kültürlerinin kuralları oldukça katıdır. Böyle olunca da kadının hak ettiği konuma erişebilmesi için erkeğe oranla daha fazla çaba sarf etmesi gerekmektedir. Genel olarak değerlendirecek olursak, örgüt kültürünün katı kurallarının olması kadının kariyer basamaklarında önünde engel oluşturmaktadır (Temel ve diğ, 2006).

Kadınların terfilerinde ya da iş imkânı konusunda örgüt kültürü dışında toplumsal değerler ve geçmişten bugüne kabul edilen düşüncelerin de etkisi büyüktür. Japon şirketlerinde yapılmış bir çalışmada, kadınların aile içi sorumluluklarından dolayı Japon şirketlerin kadınları işe almada ya da terfi ettirme de olumsuz davranışlar göstermiştir. Erkek odaklı olan örgüt kültüründe ne yazık ki kadınların üst pozisyonlara gelmesine sıcak bakılmamaktadır (Örücü ve diğ, 2007).

İş ortamında organizasyon üyeleri çeşitli yollarla ve yöntemlerle birbirlerini belirli davranışlara yönlendirebilmektedir. Bu gayret yöntemine de örgüt politikaları denilmektedir. İş ortamında başarısız bir durum olduğunda kimin başarısız olduğu araştırılır. Kötü reklam olabilecek her olay saklanabilmektedir. Örgüt politikası denilince hem kişinin hem de örgütün çıkarları yer aldığından dolayı kadın yöneticinin görevde olmasıyla da yakından ilgilenilmektedir. İş aile dengesini kuramayacağı düşüncesiyle kadınları üst pozisyona getirmek istemeyen örgüt elemanları olmaktadır (Üçyıldız, 2017).

2.2.2.3.2.2 Mentor eksikliği

Mentor'un Türk Dil Kurumunda ki karşılığı 'iş konusunda daha deneyimli olan bir kişinin, daha az deneyimli olan kişiye yapmış olduğu rehberlik' anlamına gelmektedir. İş alanındaki mentorluk konusuna bakıldığında yaşı daha büyük deneyimli olan yöneticilerle daha az deneyimli kişiler arasında iletişimi kastetmektedir. Mentorlar

kariyer gelişimi bakımından önerilerde bulunur, bildiği deneyimleri aktarır, bilgileri paylaşır, yol gösterir (Özünü, 2013).

Ancak iş yaşamında erkek çalışan sayısının fazla oluşu, kadınlara olan önyargılarından dolayı kadınlara eğitim verecek mentor bulunmakta zorluk çekilmektedir. Bunun sonucu olarak da kadınların motivasyonu düşer ve yöneticilik kariyeri kötü etkilenmektedir. İş hayatında tecrübe aktaracak kişinin az olmasının sonucu olarak kişi pasif hale gelir ve içe kapanık ruh haline bürünür. Bu da yöneticilik kariyer basamağında olumsuz etkileyen nedenlerden birisidir (Öztürk, 2011).

2.2.2.3.2.3 İnfomal iletişim ağlarına katılamama

İş ortamında arkadaşlık duyguları içerisinde resmi olmayan iletişim ağları kurulabilmektedir. Bu gruplar resmi durumdan bağımsızdır ama çalışan kişilerin sosyal düşüncelerinden, ihtiyaçlarından ortaya çıkmıştır. Üst yönetim görevinde kadın sayısının az oluşundan dolayı kadınlar bu ağlara rahat katılamamakta ve böyle olunca da erkekler kadar sosyal çevreleri genişleyememektedir. Aslında bu iletişim ağları kişiler açısından önemlidir. Çünkü; örgüt politikasının nasıl yürüdüğüne öğrenilmesine, çalışan kişilerin kendileri fark ettirmesine, birlikte ortak hareket etmeye, ortak yönlerin bulunarak iş ortamında daha çok keyifli vakit geçirilmesine, motivasyon artmasına gibi bir çok duruma fayda sağlamaktadır (Anafarta ve diğ, 2008).

İş ortamında sosyal aktivitelere erkekler daha fazla katılabilmektedir. Birlikte maça gidebilirler, spora giderler, iş çıkışı ya da hafta sonu yemek planı yaparlar. Ama kadınlar genelde bu planlara dâhil olamazlar ya da dâhil olabilenler genç ve evli olmayan kesimdir. Kadın evlenip, çocuk sahibi de olunca bu infomal ağlardan kendini soyutlamaya başlamaktadır (Arıkan, 1999) . Eğer bir boş vakti varsa bunu eşine, çocuğuna, ev hayatına ayırmak isteyebilmektedir.

2.2.2.3.3 Toplumsal faktörler

Toplum açısından yaşanan problemler genel olarak mesleki ayrım ve cinsiyetle bağdaştırılıp açıklanmaya çalışılmıştır.

2.2.2.3.3.1 Mesleki ayırım

Kadınlar bazı meslek kollarında dışlanmaktadır. Toplumun değer yargıları erkeğin yapacağı işler ve kadının yapacağı işler olarak gruplama yapmıştır. Oranlara bakılacak olursa kadınlar tarım alanında, erkekler de endüstri alanında sayısal olarak fazlalık oluşturmaktadır (Üçyıldız, 2017).

Kadınlara uygulanan bu ayrımcılık kariyer açısından onları olumsuz etkilemektedir. Erkek egemen görüşü burada da etkisini göstermektedir. Cinsiyete bağlı olarak kadınların ve erkeklerin farklı alanlara yönelmesi cinsiyet açısından mesleki ayrıma sebep olmaktadır. Kadınların var olduğu iş kollarına bakıldığında daha çok mesleki ayırımından etkilenip kendisine yakın olan işlere yöneldiği fark edilmektedir (Özkaya, 2001).

2.2.2.3.3.2 Stereotipiler (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar)

Cinsiyete bağlı olarak geçmişten günümüze gelen düşünceler, kadınların ve erkeklerin hayatları boyunca nasıl davranması gerektiğini belirleyen inanışlardır. Kadının ve erkeğin sahip olması gereken özellikleri, toplumda kabul edilen değer yargıları, uymaları gereken kurallar toplum tarafından yönlendirilmektedir (Ersoy, 2019). Böyle olunca da kadınlar ve erkekler kendilerini belli kalıplara girmek zorunda hissetmektedirler.

Kadınların yönetici pozisyonlarına ilerlerken önlerindeki stereotipilerden bazıları şunlardır;

- İş aile dengesini kuramayıp işine yoğunlaşamayabilir.
- İş sahasında yeterli tecrübesi yoktur.
- Evlenince hamile kalıp işten ayrılabilir.
- Erkeğe oranla daha az zekidir.
- Duygularıyla hareket edecektir.
- Liderlikte yeterli başarıyı gösteremeyecektir (Hoşgör ve diğ, 2016).

Güncel yaşantımıza baktığımızda çok konuşan kendini savunan çocuklara büyüyünce avukat olur denmesi, araba kullanmanın yalnızca erkeğin yapması gereken bir olaymış gibi yansıtılması, kızların futbol oynayamayacağı düşünceleri de cinsiyet ayırımına örnek olarak verilebilir.

2.2.3 Kraliçe arı sendromu

2.2.3.1 Kraliçe arı sendromunun tanımı ve tarihsel süreci

İş yaşamında başarı elde etmiş birçok kadının hikâyesi dinlenildiğinde, geçmiş yaşantısında cinsiyete dayanan haksızlıklarla, mutsuzluklarla karşılaştığı görülmektedir. Bir çok kadın kendi iş hayatındaki başarısını zorluklarla dolu bir labirent gibi görmektedir (Ellemers ve diğ, 2004). Erkeğin egemen olduğu bir toplumda kadının iş hayatında ön planda olması oldukça zordur. Böyle olunca kadın kendini gösterebilmek adına erkeksi özellikler gösterip, daha sert bir karaktere bürünebilmektedir. Bu durumlar sonucunda kimi kadınlar diğer kadınlara karşı kendini kapatıp, onlardan daha farklıymış gibi, iş hayatında yaşadığı zorlukları hatırladıkça aynısını karşı tarafında yaşamasını isteyerek ona iş hayatında zorluklar sunmaya başlamaktadır.

Bu kavram ilk kez 1973 yılında Michigan Üniversitesinde Toby Epstein Jayaratne, Carol Tavris ve Graham Staines'in birlikte yapmış olduğu çalışmalar sonucu ortaya çıkmıştır. 1974 yılında ise çok fazla sayıda kadın ile birlikte yapılan anket çalışmaları sonucunda var olduğu kesinleşip, araştırma sonucunda elde edilen sonuçlar Psychology Today'de yayımlanmış ve kraliçe arı sendromu literatüre girmiştir (Özülke, 2016).

Knight'a göre kraliçe arı; yüksek pozisyonda iyi bir maaşla çalışan, kendisi gibi yüksek pozisyonda ya da alt pozisyonun da olan diğer erkek çalışanlarla iyi iletişim kurabilen kadın yönetici olarak bahsetmiştir (Knight, 1989).

Bir diğer tanıma göre “kadınların üst düzey yönetici sıfatıyla içinde bulundukları gruplar içerisinde erkeksi yapıya sahip olarak, erkeklere karşı daha ılımlı ve yapıcı bir yönetim anlayışı benimserken; diğer kadınları kendilerine ve makamlarına karşı birer tehlike unsuru olarak görüp, onları grup içerisinden uzaklaştırmak ve orta dereceli yönetim kademelerine gelmelerini engellemek amacıyla bilinçli olarak takındıkları tavırların tamamı” olarak tanımlanmıştır (Ezell, 1981).

Kraliçe arı konusunda dikkat edilecek en önemli nokta; yaşanan bu sendromun iş hayatında yönetici pozisyonunda bulunan ya da bulunduğu ortamda ki iş arkadaşlarına göre daha başarılı olan kadın profesyoneller arasında örneklerinin bulunmasıdır. Bu kişiler, iş yaşamında erkek egemen kültürün zorluklarını yaşıyıp bununla mücadele etmesini öğrenip, kadın çalışanları kendisine eşit görmeyen, rakibi durumunda ki

kadın çalışanlar için iş yaşamını zor hale getirip diğer çalışan kadınlara da kendilerini kötü hissettirmektedirler (Narcıkara, 2018).

Kraliçe arı sendromunda Derks ve arkadaşlarının yaklaşımına göre bu kişiler;

- Kadınlara ait özelliklerden daha çok erkeksi özellikler gösterirler,
- Feminist yaklaşımı değil de hiyerarşik düzeni kabul ederler,
- Diğer kadın çalışanlara karşı mesafeli duruş gösterirler (Ellemers ve diğ, 2004).

Kraliçe arı sendromu, cam tavan sendromuna neden olan etkenlerden biridir. Kraliçe arı, arı kovanındaki tek ve en güçlü dişi arıyı temsil etmektedir. Arı kolonisinde diğer işçi arılar, kraliçe arıya ayrı bir özen göstermektedirler. Besin kaynağını, temizliğini, güvenliğini diğer işçi arılar sağlarken o da topluluğun sürekliliğini sağlamaktadır. Kraliçe arı diğer arılar için çok büyük önem taşımaktadır. Bunu bilen kraliçe arı da bulunduğu konumu korumak için çaba göstermektedir. İş dünyasındaki kelime karşılığına gelecek olunursa; buna dayanarak üst düzey pozisyonunda olan kadın yöneticinin yerini koruması ve rakiplerine fırsat vermemesini anlatmaktadır (Yürüten, 2010).

2.2.3.2. Kraliçe arı sendromu taşıyan kadınların özellikleri

- Kariyer hedefi koyan diğer kadın çalışanlara önemsiz sorumluluklar vererek vakitlerini boşa harcamasını sağlamak,
- İş yaşamında çalışan kadınların iş ortamını stresli hale getirerek hata yapmalarını sağlamak,
- Kadınlara karşı sert, kaba üslup kullanarak onların uzaklaşmasını sağlamak,
- Alt pozisyonda çalışan kadının yükselmesini engelleyici hareketlerde bulunmak,
- Rakip olma potansiyeli olan kadın çalışana 'sen yoksun' düşüncesine kapılmasını sağlamak,
- İş ortamında sağlıklı iletişim kurmak yerine daha otoriter davranışlar sergilemek,
- Onunla rekabet edebilecek kadınların verimliliğini düşürmek,
- Erkeksi tavırlar sergileyip bunları kadınlara yöneltmek,
- İş akışını aşırı kontrol eden, kadın çalışana kendini kötü hissettiren, memnun olmayan sözler söyleyen, soğuk bir tavır sergileyerek kendini soyutlayan davranışlarda bulunmak,
- Kadın çalışanın iş ortamında geride kalmasını sağlamak gibi özellikler sayılabilir (Derks ve diğ, 2016).

Birçok kraliçe arı sendromu gösteren kadın bunun farkında olamamaktadır. Karşı tarafı zorlayıcı hareketlerinin tam olarak farkında olmayabilirler. Bunu anlayabilmeleri için kendilerine şu soruları yöneltmeleri gerekmektedir:

-Diğer kadınları etrafımdan kaçırıyor muyum?

-İş ortamında ya da dışarda bulunduğum pozisyonu korumak adına bunu sürekli düşünüyör muyum?

-Kadınların kendi aralarında yapmış olduğu sosyal aktivitelere ne kadar sıklıkta çağrılıyorum?

-Kadın ilişkilerim ne ölçüde sağlıklı?

-İş arkadaşlarımla yanından sohbet etmeyip onların yanından hızlı bir geçiş mi yapıyorum?

-Diğer çalışanların fikirlerine ne kadar önem veriyorum?

-Diğer kadın çalışanlardan bahsederken nasıl bir üslupla onlardan bahsediyorum?

-Başka bir kadın çalışan hakkında dedikodu duysam ne yaparım? Bunu bitirir miyim yoksa daha fazla yayılmasını mı sağlarım?

-Diğer kadın çalışanlarla yakın iletişim kurmak benim için zor mu?

-Benim bu tarzımdan diğer kadınların düşünceleri nedir?

-Davranışlarımla diğer kadınları dışlıyor muyum? Onlara bunu hissettiriyor muyum?

-En iyisi olmak için büyük bedeller ödemek benim için ne kadar önemli?

-Benimle ilgili iyi ya da kötü yorumda bulunan kadın çalışana tavrım ne olur?

-Hata yaptığımı düşündüğüm halde gururumu ezdirmemek adına özür dilemediğim zamanlar oldu mu? Gibi soruları kendilerine sormak onların kendisini sorgulamasına neden olacaktır (Dellasega, 2007).

2.2.3.3. Kraliçe arı sendromunun iş hayatındaki yeri

Kraliçe arı sendromu, diğer kadın çalışanlardan uzaklaşarak, erkek egemen kültüre alışmış ve bu ortamda da güzel başarılar elde eden kadınların yaptığı durumlar olarak da nitelendirilmektedir. Arı kovanında tek söz sahibi kişinin kraliçe arı olması gibi iş ortamında da sadece kendisinin baskın olmasını istemektedir. Diğer kadınları kendisine her zaman rakip olarak görmektedir. Kendi bulunduğu konumu koruyabilmek adına diğer kadınları tehdit olarak görüp davranışlarını değiştirip, kırıcı olabilmektedir. Bulunduğu konuma gelebilmek için birçok engeli aşarak bu noktaya geldiğini düşünen kadınlar, iş ortamında diğer kadınlara karşı yapmış olduğu kötü

davranışlarda kendini haklı görerek diğerlerine baskı yapabilmektedir (Tanrısevdi ve diğ, 2019).

İş yaşamında çoğu iş sahası erkek üstünlüğünün olduğu ortama sahiptir. İş adamı, iş insanı, bilim adamı da bilim insanı kelimelerine dönüştürülerek yeni bir şekilde gündelik dilimize yerleşmeye başlamıştır. Kadın çalışanların üst düzey pozisyonlara gelmesini engelleyen nedenler arasında cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromu da dâhil edilmektedir. Virginia Woolf “ Bir kadının doktor, avukat, devlet memuru olmasını engelleyecek hiçbir durum olmadığını, tüm yolların açık olduğu zamanlarda bile o kadının önünde çıkan birçok engel ve hayalet olduğuna inanıyorum” cümlesini kullanarak kadınların kariyer basamaklarının önünde engellerin olduğunu belirtmek istemiştir (Adair, 2005).

Aslında iş hayatında kadınların yaşanan durumları empati kurup birbirlerini desteklemesi gerekirken kraliçe arı da tam tersi, kadınların ilerlemesini engelleyerek geçmişten bugüne gelen geleneksel algıyı devam ettirmeye yardımcı olmuştur. Bu olguya da örnek vermek gerekirse İngiltere’nin ilk kadın başbakanı Margaret Thatcher den bahsedilebilir. Thatcher’a basın kuruluşları kraliçe arı benzetmesi yapmışlardır. Despot tavırları sert kişiliğiyle tarihte ‘Demir Leydi’ diye de bahsedilmektedir. Thatcher’ın kendi başkanlık yaptığı dönemde iş alanında kadınlara hiç yer vermemesinden bahsedilmektedir. Yetkisinin fazla olmasına rağmen kadınlara yaptığı bu tavırla çok dikkat çekmiş ve eleştirilere maruz kalmıştır. Bazı iddialara göre erkekler kulübünde yer aldığı da bilinmektedir (Kızıldağ, 2018).

Kadın çalışan ve kadın üst düzey yönetici arasındaki ilişkiyi inceleyen çok eski çalışmalardan biri de Kanter’in ‘Men and Women of the Corporation adlı kitabında mevcuttur. Kanter 1942 yılında Donald Laird isimli araştırmacının 521 kadın çalışanın üzerinde yapmış oldukları bir çalışmanın sonuçlarını anlatmıştır. Bu çalışma da kadın çalışanların yüzde %99,8 i şu fikirdedir. Kadın yöneticinin ufak detaylara takılıp kaldığını, kıskanç özelliklerinin olduğunu, fazla eleştirici davrandıklarını, kendilerinin üstünde özellikle olduğunu düşünüp altında çalışan kadınları ezmeye çalıştığını, anlayışlı olmadıklarını, yapılan bu davranışlardan dolayı altında çalışan kadınlarında erkek yöneticiyle çalışmak istediklerini söylemişlerdir. Kadın yöneticilere karşı düşünülen bu yargıları Laird ‘aşırı tepki’ Kanter ise ‘düşmanca’ diye yorumlamıştır (Tolay, 2020).

Kraliçe arı konusuyla ilgili kadın öğretmenlerin kadın yöneticilerle ilgili fikirlerini öğrenebilmek adına yapılan çalışma mevcuttur. Bu çalışmanın sonucunda %75 oranında olumsuz görüş olduğu söylenmektedir. Çalışmanın ilk bölümünden çıkarılan sonuca göre; okul içerisinde kadın yöneticinin birden fazla olması durumunda bir anlaşmazlık olacağı ve yarış ortamı doğacağı düşünülerek olumsuz cevaplar verilmiştir. İkinci bölümüne bakılacak olursa; burada mizaç ve karakter ile ilgili sorular sorulmuştur. Verilen cevaplara göre; bencillik, duygusal açıdan önyargılı oluşu, kıskanç tavırların çok olması, kaprisli tavırlar sergilemesi, çok sert duruş göstermesi, dedikodu yapması gibi cevapların fazla oluşundan dolayı bu bölüm olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Üçüncü bölümün konusu da yeterlilik olmuştur. Bu konuyla ilgili cevaplara bakıldığında; kararlarında mantıktan daha çok duygusallığın ağır basması, iş alanında tecrübesiz olmaları ve yeterli otoriter duruş gösteremediği cevapları verilmiştir. Araştırmanın genel sonucunda ise söz konusu kadın yöneticilere karşı genel tavrın olumsuz olduğu belirtilmiştir (İmamoğlu, 2016).

2.2.4 Literatürde konu ile ilgili yapılan çalışmalar

Zel (2002) , yaptığı çalışmasında iş hayatında kadınların sayısının artmasına fakat bu artışta üst kademe pozisyonunda kadınların sayısının azlığına, terfi sisteminde erkeklerin başrolde olmasına ve cinsiyet bakımından ücret adaletsizliği konusuna dikkat çekmek istemiştir. Bununla ilgili de Amerikada bir çalışma yapmıştır. 123 kişinin katılım sağladığı anketten yola çıkarak şu sonuçlara varmıştır. Toplumda kabul görmüş bir doğru olarak; çalışma hayatında erkeklerin ön planda olduğunun kadınların geride kaldığının, bir evde erkek çalışıyorsa kadının çalışmasına gerek olmadığının, üst pozisyona çıkan kadın yöneticinin karakter yapısının değişip erkek özelliklerini benimseyip daha sert ve iş hayatında kadını desteklemeyen bir hal aldığı sonucuna varmıştır.

Ellemers ve diğ. (2004)'nin "The Underrepresentation of Women in Science: Differential Commitment or the Queen Bee Syndrome?" adlı yapmış olduğu çalışma, İtalya ve Hollanda olmak üzere iki ülkede gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya 272 öğretim üyesi ve 212 doktora öğrencisi katılmıştır. Kadın ve erkek katılımcılarla yapılan çalışmada kadınların bilimsel konularda yetersiz temsil edilmesinin nedenlerini araştırmak ve kraliçe arı sendromuna maruz kalıp kalmadığı araştırılmak istenmiştir. Araştırmanın sonucunda, kadınların erkek egemen bir çalışma hayatında kariyerinde

başarılı olabilmesi için diğer kadınlardan kendini soyutlayarak davranış olarak erkek modele girebildiği, tecrübe olarak daha fazla tecrübe edinmiş kadın öğretim üyelerinin kadın doktora öğrencilerine karşı önyargılı bir şekilde davrandığı, kadın öğretim üyeleri ve öğrencilerin, erkek öğretim üyeleri ve öğrencilere göre daha az bağlılık gösterdiği sonucuna varılmıştır.

Karaca (2007) , yaptığı tezinde toplumda cinsiyet rolleri, kadının iş hayatına katılımı, iş hayatında kadının kariyer engellerine değinilmiştir. Uygulamada Konya ilinde 20 bankadan izin alınmıştır. Özel ve kamu bankaları örneklem belirlenerek, erkek ve kadın yöneticilere yönelik olarak anket soruları hazırlanmıştır. Anketin istenilen nitelikte 100 kişi cevap vermiştir. Anket cevaplarında SPSS Programı ANOVA Analizi kullanılmıştır. Ulaşılan sonuca göre; cinsiyete dayalı mesleki ayrım yapıldığının, üst düzey yöneticilikte kadınların önünde kariyer engellerinin olduğu sonucuna varmıştır.

Örücü ve diğ. (2007) , yapmış olduğu çalışmada, kadınların erkeklere göre üst düzey yönetimler de ve önemli kararlarda temsil sayılarının neden az olduğunu araştırmak istemiştir. Çalışmada cam tavan ve kraliçe arı konusu anlatılmıştır. Çalışma da 97 kadın ve 103 erkek toplam da 200 çalışana anket soruları yöneltmiştir. Anket sonucuna göre, kadınların erkeklere oranla yöneticilik ve liderlik özelliklerinin daha sınırlı olması, hayatında öncelik olarak aile sorumluluklarının geldiği ve kraliçe arı sendromunun etkin olmasından dolayı kadınların kariyerlerinde üst düzey yöneticiliğe yükselememesine neden olduğu sonucuna varılmıştır.

Drexler (2013) , yazdığı yazısında iş hayatında güç kazanmış iyi mevkilere gelmiş kadınların arkasından gelenlere yardımcı olması gerekirken tam tersi olarak hareket ettiğini görünce bunu araştırmak istemiştir. Kendi yaşantısında rastladığı 2 canlı örneği ve bu konuyla ilgili yapılan araştırmaları yazmıştır. 2 örnekten yola çıkarak erkek egemen olan iş hayatında kadının kendi başarısıyla üst pozisyona gelince diğer kadın çalışanlarına karşı kendini yetersiz hissettirme, iş hayatında ya da dışarda ona mobing uygulama, diğer kadın çalışanların projelerine fırsat vermeme hatta kadın çalışanların bu mobinge dayanamayıp işten ayrılması gibi örneklerle karşılaşmıştır. San Francisco merkezli istihdam merkezi, Amerikan Yönetim Derneği, Toronto üniversitesinde yapılan anket çalışmaları incelenmiştir. Toronto üniversitesinde 1000 kişinin katıldığı denetim merkezli firmada yapılan araştırmada çalışanların iş yaşamında kadın

denetçiyle daha stresli günler geçirdiği bu yüzden erkek denetçiyle çalışmak isteyen kişinin sayısının fazla olduğunu söylemiştir.

Er ve Adıgüzel (2013) , yaptıkları çalışmada üst düzey yöneticilikte kadın sayısının az oluşuna dikkat çekmek amaçlı cam tavan sendromu ve kraliçe arı sendromunu ele almıştır. Çalışmanın sonucunda bu sendromlardan kariyer engeli olarak cam tavan sendromunun etkilerinin daha çok olduğu görünmez bir merdiven basamakları gibi kadınların önüne koyulduğu anlatılmıştır. Yöneticilikte kadın sayısının az olmasında plan ve stratejisi eksikliklerinin de etkisi olduğu, öğrencilikte stajyerlikte bile kadına iş hayatının koşullarını detaylı gösterip toplumun bunu kabul etmesinin ve %35 kadın çalışan zorunluluğu getirilen Nijerya sisteminin her yerde geçerli olması için çaba gösterilmesi gerektiğini savunmuşlardır.

Öztürk ve Cevher (2015) , birlikte yaptığı çalışmada kadının kadına uyguladığı mobingin nedenlerini, kraliçe arı ve cam tavan konusunu ele almıştır. Çalışmada literatür özetinden bahsedildikten sonra kadının kadına şiddeti, kadının iş yerinde mobingi gibi konuları araştırıp karşılırlara çıkan yaşanmış 240 yorumdan konuyla alakalı olan 136 tanesi içerik analizine göre incelenip bir sonuca varılmıştır. Ulaşılan sonuca göre; kadının kadına uyguladığı şiddetin daha çok duygusal anlamda olduğunun altı çizilmiştir. Kadınların yetiştirilme tarzı, medeni durumları, özel yaşamları, toplumun sosyal kültürel yapısından dolayı kadının iş hayatında belirli yerlere zor geldiğinden dolayı altında çalışanlara da aynı zorluğu yaşamasını istediği düşünülmüştür.

Durmaz (2016) , yaptığı çalışmasında Dünyada ve Türkiyede kadınların iş hayatına nasıl girdikleri, karşılaştığı engellerin neler olduğunu, iş yaşamında aktif olan kadının toplumun sosyal ekonomik yapısını nasıl değiştireceğini anlatmak istemiştir. Bu çalışma doktora tezinden esinlenerek yazılmıştır. Yazı da varılan sonca göre; gelişmiş ülkelerde ya da gelişmemiş ülkelerde kadının kariyer engelleri benzerlik göstermiştir. Dünyada yaşanan toplumsal cinsiyet ayrımı kadına farklı görevler kılıp kadına daha çok ev işleri yükünü, çocuk bakımını, erkeğin gölgesinde kalmayı, yaşlı varsa yaşlı bakımını daha gerekli kılmıştır. Bu düşüncenin değişmesi için kamuda yada özelde bununla ilgili çalışmalar yapılması gerektiğini, kadının daha fazla iş dünyasında olmanın toplumun refah düzeyini artıracığına dair eğitimlerin verilmesi gerektiği yazılmıştır.

Meriçelli (2017), yaptığı tez çalışmasında kadınların okul yöneticisi olmasının önünde ki engellerin neler olduğunu araştırmıştır. Buna yönelik olarak Bilecik il merkezinde devlet okullarında görev yapan 16 erkek, 14 kadın okul yöneticisiyle yüz yüze görüşme sağlanmıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda, kadınların kendini daha çok işine adanması gerektiğini hissettiği çünkü yıllardır kadınlarla ilgili ön yargının kırılması gerektiğini, erkeklerin yönetici pozisyonu için mücadelesinde arkadaş desteğinin büyük olduğunu fakat kadınların böyle bir durum yaşamadığını tam aksine kadın arkadaşları tarafından hiç desteklenmediğini, böyle bir bulguya rastlanmadığını bu yüzden de kraliçe arı sendromuna uğradıklarını düşünmektedirler. Kadının kadını desteklemediği, üst düzey pozisyonuna ulaşması için hiçbir teşvikte bulunmadığı sonuçlarının görülmesi, kadınlar arasında kraliçe arı sendromunun var olduğunu göstermektedir.

Sobzac (2018), yazdığı çalışmada toplumda her alanda yer alan kadınların erkeklerle eşit olmasına rağmen neden bazı alanlarda geri kaldığını açıklamaya çalışmıştır. Bununla ilgili birçok sebep vardır ama bu sebeplerden biri olan kraliçe arı sendromunun ne kadar etkin olmasından bahsetmiştir. Kraliçe arının özellikle erkek egemen olan bir yerde diğer kadınlardan fark yaratarak yönetici pozisyonuna gelmiş kadının artık altında kalan yeni genç çalışan kadınları desteklemediğinden bahsetmektedir. Yaptığı çalışmanın sonucuna göre kraliçe arı sendromu etkisindeki kadınların daha çok kendini erkeklere benzettiğini, diğer kadınlardan ne kadar farklı olduğunu her defasından vurguladığını ve cinsiyet eşitsizliğini hiyerarşiye benzeterek bunu kabul edip meşrulaştırdığını söylemektedir.

Narcıkara (2018) , yaptığı çalışmada erkeklerin daha egemen olduğu iş hayatında kendi çabasıyla üst pozisyona gelen kadın yöneticinin alt kademesinde çalışan kadınları desteklememesini açıklamaya çalışmıştır. Kraliçe arı sendromunun arka planını, kadının neden kadını desteklemek istemediğini anlatmıştır. Çalışmada bu sendromu açıklamak için çerçeve olarak sosyal kimlik teorisi esas alınmıştır. Yapılan çalışmanın sonucuna göre; erkek yöneticilerin kadın çalışanlara kimi zaman hissettirdiği yetersizlik ve cinsiyet algısından dolayı kadın çalışanın kendini ispat edip üst yönetici pozisyonuna geldiğinde alt çalışanlardan kendini üstün görmesi, gösterdiği başarısından dolayı kadın çalışan grubundan kendini ayrı tutmak istemesi ve bu yüzden onlara farklı davranıp iş hayatında desteklemek istemediğini anlatmıştır

Tekyazman (2019) , yaptığı çalışmasında kadınların çalışma hayatında belirledikleri hedeflere kadınlar tarafından önüne sunulacak engellerle karşılaşp karşılaşmadıklarına, rekabet ortamlarında neler yaşandığına dair çalışma yapmıştır. Bu doğrultuda Manisa ilindeki üniversitede 29 akademisyenle yüz yüze görüşme yapılmıştır. Örneklem grubu olarak Spor Bilimleri Fakültesindeki çalışan kadın akademisyenler seçilmiştir. Elde edilen veriler Nvivo programı ile analiz edilmiştir. Araştırma sonucunda, spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında çalışan kadın akademisyenlerin çoğunluğunun ön yargılarından dolayı cam tavan sendromu yaşadıkları ve kadın yöneticiler tarafından da kraliçe arı sendromuna maruz kaldıkları ortaya çıkmıştır.

Güler (2019) , yaptığı çalışmasında kadınların değişen dönemler içerisindeki toplumdaki ve iş hayatındaki yerine, karşılaştığı sorunlara, yaşadığı cam tavan sendromlarına değinilmiştir. Uygulamada Bursa ilindeki serbest muhasebeci mali müşavirler ve yeminli mali müşavirlere yer verilmiştir. Çalışmada anket yöntemi uygulanmıştır. Elde edilen veriler bağımsız örneklem için t testi, tek yönlü varyans analizi ANOVA ile değerlendirilmiştir. Sonuç olarak bu meslek grubu üzerinde cam tavan sendromu etkilerinin var olduğu ortaya çıkmıştır.

Alas (2019) , yazdığı tezinde kadının iş hayatında yerine, iş tatminine, kadın akademisyenlerin kariyer bakımından karşılaştığı engellere yer vermiştir. Çalışmada örneklem olarak Sakarya üniversitesindeki 14 kadın akademisyen seçilmiştir. Yüz yüze derinlemesine görüşme yapılmıştır. Görüşme sonunda veriler Maxqda 12 programında incelenmiştir ve kadın akademisyenlerin kariyer ve iş tatmini konusu değerlendirilmiştir. Araştırmanın sonucuna göre; kadınlar için akademisyenliğin iş yaşam dengesini kurmak için zor bir meslek olduğunu, evli akademisyenlerin bekarlara göre daha çok yorulup daha verimsiz olduğunu, karşılanması gereken akademik kriterlerin bir çok akademisyende baskı oluşturduğunun, kadınların kendine zaman ayıramaması ve evli akademisyenlerin çocuklarından olan vaktinin çalındığını düşünerek vicdanen rahatsız olması iş yaşamında iş tatminini zedeleyen unsurların var olduğunun sonucuna varmıştır.

Karakılıç (2019) , yaptığı çalışmada iş hayatındaki kadınların yönetici pozisyonunda yaşadığı zorlukları cam tavan konusu ve cinsiyet eşitsizliği konularıyla bağlantısını incelemiştir. Literatür taraması ve konu açıklamasından sonra anket yöntemini kullanmıştır. Örneklem olarak Afyonkarahisar belediyesinde çalışan 265 kişinin

cevapları Yapısal Eşitlik Modeliyle analiz edilmiştir. Yapılan anket sonucuna göre; toplumdaki cinsiyet algısı düşüncesi, cinsiyet eşitsizliği cam tavan ile aynı yönde ilerlemiştir. Cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi özelliklerin en çok cam tavan sendromu etkilediği söylenmiştir.

Baş (2020) , yazdığı yazısında dünya nüfusunun yarısını kadınların oluşturmalarına rağmen iş hayatında kadınların azlığına, üst düzey yönetici pozisyonunda sayısının az olmasına ,önlerinde ne gibi engellerin olduğunu anlatmak istemiştir. Çalışmasında hemşirelik mesleği üzerinde kraliçe arı sendromunun varlığına değinmiştir. Bu konuyla ilgili yurtdışında ve Türkiyede yapılmış çalışmalar üzerinden yorum yapmıştır. Yapılan çalışmalarda hemşirelik mesleğinde en çok kadın çalışan olduğu, bu yüzden kadınlar tarafından kadına yapılan kraliçe arı sendromuna uygun meslek olduğunu, yaşlı hemşirelerin genç hemşirelere karşı mobing yaptığını, yorucu saatler yoğun iş gücüne rağmen ücret azlığından yakınan hemşirelerin geçmişte daha zor şartlarda çalışmasından dolayı bu meslekte daha eski olan hemşirelerin yeni gelen hemşirelere ve stajyerlere daha katı davrandığını söylemiştir. Bazı çalışmalarda da kadın çalışanların erkek çalışanlara göre daha duygusal ve çözüme odaklı olmamasından dolayı üst düzey yöneticilikte kadınlara yer verilmediği yazılmıştır.

Şen (2021) , yaptığı tezinde muhasebecilik mesleğini, bu meslek yolunun şartlarını, iş yükünü, karşılaşılan zorlukları ve zorluklar karşısında ki çözüm önerilerini ele almıştır. Uygulama da Bursa ilindeki stajyer mali müşavirler örneklem olarak seçilmiştir. Anket yöntemi aracılığıyla soru sorulmuştur. Verilen cevaplara göre SMMM mesleğinin yükümlülüklerinin ağırlığından, cinsiyet açısından kadının da erkeğin de rahatlıkla yapabileceği fakat kadın SMMM'lerin meslekte cam tavan a maruz kaldıklarını, stajyer olarak şartların zorluğunun sonucuna varılmıştır.

Çelen ve Tuna (2021) yapmış oldukları çalışmada, kraliçe arı sendromu ölçeğinin yetersiz olduğunu, ölçek geliştirme çabasıyla birlikte kadınların demografik özellikleriyle kraliçe arı sendromu arasındaki ilişkiyi yorumlamayı amaçlamıştır. Çalışma Kırklareli, Edirne, Tekirdağ, İstanbul ve Çanakkale illerinin yalnızca Avrupa yakasında faaliyet gösteren dört ve beş yıldızlı konaklama işletmelerinde çalışan kadınlarla yapılmıştır. Ankete 134 kadın çalışan katılmıştır. Çalışmanın sonucuna göre, kadın çalışanların çalışma ortamında erkek yöneticiyle daha rahat çalıştığını, kadın yöneticiyi desteklemediğini, kadın yöneticinin kadın çalışanla iletişiminin kötü

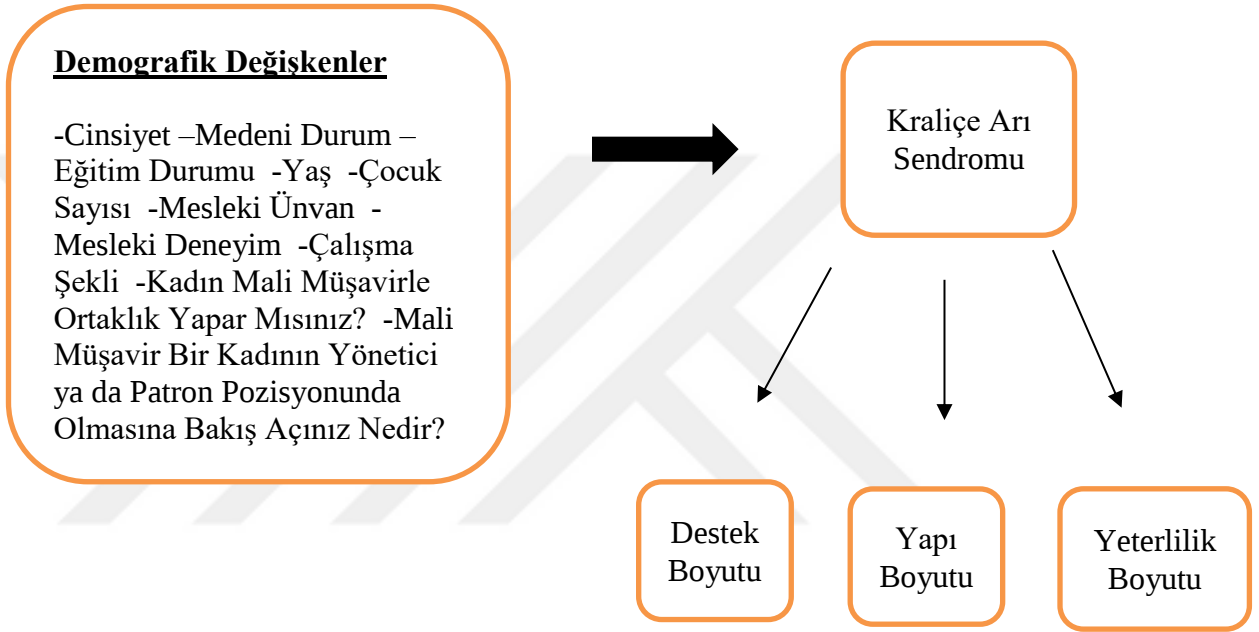
olduğunu bu yüzden de işletme de bir yada birden fazla kadın yöneticiyi desteklemediklerini belirtmiştir.



3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Modeli

Bu tez çalışmasının araştırma modeli Şekil 3.1’ de gösterilmiştir.



Şekil 3.1: Araştırma Modeli

3.2 Araştırmanın Hipotezleri

H1: Çalışanların cinsiyet farklılığına göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H2: Çalışanların medeni durumlarına göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H3: Çalışanların eğitim durumuna göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H4: Çalışanların yaş durumuna göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H5: Çalışanların çocuk sayısına göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H6: Çalışanların unvanına göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H7: Çalışanların mesleki deneyimine göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H8: Çalışanların çalışma şekline göre kraliçe arı sendromuyla arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H9: Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapar mısınız? Sorusu ile kraliçe arı sendromu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

H10: Mali müşavir bir kadının yönetici ya da patron pozisyonunda olmasına bakış açınız nedir? Sorusu ile kraliçe arı sendromu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık vardır.

3.3 Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Tez çalışmasının evrenini çalışan kadın ve erkekler oluştururken, çalışmanın örneklemi Bursa’da bağımlı, bağımsız yada stajyer olarak çalışan Serbest muhasebeci ve Mali müşavir meslek grubuna mensup toplam 149 çalışan oluşturmaktadır.

3.4 Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak online ve yüz yüze anket yöntemi kullanılmıştır. Anket çalışmasına bağımlı, bağımsız ve stajyer olarak çalışan 149 kadın ve erkek serbest muhasebeci ve mali müşavir katılmıştır. Araştırmanın anketleri 01.12.2021 ve 06.04.2022 tarihleri arasında tamamlanmıştır.

Anket iki bölümden oluşmaktadır. İlk bölümünde demografik özelliklere (cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, yaş, çocuk sayısı, mesleki unvan, mesleki deneyim, çalışma şekli, kadın mali müşavirle ortaklık yapar mısınız?, mali müşavir bir kadının yönetici yada patron pozisyonunda olmasına bakış açınız nedir?) ilişkin 10 soru yer almaktadır. İkinci bölümde kraliçe arı sendromunun etkisini ölçmek için Türk Turizm Araştırmaları Dergisinde Tuna ve Çelen(2021) tarafından yayınlanan ‘Konaklama

İşletmelerindeki Kadın Çalışanların Kraliçe Arı Sendromu Algılarının Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması' isimli çalışmadan yararlanılacaktır. Söz konusu ölçek 35 ifadeden oluşmaktadır. Elde edilen veriler SPSS paket programı yardımıyla analiz edilecektir. Toplanan veriler güvenirlik analizi, faktör analizi, t-testi, Anova analizine tabi tutulmuştur.



4. BULGULAR VE YORUMLAR

4.1 Demografik Verilerin Analizi

Tablo 4.1’de ki demografik özelliklere göre katılımcıların %69,3ünü kadın çalışanlardan oluşurken %30,7 sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Ankete katılan kişilerin %55,6 sı evli, %37,9 u 31-40 yaş aralığında ve %52,9 u ise lisans mezunudur. Çalışanların %77,8 inin çocuğu bulunmamaktadır. Kişilerin %86,9 u SMMM unvanına sahiptir, mesleki deneyimlerine bakıldığında %31,4 ü 1-5 yıl’dır aynı meslekte çalışmaktadır. Kişilerin çalışma şekline bakıldığı zaman %39,9u bağımlı çalışandan oluşmaktadır. Ankete katılanların %88,9 u Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapma düşüncesini onaylamaktadır ve %94,8 lik bir oranla Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya da Patron Pozisyonunda Olmasına Bakış Açıları olumludur.

Tablo 4.1: Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

DEMOGRAFİK BİLGİLER		N	%
Cinsiyet	Kadın	102	69,3
	Erkek	47	30,7
Medeni Durum	Evli	83	55,6
	Bekar	66	44,4
Eğitim Durumu	Lise	15	12,4
	Önlisans	29	19,0
	Lisans	81	52,9
	Lisansüstü	24	15,7
Yaş	18-25	26	17,0
	26-30	54	35,3
	31-40	58	37,9
	41 ve üzeri	11	9,8

Çocuk Sayısı	Yok	115	77,8
	1	32	20,9
	3 ve üzeri	2	1,3
Unvan	SM	18	11,8
	SMMM	129	86,9
	YMM	2	1,3
Mesleki Deneyim	0-1 yıl	30	19,6
	1-5 yıl	48	31,4
	6-10 yıl	30	19,6
	11-15yıl	22	14,4
	16-20yıl	5	5,9
	21 ve üzeri	14	9,2
Çalışma Şekli	Bağımlı	61	39,9
	Bağımsız	43	28,1
	Diğer	45	32,0
Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapar Mısınız?	Evet	136	88,9
	Hayır	13	11,1
Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya da Patron Pozisyonunda Olmasına Bakış Açınız Nedir?	Olumlu	141	94,8
	Olumsuz	8	5,2

Tablo 4.2' ye göre, cinsiyetin Kraliçe Arı Sendromu ile ortalama olarak anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. Sonuca göre, cinsiyetin kraliçe arı sendromu ile ortalama olarak anlamlı bir farklılık vardır.

Tablo 4.2: Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Cinsiyet	N	ORT	S.S	t	P
Kraliçe Arı Sendromu	Kadın	102	2,7607	,69714	-,456	,024
	Erkek	47	2,8164	,68008		

Tablo 4.3'e göre, çalışanların medeni durumu ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. Sonuca göre, çalışanların medeni durumları ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır.

Tablo4.3: Çalışanların Medeni Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Medeni Durum	N	ORT	S.S	t	P
Kraliçe Arı Sendromu	Evli	83	2,6652	,59759	-,456	,649
	Bekâr	66	2,9204	,77244		

Tablo 4.4'e göre, çalışanların eğitim durumu ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA Analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, çalışanların eğitim durumları ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.4: Çalışanların Eğitim Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Eğitim Durumu	N	ORT	S.S	F	P
Kraliçe Arı Sendromu	Lise	15	2,5929	,72825	,714	,545
	Ön lisans	29	2,7870	,85022		
	Lisans	81	2,7668	,56667		
	Lisansüstü	24	2,9222	,85920		
	Total	149	2,7783	,68999		

Tablo 4.5' e göre, çalışanların yaşları ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için ANOVA Analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre,

Çalışanların yaşıları ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.5: Çalışanların Yaşılarına Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Yaş	N	ORT	S.S	F	P
Kraliçe Arı Sendromu	18-25	26	2,9524	,92535	,648	,586
	26-30	54	2,7424	,68847		
	31-40	58	2,7352	,59140		
	41 ve üzeri	11	2,7785	,60409		
	Total	149	2,7783	,68999		

Tablo 4.6’ ya göre, çalışanların ocuk sayıları ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için ANOVA Analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, çalışanların ocuk sayıları ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.6:alışanların ocuk Sayılarına Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	ocuk Sayısı	N	ORT	S.S	F	P
Kraliçe Arı Sendromu	Yok	115	2,7937	,71474	,214	,808
	1	32	2,7367	,60570		
	3 ve üzeri	2	2,5286	,70711		
	Total	149	2,7783	,68999		

Tablo 4.7 ‘ ye göre, çalışanların mesleki unvanları ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını anlamak için ANOVA Analizi yapılmıştır. Analiz sonucuna göre, çalışanların mesleki ünvanları ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.7: Çalışanların Mesleki Unvanlarına Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Unvan	N	ORT	S.S	F	P
Kraliçe Arı Sendromu	SM	18	2,9339	,97697	1,369	,257
	SMMM	129	2,7666	,63441		
	YMM	2	2,1286	1,19198		
	Total	149				

Tablo 4.8' e göre, çalışanların mesleki deneyimleri ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA Analizi yapılmıştır. Yapılan analiz sonucuna göre, çalışanların mesleki deneyim süreleri ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.8: Çalışanların Mesleki Deneyimlerine Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Mesleki Deneyim	N	ORT	S.S	F	P
Kraliçe Arı Sendromu	0-1 yıl	30	3,0290	,82225	1,827	,111
	1-5 yıl	48	2,6183	,74745		
	6-10 yıl	30	2,9294	,49241		
	11-15yıl	22	2,6115	,66821		
	16-20yıl	5	2,7247	,41396		
	21 ve üzeri	14	2,8041	,62391		
	Total	149	2,7783	,68999		

Tablo 4.9' a göre, çalışanların çalışma şekilleri ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için ANOVA Analizi yapılmıştır. Yapılan

analiz sonucuna göre, çalışanların çalışma şekilleri ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.9: Çalışanların Çalışma Şekline Göre Kraliçe Arı Sendromu ile İlişkileri

	Çalışma Şekli	N	ORT	S.S	F	P
Kraliçe Arı Sendromu	Bağımlı	61	2,7303	,66829	2,136	,122
	Bağımsız	43	2,6633	,59127		
	Diğer	45	2,9469	,77929		
		149	2,7783	,68999		

Tablo 4.10' a göre, Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapma Düşüncesi ile Kraliçe Arı Sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. Sonuca göre, çalışanların Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapma Düşüncesi ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişkisi bulunmamaktadır.

Tablo 4.10: Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapma Düşüncesi ile Kraliçe Arı Sendromu Arasındaki İlişki

	Kadın Mali Müşavirle Ortaklık Yapar Mısınız?	N	ORT	S.S	t	P
Kraliçe Arı Sendromu	Evet	136	2,7656	,67959	-,645	,520
	Hayır	13	2,8836	,78737		

Tablo 4.11'e göre, Çalışanların mali müşavir bir kadının yönetici ya da patron pozisyonunda olma düşüncesi ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı fark olup

olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. Sonuca göre, çalışanların mali müşavir bir kadının yönetici ya da patron pozisyonunda olma düşüncesiyle kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmamaktadır.

Tablo 4.11: Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya Da Patron Pozisyonunda Olma Düşüncesi İle Kraliçe Arı Sendromu Arasındaki İlişki

	Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya da Patron Pozisyonunda Olmasına Bakış Açınız Nedir?	N	ORT	S.S	t	P
Kraliçe Arı Sendromu	Olumlu	141	2,7797	,67842	,104	,917
	Olumsuz	8	2,7536	,92732		

Tablo 4.12’ye göre araştırma ölçeğinin alt boyutları ile olan ilişki incelenmiştir. Yapılan güvenirlik analizi sonucunda “Kraliçe Arı Sendromu” değerlendirmelerine ilişkin ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,93 olarak bulunmuştur. Elde edilen katsayı ölçeğin güvenilir olduğunu göstermektedir. Verilere Kolmogrov- Smirnow normallik testi yapılmış, verilerin normal dağıldığı görülmüştür. Veriler normal dağıldığı için parametric test olan t testiyle analiz yapılmıştır. “Kraliçe Arı Sendromu” değerlendirme ölçeği Destek Boyutu (DB), Yapı Boyutu (YAB), Yeterlilik Boyutu (YEB) üç alt boyuttan oluşmaktadır.

Destek Boyutunda (DB); Kadın yöneticilere sorunlarımı daha rahat ifade ederim, kadın yöneticiler empati sahibidir ve sorunlarımı anlar, kadın yöneticiler yakın oldukları kişilere karşı daha ılımlıdır, kadın yöneticiler işe gelmemde etkili olabilmektedir, kadın yöneticilerime fikir ve görüşümün olduğu konularda destek veririm, kadın yöneticilerin birden fazla olduğu bölümlerde yarış ortamı olabilir, kadın yöneticilerin birden fazla olduğu bölümlerde güç çatışması olabilir, kadın yöneticiler astları kadınlara destek vermede isteksiz olabilmektedir, kadın yöneticilere işyerimde destek vermek istemem, kadın yöneticilere bakış açım ‘kadın kadının kuyusunu

kazar'noktasındadır, kadın yöneticiler ayrıntılara önem gösterir, kadın yöneticilerin sorumluluk duygusu daha yüksektir, kadın yöneticiler estetik ve çalışma ortamını güzelleştirir önermeleri yer almıştır. Boyutta, kadın yöneticiler ayrıntılara önem gösterir(,924) önermesi en fazla faktör yüküne sahip önerme olurken, kadın yöneticiler, yakın oldukları kişilere karşı daha ılımlıdır (,514) önermesi de faktör yükü en az olan önerme olmuştur. Destek Boyutunun Cronbach Alpha değeri 0,95'tir.

Yapı Boyutunda (YAB); Kadın yöneticiler düşüncelerini açıkça dile getirir, kadın yöneticiler duygusaldır, kadın yöneticiler dedikodu yapmamaktadır, kadın yöneticiler genelde kadın astlarına karşı nazik değildir, kadın yöneticiler kıskanç olabilmektedir, kadın yöneticiler bazen kindar olabilmektedir, kadın yöneticiler bazen bencil olabilmektedir, kadın yöneticiler önyargılı olabilmektedir, kadın yöneticiler astlarına karşı asılsız suçlamalarda bulunabilmektedir, kadın yöneticiler işle ilgili konuları kişiselleştirebilirler, kadın yöneticiler astlarına karşı kırıcı davranışlar sergileyebilirler, kadın yöneticiler astlarını ezme eğilimine sahip olabilirler önermeleri yer almıştır. Boyutta kadın yöneticiler astlarını ezme eğilimine sahiptir (,906) önermesi en fazla faktör yüküne sahip önerme olurken, kadın yöneticiler duygusaldır (,510) önermesi de faktör yükü en az olan önerme olmuştur. Yapı boyutunun Cronbach Alpha Değeri 0,93'tür.

Yeterlilik Boyutunda (YEB); Kadın yöneticiler erkek yönetici gibi davranışlar sergileyebilmektedir, kadın yöneticiler astları kadınların terfi almalarını ve yükselmelerini istememektedir, kadın yöneticiler çalışma ortamında otorite sağlayabilmektedir, kadın yöneticiler çalışma ortamında yaşanan sorunları çözmede yeterlidir, kadın yöneticilerin çalışma ortamındaki iletişim becerileri yeterli olamayabilmektedir, kadın yöneticiler yöneticilik konusunda yeterli tecrübeye sahip değildir, kadın yöneticilerde duygularını mantıklarının önünde tutabilmektedir, kadın yöneticiler planlı ve programlı değildir, kadın yöneticiler işlerinin ehilleri değildir, kadın yöneticiler erkek yöneticilerle aynı yeterlilik düzeyine ulaşamamaktadır önermeleri yer almıştır. Boyutta kadın yöneticiler çalışma ortamında yaşanan sorunları çözmede yeterlidir (,861) önermesi en fazla faktör yüküne sahip önerme olurken, kadın yöneticiler çalışma ortamında otorite sağlayabilmektedir (,540) önermesi de faktör yükü en az olan önerme olmuştur. Yeterlilik boyutunun Cronbach Alpha Değeri 0,93'tür.

Tablo 4.12: Araştırma Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları (n=149)

ARAŞTIRMA ÖNERMELERİ	(DB)	(YAB)	(YEB)
Kadın yöneticilere sorunlarımı daha rahat ifade ederim.	,791		
Kadın yöneticiler empati sahibidir ve sorunlarımı anlar.	,812		
Kadın yöneticiler,yakın oldukları kişilere karşı daha ılımlıdır.	,514		
Kadın yöneticiler işe gelmemde etkili olabilmektedir.	,593		
Kadın yöneticilerime,fikir ve görüşümün olduğu konularda destek veririm.	,834		
Kadın yöneticilerin birden fazla olduğu bölümlerde yarış ortamı olabilir.	,595		
Kadın yöneticilerin birden fazla olduğu bölümlerde güç çatışması olabilir.	,566		
Kadın yöneticiler astları kadınlara destek vermede isteksiz olabilmektedir.	,581		
Kadın yöneticilere işyerimde destek vermek istemem.	,555		
Kadın yöneticilere bakış açım ‘kadın kadının kuyusunu kazar’ noktasındadır.	,697		
Kadın yöneticiler ayrıntılara önem gösterir.	,924		
Kadın yöneticilerin sorumluluk duygusu daha yüksektir.	,842		
Kadın yöneticiler estetikdir ve çalışma ortamını güzelleştirir.	,874		
Kadın yöneticiler düşüncelerini açıkça dile getirir.		,842	
Kadın yöneticiler duygusaldır.		,510	
Kadın yöneticiler dedikodu yapmamaktadır.		,514	
Kadın yöneticiler genelde kadın astlarına karşı nazik değildir.		,748	
Kadın yöneticiler kıskançlık olabilmektedir.		,748	
Kadın yöneticiler bazen kindar olabilmektedir		,766	
Kadın yöneticiler bazen bencil olabilmektedir.		,811	
Kadın yöneticiler önyargılı olabilmektedir.		,777	
Kadın yöneticiler astlarına karşı asılsız suçlamalarda bulunabilmektedir.		,882	
Kadın yöneticiler işle ilgili konuları kişiselleştirebilirler.		,849	
Kadın yöneticiler astlarına karşı kırıcı davranışlar sergileyebilirler.		,854	
Kadın yöneticiler astlarını ezme eğilimine sahip olabilirler.		,906	
Kadın yöneticiler erkek yönetici gibi davranışlar sergileyebilmektedir.			,516
Kadın yöneticiler, astları kadınların terfi almalarını ve yükselmelerini istememektedir.			,884
Kadın yöneticiler çalışma ortamında otorite sağlayabilmektedir.			,840

Kadın yöneticiler çalışma ortamında yaşanan sorunları çözmede yeterlidir.			,861
Kadın yöneticilerin çalışma ortamındaki iletişim becerileri yeterli olamayabilmektedir.			,759
Kadın yöneticiler yöneticilik konusunda yeterli tecrübeye sahip değildir.			,816
Kadın yöneticilerde duygularını mantıklarının önünde tutabilmektedir.			,716
Kadın yöneticiler planlı ve programlı değildir.			,769
Kadın yöneticiler işlerinin ehilleri değildir.			,787
Kadın yöneticiler erkek yöneticilerle aynı yeterlilik düzeyine ulaşamamaktadır.			,811
<i>Faktörlere ait Cronbach Alpha Değeri</i>	0,95	0,93	0,95

Tablo 4.13'e göre,cinsiyetin Kraliçe Arı Sendromu ile ortalama olarak anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. T testinin sonucuna göre, kraliçe arı sendromu ölçeği ve onun alt boyutu olan destek boyutuyla arasında anlamlı bir farklılık vardır. Erkek bireylerin destek boyutu puanı,kadın çalışanlara oranla daha yüksektir. Sonuçlara göre H1 hipotezi kabul edilmiştir.(p=0,04)

Tablo 4.13: Çalışanların Cinsiyet Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromunun Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisi

Faktör	Cinsiyet Durumu	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
DB	Kadın	102	2,1648	,88549	-1,963	,042
	Erkek	47	2,4777	,92429		
YAB	Kadın	102	3,5493	,99376	1,562	,120
	Erkek	47	3,2876	,84671		
YEB	Kadın	100	1,7233	,97528	-1,710	,090
	Erkek	49	2,0272	1,04513		

Tablo 4.14'e göre, cinsiyetin Kraliçe Arı Sendromu ile ortalama olarak anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. T testinin sonucuna göre, kraliçe arı sendromu ölçeği ve onun alt boyutu olan destek boyutuyla arasında anlamlı bir farklılık vardır. Bekar olan bireylerin destek boyutu puanı, evli çalışanlara oranla daha yüksektir. Sonuçlara göre H2 hipotezi kabul edilmiştir. ($p=0.01$)

Tablo 4.14: Çalışanların Medeni Durumuna Göre Kraliçe Arı Sendromunun Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisi

Faktör	Medeni Durumunuz	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
DB	Evli	83	2,1081	,77216	-2,372	,019
	Bekar	66	2,4587	1,02599		
YAB	Evli	83	3,4052	,92507	-,882	,379
	Bekar	66	3,5441	,99261		
YEB	Evli	83	1,7139	,87490	-1,459	,147
	Bekar	66	1,9577	1,14534		

Tablo 4.15'e göre, çalışanların mali müşavir bir kadının yönetici ya da patron pozisyonunda olma düşüncesi ile kraliçe arı sendromu arasında anlamlı fark olup olmadığını tespit etmek için T testi yapılmıştır. T testi sonucuna göre, kraliçe arı sendromunun alt boyutu olan yapı boyutuyla çalışanların mali müşavir bir kadının yönetici ya da patron pozisyonunda olma düşüncesiyle kraliçe arı sendromu arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu soruya olumlu cevap verenlerin sayısı, olumsuz cevap verenlerin sayısından fazladır. Sonuçlara göre H10 hipotezi kabul edilmektedir. ($p=0,02$)

Tablo 4.15: Çalışanların Mali Müşavir Bir Kadının Yönetici Ya da Patron Pozisyonunda Olma Düşüncesine Göre Kraliçe Arı Sendromunun Alt Boyutlarıyla Olan İlişkisi

Faktör	Mali Müşavir Bir Kadının Patron ya da Yönetici Olmasına Bakış Açınız Nedir?	N	Ortalama	Standart Sapma	t	P
DB	Olumlu	140	2,2338	,88486	-1,594	,113
	Olumsuz	9	2,7563	1,18576		
YAB	Olumlu	141	3,5074	,94713	2,211	,029
	Olumsuz	8	2,7500	,84459		
YEB	Olumlu	138	1,7959	,99385	-1,159	,248
	Olumsuz	11	2,2188	1,16831		

5. TARTIŞMA VE SONUÇ

Ekonomik koşulların her geçen gün değişmesiyle birlikte kadınlar da erkekler gibi iş hayatında yer almıştır. Kadınların geçmişe yönelik iş yaşamına bakıldığında aslında bunun endüstri öncesine kadar gittiği görülebilmektedir. Ancak gösterdiği emeğin karşılığı olarak ücret alınması endüstri dönemi sonrasına denk gelmektedir.

Kadınlar toplumda özellikle de iş hayatında var olmak, kendisini gösterebilmek için çaba göstermek durumunda kalmıştır. Cinsiyet eşitsizliği, geçmişten bugüne gelen düşünce biçimi, ataerkil toplum gerçekleri, evli özellikle de çocuklu kadın a iş hayatında zorluk çıkarma gibi etkenlerden dolayı kadınlar iş yaşamında oldukça zor süreçler geçirmektedir.

Kariyer engelleri bakımından cam tavan ve onun gibi önemli bir konuyu oluşturan kraliçe arı sendromu iş hayatında çok sık karşılaşılan bir durumdur. Kraliçe arı sendromunu açıklamak gerekirse; kadınların üst düzey yönetici sıfatıyla içinde bulundukları gruplar içerisinde erkeksi yapıya sahip olarak, erkeklere karşı daha ılımlı ve yapıcı bir yönetim anlayışı benimserken; diğer kadınları kendilerine ve makamlarına karşı birer tehlike unsuru olarak görüp, onları grup içerisinden uzaklaştırmak ve orta dereceli yönetim kademelerine gelmelerini engellemek amacıyla bilinçli olarak takındıkları tavırların tamamı'' olarak tanımlanmıştır (Ezell, 1981). Geçmişte büyük emekler vererek hedeflediği kariyer basamağına gelen kadın yönetici bulunduğu konumu korumak adına, karşısına çıkabilecek kadın engelleri ortadan kaldırmak adına davranışlarını değiştirerek, yeri geldiğinde erkek karakteristik özellikler göstererek diğer kadın çalışanların performans ve verimliliğini düşürmeye çalışmaktadır. Bu özel sektörde de kamu sektöründe de birçok iş alanında karşılaşılabilecek bir durumdur. Bu nedenle çalışmanın amacını, serbest muhasebeci ve mali müşavirler üzerinde kraliçe arı sendromunun etkisinin araştırılması oluşturmaktadır.

Çalışmanın amacı doğrultusunda 10 tane hipotez geliştirilmiştir ve Bursa ilinde yaşayan Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavirler olan 149 kişiyle online ve yüz yüze yöntem kullanılarak anket yapılmıştır. Anketin ilk bölümünde demografik sorular, ikinci bölümünde ise kraliçe arı sendromunun etkisini ölçmeye yönelik sorular sorulmuştur. Anket aracılığı ile toplanan veriler SPSS programı kullanılarak, faktör analizi, güvenirlik analizi, t-testi ve Anova testi ile analiz edilmiştir.

Demografik özelliklerine göre katılımcıların %69,3 üni kadın, %30,7 sini erkek çalışanlar oluşturmaktadır. Ankete katılan kişilerin %55,6.2'si evli, %37,9'u 31-40 yaş aralığında, %52,9'u lisans mezunudur. Mesleki deneyimlerine bakıldığında %31,4'ü 1-5 yıllık iş yaşamında deneyime sahiptir. Kişilerin çalışma şekline bakıldığında ise %39,9'u bağımlı çalışmaktadır. Katılımcıların %77,8'inin çocuğu bulunmamaktadır. Kadın mali müşavirle ortaklık yapar mısınız? Sorusuna katılımcıların %88,9'u Evet cevabını vermiştir. Mali müşavir bir kadının yönetici yada patron pozisyonunda olmasına bakış açısı sorulduğunda ise %94,8'i olumlu cevap vermiştir.

Kraliçe arı sendromunun serbest mali müşavirler üzerindeki etkisinin incelendiği bu çalışmada ilk olarak demografik bilgiler ile kraliçe arı sendromu arasındaki ilişki incelenmiştir. Bu doğrultuda cinsiyete göre kraliçe arı sendromu ölçeği incelendiğinde anlamlı farklılık bulunmuştur. Ölçeğin alt boyutları olan destek boyutu, yapı boyutu ve yeterlilik boyutuyla inceleme yapıldığında ise cinsiyet değişkeninin destek boyutuyla, medeni durum değişkeninin destek boyutuyla, mali müşavir bir kadının yönetici olma pozisyonundaki düşünce durumuna bakıldığında da yeterlilik boyutuyla anlamlı farklılık bulunmaktadır.

Kraliçe arı sendromu çalışma hayatında hep hissedilen ve son zamanlarda daha çok dikkat çekmeye başlayan bir konudur. Araştırma sonucunda elde edilen veriler serbest muhasebeci mali müşavirler mesleği üzerinde kraliçe arı sendromunun etkisinin olduğunu göstermektedir. Cinsiyet bakımından ele alındığında serbest muhasebeci mali müşavirler mesleği üzerinde erkek çalışan sayısının daha fazla olmasından dolayı çalışma hayatında kadın çalışanların kadın yönetici tarafından nasıl bir muameleye maruz kaldığını tarafsız bir şekilde görebilmektedir. Buda çalışma hayatında bu sendromun ne kadar hissedilebilir olduğunu göstermektedir. Cinsiyet değişkenine Akman (2016) yaptığı çalışmada cinsiyet konusunu destek alt boyutuyla ilişkilendirmiş ve anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmasında meslek olarak öğretmenliği ele almıştır ve erkeklerin kraliçe arı sendromunun daha çok farkında

olduğunu dile getirmiştir. Destek boyutu bakımından cinsiyet değişkeni incelendiğinde Mert (2022) kraliçe arı konusuyla anlamlı farklılık olduğunu söylemiştir. Cooper (1997), çalışmasında cinsiyet faktörünün etkin olduğu bu yüzden de kadınların yöneticilik konusunda kişisel özelliklerini sorgulamasına ve kendisini yetersiz hissetmesine neden olmuştur. Çelen (2021), çalışmasında evli olan çalışanların kraliçe arı sendromunun özelliklerini gösterdiğini ifade etmiştir.

Çalışmada ankete katılan bekar çalışanların evli çalışanlara oranla daha fazla kraliçe arı sendromuna maruz kaldığı görülmektedir. Bekar olan kişi aslında evli çalışana oranla daha fazla rakip olarak değerlendirilmektedir. Ellemers ve diğ. (2004) yaptığı çalışmada bekar bireylerin işlerine daha bağlı olduklarını, daha sıkı tutunduklarını, bu yüzden de kariyerinde ulaşmış olduğu yeri bırakmak istemediğini, bundan dolayı çoğu zaman üzerinde baskı hissettiğini, bu yüzden kraliçe arı sendromunun var olduğunu çalışmada dile getirmiştir. Medeni durum değişkenine bakıldığında ve bunu destek boyutuyla incelediğimizde Özen (2009), yaptığı çalışmada meslek grubu olarak hemşireleri seçmiş ve genç ve bekar kadınların daha fazla bu sendroma maruz bırakıldığını, görevinden pes etmesi için uğraşıldığını ve medeni durumla anlamlı bir farklılık olduğunu dile getirmiştir. Çalışma sonucuyla benzerlik göstermektedir.

Kadının Yönetici pozisyonunda olmasına bakış açısı yapı alt boyutu bakımından değerlendirildiğinde Tekyazman (2019), bu konuyla ilgili olarak olumlu cevabın fazla olduğunu, kadının yöneticilik pozisyonunda başarılı olacağı düşüncesinin ve inancının yüksek olduğunu savunmuştur. Yapılan çalışmayı bu bakımdan desteklemektedir. Güler (2019), yazmış olduğu tezinde ‘mali müşavir bir kadının patron yada yönetici olmasına bakış açısı nedir?’ sorusunun olumlu cevaplanmasının; özellikle erkeklerin kadın yöneticiye karşı önyargıyla yaklaşmak istemediğini, yöneticilik vasfını yerine getireceğini düşündüğü için olumlu cevap verdiğini dile getirmiştir. Bu cevaplar çalışmayla benzerlik göstermekte anlamlı bir ilişki kurulmaktadır.

Cevher (2015), yaptığı çalışmada aynı seviye de, aynı mesleki deneyim sahibi olan kişilerin birbirlerine karşı bu tutumu sergilemediğini ancak üst düzey yöneticilerin altında ki çalışanlarına bu davranışları sergilediğini yazmıştır.

Ellemers ve diğ. (2004), yaptığı çalışma da bu sendromun etkisine maruz kalan kişilerin bulundukları iş ortamına daha az bağlılık düzeyinde olduğunu dile getirmiştir. Çelen (2021) ‘in çalışması da bunu desteklemektedir. Araştırmalar sonucunda, birden fazla kadın yöneticinin olduğu bölümler de çatışmanın, gerginliğin daha fazla olduğu

görülmektedir. Bu sorunlar neticesinde de çalıştığı iş yerinden ayrılan kadın çalışan sayısı fazladır. Tınaz (2008), kadına yapılan kötü muameleyi ‘yıldırkaçır’ olarak ifade etmiştir. Burada amaç yalnızca kişiyi yıldırmaq değil aynı zaman da kişiyi kaçırmaktır da. Cinsiyete dayanarak kadına yapılan davranışlar çalışmayla örtüşmektedir. Öztürk (2014), yaptığı çalışmasında 4 kadın ile yüz yüze görüşme yapılmıştır. Edinilen bilgilere göre kadınların kadın olmalarına bağlı olarak kraliçe arı ve cam tavan sendromlarıyla karşılaştıkları, hamileliğin hatta anneliğin onlara koz olarak kullanıldığı görülmüştür. Cinsiyet, medeni durum, mesleki deneyimle anlamlı bir ilişki kurulmuştur. Tekyazman (2019), yaptığı çalışmasında cinsiyet konusunun kraliçe arı ile ilişkilendirmiş ve buna ek olarak bulunduğu konum, medeni durumu gibi etkenlerin de kraliçe arı sendromuna etkisini savunmuştur.

Bu araştırmanın örneklemini Bursa ilinde yaşayan serbest muhasebeci ve mali müşavirler ile sınırlı tutulmuştur. Gelecekte yapılacak olan çalışmalarda farklı iller, farklı sektörlerle de yönelik olarak örneklem değişikliği yapılabilir. Böylece yapılacak kapsamlı çalışmalar literatüre katkı sağlayacaktır.

KAYNAKLAR

- Adair, J.** (2005). *Kışkırtıcı Liderlik: Büyük Liderlerden Öğütler*. Alteo Yayıncılık.
- Ağca, A. & Yalçın, N.** (2009). Muhasebe mesleğinde kadın olmak bir sorun teşkil eder mi?. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (24), 37-46.
- Aksoy, İ.** (2017). Toplumsal ve Siyasal Süreçte Türk Kadını. *Yasama Dergisi*, 32, 7-20.
- Akyüz Ünlü, B.** (2014). *Kadınların kariyer engelleri ile kariyer tatmini ve yaşam doyumu ilişkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Akyüz, D. & Kılınç Savrul, B.** (2016). Türkiye ekonomisinde kadın girişimcilerin mevcut durumu ve geliştirilmesine yönelik çözüm önerileri.
- Alas, C.** (2019). *Kadın akademisyenlerin kariyer engeli ve iş tatmini deneyimleri üzerine fenomenolojik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Anafarta, N. Sarvan, F. & Yapıcı, N.** (2008). Konaklama işletmelerinde kadın yöneticilerin cam tavan algısı: antalya ilinde bir araştırma. *Akdeniz İİBF Dergisi*, 8(15), 111-137.
- Arıkan, S.** (1999). Yönetmelik kademelerde kadın yöneticilerin karşılaştıkları güçlükler. *Polis Bilimleri Dergisi*, 1(4), 147-154.
- Aşkın, E. Ö. & Aşkın, U.** (2018). Çalışma yaşamında kadına yönelik mobbing: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 9(24), 255-282.
- Aycan, Z.** (1998). Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler. *Human Resources*, 7, 78-86.

- Ayoğul, H. & Baraz, A. B.** (2020). Kadın çalışanların kariyer engelleri: Eskişehir'de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (44), 13-27.
- Aytaç, B. G.** (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sorunları: Sakarya Barosu Kadın Avukatlar Örneği. *Cataloging-In-Publication Data*, 142.
- Baş, M.** (2020). Kraliçe Arı Sendromu ve Hemşirelik Mesleği. *Turkish Studies-Social Sciences*, 15(1), 807-815.
- Başçı, V.** (1999). Kadının statüsü üzerine bir inceleme. *Atatürk Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi*, (14).
- Bayraktaroğlu, S.** (2006). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya: Gazi Kitapevi.
- Bebekoğlu, G. & Wasti, S. A.** (2002). Çalışan kadınlara yönelik cinsiyet temelli düşmanca davranışların sebepleri ve sonuçları üzerine bir araştırma. *Yönetim Araştırmaları Dergisi (Yönetim Alanında Bilimsel Yaklaşım ve Yöntem Sorunları Özel Sayısı)*, 2(2), 215-238.
- Bingöl, D.** (2004). İnsan Kaynakları Yönetimi, İstanbul: Beta Yayıncılık.
- BinYaprak ve Xsights Eşitlik Araştırması İstihdam ve Kadın.** (2017). BinYaprak ve Xsights Eşitlik Raporu.
- Cingöz, A. & Kaya, A.** (2018). İş-aile çatışmasının iç girişimcilik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik turizm sektörü çalışanları üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 127-153.
- Çakıcı, A.** (2004). Kadın girişimcilerin işletme fonksiyonlarındaki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 129-142.
- Çakır, Ö.** (2008). Türkiye'de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (31), 25-47.
- Çalışkan, A.** (2012). Kamu sektöründe istihdam edilen kadınların kariyer engellerini ve cam tavan sendromunu algılamalarına ilişkin bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.

- Çarkoğlu, A. & Kalaycıoğlu, E.** (2013). Türkiye’de aile, iş ve toplumsal cinsiyet. *İstanbul: Koç ve Sabancı Üniversitesi, İstanbul Politikalar Merkezi.*
- Çelen, O. & Tuna, M.** (2021). Konaklama İşletmelerindeki Kadın Çalışanların Kraliçe Arı Sendromu Algılarının Ölçülmesine Yönelik Bir Ölçek Geliştirme Çalışması (Queen Bee Syndrome Perceptions of Female Employees in Hospitality Businesses A Scale Development Study to Measure). *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 5(3).
- Çüçen, A. K.** (2011). İnsan Hakları, MKM Yayıncılık.
- Dellasega, C.** (2007). *Mean girls grown up: Adult women who are still queen bees, middle bees, and afraid-to-bees.* John Wiley & Sons.
- Derks, B, Van Laar, C. & Ellemers, N.** (2016). The queen bee phenomenon: Why women leaders distance themselves from junior women. *The Leadership Quarterly*, 27(3), 456-469.
- Diker, O.** (2010). *İş-aile çatışması ve işe bağlılık ilişkisinin turizm sektöründe incelenmesi: Nevşehir bölgesinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel çalışanları üzerinde bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Doğan, İ.** (2009). *Dünden bugüne Türk ailesi: sosyolojik bir değerlendirme.* Atatürk Kültür Merkezi Yayınları, Ankara.
- Doğru, A.** (2010). Kadın çalışanların cam tavan engelleri ve iş tatminine etkisi: afyon kocatepe üniversitesi tıp fakültesi örneği. *Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.*
- Dökmen, Z. Y.** (2009). Toplumsal Cinsiyet. İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Drexler, P.** (2013). The tyranny of the queen bee. *The Wall Street Journal*, 6(6), 8.
- Dulay, D.** (2010). İş Hukuku Çerçevesinde Mobbing Kavramı. *Terazi Hukuk Dergisi*, Yıl, 5.
- Dumanlı, D.** (2011). Reklamlarda toplumsal cinsiyet kavramı ve kadın imgesinin kullanımı; bir içerik analizi. *Yalova Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2).

- Durer, S., Çalışkan, A. Ö., Akbaş, H. E. & Gündoğdu, C. E.** (2009). İşletme bölümü öğrencilerinin muhasebe alanında kariyer tercihlerini etkileyen faktörlerin incelenmesi. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (43), 65-79.
- Durmaz, Ş.** (2016). İşgücü piyasasında kadınlar ve karşılaştıkları engeller. *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(3), 37-60.
- Ecevit, Y. Derneği, T. K. G. & Derneği, İ.** (2008). Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitsizliği: sorunlar, öncelikler ve çözüm önerileri:" kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset" raporunun güncellenmesi.
- Einarsen, S., Hoel, H. & Notelaers, G.** (2009). Measuring exposure to bullying and harassment at work: Validity, factor structure and psychometric properties of the Negative Acts Questionnaire-Revised. *Work & stress*, 23(1), 24-44.
- Ekici, F. Y.** (2014). Türk aile yapısının değişim ve dönüşümü ve bu değişim ve dönüşüme etki eden unsurların değerlendirilmesi.
- Ekmekçi, Ö. & Tuncay, A.** (2016). Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri, 18. Baskı, Beta yayınları, İstanbul
- Ellemers, N., Van den Heuvel, H., De Gilder, D., Maass, A. & Bonvini, A.** (2004). The underrepresentation of women in science: Differential commitment or the queen bee syndrome?. *British Journal of Social Psychology*, 43(3), 315-338.
- Er, O & Adıgüzel, O.** (2015). Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 163-175.
- Erbay, H.** (2019). Tarihsel süreçte dünyada ve türk toplumunda kadın algısı ve haklarının gelişimi üzerine bir değerlendirme. *Ege Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 1-25.
- Erdogmus, N.** (2003). Kariyer Gelistirme Kuram ve Uygulama. *Ankara: Nobel Yayın Dağıtım*.
- Ersoy, G.** (2019). *Devlet liselerindeki okul yöneticilerinin cam tavan sendromuna yönelik algıları (İstanbul ili Büyükçekmece ilçesi örneği)* (Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.

- Eurofound** (2013). Physical and psychological violence at the workplace. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Fichter, J.** (1996). Sosyoloji Nedir?, çeviren. *Nilgün Çelebi*, 3.
- Fitzgerald, L. F.** (1993). Sexual harassment: Violence against women in the workplace. *American Psychologist*, 48(10), 1070.
- Gale, A. & Cartwright, S.** (1995). Women in project management: entry into a male domain? A discussion on gender and organizational culture–part 1. *Leadership & Organization Development Journal*.
- Gönüllü, M. & İçli, G.** (2001). Çalışma yaşamında kadınlar: aile ve iş ilişkileri.
- Güler, E.** (2019). *Cam tavan sendromunun Bursa'daki kadın serbest muhasebeci mali müşavir ve yeminli mali müşavirler üzerine etkisi* (Yüksek Lisans Tezi). Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Güler, S. B.** (2005). *Örgüt kültürü içinde cinsiyet ayrımcılığı ve kadınların işyerinde karşılaştıkları mesleki baskılar: Trakya bölgesi imalat sektöründe kadın çalışanlar üzerine bir araştırma* (Doktora Tezi). Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Gündüz, A.** (2012). Tarihi süreç içerisinde türk toplumunda ve devletlerinde kadının yeri ve önemi. *International Journal of Social Science*, 5(5), 129-148.
- Gündüz, M. & Özen, E.** (2016). Muhasebe meslek mensuplarının sorunları ve mesleki memnuniyetlerinin analizi: Uşak ili örneği. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, (70), 67-90.
- Günsel, A., Köroğlu, S. & Demirci, L.** (2017) Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları sorunlar ve cam tavan algıları: kadın öğretmenler üzerinde bir araştırma. *Kadem Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 74-113.
- Hoşgör, H., Hoşgör, D. G. & Memiş, K.** (2016). Sosyo-Demografik Özellikler ile Cam Tavan Sendromu Arasındaki İlişki ve Farklılıkların İncelenmesi: Sağlık Çalışanları Örneği/The Research of Relationship and Differences Between Socio-Demographic Features and Glass Ceiling Syndrome Healthcare Professio. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35).

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2021-45635>
(03.07.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>
(10.03. 2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Ocak-2021-37486>
(15.04.2022)

<https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>

<https://www.kadinustalar.com/> (15.04.2022)

İnandı, Y., Özkan, S., Peker, S. & Atik, Ü. (2009). Kadın öğretmenlerin kariyer geliştirme engelleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).

Kapız, S. (2002). İş-aile yaşamı dengesi ve dengeye yönelik yeni bir yaklaşım: sınır teorisi.

Karaca, A. (2007). *Kadın kalitesinde kariyerleri: cam tavan yönünde uygulamalı bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi) .Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).

Karakılıç, N. Y. (2019). Evaluation of glass ceiling syndrome in terms of gender discrimination perception. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 214-233.

Karcioğlu, F. & Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri:" cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 28(4).

Kaya, S. (2008). Kadın İşgücünün Genel Profili ve Çalışma Yaşamında Karşılaştığı Sorunlar–I. *İzmir Ticaret Odası AR&GE Bülteni (İzmir)*, 28-35.

Kır, İ. (2006). Toplumsal bir kurum olarak ailenin işlevleri. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 10(36), 381-404.

Kızıldağ, D. (2018). Yönetimde kadın sorunsalı. *Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 14(1-2), 48-69.

- Kızıldağ, D. & Kula, S.** (2009). Küçük kentte kadın girişimci olmak Afyonkarahisar örneği. *Sakarya Üniversitesi Uluslararası–Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongresi*, 1, 225-233.
- Knight, M. A.** (1989). *The relationship of task orientation and people orientation to the "Queen Bee Syndrome" in selected groups of female nurses*. Adelphi University.
- Knutson, B. J. & Schmidgall, R. S.** (1999). Dimensions of the glass ceiling in the hospitality industry. *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 40(6), 64-75.
- Kocacık, F. & Gökkaya, V. B.** (2005). Türkiye’de çalışan kadınlar ve sorunları. *CÜ İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195-219.
- Kozak, M. A.** (2001). *Konaklama işletmelerinde kariyer planlaması*. TC Anadolu Üniversitesi.
- Leymann, H.** (1996). “The Content and Development of Mobbing at Work”, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5 (2), s.165-184
- Mandıracıoğlu, A.** (1998). Çalışma Yaşamında Kadının Sağlık ve Sosyal Sorunları, 4. Ulusal Kadın Çalışmaları Toplantısı Kadın Sorunlarının Çözümüne Doğru Yöntem, Strateji ve Politikalar, İzmir: Ege Üniversitesi Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi ve Ege Kadın Araştırmaları Derneği Bornova Can Ofset.
- Markham, U.** (1999). Baskı Altındaki Kadın, Alfa Yayınları, Çev. Murat Sağlam, İstanbul.
- Marshall, G, Akınhay, O & Kömürcü, D.** (1999). *Sosyoloji sözlüğü*. Bilim ve Sanat Yayınları.
- Meriçelli, F.** (2017). *Kadınların okul yöneticisi olmasının önündeki engeller* (Master's thesis, ESOGÜ, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Narcıkara, E. B.** (2018). Sosyal kimlik teorisi perspektifiyle kraliçe arı sendromu. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(16), 159-176.

- Onaran, O., B ker, S. & Bir, A. A.** (1998). *Eskişehir'de erkek rol ve tutumlarına ilişkin alan araştırması*. Anadolu Üniversitesi.
- Orbay,  .** (2018). *Ortaokul yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin algılarının demografik değişkenlere göre farklılaşma durumunun incelenmesi* (Doktora Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Ortaylı,  .** (2009). *Osmanlı toplumunda aile* (Vol. 22). Tima  Yayınları.
-  g t, A.** (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.
-  nder, N.** (2013). Türkiye’de Kadın   g c n n Görünümü. *Calisma D nyasi Dergisi*, 1(1).
-  r c , E. Kılıç, R. & Kılıç, T.** (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna y kselmelerindeki engeller: Balıkesir  rneęi.
-    elik, M. K.** (2018). Serbest Muhasebeci Mali M  avirlerin sorunları ve bu sorunların cinsiyet boyutu: Artvin ve Rize  rnekleri. *Karadeniz Araştırmaları*, (58), 99-125.
- Özden, B.** (2018). TÜRK    HUKUKU KAPSAMINDA PS KOLOJ K TAC Z (MOBBING). *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 5(8), 22-49.
-  zen   l, S.** (2009). Nedensel  li kiler Bağlamında   yerinde Psikolojik  iddet. * alı ma Yaşamında Davranış: Güncel Yaklaşımlar*. ed. A kın Keser, Gözde Yılmaz, Senay Y r r. Kocaeli: Umuttepe Yayınları, 391-392.
-  zkaya, M. O.** (2001). Kadının    Hayatında Ba arılarını Etkileyen Faktörler. In Çukurova Üniversitesi V. National Econmtry and Statistics Symposium, <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm> (Vol. 12, p. 2014).
- Öztürk, A.** (2011). *Kadın  ęretim elemanlarının cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Ankara  niversitesi  rneęi* (Master's thesis, Eğitim Bilimleri Enstitüsü).
- Öztürk, H. K.** (2014). Kraliçe arı sendromu-pembe taciz-the queen bee syndrome-pink abuse.

- Öztürk, U. C. & Cevher, E.** (2015). İşyerinde tacizin pembe hali: Kadınların kadınlara uyguladığı mobbing. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 34(1), 151-174.
- Özülke, F.** (2016). İş yaşamında kadın savaşları: kraliçe arı sendromu.
- Özünlü, D.** (2013). *Cam tavan sendromunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini ölçmeye yönelik bir araştırma* (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Parasuraman, S. & Simmers, C. A.** (2001). Type of employment, work–family conflict and well-being: a comparative study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(5), 551-568.
- Saraç, S.** (2013). Toplumsal cinsiyet. *Toplumsal Cinsiyet ve Yansımaları*, Editörler Lerzan Gültekin, Gül Güneş, Ceylan Ertung, Aslı Şimşek, Atılım Üniversitesi Yayınları, Ankara, 27-32.
- Serbest Muhasebeci Mali Müşavirlik ve Yeminli Mali Müşavirlik Kanunu**, Kanun Numarası: 3568, Sayı: 20194, C. 28, 01.06.1989, Madde:2, <http://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.3568.pdf>, (25.06.2022).
- Sobczak, A.** (2018). The Queen Bee Syndrome. The paradox of women discrimination on the labour market. *Journal of Gender and Power*, 9(1), 51-61
- Şen, A.** (2021). *Serbest muhasebeci mali müşavir stajyerlerinin stajyerlik sürecinde karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri* (Yüksek Lisans Tezi). Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Tabak, F.** (1997). Women’s upward mobility in manufacturing organizations in Istanbul: A glass ceiling initiative?. *Sex Roles*, 36(1), 93-102.
- Tanrısevdi, F., Sarpkaya, P. Y. & Sarpkaya, R.** (2019). Eğitim örgütlerindeki kadın yöneticilerin cam tavan deneyimleri. *Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi*, 7(4), 1590-1617.
- Taşlıyan, M., Arı, N. Ü. & Duzman, B.** (2011). İnsan kaynakları yönetiminde kariyer planlama ve kariyer yönetimi: İİBF öğrencileri üzerinde bir alan araştırması. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 231-241.

- TDK.** (2019). Toplum Kavramı. <http://www.tdk.gov.tr/>. (15.02.2022)
- Tekyazman, E. F.** (2019). Spor Eğitimi Veren Yükseköğretim Kurumlarında Kraliçe Arı Sendromu.
- Temel, A., Yakın, M. & Misci, S.** (2006). Örgütsel cinsiyetlerin örgütsel davranışa yansması. *Yönetim ve Ekonomi*, 13(1), 27-38.
- Toker, Y.** (2016). İşyerlerinde cinsel taciz: kapsamı, öncülleri, sonuçları, kurumsal baş etme yöntemleri. *Türk Psikoloji Yazıları*, 19(38), 1-19.
- Toker, Y. & Sümer, H. C.** (2010). Workplace sexual harassment perceptions in the Turkish context and the role of individual differences. *Applied psychology*, 59(4), 616-646.
- Tolay, E.** (2020). Kadın astların perspektifinden kadın yöneticiler: hiyerarşik ilişkiler bağlamında nitel bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 12(3), 2276-2296.
- Torun, T.** (2018). Kendini Yücelten Erkek Sendromu: Mansplaining,, <https://tubatorun.av.tr/2018/11/22/kendisini-yucelten-erkek-sendromu-mansplaining/>
- Tutar, H.** (2004). İşyerinde psikolojik şiddet sarmalı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(2), 85-108.
- Türel, N. Ş. & Dolmacı, N.** (2013). İş yaşamında kadın çalışana yönelik ayrımcı bakış açısı ve mobbing üzerine ampirik bir çalışma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 83-104.
- Türkkahraman, M. & Şahin, K.** (2010). Kadın ve kariyer. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 2(1).
- Umutlu, S. & Öztürk, M.** (2020). İş yaşamında kadın ve karşılaştığı sorunlar. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 25(3), 297-306.
- Uyguç, N.** (2003). Cinsiyet, bireysel değerler ve meslek seçimi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(1), 93-104.

- Üçyıldız, U. H.** (2017). *Kadın çalışanların cam tavan sendromu algılamaları: Ege bölgesinde faaliyet gösteren seyahat acentalarında bir araştırma* (Yüksek Lisans Tez). Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- Wirth, L.** (2004). *Breaking Through the Glass Ceiling: Women in Management*. 2004 Update. International Labour Office.
- Woodd, M.** (1999). Farklı bir kariyer modeline doğru hareket: Modern bir kariyer için kadınlar erkeklerden daha mı hazırlıklı? *Yönetim İncelemesinde Kadınlar* .
- Yavuz, K. & Ertem, A.** (2021). TÜRK TOPLUMUNDA KADININ STATÜSÜNE GENEL BİR BAKIŞ. *Sosyal Araştırmalar ve Yönetim Dergisi* , (1), 69-82.
- Yıldırım, N.** (2009). Kadınlara karşı ön yargı ve ayrımcılık. *Uluslararası Disiplinlerarası Kadın Çalışmaları Kongre Bildirileri*, 1, 433-446.
- Yıldız, N.** (2009). İşyerinde Psikolojik Tacize Uğruyor musunuz. *Hürriyet Gazetesi*, nyildiz@hurriyet.com.tr, (28.12. 2009).
- Yılmaz, A., Bozkurt, Y., İzci, F. & Bozkurt, Y.** (2008). Kamu örgütlerinde çalışan kadın işgörenlerin çalışma yaşamlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(2), 89-114.
- Yılmaz, S.** (2018). Türkiye’de kadınların çalışma hayatındaki yeri ve sosyal güvenlik hukuku düzenlemeleri. *Sosyal Çalışma Dergisi*, 2(2), 63-80.
- Yoğun Erçen, A. E.** (2008). Kadınların cam tavanı aşma stratejileri: Büyük ölçekli Türk işletmelerinde bir inceleme.
- Yürüten, M. T.** (2010). İş Yaşamındaki Kadınlar/Kraliçe Arı Sendromu.
- Zel, U.** (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve" Kraliçe Arı Sendromu". *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), 39-48.
- Zeybek, E.** (2010). Kariyer engelleri ve cam tavan: Ankara’da faaliyet gösteren 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde bir uygulama. *Unpublished master’s thesis*). Gazi University Institute of Education Sciences, Ankara.

Zeybekoğlu, Ö. (2010). Toplumsal Cinsiyet Rollerı Bağlamında Türk Toplumunun Erkeklik AlgısıThe Turkish Perception Of Masculinity Within The Context Of Gender Roles. *Ethos: Dialogues in Philosophy and Social Sciences*, 3(1).



EKLER

EK A: Anket Formları

1-DEMOGRAFİK SORULAR

1-Cinsiyetiniz:

a)Kadın b) Erkek

2-Medeni Durumunuz:

a)Evli b)Bekar

3-Eğitim Durumunuz:

a)Lise b)Önlisans c)Lisans d)Doktora

4-Yaşınız:

a)18-25 b)26-30 c)31-40 d)51 ve üzeri

5-Çocuk sayınız:

a)Yok b)1 c)2 d)3 ve üzeri

6-Ünvanınız

a)SM b)SMMM c)YMM

7-Çalışma Şekliniz

a)Bağımlı b)Bağımsız c)Diğer

8-Mesleki Deneyim

a)0-1 yıl b)1-5 yıl c)6-10 yıl d)11-15 yıl e)16-20 yıl f)21 ve üzeri

9-Kadın mali müşavirle ortaklık yapar mısınız?

a)Evet b)Hayır

10-Kadın mali müşavirin yanında çalışır mısınız?

a)Evet b)Hayır

11-Mali Müşavir bir kadının yönetici yada patron pozisyonunda olmasına bakış açınız nedir?

a)Olumlu b)Olumsuz

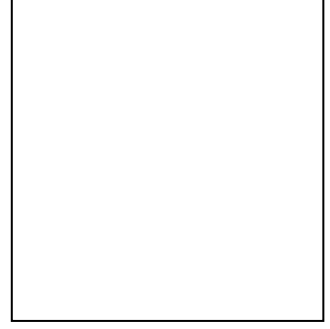
İKİNCİ BÖLÜM

Lütfen aşağıdaki ifadeleri dikkatlice okuyarak, mevcut duygu ve düşüncelerinizi en iyi yansıtan seçeneği (X) ile işaretleyiniz.

	SORULAR	KESİNLİKLE KATILMIYORUM	KATILMIYORUM	KARARSIZIM	KATILIYORUM	KESİNLİKLE KATILIYORUM
1	Kadın yöneticilere sorunlarımı daha rahat ifade ederim.					
2	Kadın yöneticiler empati sahibidir ve sorunlarımı anlar.					
3	Kadın yöneticiler,yakın oldukları kişilere karşı daha ılımlıdır.					
4	Kadın olarak,kadın yöneticiler işe gelmemde etkili olabilmektedir.					
5	Kadın yöneticilerime,fikir ve görüşümün olduğu konularda destek veririm.					
6	Kadın yöneticilerin birden fazla olduğu bölümlerde yarış ortamı olabilir.					
7	Kadın yöneticilerin birden fazla olduğu bölümlerde güç çatışması olabilir.					
8	Kadın yöneticiler astları kadınlara destek vermede isteksiz olabilmektedir.					
9	Kadın yöneticilere işyerimde destek vermek istemem					
10	Kadın yöneticilere bakış açım ‘kadın kadının kuyusunu kazar’ noktasındadır.					
11	Kadın yöneticiler ayrıntılara önem gösterir.					
12	Kadın yöneticilerin sorumluluk duygusu daha yüksektir.					
13	Kadın yöneticiler estetikdir ve çalışma ortamını güzelleştirir.					
14	Kadın yöneticiler düşüncelerini açıkça dile getiririr.					
15	Kadın yöneticiler duygusaldır.					
16	Kadın yöneticiler dedikodu yapmamaktadır.					
17	Kadın yöneticiler genelde kadın astlarına karşı nazik değildir.					
18	Kadın yöneticiler kıskançlık olabilmektedir.					
19	Kadın yöneticiler bazen kinder olabilmektedir					
20	Kadın yöneticiler bazen bencil olabilmektedir.					
21	Kadın yöneticiler önyargılı olabilmektedir.					
22	Kadın yöneticiler astlarına karşı asılsız suçlamalarda bulunabilmektedir.					

23	Kadın yöneticiler işle ilgili konuları kişiselleştirebilirler.					
24	Kadın yöneticiler astlarına karşı kırıncı davranışlar sergileyebilirler.					
25	Kadın yöneticiler astlarını ezme eğilimine sahip olabilirler.					
26	Kadın yöneticiler erkek yönetici gibi davranışlar sergileyebilmektedir.					
27	Kadın yöneticiler, astları kadınların terfi almalarını ve yükselmelerini istememektedir.					
28	Kadın yöneticiler çalışma ortamında otorite sağlayabilmektedir.					
29	Kadın yöneticiler çalışma ortamında yaşanan sorunları çözmede yeterlidir.					
30	Kadın yöneticilerin çalışma ortamındaki iletişim becerileri yeterli olamayabilmektedir.					
31	Kadın yöneticiler yöneticilik konusunda yeterli tecrübeye sahip değildir.					
32	Kadın yöneticilerde duygularını mantıklarının önünde tutabilmektedir.					
33	Kadın yöneticiler planlı ve programlı değildir.					
34	Kadın yöneticiler işlerinin ehilleri değildir.					
35	Kadın yöneticiler erkek yöneticilerle aynı yeterlilik düzeyine ulaşmamaktadır.					

ÖZGEÇMİŞ



Ad-Soyad : Ebru SAVAŞ
Doğum Tarihi ve Yeri : **.**.**** -*****
E-posta : *****@gmail.com

ÖĞRENİM DURUMU:

- **Lisans** : 2015, Uludağ Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Maliye
- **Yüksek Lisans** : 2022, Bursa Teknik Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı