



İslami Finans Kurumlarında Kadın Çalışanlara Yönelik Tutumun Cam Tavan Sendromu Bağlamında Analizi*

The Analysis of the Attitudes towards Women in Islamic Financial Institutions in the Framework of Glass Ceiling Syndrome

Nurgül BAŞARAN**

Yüksek Lisans Öğrencisi, Uluslararası Saraybosna Üniversitesi

Elif NUROĞLU***

Doç. Dr., Türk Alman Üniversitesi

* 6 Mart 2015 tarihinde, KADEM tarafından düzenlenen "Toplumsal Cinsiyet Adaleti Kongresi"nde bildiri olarak sunulmuştur.

** nurgulguney@gmail.com

*** nuroglu@tav.edu.tr

Özet

Tarım toplumundan sanayi toplumuna geçiş ve teknolojik ilerleme gibi önemli dönüşümlerin etkisiyle, uzun ve çetin mücadeleler sonunda kadınlar ücret karşılığı çalışma imkânına kavuşarak iş gücü içerisindeki konumlarını elde etmişlerdir. Ancak, araştırmalar göstermektedir ki çalışan kadınlar hâlâ cinsiyetlerinden ve toplumsal önyargılardan dolayı iş hayatında birçok problemle başa çıkmak durumunda bırakılmakta ve özellikle üst yönetim kademelerine yükselme aşamasında görünmez engellerle karşı karşıya kalmaktadırlar. Kadın çalışanların eğitim, başarı ve kabiliyetlerine bakılmaksızın yükselmelerini engelleyen bu durum literatürde “Cam Tavan Sendromu” olarak adlandırılmaktadır.

Bu çalışmanın uygulama kısmında İstanbul’da bulunan İslami finans kurumlarında, 139 çalışanla yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ışığında kadın ve erkek çalışanların konuya ilişkin tutumları yorumlanmakta ve Cam Tavan Sendromu’nun bu kurumlardaki varlığı sorgulanmaktadır. Elde edilen istatistiksel bulgulara göre, kadın çalışanların iş ve aile hayatı arasında denge kurma konusunda üzerlerinde baskı hissettikleri ve iş yerinde statü, terfi alma gibi konularda erkek meslektaşlarından farklı muamele gördükleri sonucuna varılmıştır. Ayrıca, ataerkil toplumsal yapı, yanlış/eksik yorumlanmış dinî hükümler ve bazı politik düzenleme ve yönetmeliklerin kadınların iş yaşamını olumsuz yönde etkilediği hususunda kadın ve erkek katılımcıların hemfikir olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın Yöneticiler, Cam Tavan Sendromu, Toplumsal Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık, İslami Finans Kurumları.

Abstract

Öwing to the effects of transformations from agricultural to industrial society and technological developments, women got the opportunity to work and they obtained their current position in the labor market as a result of arduous and long struggles. However, studies reveal that women already encounter various problems on different levels in the labor market because of their gender and stereotypes, and they are forced to overcome a lot of invisible barriers that prevent them from moving to top-management positions. The barriers that prevent women from advancing into executive management positions within an organization regardless of their success, trainings and abilities, is called 'Glass Ceiling Syndrome' in the literature.

In the case study part of this article, a survey is conducted among 139 employees who are working for the Islamic Financial Institutions in Istanbul. In the light of the findings obtained about the attitudes of male and female employees, the presence of Glass Ceiling Syndrome in these institutions is examined. According to our statistical findings, it is found that female employees feel pressure on them to establish a balance between work and family life, and are treated differently than their male counterparts in terms of work status and being promoted. Moreover, it is seen that female and male participants are of the same mind about the negative influence of the patriarchal social structure, incorrect/incomplete interpreted religious terms and some political arrangements and regulations on women's working life.

Keywords: Female Managers, Gender-Based Occupational Discrimination, Glass Ceiling Syndrome, Islamic Financial Institutions.

1. Giriş

Sanayi Devrimi'nin ardından özellikle kırsal kesimde geleneksel olarak ev ve aile işlerinde çalışan kadınlar, atölye ve fabrikalarda ücretli ve düzenli olarak çalışmaya başlamıştır. Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle kadınların iş gücüne katılım oranı hızla artmış ve kadınlar tarım sektöründen başka sanayi ve hizmet sektöründe de yerini almışlardır.

İş hayatında ağırlığın endüstriyel üretimden bilgi ve hizmet sektörlerine kayması pek çok işin tanımını, organizasyonların yapısını ve işleyişini değiştirmiştir. Bilgisayar, iletişim, finans, sağlık ve eğitim sektörlerinin öne çıkmasıyla iş tanımlarında bilgiye dayalı yetkinlikler üzerinde daha çok durulmaya başlanmıştır. Eğitimleri ve mesleki yeterlilikleri nedeniyle bilgi çağının yarattığı yeni mesleklerin pek çoğunu kadınlar ele geçirmiştir (Barutçugil, 2006).

Cumhuriyetin kurulması ve sosyal hayatta kadınlara erkeklerle eşit hakların yasal olarak tanınmasının ardından çalışan kadın sayısında dünyada olduğu gibi Türkiye'de de hızlı bir artış meydana gelmiştir. Fakat erkek ve kadının yasal eşitliği uygulamada aynı oranda yer bulamamış, erkeklere oranla kadınların büyük çoğunluğu düşük ücretli ve düşük statülü ikincil işlerde, yapısal olarak bakıldığında ise kendilerine biçilen toplumsal rollerin paralelindeki işlerde istihdam edilmiştir. İş yaşamında özellikle yönetim kadroları erkek egemen yapısını büyük oranda korumuştur. Kadınların iş gücü içerisindeki konumunu konu alan cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, günümüz çalışan kadının baş etmek durumunda bırakıldığı problemlerden biridir. Bununla bağlantılı olarak, kadın çalışanlar özellikle üst yönetim kademelerine yükselme aşamasında birçok görünmez engelle karşılaşmaktadırlar. Kadın çalışanların işletmelerde üst yönetim kademelerine yükselmelerini engelleyen bu durum literatürde "Cam Tavan Sendromu" olarak adlandırılmaktadır.

İstatistikler incelendiğinde kariyer odaklı eğitim alan kadınların sayısındaki artışa ters orantılı olarak, Türkiye'de üst düzey yönetim pozisyonundaki kadınların sa-

yısı kayıtlı toplam kadın istihdamının % 11'i kadardır (Dünya Ekonomik Forumu - Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu, 2013: 360).

Bu çalışmanın birinci kısmında Türkiye'de ve dünyada kadınların üst yönetim pozisyonlarında yer alma oranları istatistikler ışığında incelenmekte, akabinde cam tavan sebepleri olarak nitelendirilen unsurlar aktarılmaktadır. Çalışmanın uygulama kısmında İstanbul'da bulunan İslami finans kurumlarında çalışan 139 kişi ile yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ışığında kadın ve erkek çalışanların konuya ilişkin tutumları yorumlanmakta ve Cam Tavan Sendromu'nun bu kurumlardaki varlığı sorgulanmaktadır.

2. Dünyada ve Türkiye’de Üst Düzey Yönetim Kademelerinde Kadınların Durumu

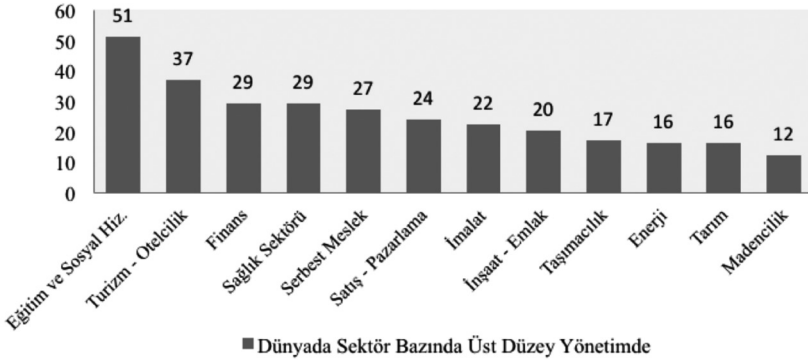
Günümüzde kadınlar iktisadi hayatta aktif rol almalarına rağmen yönetim pozisyonlarında hâlâ yeterince temsil edilememekte ya da bu pozisyonlara geldiklerinde iş-aile hayatı dengesi kurmak ve zaman baskısını yenmek, kalıplaşmış örgüt yapısı ve politikaları engelini aşmaya çalışmak, kadınlık özelliklerini ve hassasiyetlerini korumaya çalışarak işini sürdürmek ve birçok kalıplaşmış toplumsal ön yargıyla başa çıkmak mecburiyetinde bırakılmaktadırlar. Fakat tüm bu engellere rağmen sayıları az olsa da dünyada ve ülkemizde üst yönetim kademelerinde birçok kadın yönetici bulunmaktadır. 2004 yılı ile 2014 yılları arasında dünyada üst yönetim kademelerinde kadınların temsil oranı % 19’dan % 24’e çıkmıştır (Grant Thornton Uluslararası İş Raporu, 2014: 10).

Dünyada yıllara göre kadınların üst yönetim kademelerinde temsil oranları incelendiğinde ciddi artışlar gözlenmezken, dünyanın gelişmiş ülkeleri olarak kabul edilen G7 ülkelerinde % 21 olan kadın yönetici oranlarının, BRIC ülkeleriyle (% 32) karşılaştırıldığında düşük olduğu tespit edilmiştir. Rusya kadın yönetici oranında (% 43) dünyada ilk sırayı alırken, % 39’luk oranlarıyla Baltık Ülkeleri ve % 38 ile Çin ve Tayland onu takip etmektedir (Women in Business: From Classroom to Boardroom Report, 2014: 10).

Amerika’da ise kadınların istihdam oranı % 57,2 iken (Bureau of Labor Statistics US, BLS Raporu, 2014: 1); Catalyst’ın araştırma sonuçlarına göre Amerika’nın en büyük şirketlerinden oluşan Fortune 500 listesindeki şirketlerde yönetim kurulu koltuklarında bulunan kadın oranı % 19,2, CEO pozisyonundaki kadınların oranı ise yalnızca % 4,8 olarak belirlenmiştir (Catalyst, 2014).

Şekil 1 dünyada kadınların sektör bazında üst düzey yönetim birimlerinde temsil edilme oranlarını göstermektedir. Kadınlar beklentilere uygun olarak daha çok eğitim, turizm, bankacılık ve sağlık sektöründe yönetici olarak görev almaktadır.

Şekil 1: Sektör Bazında Kadınların Üst Düzey Yönetimde Temsil Oranları



Grant Thornton Uluslararası İş Raporu 2014: 12

İslam ülkelerindeki kadın istihdam oranı ve kadınların üst düzey yönetimde temsil oranları incelendiğinde Malezya, Bangladeş ve Endonezya'nın kadın yönetici oranında en ileri seviyede bulunduğu görülür. Tablo 1'e göre kadınların üst düzey yönetimde temsil oranları Malezya'da % 33 ile en yüksektir ve bunu % 31 ile Bangladeş takip eder. Kadın istihdam oranına bakıldığında ise % 69 ile kadın istihdamının en yüksek olduğu ülke olarak Bangladeş'i görürüz. Türkiye'yi bu ülkelerle karşılaştırdığımızda hem kadın istihdam oranının daha düşük olduğunu (% 40) hem de kadın yönetici oranının sadece % 11'de kaldığını görürüz.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun verilerine göre Türkiye'de 15 ve daha yukarı yaşta ki nüfus içerisinde iş gücüne katılma oranı kadınlarda % 25,9 olup, bu oran erkeklerde % 69,2 dir. Avrupa Birliği üyesi ve aday ülkeler arasında kadınların iş gücüne katılma oranının en düşük olduğu ülke Türkiye olarak belirlenmiştir. Kadınların parlamentodaki temsili incelendiğinde 2002 seçimlerinde 550 milletvekilinin arasında yalnızca 24 kadın milletvekili bulunurken bu rakam 2011 seçimlerinde üç katının da üzerine çıkarak 79'a yükselmiştir. Fakat Bakanlar Kurulu'nda kadınlar yalnızca bir bakanla temsil edilmektedir (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) - Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın Politika Dokümanı, 2008: 9).

Tablo 1: Seçilmiş 9 Müslüman Ülkede Yönetimde Kadınların Durumu

Ülke	Nüfus	Kadın İstihdam Oranı	Kadınların Üst Düzey Yönetimdeki Oranı
Bangladeş	142,319,000	69%	31%
Mısır	79,089,650	32%	12%
Endonezya	228,582,000	62%	27%
İran	76,923,300	23%	15%
Malezya	28.860.000	59%	33%
Fas	32.270000	34%	15%
Pakistan	172,800,000	27%	3%
Suudi Arabistan	27,601,038	24%	8%
Türkiye	73,722,988	40%	11%

Dünya Ekonomik Forumu - Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu 2013

Devlet Personel Başkanlığı'nın istatistiklerine göre kamu kurumlarında yönetici konumunda bulunan kadınların konumu % 10,3 olarak hesaplanmıştır. 2014 yılında 80 kaymakamdan 1'i (% 1,2) kadın iken 6 (% 1,2) kadın da kaymakam yardımcılığı görevini yürütmektedir. Belediye başkanlığında da kadınların oranı % 2,86'da kalmıştır. Bürokraside, büyükelçilik görevini yürüten kadın oranı % 10,7 olarak tespit edilmiştir.

Yükseköğretim kurumlarında kadınların durumu incelendiğinde ise 2014 yılında 21 Yükseköğretim Kurulu üyesinin 1'i kadın iken, rektörlük yapan kadınların oranı % 7,4 ve dekanlık yapanların oranı % 11 olmuştur (Yıldız, 2014: 79). Akademik personel oranlarına bakıldığında ülkemizde kadın profesörlerin oranı % 27, doçentlerin oranı % 31 ve öğretim görevlilerinin oranı % 37'dir.

Sektörel açıdan ise Türkiye'de kadınların en çok görev aldığı hizmet sektörünün önemli kollarından biri olan bankacılık sektöründe çalışan kadınların oranı, Türkiye Bankalar Birliği'nin raporuna (Aralık 2014) göre % 51 olmasına rağmen, tüm bankalarda yönetim kurulu üyesi, icra kurulu üyesi, genel müdür ya da yardımcısı konumunda olan kadınların oranı % 9,9'dur (707 yöneticiden sadece 70'i kadındır). Bu oran Türkiye Katılım Bankaları Birliği'nin 2014 verilerine göre katılım bankalarında daha da düşerek % 2,5 seviyesine inmektedir (40 yöneticiden sadece 1'i kadındır).

3. Cam Tavan Sendromu

3.1 Cam Tavan Kavramı

Genellikle işletmelerdeki erkek egemen üst düzey yönetim pozisyonlarına işaret eden “Cam tavan” kavramı 90’lı yıllarda kullanılmaya başlanmıştır. İlk kez 1984’te kadınların iş deneyimleri üzerine çalışmalar yapan editör Gay Bryant tarafından ortaya atılan ve *Wall Street Journal*’da bir makalede (Hymowitz and Schellhardt) kullanılmasının ardından yaygınlık kazanan kavram, ABD Çalışma Bakanlığı tarafından ‘nitelikli çalışanların yönetim pozisyonlarına yükselmelerini önleyen tutumsal ya da örgütsel ön yargıya dayalı yapay bariyerler’ şeklinde tanımlanmıştır. 1991’de Amerika’da kurulan Federal Cam Tavan Komisyonu’nun bir başka tanımına göre ise cam tavan ‘özellikle kadınları ya da azınlık grupları (ten rengi, ırkı, inancı farklı olanlar vb.) üst yönetim kademelerine yükselme ve bunun gereği olan kariyer gelişimi ve mesleki eğitim imkânlarından alıkoyan gayriresmî toplumsal engellerdir’.¹

3.2 Cam Tavan Engellerinin Nedenleri

Konuyla ilgili olarak yapılmış çalışmaların taranması sonucunda işletmelerde Cam Tavan Sendromu’nun ortaya çıkma nedenlerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmüştür. Bu çalışmada da literatürden çok uzaklaşmadan Cam tavan engellerinin nedenleri bireysel, örgütsel ve toplumsal engeller olarak üç grupta toplanmıştır.

1 <http://definitions.uslegal.com/g/glass-ceiling/>

3.2.1 Bireysel Engeller

3.2.1.1. Çoklu Rol Üstlenme

Kadınların iş gücüne katılım oranları gün geçtikçe artış gösterse de aile yaşamındaki cinsiyet temelli iş bölümünde kayda değer değişiklikler olmamakta ya da bu küçük gruplarla sınırlı kalmaktadır. Kadınlar profesyonel iş yaşamlarında aktifleştikçe iş ve aile yaşamı arasındaki dengeyi korumak bir o kadar zorlaşmaktadır. Bir çeşit çoklu rol çıkmazında kalan ve kendilerini zaman ve psikolojik yetersizlik baskısı altında hissetmeye başlayan kadınlar kariyerlerini ilerletmek ya da sona erdirmek tercihi yapmaya zorlanırlar. Özellikle ataerkil toplum yapısına sahip ülkelerde eş, çocuk, yaşlıların her türlü ihtiyaçlarının karşılanması ve ev bakımından sorumlu olan kadınlar genellikle kariyerlerini yarıda bırakmak ya da fazla sorumluluk gerektirmeyen alt düzey kademelerde devam ettirmek zorunda kalmaktadırlar.

TÜİK İşgücü İstatistikleri'ne göre 2012 yılında işgücüne dâhil olabilecek durumda olup aktif olarak çalışmayan ve kendini ev kadını olarak tanımlayan kadınların oranının % 62 oluşu ülkemizdeki kadınların çoklu rol üstlenme problemi yaşadıklarının bir işareti olarak yorumlanabilmektedir. Ülkemiz, Dünya Ekonomik Forumu'nun 2010 yılı Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu'nda kadınlara iş-aile dengesi kurabilmeleri adına esnek çalışma saatleri, çocuk sahibi olma gibi nedenlerle işten ayrıldıktan sonra işe geri dönebilme kolaylığı ve yarı zamanlı çalışma imkânları sağlayan iş yeri oranlarında alt sıralarda yer almaktadır.

3.2.1.2. Kadınların Kişisel Algı ve Tercihleri

Amerika'da 2000 kadın ve erkek yönetici üzerine yapılan bir araştırmada katılımcıların % 48'i kadınların iş hayatında erkeklerden daha az başarılı olduğu ve bunun nedeninin de tamamen kendilerinden kaynaklandığı yönünde görüş bildirmişlerdir (Zel, 2002: 40-41). Aycan (2001)'in yaptığı araştırmaya göre ise kadınların kendilerine koyduğu engeller şöyle özetlenebilir; toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirmek, özgüven eksikliği, ne istediğini bilmemek, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak, kariyer yönelimli olmamak, kendini geliştirme veya koşullarını değiştirme isteği ve inancında olmamak. Farklı bir bakış açısıyla bakıldığında kadınların kendisinden kaynaklandığı varsayılan tüm bu engellerin 'öğrenilmiş çaresizlik' ile ilgili olması da muhtemel gözükmektedir. Her girişiminde başkalarının koyduğu engellere çarpan kadının bu engelleri kanıksaması da doğal görünmektedir (Aycan (2001)'den aktaran Örucü vd., 2007: 119-120).

3.2.2. Örgütsel Engeller

3.2.2.1. Örgüt Kültürü ve Örgüt Politikaları

Erkek egemen örgüt yapılarında meslek ve kariyer kavramlarının öncelikli olarak erkek değerlerine göre düzenlenmesi kadınların iş yaşamında önemli bir sorun

teşkil etmektedir. Yapısal özelliklerinden dolayı genellikle erkeklerin iş, kadınların insan odaklı olmaları geleneksel örgüt modellerinde kadın yöneticilerin belli görevlerin (insan kaynakları yöneticisi, müşteri ilişkileri yöneticisi vb.) dışına sıklıkla çıkamamalarına neden olmaktadır.

Aynı şekilde yöneticiliğe giden yolda önemli adımlar sayılabilecek çeşitli eğitim, deneyim ve iş görevlendirilmelerinden kadınlar erkeklere oranla daha az faydalanabilmekte ve kadınların kendilerini kanıtlamalarına yeteri kadar fırsat tanınmamaktadır. Bunların yanı sıra geleneksel örgüt politikaları nedeniyle kadınlar yönetim kademelerine ulaşamadıkları için kendileriyle aynı eğitim seviyesi ve iş deneyimine sahip erkek meslektaşlarından daha düşük seviyelerde ücret almak durumunda bırakılmaktadır.

3.2.2.2. Rol - Model (Mentor) Eksikliği

Mentorlar deneyimsiz çalışanlara işle ilgili bilgi, deneyim ve becerisini aktaran, örgüt içi ve örgütler arası ilişkiler hakkında tavsiyeler veren ve kariyer ilerletmesi noktasında motivasyon sağlayan kurum içindeki rehberlerdir.

Rol model uygulamasından yeteri kadar yararlanamayan kadınlar kariyerlerini ilerletmek için erkeklere oranla daha fazla enerji harcamak durumunda kalmaktadır. Dünya Ekonomik Forumu - Kurumsal Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporunda (2010), dünyanın en büyük 600 şirketi içinde yer alan Türk şirketlerinin dahi sadece % 45'inde kadınlara yönelik rol modellik uygulaması bulunduğu bilgisi yer almaktadır.

3.2.2.3. Resmi Olmayan (Enformel) İletişim Ağlarına Katılmama

Krackhardt ve Hanson'ın tanımlamasına göre "Eğer resmi iletişim kanalları bir şirketin iskeleti ise, gayriresmî iletişim ağları da merkezi sinir sistemidir" (Krackhardt & Hanson, 1993). Örgüt içindeki gayriresmî iletişim ağları çalışanlar arasında kariyer ilerletmesine yönelik bilgi ve gerekliliklerin aktarımına olanak veren, kurumun üst birimleri ve alt birimleri arasındaki haber akışını sağlayan şebekelerdir. Fakat geleneksel örgüt işleyişinde bu şebekeler de erkek egemen bir yapıdan müteşekkildir (Old boy networks). Gerek iletişim tarzı farklılıklarından gerekse bu ağlara dâhil olamamalarından dolayı kadınlar potansiyel kariyer ilerletme fırsatlarını değerlendirememektedir.

3.2.3. Toplumsal Engeller

3.2.3.1. Mesleki Ayrım

Meslek seçiminde belirleyici olması gereken bireyin istek, yetenek ve becerileri iken, bu konuda gerek aileden gelen gerek toplumda var olan birtakım yerleşik ku-

rallar kadının -ve hatta erkeğin (erkeklerin hemşirelik yapmasının yadırganması gibi)- kendi istekleri dışında mesleklere yönelmelerine neden olabilmektedir. (Keskın, Kadın Yöneticilerin Kişilik Özellikleri ve Kariyer Engelleri, aktaran Karaca, 2007: 64). Bu konuda yapılan araştırmalar incelendiğinde iş hayatına başladıkları dönemlerden günümüze kadar kadınların genellikle hemşirelik, anaokulu ya da ilkokul öğretmenliği, sekreterlik, kütüphanecilik, aşçılık, hizmetçilik, bakıcılık, temizlikçilik vb. aile içi rollerine paralel meslek ya da işlerde çalıştıkları tespit edilmiştir.

3.2.3.1.1. Sosyokültürel Yapı ve Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Ön yargılar)

Stereotipler, toplumun ya da sosyal grupların kültürlerinden veya geçmiş deneyimlerinden gelen; aile, arkadaşlar, okul, medya vesilesi ile kişiden kişiye aktarılan, ötekini kategorize etmeye yarayan varsayımsal yargı ve kabullerin tamamıdır.

Stereotipleme daha çok cinsiyet grupları içinde yapılmaktadır ve buna göre kadına ve erkeğe atfedilen stereotipler birbirinden farklıdır (Barutçugil, 2006). Bazı küçük farklılaşmalar dışında tüm dünyada kadın karakteristik özelliklerinin kibar, pratik fikirli, sosyal, yumuşak başlı, kolay empati kurabilen, duygusal zekası yüksek, paylaşımcı, sezgileriyle hareket eden; erkeklerin karakteristik özelliklerinin ise agresif, soyut düşünebilen, hükmedici, bencil, özgürlüğüne düşkün, kendine güvenen, rekabetçi, mantığıyla hareket eden olarak kalıplaştığı kabul edilmektedir (Derleyen: Karento, 1999: 17). Kadınlar hakkında kalıplaşmış bu ön yargılar (stereotipler) kadının çalışma hayatına ket vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de engellemektedir (Deemer, 2006'dan aktaran Mızrahi & Aracı, 2010: 151).

4. Alan Araştırması

4.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Çalışmanın uygulama kısmında İstanbul'da bulunan üç İslami finans kurumunun şubelerinde çalışan 139 katılımcıyla yapılan anket sonucunda elde edilen bulgular ışığında kadın çalışanlara yönelik tutumlar analiz edilecektir. Bu amaçla kişilerin cinsiyeti, yaşı, medeni durumu, iş deneyimi, eğitim düzeyi ve iş yerindeki statülerinin; cinsiyet ayrımcılığı, çoklu rol üstlenme, örgütsel etkenler, sosyo-kültürel yapı ve stereotip (cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış ön yargılar) faktörleri olmak üzere beş faktöre ayrılan tutum yargılarına verdikleri yanıtları üzerinde etkili olup olmadığı incelenecektir. Katılımcılara uygulanan anket aracılığıyla kişilerin;

- Kadının ekonomik özgürlüğünü kazanması
- Kadınların duygusal karakterlerinin çalışma yaşamları üzerindeki etkisi
- Kadınların ailevi sorumluluklarının çalışma yaşamları üzerindeki etkisi
- Kadınların çocuk sahibi olmalarının çalışma yaşamları üzerindeki etkisi
- Kurumlarda cinsiyet temelli ayrımcılığın varlığı (statü, ücret vb. konularda)
- Patron ya da yöneticilerin kadın çalışanlara yönelik tutumu
- Rol modellik etkisi
- Toplumsal norm ve alışkanlıkların kadınların çalışma yaşamına etkisi
- Kültürün kadınların çalışma yaşamına etkisi
- Dinin kadınların çalışma yaşamına etkisi konularındaki görüşleri tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırma kantitatif ve kalitatif olmak üzere iki ayrı anket çalışmasından meydana gelmektedir. Araştırmanın kantitatif kısmı 7 demografik soru ve likert tipi 5 skalalı 22 yargıdan oluşmaktadır ve bu kısma 81'i kadın 139 çalışan katılmıştır. Kalitatif kısımda ise daha çok kadınların konuyla ilgili kişisel algı ve fikirlerini

tespit etmeye yönelik olarak en az bir kez terfi almış 10 katılım bankası çalışanı kadına 10 açıklayıcı soru içeren bir anket uygulanmıştır.

4.2. Araştırmanın Evreni

Kadınların sıklıkla görev aldığı bir alan olan bankacılık sektörünün bir parçası olmasının yanı sıra Türkiye’de kamusal alanda uygulanan başörtüsü yasağı sonrasında başörtülü birçok kadına iş imkânı tanıyan ve daha önce bu tarz bir araştırma kapsamına alınmamış kurumlar olması sebebiyle araştırma evreni olarak İslami finans kurumları tercih edilmiştir.

Türkiye’de İslami finans kurumsal anlamda çok uzun geçmişi olmayan bir modeldir. Bilhassa son on yıllık süreçte devlet yapısındaki değişiklikler ve finans sektöründeki düzenlemeler sebebiyle hızlı bir gelişme göstermiştir ve diğer yatırım bankalarıyla aynı statüyü elde etmiştir. İslam hukukuna göre düzenlenmiş finansal ilişkilerin kurumsallaşmış şekli olan katılım bankaları, özellikle 2001 ve 2008’deki büyük ekonomik krizlerde geleneksel bankaların prestij kaybetmesi sonrasında Türkiye’de ve dünyada tercih edilir hale gelmişlerdir (Hardy, 2012: 1).

Türkiye’de katılım bankacılığı 1985’te kurulan Bahreyn merkezli Albaraka Türk ve Suudi merkezli Faysal Finans Kurumu ile hayata geçmiştir. Günümüzde Türkiye’de Kuveyt Türk Katılım Bankası, Albaraka Türk Katılım Bankası, Türkiye Finans Katılım Bankası ve Bank Asya olmak üzere dört özel İslami finans kurumu bulunmaktadır. Bankacılık sektöründeki payı % 5 olan bu kurumlarda 16.800 çalışan istihdam edilmektedir (Turkey Islamic Finance Report: Fundamentals and The Promise of Growth, 2014: 13).

4.3. Araştırma Verilerinin Sınanması

Araştırmanın hipotezlerinin analizinden tutarlı sonuçlara ulaşmak amacıyla elde edilen veriler bazı ön testlere tabi tutulmuştur. Öncelikle anketimize verilen yanıtların iç tutarlılığını ölçmek için güvenilirlik analizi uygulanmış ve Cronbach’s Alpha test değeri yüksek güvenilirlik düzeyinde 0,8 olarak tespit edilmiştir. Anket tutarlılığını bozduğu tespit edilen üç soru analiz dışı bırakılmıştır. Ardından aralarında ilişki bulunan soruların tespiti ve yorumlama kolaylığı açısından çok sayıdaki sorunun temel boyuta indirgenip gruplandırılması için faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan KMO and Bartlett testi 0,814 olarak hesaplanmış olduğundan faktör analizine geçilmiş ve analiz sonucunda anket sorularının beş faktöre ayrılması uygun bulunmuştur. Bu beş faktörün anketin tamamını açıklama oranı % 63,7 bulunmuştur.

Faktörler	
F1	→ Cinsiyet Ayrımcılığı
F2	→ Stereotipler
F3	→ Çoklu Rol Üstlenme
F4	→ Örgütsel Etkenler
F5	→ Sosyo-kültürel Yapı

Son olarak, araştırmanın örneklem büyüklüğünün 30'dan büyük olması, uygulanan Kolmogorov-Smirnov testi sonucunda verilerimizin normal dağılıma sahip olduğu ve Levene testi sonucunda örneklem varyanslarının homojen olduğunun tespit edilmesi nedeniyle hipotezlerin analizinde parametrik testler uygulanmıştır.

4.4. Araştırmanın Bulguları

4.4.1. Örneklem

Çalışmada kullanılan örneklemin yüzde 58'i kadınlardan, yüzde 42'si ise erkeklerden oluşmaktadır. Katılımcıların yüzde 51'i 28 yaşında veya daha genç, yüzde 49'u ise 29 veya daha yaşlıdır. Eğitim durumuna göre, katılanların yüzde 70'i 4 yıllık bir üniversite mezunu, yüzde 7'si önlisans ve yüzde 23'ü yüksek lisans veya doktora derecesine sahiptir. Diğer yandan 139 kişinin yüzde 59'u evli, yüzde 41'i bekârdır. Evlilerin yüzde 32,4'ü en az bir çocuk sahibidir.

Pozisyona göre örnekleme değerlendirecek olursak, örneklemin yüzde 20'si düşük pozisyonlarda, yüzde 15'i kıdemli, geri kalanlar ise orta pozisyonlarda çalışmaktadır. Gelir durumuna göre katılımcıların yüzde 11'inin 3,000 TL veya üzeri, yüzde 12'sinin ise 1,300 TL veya daha düşük miktarda kazandığı görülür. Sadece kadın katılımcıların durumunu inceleyecek olursak, yaşlarının 24 ile 37 arasında değiştiğini, 81 kadından 39'unun evli olduğunu ve 13'ünün çocuk sahibi olduğunu söyleyebiliriz.

4.4.2. Anket Sorularına Verilen Cevapların Değerlendirilmesi

İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara karşı tutum ile ilgili sorulara verilen cevaplar incelendiğinde, kadın katılımcıların % 74'ünün 'Kadınlar ücret ve statü

açısından ayrımcılığa maruz kalırlar' önermesine katıldıkları, erkek katılımcıların ise % 51,5'inin bu fikirde olmadığı görülmüştür. 'Kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarına gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak durumunda bırakılırlar' önermesine ise kadın katılımcılardan % 67,5'lik oranda bir katılım olmuş, erkeklerin % 57'si ise bu önerme ile hemfikir olmadıklarını belirtmiştir.

'Yönetim kademelerine gelmek için kadınlara erkeklerden daha az fırsat tanınır' şeklindeki ifadeye tüm örneklemin % 71'inin katıldığı görülmüştür. Kadın çalışanların % 66,5'inin erkeklerin ise % 22,5'inin 'Kadınlar kabiliyet ve eğitimlerine oranla daha düşük kademelerde istihdam edilirler' önermesi ile hemfikir olduğu görülürken, erkek katılımcıların % 57'si bu önermeye katılmadığını beyan etmiştir.

Katılımcıların büyük çoğunluğu (% 79,1) kadınların ekonomik özgürlüklerini elde etmesi gerektiğini düşünürken, 'Kadınlar genellikle duygusal yapılarından dolayı karar verme mercilerinde başarılı olamamaktadırlar' önermesine kadın katılımcıların % 68'inin katılmadığı görülmüştür. Diğer yandan, erkeklerin % 60'ı bu fikirde olduğunu açıklamıştır.

'Kadınlar yüksek yönetim kademelerine terfi etmeye karar vermekte zorlanırlar' şeklindeki önermeye kadın çalışanların % 68,5'i katılmazken, örneklemdaki erkeklerin % 33,5'i bu fikirde olduğunu açıklamış, % 32,8'i ise bu konuda kararsız kalmıştır. Kadın bir yöneticiden emir almak istemediğini söyleyen erkek katılımcı oranı % 48,2 olarak görülürken, kadın katılımcıların % 66,6'sı bu önerme ile aynı fikirde olmadığını açıklamıştır. Kriz ya da durağanlık gibi dönemlerde personel çıkarımı yapılması gerektiğinde önce kadınların çıkarılması gerektiğini söyleyen önerme ise ne kadın ne de erkek katılımcılar tarafından fazla desteklenmemiştir.

'Bankacılık sektöründe kadınlar erkelere göre daha başarısızdırlar' önermesine kadınların % 91,4'ü katılmamış, 'Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir' ifadesi ise kadınların % 69,2'si ve erkeklerin % 55'i tarafından onaylanmamıştır. Hakkında büyük tartışmalar yapıldığı 'Aile hayatları ve sorumlulukları kadınların iş yaşamını negatif etkiler' şeklindeki görüş kadın katılımcıların % 42'si erkeklerin ise % 77,6'sı tarafından destek bulmuştur. Çocuk sahibi olmanın kadının iş yaşamını olumsuz etkilediğini düşünen kadınların oranı % 45,7, erkeklerin oranı ise % 69'dur. İlginç bir şekilde bu konuda kararsız olduğunu beyan eden kadınların oranı % 25 civarındadır.

Kadınların önünde yeterli bir rol model olmadığı görüşüne ise örneklemin yarısından biraz fazlası (% 54) katılmıştır. 'İş yaşamı erkeklerin kurallarıyla yönetilmektedir' şeklinde düşünen kadınların oranı % 70 iken erkeklerin % 53,4'ü bu fikirde-

dir. Bunu destekler mahiyette bu yargıya verilen cevapların ortalaması kadınlarda 3,46 iken erkeklerde ise 3,67 olmuş ve bu değerlerin cevaplara karşılık gelen algı düzeyi katılım aralığına düşmektedir.

Toplumsal yapıların (ataerkil yapıda bir topluma mensup olmak gibi) kadınların iş yaşamında olumsuz etkilere sahip olduğuna inanan kadın çalışanların sayısının oldukça yüksek (% 71), aynı şekilde bu görüşte olan erkeklerin oranının da küçümsenmeyecek derecede (% 66) olduğunu görürüz. Yine, katılımcılar bazı dinî inanç ve görüşlerin kadınların iş hayatına katılmasında olumsuz etkiye sahip olduğunu düşünmektedirler (kadınların % 60,4'ü, erkeklerin % 63,8'i).

'Kadınlar üst düzey kademelere gelme konusunda eşleri tarafından engellenirler' önermesine katılan kadınların oranı % 64,2 ve beklentilerin tersine bu fikirde olan erkeklerin oranı kadınlardan daha yüksek olarak % 72,4 olmuştur.

Anketin son sorusu olan 'Bazı politik uygulama ve görüşler kadınların iş hayatına katılmasında olumsuz etkiye sahiptir' önermesine katılan erkeklerin oranı % 84,5 ve kadınların oranı % 74,5 olmuştur.

4.5. Araştırma Hipotezlerinin Analizi

Bu kısımda cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni hal, kurumdaki pozisyon, iş tecrübesi ve İslami finans kurumlarındaki kadın çalışanlara yönelik tutumların birbirleriyle ilişkisi hipotezler aracılığı ile analiz edilecektir. Kişilerin tutum puanları hem faktöriyel puanlar hem toplam puanlar bazında değerlendirilecektir.

4.5.1. Cinsiyet ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 1 ile İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların cinsiyet açısından anlamlı farklılık gösterip göstermediği test edilmektedir. Buna göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların cinsiyeti davranışlarına anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

H1: Katılımcıların cinsiyeti davranışlarına anlamlı bir etkide bulunmaktadır.

Tablo 2: Cinsiyet Değişkeni Açısından T-test Sonuçları

	t değeri	Sig.*	t değeri	Sig.	Faktör
Kadınlar ücret ve statü açısından ayrımcılığa maruz kalırlar.	5,240	,000	7,364	,000	Cinsiyet Ayrımcılığı
Kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarına gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak durumunda bırakılırlar.	5,791	,000			
Yönetim kademelerine gelmek için kadınlara erkeklerden daha az fırsat tanınır.	5,517	,000			
Kadınlar kabiliyet ve eğitimlerine oranla daha düşük kademelerde istihdam edilirler.	7,240	,000			
Kadınlar ekonomik özgürlüklerini elde etmelidirler.	3,962	,000	6,827	,000	Stereotipler
Kadınlar genellikle duygusal yapılarından dolayı karar verme mercilerinde başarılı olamamaktadırlar.	5,917	,000			
Kadınlar yüksek yönetim kademelerine terfi etmeye karar vermekte zorlanırlar.	3,336	,001			
Kadın bir yöneticiden emir almak istemem.	4,481	,000			
Kriz ya da durağanlık gibi dönemlerde personel çıkarımı yapılması gerektiğinde önce kadınlar çıkarılmalıdır.	4,709	,000			
Bankacılık sektöründe kadınlar erkeklerle göre daha başarısızdırlar.	6,532	,000			
Kadınlar kariyerlerine erkekler kadar bağlı değildir.	1,098	,274			

* p değeri 0,05

Tablo 2'de görüldüğü gibi cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler, çoklu rol üstlenme, örgütsel etkenler değişkenleri yüksek derecede anlamlı sonuçlar vermektedir. Bu sebeple bu faktörler için sıfır hipotezi reddedilerek, katılımcıların cinsiyetinin davranışlarına anlamlı bir etkisi olduğu söylenebilir. Ancak, tablo 2'ye göre sosyokültürel yapı faktörlerinin cinsiyet açısından belirgin bir farklılık içermediği görülmüştür. Bu nedenle sosyokültürel yapı faktörü için sıfır hipotezi kabul edilir ve kadın ve erkek katılımcıların sosyokültürel yapının kadınların çalışma hayatına etkisi ile ilgili benzer fikirlere sahip olduğu sonucuna ulaşılır ve cinsiyet değişkeninin cevaplarda anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülür.

Yine toplam tutum puanı için de sıfır hipotezi reddedilmektedir. Bu durum, Türkiye'de İslami finans kurumlarındaki kadın çalışan ve yöneticilere karşı olan

davranış ve tutumlarda cinsiyetin belirleyici bir faktör olduğu anlamına gelmektedir.

4.5.2. Medeni Hal ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 2 İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların medeni hal değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir. Buna göre sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibi oluşturulmuştur:

H0: Katılımcıların medeni hali tutum ve davranışlara anlamlı bir etkide bulunmamaktadır.

H1: Katılımcıların medeni hali tutum ve davranışlara anlamlı bir etkide bulunmaktadır.

Medeni hal değişkeninin kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışlara etkisini incelerken T-testi kullanılmıştır. Tablo 3'e göre sıfır hipotezi iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler, örgütsel etkenler, sosyokültürel yapı faktörü ve toplam tutum puanı için kabul edilmektedir. Bu test sonucuna göre medeni hal değişkeninin çoklu rol üstlenme faktörü hariç diğer tüm faktörler üzerinde tutum ve davranışlara herhangi bir etkide bulunmadığı saptanmıştır.

Tablo 3: Medeni Hal Değişkeni Açısından T-testi Sonuçları

	t değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	,441	,660
F2 (Stereotipler Faktörü)	1,485	,140
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	2,253	,026
F4 (Örgütsel Faktörler)	-1,081	,282
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	-1,009	,315
Toplam Tutum Puanı için T test değeri	,956	,341

* p değeri 0,05

Test sonuçlarına göre, örneklemimizde bulunan evli ve bekâr katılımcıların kadınların çoklu rol üstlenme faktörü hakkında belirgin bir şekilde farklı düşündükleri ortaya çıkmıştır. İslami finans kurumlarında çalışan katılımcıların görüşleri, ailevi sorumluluklarının kadının iş yaşamına negatif bir etkisi olduğu yönündedir.

4.5.3. Eğitim Seviyesi ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 3 İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların eğitim seviyesi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini incelemektedir. Buna göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların eğitim seviyesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H1: Katılımcıların eğitim seviyesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 4: Eğitim Seviyesi Değişkeni Açısından F-testi Sonuçları

	F değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	,387	,680
F2 (Stereotipler Faktörü)	,711	,493
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	,999	,371
F4 (Örgütsel Faktörler)	2,404	,094
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	1,642	,197
Toplam Tutum Puanı için F test değeri	,294	,746

* p değeri 0,05

Eğitim seviyesinin İslami finans kurumlarında çalışan kadınlara yönelik tutum ve davranışlara etkisi ANOVA testi ile incelenmiştir. Tablo 4'teki sonuçlara göre sıfır hipotezi bütün faktörler ve toplam tutum puanı için kabul edilir. Sonuç olarak, katılımcıların eğitim seviyesinin kadın çalışan ve yöneticilere yönelik tutum ve davranışlarını anlamlı bir şekilde etkilemediği söylenebilir.

4.5.4. Pozisyon Değişkeni ve Tutumlar Arasındaki İlişki

İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların katılımcıların kurumdaki pozisyonuna göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini test eden 4. hipoteze göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H0: Katılımcıların pozisyonu tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H1: Katılımcıların pozisyonu tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 5: Kurumdaki Pozisyon Değişkeni Açısından F-testi Sonuçları

	F değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	,167	,847
F2 (Stereotipler Faktörü)	,879	,417
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	,267	,766
F4 (Örgütsel Faktörler)	,094	,911
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	,087	,916
Toplam Tutum Puanı için F test değeri	,657	,520

* p değeri 0,05

Tablo 5'te görüleceği gibi tüm faktörler ve toplam tutum puanı için F-testi değerleri 0.05'lik anlamlılık düzeyine göre oldukça yüksek çıktığından, bütün faktörler ve toplam tutum puanı için sıfır hipotezi kabul edilir. Buna göre İslami finans kurumlarında pozisyonun kadınlara yönelik tutum ve davranışlar üzerinde herhangi bir etkisi bulunmadığı sonucuna ulaşılır.

4.5.5. İş Deneyimi ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Hipotez 5 İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların iş deneyimi açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini inceler. Buna göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların iş tecrübesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip değildir.

H1: Katılımcıların iş tecrübesi tutum ve davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahiptir.

Tablo 6'nın gösterdiği ANOVA test sonuçlarına göre sıfır hipotezi işyerindeki cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel faktörler ve toplam tutum puanı için reddedilir. Böylece katılımcıların iş tecrübesinin tutum ve davranışlara bahsi geçen faktörlerde anlamlı bir etki yaptığı söylenebilir.

Tablo 6: İş Deneyimi Değişkeni Açısından F-testi Sonuçları

	F değeri	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	6,064	,003
F2 (Stereotipler Faktörü)	1,836	,163
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	,744	,477
F4 (Örgütsel Faktörler)	5,445	,005
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	,133	,875
Toplam Tutum Puanı için F test değeri	5,232	,006

* p değeri 0,05

Diğer yandan, tablo 6'daki varyans analizi sonuçlarına göre sıfır hipotezi stereotipler, çoklu rol üstlenme ve sosyokültürel yapı faktörleri için kabul edilir. Test sonuçlarına göre, bu üç faktör (stereotipler, çoklu rol üstlenme ve sosyokültürel yapı) söz konusu olduğunda katılımcıların iş tecrübesi kadın çalışanlara yönelik tutumlarında anlamlı bir farklılık yaratmaz. Ancak iş tecrübesinin iş yerindeki cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel etkenlerle ilgili tutumlara etki ettiği görülmektedir.

4.5.6. Yaş ve Tutumlar Arasındaki İlişki

Yaş faktörünün İslami finans kurumlarındaki kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışlara etkisini daha iyi inceleyebilmek için katılımcılar yaşlarına göre iki gruba ayrılmışlar, ilk grup 23-28 yaşları arası, ikinci grup ise 29-42 yaşları arası kişilerden oluşmuştur. İslami finans kurumlarında kadın çalışanlara yönelik tutumların yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini inceleyen 6. hipoteze göre oluşturulan sıfır hipotezi ve alternatif hipotez aşağıdaki gibidir:

H0: Katılımcıların yaşı tutum ve davranışlarına anlamlı bir şekilde etki etmemektedir.

H1: Katılımcıların yaşı tutum ve davranışlarına anlamlı bir şekilde etki etmektedir.

Tablo 7: Yaş Değişkeni Açısından T-testi Sonuçları

	t - test	Sig. *
F1 (Cinsiyet Ayrımcılığı Faktörü)	4,096	,000
F2 (Stereotipler Faktörü)	2,351	,020
F3 (Çoklu Rol Üstlenme Faktörü)	1,491	,138
F4 (Örgütsel Faktörler)	2,769	,006
F5 (Sosyo-kültürel Yapı Faktörü)	,134	,894
Toplam Tutum Puanı için T test değeri	3,764	,000

* p değeri 0,05

Bu kısımda katılımcıların yaşının kadın çalışanlara yönelik tutum ve davranışlarına etkisi T-testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre, sıfır hipotezi, sadece çoklu rol üstlenme ve sosyokültürel yapı faktörleri için kabul edilmiştir. Sonuç olarak, katılımcıların yaşı ile cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler, örgütsel faktörler ile ilgili kadınlara yönelik tutumlarında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Kadınların çalışması ile ilgili olarak cinsiyet ayrımcılığı, stereotipler ve örgütsel faktörler söz konusu olduğunda katılımcı kişinin yaşının bu hususlardaki fikirlerini etkileyici bir etken olduğu söylenebilir.

4.6. Derinlemesine Görüşme Kısımının Değerlendirilmesi

Daha önce bahsedildiği gibi kadınların üst yönetim kademelerine geçmek adına kendi fikir ve algılarını tespit etmek ve sosyokültürel yapıdan ve dinî yorumlamalardan kaynaklanan bazı ön kabullerin onların iş hayatı üzerindeki etkisini anlamak amacıyla üç İslami finans kurumunda çalışan 10 kadınla görüşmeler yapılmıştır.

Görüşmelerde katılımcılar kadınların iş hayatına katılmalarının çok farklı nedenleri olabileceğini, fakat en önemli nedenin bir artı değer üretmek, kendini geliştirmek ve kişisel tatmin sağlamak olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcılar yönetimde başarısızlığın kişilerin kendi özelliklerinden kaynaklandığını, kadınların duygusal yapılarının başarısızlığa ciddi bir etkisinin olmayacağını da beyan etmişlerdir.

Türkiye’de toplumsal yapının kadının sadece iş yaşamında değil sosyal yaşamında da hâlâ en etkili faktör olduğunu belirten görüşmeciler bu durumun kadının yönetim seviyelerindeki temsili üzerinde olumsuz etki yaptığını ileri sürmüşlerdir. Aynı şekilde araştırmanın ilk kısmında katılımcıların % 70’i de bu yargıya katıldıklarını ifade etmiş, hipotezler sonucunda erkek ve kadınların bu konuda aynı fikirde oldukları tespit edilmiştir. Katılımcıların birçoğunun görüşüne göre genellikle işe alımlarda erkeklerden çok kadın adaylarda prezantabl olma gibi özelliklerin arandığı belirtilirken; kadının eğitimi, iş kabiliyeti ve deneyimi göz ardı edilerek sadece belli fiziki özelliklere indirgenildiğinin ve bu yüzden haksız bir elemeye tabi tutulduklarının altı çizilmiştir. Ayrıca katılımcılar doğum izni sonrası kariyerlerine dönme noktasında sıkıntılar yaşadıklarını ve izin döneminin ardından terfi süreçlerinin daha da uzadığını beyan etmişlerdir.

Derinlemesine görüşmelere katılanların pek çoğu politik yapı ve düzenlemelerin kadının iş yaşamında etkili olduğunu, kadın ve erkeklere iş yaşamına eşit katılım hakkının tanınması noktasında hâlâ ciddi sorunlar yaşandığını belirtmiştir. Katılımcıların genelinin görüşüne göre başörtüsü kullanan kadınların talep ettikleri her işe girememeleri dahi bunun önemli bir göstergesidir.

Dinî hükümlerin eksik/yanlış yorumlanmasının kadının iş hayatını olumsuz etkilediği konusunda katılımcılar fikir birliği içerisinde. Dinî kaynaklı bazı hassasiyetler korunarak kadınların iş yaşamında daha da aktif hale gelmelerinin sağlanabileceği, İslam Peygamberi’nin döneminde bile kendi hanımı Hatice’nin bizzat iş hayatında bulunan bir kadın olmasının, İslam’ın kadının iş yaşamında rol almasına bakışının en güzel örneği olduğu sıklıkla dile getirilmiştir. Bu konuyla ilgili olarak Kuzgun ve Sevim tarafından yapılan bir araştırmada ise dinî eğilim arttıkça kadının çalışmasıyla ilgili tutumun olumsuz yönde arttığı sonucuna varılmış, eksik yorumlanmış dinî bilginin kadının hayatındaki olumsuz etkisi ortaya konmuştur (Kuzgun ve Sevim, 2004: 14).

Katılımcılar dinin her alanda olduğu gibi doğal olarak kadının çalışma yaşantısında da belirli sınırlar çizdiğini, bu kapsamda kadınların çocuk ve ailelerinin ihmaline yol açmayacak işlerde görev almalarının doğru olacağını söylemiş, hatta bazıların görüşüne göre ‘kadınlara uygun mesleklere’ yönelmelerinin daha sağlıklı olacağı vurgulanmıştır. İlk kısımdaki ankete katılan 139 kişinin % 81’inin ‘Aileler kız çocuklarını kadınlara uygun mesleklere yönlendirmelidir’ yargısına katılım yönünde görüş bildirmesi de bu durumu destekler mahiyettedir.

Görüşmecilerin geneli başarılı kadını her sorumluluğunun üstesinden gelebilen, aile ve sosyal yaşantısını dengeleyebilen kadın olarak tanımlamış, farklı bir yorumda ise inançlı bir kadının tüm bu sorumlulukları yerine getirmekte zorlanma-

yacağı belirtilmiştir. Bununla birlikte eğer kadının üzerinde her alanda mükemmel olması yönünde bir baskı oluşturulmazsa (gerek kendisi gerekse çevresi tarafından) tüm sorumluluklarını yerine getirebileceğinin altı çizilmiş, buna rağmen doğal olarak annelik noktasında çalışan kadınla çalışmayan kadın arasında mutlak bir fark olacağı da belirtilmiştir.

Eşlerin, kadınların iş yaşamına etkisiyle ilgili olarak 'Kadınlar eşlerinden daha düşük statüdeki işlerde görev almalıdır' yargısına görüşmeciler durumun kişilerin karakteristik özelliklerine göre değişebileceği fakat genel toplumsal algı doğrultusunda aksi bir durumun aile içi dengelerde sorunlara yol açacağı şeklinde cevap vermişlerdir.

5. Sonuç

İş gücü piyasasında verimliliği artırmanın en önemli yolu sermaye, teknoloji ve insan kaynaklarının doğru kullanımıdır. Çalışma formları dönüşüme uğramış olsa da şüphesiz kadın emeği yüzyıllardır iş gücünün hem ihtiyaç duyulan bir parçasını oluşturmuş hem de en az değer gören kısmı olmuştur. Neredeyse tüm toplumlarda geleneksel yapı kadını yalnızca ev içi işlerle ve çocuk bakımıyla solumlu tutmakta, bir başka deyişle onları sosyal hayattan izole etmektedir. Bu yüzden dünyada ve Türkiye’de pek çok kadın iş gücüne katılamamış ya da eğitimleri, kabiliyetleri ve istekleri göz ardı edilerek toplumsal yapının onlara biçtiği toplumsal cinsiyet rollerine paralel işlerde görev alabilecek biçimde sınırlandırılmıştır.

Cinsiyet temelli mesleki ayrımcılık ve bu durumun üst düzey yönetim kademelerine ulaşma noktasında ortaya çıkmış şekli olan Cam Tavan Sendromu, iş yerindeki cinsiyetler arası farklılaşmaya veya adaletsizliğe işaret etmektedir. Kadınların yönetimde temsili, dünyada demokrasinin önemli bir göstergesi olarak kabul edilmesine rağmen içinde bulunduğumuz yüzyılda kadınların karar alma mercilerindeki oranı çok yetersizdir.

Duruma Türkiye ölçeğinden bakıldığında, kadının iş gücüne katılmasının sosyoekonomik yapıdaki değişmeler ve Türkiye’nin gelişmesiyle doğru orantılı olduğu görülmektedir. Sanayi Devrimi’nin etkisiyle tarım sektörünün ağırlığını endüstri sektörüne bırakmasıyla kol gücü gerektirmeyen iş yapısı kadınların ücretli ve düzenli işlerde çalışma imkânı bulmasına neden olmuştur. Geçmiş araştırmalar göstermiştir ki tüm gelişmelere rağmen Türk kadınının profesyonel iş yaşamında aktifleşmesi çok zorlu bir süreç sonrasında gerçekleşmiştir.

Bu çalışma literatürde aktarılan Cam Tavan Sendromu’nun kadınların kariyerlerine etkisini tespit etmek amacıyla yürütülmüştür. İstatistikler göstermektedir ki, profesyonel iş yaşamında finans sektörü ülkemizde kadınların en çok görev aldığı sektördür. Bu nedenle araştırmada Türkiye’de bulunan İslami finans kurumlarında çalışan kadınlara yönelik tutum analiz edilmeye çalışılmıştır.

Çalışma kapsamında yürüttüğümüz anket ve yaptığımız testler sonucunda elde ettiğimiz bulgular göstermektedir ki cinsiyet İslami finans kurumlarında çalışan kadınlara yönelik tutumlar açısından belirleyici bir etkidir. Kadın ve erkekler kadınların yönetim düzeyinde temsil edilmesi konusunda farklı düşünmektedir. Diğer yandan ataerkil toplumsal yapı, yanlış/eksik yorumlanmış dinî hükümler ve bazı politik düzenleme ve yönetmeliklerin kadınların iş yaşamını olumsuz etkilediği hususunda kadın ve erkek katılımcıların hemfikir olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca katılımcıların medeni durumunun, kadınların ailevi sorumluluklarının ve çocuk sahibi olmalarının iş yaşamlarına etkisini ölçen yargılar konusunda fikirlerinin farklılaşmasına neden olduğu görülmektedir. Beklentiye uygun bir şekilde evli katılımcıların % 70'i ailevi sorumlulukların ve çocuk sahibi olmanın kadınların iş yaşamını olumsuz etkilediği görüşünü savunurken, bekâr katılımcıların % 60'ının böyle düşünmediği görülmüştür. Bununla bağlantılı olarak kadınların % 42'si ve erkeklerin % 78'i kadınların ailevi sorumluluklarının iş hayatlarında negatif etkiye sahip olduğunu ileri sürerken, dikkat çekici bir şekilde kadınların % 25'i bu konuda kararsız kalmıştır. Bu verileri İslami finans kurumlarında çalışan kadınların iş-aile yaşamı dengesini kurmakta zorlandığı şeklinde yorumlamak mümkündür. Aynı şekilde görüşmelere katılan kadınlar özellikle çocuk sahibi olduktan sonra zaman baskısıyla karşı karşıya kaldıklarını, çalışan annelere yönelik düzenlemelerin yeterli olmadığını belirtmişlerdir.

Ayrıca görüşülen katılımcılar eğer kadınlara her alanda mükemmel olmak gibi bir psikolojik baskı yapılmazsa, başarılı zaman yönetimi sayesinde kadınların çoklu rollerinin üstesinden kolaylıkla gelebileceğini belirtmişlerdir.

Yapılan tüm sınamalar sonucunda hiçbir demografik değişkenin sosyokültürel toplumsal yapının kadınların iş yaşamı üzerine olan etkisi ile ilgili belirleyici faktör olmadığı, katılımcıların cinsiyet, yaş, eğitim seviyesi, medeni durum, iş deneyimi farkı gözetmeksizin büyük çoğunluğunun ataerkil toplumsal yapı, yanlış/eksik yorumlanmış dinî hükümler ve bazı politik düzenleme ve yönetmeliklerin kadınların iş yaşamını olumsuz yönde etkilediğini düşündüğü tespit edilmiştir.

Yine, katılımcıların tutum yargılarına verdikleri cevapların ortalamaları incelendiğinde örgüt içi yapı ve uygulamaların kadın çalışanların kariyer ilerletmesi noktasında negatif etkiye sahip olduğu, kadınların mentorluk sistemlerinden yeterince yararlanamadığı ve bununla bağlantılı olarak kurum içi gayriresmî iletişimde kendilerine yer bulmakta zorlandıkları yorumu yapılabilmektedir. Ayrıca örgüt politikaları ile ilgili olarak, kadın katılımcıların çoğu ücret, kurum içi eğitim gibi konularda olmasa da kariyer ilerletme açısından erkek meslektaşlarından farklı muamale gördüklerini beyan etmişlerdir.

Stereotiplerle ilgili olarak özellikle erkek katılımcıların, kadınların yapılarının yöneticilik vasıflarına uymadığıyla ilgili önermelere katılım yönünde cevaplar vermeleri olumsuz toplumsal ön yargıların varlığını hâlâ koruduğu şeklinde yorumlanabilirken, dikkat çekici bir sonuç da araştırmamıza katılan 139 kişinin % 80'inin 'Aileler kız çocuklarını kadınlara uygun mesleklere yönlendirmelidir' yargısına katılmalarıdır.

Tüm bunlara rağmen olumlu bir perspektifle bakıldığında; amacı her şeyi kontrol etmek olan, emir komutaya dayalı, hiyerarşik yapı içinde katı kurallar uygulayan, çalışanların otomatik maaş artışları ile yetindiği, liderin rolünün emir vermek ve her şeyi bilmek olduğu, bilginin kontrol altında tutulduğu geleneksel yönetim anlayışı (Barutçugil, 2006) yerini daha esnek, bilgiye ve performansa dayalı enerjik ve kurumla birlikte çalışanın da geliştiği anlayışa bırakmakta ve daha fazla insan odaklı yaklaşımları, daha pratik çözümleriyle kadınlar bu sisteme daha kolay ayak uydurabilmektedir. Kadınlar gün geçtikçe iş gücü içerisindeki yerlerini sağlamlaştırmakta ve başarılı zaman yönetimi sayesinde işini iyi yapan bir yönetici, yeterli bir anne ve eş olmayı başaran kadınların sayısı artmaktadır.

Son olarak bu çalışma sürecindeki incelemelerimize göre, aşağıda sıralanan fikir, düzenleme ve uygulamaların Türkiye'de kadınların iş gücüne katılım ve yönetim kademelerindeki temsil oranının artmasına ve kadın çalışanların verimliliğinin artmasına katkı sağlaması beklenmektedir:

- Çalışana esneklik sağlayan 7/24 ev tabanlı çalışma ve yarı zamanlı çalışma sistemlerinin yaygınlaşması,
- Çocuğun psikolojik ve fizyolojik ihtiyaçları göz önünde bulundurularak daha uzun ücretli ve ücretsiz doğum izni düzenlemelerinin hayata geçirilmesi,
- Kurum içinde ya da yakınında kreş imkânının yaygınlaşması,
- Doğum sonrası kadının iş pozisyonunun bir seneye kadar uzatılması,
- Kurum içi kadınlara yönelik mentorluk uygulamasının yaygınlaşması,
- Kurumlardaki kadın yönetici kotasının artırılması ve bunun yaygınlaştırılması,
- Kurumlardaki iş ortamlarının olabildiğince sosyokültürel yapı ve dinî hassasiyetler doğrultusunda düzenlenmesi.

Kaynakça

- Barutçugil, İ. (2006). *21. Yüzyılda Yönetim ve Kadın Yönetici*. Erişim tarihi: 11 Ocak 2015, <http://forum.rcbadoor.com/index.php?op=NEArticle&sid=44>
- BLS Raporu (Bureau of Labor Statistics, US) (2014). *Women in the Labor Force: A Databook*. Erişim tarihi: 15 Ocak 2015, <http://www.bls.gov/pub/reports/cps/women-in-the-labor-force-a-databook-2014.pdf>
- Catalyst Raporu (2014). *Statistical Overview of Women in the Workplace*. Erişim tarihi: 14 Ağustos 2014, <http://www.catalyst.org/knowledge/statistical-overview-women-workplace>
- Devlet Planlama Teşkilatı Raporu (2009). *Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı: Eğilimler, Belirleyici Faktörler ve Politika Çerçevesi* (No 48508-TR). Ankara: Devlet Planlama Teşkilatı.
- Dünya Ekonomik Forumu -Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu (2013). (s. 368-369). Erişim tarihi: 10 Temmuz 2014, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf
- Dünya Ekonomik Forumu- Kurumsal Toplumsal Cinsiyet Uçurum Raporu (2010). (s. 88-91). Erişim tarihi: 12 Temmuz 2014, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_CorporateReport_2010.pdf
- Hardy, L. (2012, Winter). The Evolution of Participation Banking in Turkey, *Al Nakhlah Online Journal on Southwest Asia and Islamic Civilization*, 1-15.
- Karaca A. (2007). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Uygulamalı Bir Araştırma. (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya. file:///C:/Users/cc/Downloads/217549.pdf
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (KSGM) Politika Dökümanı (2008). Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın. Erişim tarihi: 27 Ağustos 2014 <http://yenikadinstatusu.aile.gov.tr/data/542a8e0b369dc31550b3ac30/kararalma.pdf>
- Karento (1999). I have done my best, A Research on Women in Higher Civil Service, English Summary. Erişim tarihi: 10 Haziran 2014 https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/65778/olen_tehnyt_parhaani_1999.pdf?sequence=1

- Krackhardt, D. ve Hanson J. R. (1993, July-August). Informal Networks: The Company Behind the Chart, *Harvard Business Review*. Erişim tarihi: 9 Mart 2014, <https://hbr.org/1993/07/informal-networks-the-company-behind-the-chart>
- Kuzgun, Y. ve Sevim S. A. (2004). Kadınların Çalışmasına Karşı Tutum Ve Dini Yönelim Arasındaki İlişki, *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, C. 37, (1), 14-27.
- Mızrahi, R. ve Aracı H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2, (1), 149-156.
- Örücü E., Kılıç R. ve Kılıç T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği, *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, C. 14, (2), 117-135.
- TURKSTAT (2014). *Women in Statistics 2013*. Erişim tarihi: 25 Haziran 2014 <http://www.turkstat.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=16056>
- Türkiye Bankalar Birliği (2014). *Banka, Şube ve Personel Bilgileri*, Erişim tarihi: 27 Ocak 2015, http://www.tbb.org.tr/tr/banka-ve-sektor-bilgileri/istatistik-raporlar/Banka,_Sube_ve_Personel_Bilgileri_/1407
- Türkiye Katılım Bankalar Birliği (2014). *Turkey Islamic Finance Report 2014: Fundamentals and The Promise of Growth*. Erişim tarihi: 20 Şubat 2015, http://www.tkbb.org.tr/Documents/Arastirmaveraporlar/TR_Turkey_eng_digital_002.pdf
- Women in Business: From Classroom to Boardroom Report* (2014), Erişim tarihi: 18 Ağustos, <http://www.grantthornton.global/en/insights/articles/Women-in-business-classroom-to-boardroom/>
- Yıldız, S. (2014). *Türkiye’de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma*, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, C. 6, (1), 72-90.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu, *Amme İdaresi Dergisi*, C. 35, (2), 39-48.

EKLER

Ek A: Tutum Yargılarına Dair Grup İstatistikleri

	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma
Kadınlar ücret ve statü açısından ayrımcılığa maruz kalırlar.	Kadın	81	3,88	1,005
	Erkek	58	2,81	1,395
Kadınlar yüksek yönetim pozisyonlarına gelmek için erkeklerden daha fazla çalışmak durumunda bırakılırlar.	Kadın	81	3,77	1,099
	Erkek	58	2,60	1,256
Yönetim kademelerine gelmek için kadınlara erkeklerden daha az fırsat tanınır.	Kadın	81	4,19	,868
	Erkek	58	3,12	1,403
Kadınlar kabiliyet ve eğitimlerine oranla daha düşük kademelerde istihdam edilirler.	Kadın	81	3,81	1,014
	Erkek	58	2,50	1,112
Kadınlar ekonomik özgürlüklerini elde etmemişlerdir.	Kadın	81	3,62	1,067
	Erkek	58	2,57	,975
Kadınlar genellikle duygusal yapılarından dolayı karar verme mercilerinde başarılı olamamaktadırlar.	Kadın	81	3,65	1,069
	Erkek	58	3,05	,999
Kadınlar yüksek yönetim kademelerine terfi etmeye karar vermekte zorlanırlar.	Kadın	80	3,77	1,052
	Erkek	58	2,79	1,507
Kadın bir yöneticiden emir almak istemem.	Kadın	81	4,14	,972
	Erkek	58	3,17	1,440