

KADINLARIN KARIYER GELİŞİMİNDE CAM TAVAN, MESLEKİ ÖZ YETERLİK, ROL-MODEL VE GÜÇ MESAFESİNİN ROLÜ: ORDU İL SAĞLIK MÜDÜRLÜĞÜ KAMU HASTANELERİ ÖRNEĞİ*

THE ROLE OF GLASS CEILING, OCCUPATIONAL SELF-EFFICACY, ROLE MODEL AND POWER DISTANCE IN WOMEN'S CAREER ADVANCEMENT: EXAMPLE OF PUBLIC HOSPITALS OF ORDU PROVINCIAL DIRECTORATE OF HEALTH

Dr. Öğr. Üyesi Gökhan KARADİREK¹

ÖZ

Bu çalışmanın amacı, kadınların kariyer gelişiminde cam tavan, güç mesafesi, mesleki öz yeterlik ve rol-modelin etkisini belirlemektir. Çalışma, nicel araştırma deseninde ve ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Araştırma, Ordu İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı kamu hastanelerinde görev yapan kadın çalışanlar üzerinde gerçekleştirilmiştir. Veri toplama işlemi, uygun örnekleme yöntemiyle 2 Mart 2022-11 Nisan 2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Örneklemi, 324 kadın sağlık çalışanı oluşturmaktadır. Veriler, SPSS 25 ve PROCESS macro yazılımı ile analiz edilmiştir. Değişkenlerin aralarındaki ilişki korelasyon ve regresyon analiziyle belirlenmiştir. Araştırma bulguları, kadın çalışanların kariyer gelişimi ile mesleki öz-yeterlik ve rol-modeli arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Kadın çalışanların kariyer gelişimi ile cam tavan ve güç mesafesi arasında ise negatif bir ilişkinin olduğu bulunmuştur. Ayrıca bulgular, kadın çalışanların cam tavan algısı ile güç mesafesi arasında pozitif, rol-model arasında ise negatif bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Öte yandan, kadın çalışanların cam tavan algısı ile mesleki öz yeterliği arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. PROCESS macro ile yapılan aracılık testi sonuçlarına göre kadın çalışanların cam tavan algısı, kariyer gelişimi ile rol-model ve güç mesafesi arasındaki ilişkide aracı etkiye sahiptir.

Anahtar Kelimeler: Cam Tavan, Kariyer Gelişimi, Rol-Model, Mesleki Öz Yeterlik, Güç Mesafesi.

JEL Sınıflandırma Kodları: M10, M14, M51.


ABSTRACT

The aim of the study is to determine the effect of glass ceiling, power distance, occupational self-efficacy and role model in the career advancement of women. The study is designed in quantitative research design and relational survey model. The research is carried out on female employees working in public hospitals of Ordu Provincial Directorate of Health. The data collection process is collected between 2 March 2022 and 11 April 2022 through convenient sampling method. The sample consists of 324 female health employees. Data is analyzed using SPSS 25 and PROCESS macro statistics software. The relationship among the variables is identified by using correlation and regression analysis. Correlation and regression analysis are applied to determine the relationship between the variables. The research findings reveal positive relationships between female employees' career advancement, and occupational self-efficacy and role model. The findings also exhibit that there are negative relationships between female employees' career advancement, and glass ceiling and power distance. In addition, the findings show that there is a positive relationship between the glass ceiling perception of female employees and power distance, but a negative relationship with the role model. On the other hand, no significant relationship is found between the glass ceiling perception of female employees and occupational self-efficacy. According to the results of the mediation test conducted through the PROCESS macro, the glass ceiling perception of female employees has a mediating effect in the relationship between career advancement and, role model and power distance.

Keywords: Glass Ceiling, Career Advancement, Role Model, Occupational Self-Efficacy, Power Distance.

JEL Classification Codes: M10, M14, M51.

* Bu çalışma için Giresun Üniversitesi Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 2022-18/04 sayılı ve 05.02.2022 tarihli etik kurul onayı alınmıştır.

¹  Giresun Üniversitesi, Tirebolu Mehmet Bayrak Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, gokhan.karadirek@giresun.edu.tr

EXTENDED SUMMARY

Purpose and Scope:

The aim of this study is to determine the role of glass ceiling, power distance, occupational self-efficacy and role model in the career advancement of women. The research was carried out on female employees working in public hospitals of Ordu Provincial Directorate of Health.

Design/methodology/approach:

This study was designed in quantitative research design and relational survey model. The scales, Glass ceiling (Kolade & Kehinde, 2013), career advancement (Kolade & Kehinde, 2013), power distance (Lee et al., 2000), role model (Valero et al., 2019) and occupational self-efficacy (Rigotti et al., 2008), were used as data collection tools. There are 29 five-point Likert-type items in the survey. Scales adapted to Turkish by the researcher Glass Ceiling (8 items), Career Advancement (9 items), Power Distance (3 items), Occupational Self-Efficacy (6 items), Role Model (3 items) were used. Data collection was carried out online and face-to-face individual interviews between 2 March 2022 and 11 April 2022. The sampling group was determined by using the convenient sampling method among the women employees working in public hospitals of Ordu Provincial Directorate of Health. The sample consisted of 324 women working in the health sector. The sample consisted of 324 women working in the health sector. Data have been analyzed using SPSS 25 and PROCESS macro statistics software. Demographic characteristics of the participants were presented by using descriptive statistics such as percentage and frequency. Skewness and kurtosis values used to reveal whether the data was distributed normally or not. In this study, the skewness and kurtosis values for the data range were from -0.8 to +1.7. These results revealed that the distribution of data was normal across the variables (Kline, 2011). The Cronbach Alpha coefficients of the scales were calculated by the researcher. by the researcher as glass ceiling ($\alpha=.720$), career advancement ($\alpha=.875$), power distance ($\alpha=.752$), role model ($\alpha=.927$), occupational self-efficacy ($\alpha=.855$). Correlation and regression analysis were applied to determine the relationship among the variables themselves.

Findings:

Correlation analysis technique was applied to determine the relationship between female health employees' career advancement and, glass ceiling, occupational self-efficacy, power distance and role model. As a result of the correlation analysis, there is a statistically significant and positive relationship ($p<.01$) between career advancement, and occupational self-efficacy and role model. On the other hand, it was found that a negative relationship between female employees' career advancement, and glass ceiling and power distance ($p<.01$). It was concluded that there is a moderate relationship between career advancement and occupational self-efficacy ($r=.310$, $p<.01$), role model ($r=.465$, $p<.01$) and glass ceiling ($r=-.490$, $p<.01$). There is a mild relationship between career advancement and power distance ($r=-.287$, $p<.01$). It has been determined that there is a statistically significant and positive relationship between the glass ceiling and power distance ($r=.222$, $p<.01$). On the contrary, a negative relationship was found between the glass ceiling and the role model ($r=-.166$, $p<.01$). No significant relationship was found between the glass ceiling perception of female health employees and occupational self-efficacy. According to the results of the regression analysis, role model, occupational self-efficacy, glass ceiling and power distance have statistically significant effects on the career advancement of female health employees [$F_{(4,32)}=62.071$; $R^2=.431$; $p<.001$]. According to the multiple linear regression analysis results, role model ($\beta=.327$; $p<.001$) and occupational self-efficacy ($\beta=.185$; $p<.001$) have positive effects on career advancement; but glass ceiling ($\beta=-.392$; $p<.001$) and power distance ($\beta=-.128$; $p<.05$) have negative effects on women's career advancement. According to the results of the mediation test conducted through the PROCESS macro, the glass ceiling perception of female employees has mediation effect in the relationship between power distance, and career advancement ($\beta=-.010$, $BootLLCI=-.1594$, $BootULCI=-.0390$). According to the results of the mediation test conducted through the PROCESS macro, the glass ceiling perception of female employees has mediation effect in the relationship between power distance, and career advancement ($\beta=-.010$, $BootLLCI=-.1594$, $BootULCI=-.0390$). Similarly, the glass ceiling has a mediating effect in the relationship between role-model and career advancement ($\beta=.044$, $BootLLCI=.0140$, $BootULCI=.0775$). The findings also revealed that the glass ceiling does not have a statistically significant effect occupational self-efficacy and, career advancement.

Conclusion and Discussion:

The aim of this study is to determine the effect of glass ceiling, power distance, occupational self-efficacy and role model in the career advancement of women. This study has revealed a moderate level positive relationship between female employees' career advancement, and occupational self-efficacy and role model. The present study also revealed that there is a mild negative relationship between female employees' career advancement, and glass ceiling and power distance. Role model and occupational self-efficacy have positive effect on career advancement; but glass ceiling and power distance have a negative effect on women's career advancement. The relationship between career advancement and, occupational self-efficacy and role model is supported by some studies (Abele & Spurk, 2009; Akdöl, 2009; Bandura, 2009; Bandura et al., 2001; Bombuwela & De Alwis, 2013; Gibson, 2004; Hartman & Barber, 2020; Kendir & Özkoç, 2018; Lockwood, 2006; Nauta & Kokaly, 2001; Valero et al., 2019; Yang, 2019). There are studies in the literature which support the relationship between career advancement and, glass ceiling and power distance (Bombuwela & De Alwis, 2013; Datta & Agarwal, 2017; Ganiyu et al., 2018; Gibbs, 2015; Hoşgör et al., 2016; İmadoğlu et al., 2020; Sever, 2016; Utama, 2019). The findings reveal that role model and occupational self-efficacy facilitate women's career advancement by making a positive contribution to women's career advancement. On the other hand, the glass ceiling and power distance have the effect of hindering or making the career advancement of female employees difficult. The glass ceiling perception of female employees has a mediating effect in the relationship between career advancement and, role model and power distance. The findings of this research are limited to the opinions of 324 female health personnel working in public hospitals affiliated to Ordu Provincial Directorate of Health.

1. GİRİŞ

Kariyer, bir kişinin yaşamı boyunca sahip olduğu rollerin toplamı ve ardışık olarak sıralanmasıdır (Super, 1980). Super'e (1990) göre kariyer gelişimi, yaşam boyu devam eden uzun bir süreçtir. Bu süreç, insanların hayatı boyunca karşılaştığı kariyerleriyle ilgili eylemlerinin toplamıdır ((Eryılmaz ve Mutlu, 2017; Super, 1990).

Son yıllarda kariyer gelişimiyle ilgili teorilerden (kariyer gelişimi, sosyal bilişsel kuramı vb.) yararlanılarak çok sayıda çalışma yapılmıştır. Kariyer gelişimiyle ilgili çalışmaların sayısında artış olsa da kariyer gelişiminin cinsiyet, kültür, ırk ve azınlık grup üyeleri ile ilişkisini daha iyi açıklayacak modellere ihtiyaç duyulmaktadır (Hackett ve Lent, 1992; Lent vd., 1994). Günümüzde cinsiyet, bireyin kariyer gelişimi ve çalışma hayatı için önemli bir faktördür (Yenihan vd., 2018). Yenihan ve arkadaşlarına (2018) göre cinsiyet, bazı iş kollarında kadınların istihdam edilmesini engellemektedir. Kolade ve Kehinde (2013), etkin ve verimli bir şekilde çalışabilecek bilgi, beceri, yetkinlik, eğitim ve deneyime sahip kadınların bazen arzuladığı sektörde (örneğin inşaat sektöründe) çalışma imkanı bulamadığını ifade etmektedir. Bu durum, kadınların meslek seçimini kısıtlamaktadır. Dolaylı olarak kadınların kariyer gelişimi engellenmektedir.

Meslekle ilgili engellerin dışında, kariyer gelişimini olumsuz etkileyen, cinsiyetle ilgili gayri resmi uygulamalar bulunmaktadır. Cam tavan engeli, kariyer gelişimini olumsuz etkileyen gayri resmi uygulamalara iyi bir örnektir (Barreto vd., 2009; Khuong ve Chi, 2017). İşin cinsiyetle ilişkilendirilmesi olarak ifade edilen cam tavan, kadınların meslek ve kariyer planını kısıtlamaktadır (Yenihan vd., 2018). Cam tavan engeli, kadın rol-model eksikliği, üst kademelere yükselmeyi engelleyen dikey ayrımcılık, cinsiyet ayrımcılığı gibi unsurlar kadınların kariyer gelişimini baltalamakta ve şekillendirmektedir (Ayoğul ve Baraz, 2020; Katkat Özçelik, 2017). Cam tavanın oluşmasına neden olan etkenler de kariyer gelişimini baltalamaktadır. Karcıoğlu ve Leblebici'ye (2014) göre, cam tavana neden olan; bireysel (çoklu rol üstlenme, kadınların kişisel tercih ve algıları), örgütsel (örgüt kültürü, örgüt politikaları, mentor eksikliği, enformel iletişim ağlarına (networklara) katılamama) ve toplumsal (mesleki ayırım) faktörler, kadınların kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Katkat Özçelik'e (2017) göre, her geçen gün daha fazla sayıda kadın çalışma hayatında yer alsın da cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle kadınların kariyer yapması engellenmektedir.

Kadınların kariyer gelişimini etkileyen başka etkenler de bulunmaktadır. Rol-model ve öz yeterlik eksikliği, ulusların kültürel inanç ve kuralları, örgütlerin özelliği (örgütsel desteklerin yetersizliği, ön yargılı örgütsel uygulamalar ve örgüt kültürü), işletme politikaları kadınların kariyer gelişimini ve ilerlemesini olumsuz etkilemektedir (Akın Acuner, 2019; Datta ve Agarwal, 2017; Ganiyu vd., 2018; Pajares, 2002; Zeldin ve Pajares, 2000; Yang, 2019). İnsanların çevresinde kendisine rol-model alabileceği kişilerin olması ise kariyer gelişimini kolaylaştırmaktadır (Nauta ve Kokaly, 2001). Lockwood'a (2006) göre rol-model kişiler, başarılarıyla insanlar üzerinde hayranlık uyandırmaktadır. Bu kişiler, eylemleriyle takdir edilmektedir. Dolayısıyla rol-model kişiler, insanların kariyer kararlarında belirleyici olmaktadır (Turner ve Lapan, 2002). Bu nedenle rol-modeller, başarılı olmayı arzulayanlar ve insanların ihtiyaç duyduğu eylemler için örnek kişilerdir (Lockwood, 2006). Ayrıca rol-model kişiler, gençlerin kariyer hedeflerine nasıl ulaşacağı konusunda da önemli bilgiler sağlamaktadır (Kabaklı Çimen, 2019; Valero vd., 2019).

İnsanların kariyeri için öz yeterliğin önemli olduğu düşünülmektedir. Bandura (2009) ve Yang (2019), kariyer sürecinde, kariyer seçiminde ve gelişiminde öz yeterliğin önemli bir belirleyici olduğunu ifade etmektedir. Öz yeterliği düşük insanlar, kariyerinin gelişimiyle ilgili kararlar almaktan imtina etmektedir (Bandura, 2009). Öte yandan, öz yeterliğin yüksek olması ise insanları kariyerleriyle ilgili olumlu düşüncelere ve davranışlara sevk etmektedir. Mesleki anlamda da öz yeterliğe sahip olmak, bireylerin kariyer beklentisini ve arzusunu olumlu etkilemektedir (Hartman ve Barber, 2020). Ayrıca öz yeterliğin çalışanların kariyer uyum yeteneğine katkı sağlamak gibi bir rolü de bulunmaktadır (Gerni ve Denizli, 2021). Ayrıca öz yeterliğin cam tavanı etkileme özelliği bulunmaktadır. Firdausia ve arkadaşlarına (2020) göre, öz yeterlik ile cam tavan arasında ters yönlü bir ilişki vardır. İnsanların öz yeterlik düzeyi arttıkça, cam tavanla ilgili olumsuz düşüncesinin azalacağı öngörülmektedir. Öz yeterlik sayesinde cam tavana karşı koymak çok daha kolaydır (Shields, 2005). Yüksek öz yeterliğe sahip kadınlar, yaptıkları işte daha verimli olmakta ve cam tavan engeliyle kolayca başa çıkabilmektedir (Ottu ve Inwang, 2013; Shields, 2005).

İnsanların kariyer gelişiminde ve kariyer yönetim sürecinde ulusal ve örgütsel kültürün belirleyici olduğu düşünülmektedir (Akın Acuner, 2019). Ulusal kültür boyutlarından güç mesafesinin insanların kariyerine tesir ettiği konusunda açıklamalar bulunmaktadır. İnsanların kariyer sürecinde ve kişisel hedefleri üzerinde güç

mesafesi ve onun derecesinin önemli olduğuna inanılmaktadır (Hofstede, 1994; Sue-Chan ve Ong, 2002). Güç mesafesi indeksinin büyük olması, kadınların karşılaştığı engelleri daha da zorlaştırmaktadır (Gibbs, 2015). Güç mesafesi derecesinin büyük olması, kadınların kariyer gelişiminde yaşadığı olumsuz etkinin ve cam tavan engelinin bir nedenidir (Can vd., 2018; Gibbs, 2015).

Bu çalışmada, kadınların kariyer gelişiminde birtakım bireysel, örgütsel ve sosyokültürel özelliklerin olumlu ve olumsuz etkisi incelenmek istenmektedir. Bu kapsamda, güç mesafesi, mesleki öz yeterlik, rol-model ve cam tavan engelinin kadınların kariyer gelişimiyle ilişkisi araştırılmaktadır. Bu bağlamda güç mesafesi, rol-model, mesleki öz yeterlik, cam tavan ve kariyer gelişimi kavramları açıklanmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Güç Mesafesi

Alanyazında, güç mesafesine ilişkin ilk çalışmanın Hofstede tarafından yapıldığı görülmektedir (Hofstede, 1980). Hofstede, ulusal kültürün ilk boyutunu “Güç Mesafesi” olarak adlandırmaktadır. Hofstede’ye (1994) göre güç mesafesi, bir ülkede insanların normal kabul ettiği eşitsizlik derecesidir ki bu görece eşit güç mesafesinden (düşük güç mesafesi) son derece eşitsiz (yüksek güç mesafesi) güç mesafesine kadar bir dağılım gösterir. Başka bir anlatımla güç mesafesinin düşük olması nispeten eşitliği, güç mesafesinin yüksek olması ise aşırı derecede eşitsizliği ifade etmektedir. Bu sebeple düşük güç mesafesi endeksine sahip toplumlardaki insanlar, nispeten daha eşit olmakla, yüksek güç mesafesi endeksine sahip toplumlardakiler ise aşırı eşitsizlikle ilişkilendirilmektedir (Hofstede, 1993-1994).

Güç mesafesinin bireysel hedefleri etkileme özelliği bulunmaktadır. Hofstede (1994) ve Sue-Chan ve Ong’a (2002) göre güç mesafesi, kişisel hedefler üzerinde oldukça fazla etkisi hissedilen ulusal kültürün bir boyutudur. Güç mesafesi boyutunun performans, hedef belirleme ve hedefe bağlılıkla ilişkisi bulunmaktadır (Sue-Chan ve Ong, 2002).

Güç mesafesi, toplumsal kültüre bağlı olarak değişen davranışlar üzerine kurulmuştur. Öyle ki güç mesafesi hem toplum hem de örgütsel davranış üzerinde güçlü bir etkisi olan kültürel bir değerdir (Gibbs, 2015). Güç mesafesi, insanların ast-üst ilişkilerinde kabul edilebilir fikirlerin (Lee vd., 2000) ve toplumlardaki eşitsizliğin düzeyini ifade etmektedir (Jahangirov vd., 2015). Hauff ve Richter’a (2015) göre güç mesafesi, ulusal kültürün merkezi bir yönünü de tanımlamaktadır. Çünkü güç mesafesi, statü ve güçle ilgili iş özelliklerinin kabul edilmesini ve onaylanmasını etkilemektedir. Güç mesafesi, insan kaynakları yönetimi uygulamalarını etkilediğinden kültürün en önemli yüzü olarak kabul edilmektedir (Budhwar, 2000). Ayrıca güç mesafesi, bir topluma ait kurum veya kurumlarındaki bireyler ya da örgüt üyeleri arasındaki gücün eşitsizliğini incelemenin (Karadirek ve Genç, 2020), derecelendirmenin bir yoludur. Bu bağlamda araştırmalar yapılmış ve ülkelerin güç mesafesi derecesi ortaya konulmak istenmiştir. Hofstede, Türkiye’nin güç mesafesi aralığının oldukça yüksek olduğunu vurgulamaktadır (Hofstede, 1984; Hofstede ve Bond, 1988).

Güç mesafesi derecesinin yüksek olması, toplumların cam tavan algı düzeyini etkileyebilmektedir (Can vd., 2018). Jahangirov ve arkadaşlarına (2015) göre, güç mesafesinin yüksek olduğu ülkelerde, güç algısına ve güç kullanımına bağlı olarak, başka engeller ortaya çıkmaktadır. Örneğin yüksek güç mesafesi, kadınların mevcut engelleri aşmasını daha zor hale getirmektedir. Gibbs (2015), güç mesafesi değerlerinin örgütsel özellikleri ve kadınların kariyer ilerlemesini nasıl etkilediğini bir kültür modeliyle açıklamaktadır. Gibbs, güç mesafesinin örgütsel özellikler ve özellikle de kadınların kariyer gelişimi üzerinde etkisinin olduğunu ortaya koymaktadır. Sue-Chan ve Ong (2002), işletmelere, performans hedeflerini belirlerken düşük güç mesafesine sahip çalışma ortamı oluşturmalarını önermektedir. İstihdam sürecinde güç mesafesi dikkate alınmalıdır. Çünkü düşük güç mesafeli katılımların motivasyonel faydaları daha fazladır (Sue-Chan ve Ong, 2002).

Akademik personel üzerinde gerçekleştirilen bir araştırma sonucunda, cam tavan engelleri algısı ile güç mesafesi arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu bulunmuştur (Can vd., 2018). Jahangirov ve arkadaşları (2015), kadınlarda cam tavan algısının olduğunu ve cam tavan algısı ile kadınların güç mesafesi algıları arasında doğru orantının bulunduğunu ortaya koymaktadır. Diğer bir ifadeyle güç mesafesi arttıkça cam tavan algısı artmakta, güç mesafesi azaldıkça cam tavan algısı azalmaktadır. Ayrıca, Jahangirov diğerlerine (2015) göre, erkek personele kıyasla kadın personel güç mesafesini daha yoğun algılamaktadır.

Ulusal ve örgütsel kültür, insanların kariyer gelişimi ve başarı algısıyla ilişkilendirilmektedir. Datta ve Agarwal'a (2017) göre, kadın yöneticilerin kariyer başarılarıyla ilgili algılamalarında örgüt kültürünün önemli rolü bulunmaktadır. Örgüt kültürüyle ilgili faktörler, kadınların kariyer seçimlerini ve algılanan kariyer başarısını etkilemektedir.

2.2. Rol-Model

İnsanlar, hayatlarını şekillendirirken çevresindeki bazı insanların beğenilen yönlerini kendi hayatları için arzulamaktadır. Aslında bu durum, insanların özendiği kişilerin davranışlarını ya da eylemlerini örnek almaktır. Örnek alınan kişilerin alanyazındaki karşılığı rol-modeldir (Lockwood, 2006). Rol-model, davranışları başkaları tarafından taklit edilen ve başkalarının kariyer kararı vermesini teşvik eden, kariyer kararına ilham olan bir referanstır (Bosma vd., 2011). Rol-model olarak belirlenen ya da algılanan kişiler, bireylerin kariyer kararlarını etkileyebilmekte ve kariyer gelişimini kolaylaştırmaktadır (Nauta ve Kokaly, 2001). Nauta ve Kokaly'ye (2001) göre, insanların rol-model olarak düşündükleri kişiler, davranışlarıyla takdir toplamakta ve başka insanlar üzerinde hayranlık uyandırmaktadır. Takdir edilmek ve hayranlık duyulmak, rol-model olarak algılanmaya dönüşmektedir. Bu rol-model algısı, insanların akademik ve kariyer kararlarında belirleyici olmaktadır (Nauta ve Kokaly, 2001). Rol-model kişiler, bireylerin elde edebilecekleri başarı türleri için bir örnektir. İnsanların başarıya ulaşabilmesinde ihtiyaç duyduğu davranışlar için bir şablondur (Lockwood, 2006). Rol-model, bireyin bir dereceye kadar kendisine benzer olarak algıladığı kişilerin niteliklerini taklit ederek, algılanan benzerliği artırmak istediği, sosyal rollere sahip kişilerin özelliklerine dayanan bir kurgudur (Gibson, 2004).

Uzun zamandan beri bireylerin kariyer kararları üzerinde rol-model kişilerin büyük bir etkisi olduğu bilinmektedir. Günümüz koşullarında rol-modeller, insanların kariyer seçiminde ve kariyerle ilgili hedeflerine ulaşmasında daha fazla önem arz etmektedir (Bosma vd., 2011). Bosma ve arkadaşlarına (2011) göre rol-model insanlar, girişimciliği destekleyen ve girişimcilik konusunda öğrencileri motive eden örnek bir girişimcidir. Bu nedenle dünya çapında bazı eğitim kurumları eğitim programlarında rol-model kişileri, girişimciliği simgeleyen örnek kişiler olarak göstermektedir. Rol-modeller, insanların kariyer gelişimini desteklemektedir. Aynı zamanda bireylerin ihtiyaç duyduğu kaynaklara ve fırsatlara ulaşabilmesine yardımcı olmaktadır (Akdöl, 2009).

Rol-model seçiminde ve kariyer gelişiminde, insanların cinsiyeti belirleyici faktör olabilmektedir. Lockwood'a (2006) göre, kadınlar ve erkekler kendi cinsiyetlerinden rol-model seçme eğilimindedir. Dolayısıyla bireylerin cinsiyeti hem rol-model seçiminde hem de kariyer planlamasında belirleyici olmaktadır (Lockwood, 2006). Başka bir ifadeyle kadınların kendilerine uygun gördükleri rol-modeller, onların kariyerini şekillendirmektedir. Kadınların başarılı olmalarına yardımcı olan kadın bireyler, rol-model olabilecek başka kadınların da araştırılmasını teşvik etmektedir. Böylece rol-model aracılığıyla kadınların birbirlerine yardım etmesi ve cam tavan engelinin ortadan kalması daha olasıdır (Baumgartner ve Schneider, 2010).

Rol-model ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi açıklamak için bazı kuramlar geliştirilmiştir. Özdeşleşme ve sosyal öğrenme kuramları, rol-modellerin kariyer gelişimini neden ve nasıl geliştirdiğini açıklamak amacıyla kullanılan temel teorilerdir (Gibson, 2004). Özdeşleşme kuramlarına göre rol-modelleri, insanların mesleğiyle ilgili elde etmek istediği nitelikleri veya davranışları sergilemektedir. Rol-modellerini çekici yapan onların mesleki nitelikleri ve davranışlarıdır (Kagan, 1958).

Rol-model ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkiyi açıklayan bir diğer kuram, kariyer teorisidir. Kariyer teorisi, kişisel gelişime rehberlik etmeye yardımcı olarak rol-modellerin önemini vurgulamaktadır (Gibson, 2004). İnsanlar, kişisel kariyer süreçlerini veya geçişlerini müzakere edebilmek için desteğe ve rol-modele ihtiyaç duymaktadır. Örneğin genç çalışanlar, kıdemli meslektaşları ile ilişkilerinde, yetkinlik, özgüven ve profesyonel bir kimlik kazanabilmek amacıyla kendisine koçluk veya danışmanlık yapabilecek, rol-model olabilecek kişileri seçmektedir (Arthur ve Kram, 1989). Bazı çalışmalarda rol-modellerin kariyer seçimleri için bir ilham kaynağı olduğu vurgulanmakta, rol-model ile iş ve kariyer sonuçlarıyla ilişkilendirilmektedir (Austin ve Nauta, 2016; Valero vd., 2019). Austin ve Nauta'ya (2016) göre, kariyer ile ilgili kararlarda rol-modeller, spesifik bir ilham kaynağıdır. Örneğin girişimcilikle ilgili hedeflerin geliştirilmesinde veya artırılmasında rol-model kişiler ilham kaynağıdır. Valero ve arkadaşlarına (2019) göre rol-modeller, kariyer gelişimini olumlu bir şekilde etkilemekte, kariyer gelişimini kolaylaştırmaktadır. Rol-model eksikliği ise cam tavana neden olan sosyo-psikolojik ve kişisel faktördür (Kılıç ve Çakıcı, 2016).

2.3. Mesleki Öz Yeterlik

Öz yeterlik kavramı, Albert Bandura'nın sosyal bilişsel kuramının merkezinde bulunmaktadır. Bu kuram çerçevesinde öz yeterlik, insanların belirlenmiş performans türlerine ulaşmak için gerekli olan eylemleri organize etme ve yerine getirme yeteneğiyle ilgili düşünceleridir (Bandura, 1986). Öz yeterlik, bireyin belirli görevleri yerine getirme yetenekleri hakkındaki inançlarının bilişsel ifadesidir (Wang vd., 2015). Yang'a (2019) göre öz yeterlik, insanların arzuladığı kariyer hedefine ulaşabilmesiyle ilgili bir kavramdır. Öz yeterlik, kariyer yönetimi faaliyetlerinin sergilemesini kolaylaştırmaktadır.

Sosyal bilişsel kuram, insanların öz yeterlik inançlarıyla kendisini organize ettiğine ve insanların kendi kendisini yönlendirdiğine dikkat çekmektedir. Bu kurama göre bireyler, tepkisel ve dış olaylar tarafından yönlendirilmekten ve organize edilmekten ziyade kendi kendini örgütleyen ve yöneten veya düzenleyen, proaktif kişilerdir (Bandura, 1977-1986). Ayrıca bu kişiler, takip ettikleri hedeflere ulaşabilmek ve buldukları çevre üzerinde kontrol sağlayabilmek için öz yeterlik inançları oluşturmakta ve öz yeterlik inançlarını geliştirmek istemektedir (Pajares, 2002).

Öz yeterlik, kariyer seçiminde ve gelişiminde önemli bir öncül (Yang, 2019), kariyer seçimi ve gelişiminin etkili bir belirleyicisidir (Bandura, 2009). Düşük öz yeterlik, kişinin kariyerini ilerletebilecek girişimlerden ve faaliyetlerden kaçınmasına neden olmaktadır (Bandura, 2009). Kariyerle ilgili kavramların (kariyer bağlılığı ile kariyer tatmini) aralarındaki ilişkisinde, çalışan bireylerin öz yeterlik seviyesinin düzenleyici etkisi bulunmaktadır (Kendir ve Özkoç, 2018). Kendir ve Özkoç'a (2018) göre bireylerin öz yeterlik düzeyi, kariyer tatmini ile kariyer bağlılığı arasındaki olumlu ilişkiyi azaltmaktadır. İnsanların eğitim gereksinimleri ve mesleki rolleri yerine getirme konusunda algıladığı öz yeterliği ne kadar yüksekse, gerçekçi bir şekilde takip etmeyi düşündükleri kariyer seçenekleri o kadar geniştir. İnsanların kariyer seçeneklerine olan ilgileri de o kadar büyüktür (Lent vd., 1994). Zeldin ve Pajares'e (2020) göre öz yeterlik, akademik ve kariyer sürecinde başka faktörler kadar önemlidir.

Öz yeterlik, cam tavan algısını etkileyebilmektedir. Öz yeterliğin, cam tavan üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır (Firdausia vd., 2020). Öz yeterliği yüksek kadınlar, iş yerinde daha iyi performans gösterebilmekte ve cam tavanla çok daha kolay başa çıkabilmektedir (Shields, 2005). Shields'a (2015) göre, kadın memurların cam tavan konusundaki olumsuz algılarını azaltabilmek için kadınlara yönelik öz yeterlik eğitimi vermek gerekir. Otu ve Inwang (2013), öz yeterliğin kadınların endüstriyel cam tavanı kırma konusundaki yeteneklerine katkı sağlayacağını ileri sürmektedir. King (2004), öz yeterlik inancı yüksek bireylerin kendisine daha yüksek kariyer hedefleri belirlediğini ifade etmektedir. Bu bireyler, belirledikleri kariyer hedeflerine ulaşabilmek için geliştirdikleri kariyer stratejileri doğrultusunda daha fazla çaba sarf etmektedir. Ayrıca başkalarını yönlendirmek, grup faaliyetlerini koordine etmek ve grup çabalarına odaklanmak gibi yüksek öz yeterlik, kadınları liderlik özellikleriyle ilişkili görevlere katılmaya teşvik etmektedir (Dickerson ve Taylor, 2000). Diğer taraftan bazı kadınlar, başarılı olma konusunda yeteneklerine güven duymadıklarından belirli görevleri yerine getirmekte isteksizdir (Dickerson ve Taylor, 2000).

Bu çalışmada, öz yeterlik kavramı mesleki çerçevede incelenmek üzere; "mesleki öz yeterlik" şeklinde ele alınmaktadır. Bu bağlamda mesleki öz yeterlik, bir kişinin mesleki yeterliğiyle ve mesleğini yerine getirebilme yeteneğiyle ilgili inancıdır (Chaudhary vd., 2012). Mesleki öz yeterlik, örgütle ilgili araştırmalarda ve işle ilgili sonuçların tahmin edilmesinde yaygın olarak kullanılan bir değişkendir. Bandura ve arkadaşlarına (2001) göre algılanan öz yeterlik, kariyer seçiminde, mesleki gelişimde ve meslek arayışlarında çok önemlidir. Ayrıca, cinsiyete göre algılanan yeterlik ve mesleki öz yeterlik, kişinin kariyer seçiminde ve çocukların iş hayatı tercihinde temel ve etkili bir belirleyicidir. Algılanan mesleki öz yeterliğin, kariyer takibi ve değerlendirmenin cinsiyete göre büyük farklılıklar gösterebildiği vurgulanmaktadır (Bandura vd., 2001). Kariyerle ilgili faktörler; maaş, statü ve kariyer memnuniyeti, kariyer başarısı, kariyer amaçları üzerinde mesleki öz yeterliğin olumlu etkisi vardır (Abele ve Spurk, 2009). Ayrıca, mesleki öz yeterliğin mesleki davranış ve mesleki beklentiler üzerinde de etkisinin olduğu ifade edilmektedir (Hartman ve Barber, 2020). Hartman ve Barber'e (2020) göre, mesleki öz yeterliğin kadın çalışanların kariyer arzusu ya da ulaşmak istediği kariyer hedefi üzerinde olumlu etkisi bulunmaktadır.

2.4. Cam Tavan

Cam tavan, kadınları örgütlerin en üst seviyelerine ulaşmaktan alıkoyan (Powell ve Butterfield, 1994), kadınların kurumlarda veya şirketlerde belirli bir seviyenin üzerine çıkmasına engel olan "şeffaf" ve belirgin (Morrison vd., 1987), görünmez yapay bariyerlerdir (Khuong ve Chi, 2017). Cam tavan bariyeri, o kadar sert ve kırılmazdır ki kadınların ya da azınlık bir grubun yeteneklerine ve niteliklerine kayıtsız kalmaya neden olmakta, bireylerin

profesyonel kariyer ilerlemesini baltalamaktadır (Sever, 2016). Yönetim hiyerarşisinin en üst kademelerinde kadınların yer almasına engel olmaktadır (Ganiyu vd., 2018).

Kadınların yönetici pozisyonlarda bulunmalarını engelleyen cam tavan, kültürel, örgütsel, toplumsal, bireysel ve psikolojik faktörlerden kaynaklanabilmektedir (Jain ve Mukherji, 2010). Kolade ve Kehinde'ye (2013) göre cam tavan, kadınların kariyer gelişim sürecinde yaşadığı kararsızlığın ifadesidir. Cam tavan, kadınların kariyer imkânlarıyla ilgili bir dezavantajdır. Cam tavan, devlet kurumlarında, kurumsallaşmış örgütlerde ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda üst düzey pozisyonlarda daha yüksek maaş almanın mümkün olduğu kademelerde görev almayı arzulayan ve bunun için çabalayan kadın çalışanların karşı karşıya kaldığı (Ganiyu vd., 2018), onların kariyer gelişiminin önündeki resmi ya da gayriresmi, bağımsız sembolik bir engeldir (Barreto vd., 2009). Cam tavan engelleri, aynı zamanda kariyer sürecindeki cinsiyet eşitsizliğini temsil etmektedir (Cotter vd., 2001). Cinsiyet gözetimsiz herkesin eşit çalışma koşullarına ve kariyer imkânına sahip olması gerekirken, cinsiyet ayrımcılığı olarak da bilinen cam tavan nedeniyle kadınların kariyer gelişimi olumsuz etkilenmektedir. Bu nedendir ki cam tavan, bir ayrımcılık örneğidir (Hoşgör vd., 2016). Utma'ya (2019) göre bu ayrımcılık, yönetsel konularda ciddi problemlerin yaşanmasına imkan sağlamakta ve kadınların yönetici pozisyonlarda bulunmalarını engellemektedir. Dolayısıyla cam tavan kadınların kariyer ilerlemesini negatif yönde etkilemektedir. Sever (2016) çalışmasında, cinsiyete dayalı ayrımcılık olarak üst kademelerde daha sık görülen, özellikle kadınların terfi etmesini ve kadın işgücünü engelleyen cam tavanın iş hayatının her aşamasında hissedildiğini belirtmektedir. Örneğin cinsiyet, yaş, medeni durum, terfi, kamuda veya özel sektörde çalışmak, ek gelir gibi faktörler cam tavanı etkileyebilmektedir (Sever (2016). Yörük Karakılıç'a (2019) göre, üst düzey pozisyonlarda bulunan kadınlara yönelik tutumların farklılaşması ve cinsiyet eşitliği algısı, cam tavan sendromuyla ilgili algıyı etkilemektedir. Jahangirov ve arkadaşlarına (2015) göre, kadın çalışanlar için cam tavan algısı, mevcut ayrımcılığı kabullenmekle ilgili bir durumdur. Erkekler, cam tavanı bir sorun olarak görmemektedir. Bu sebeple kadın çalışanlar, erkeklere oranla cam tavanın etkisini daha fazla hissetmektedir.

Sri Lanka'da cam tavanın kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki etkisi araştırılmış ve kadınların kariyer gelişimi üzerinde cam tavan faktörlerinin; bireysel, örgütsel ve kültürel faktörlerin negatif etkisinin olduğu bulunmuştur (Bombuwela ve De Alwis, 2013). İmadoglu ve arkadaşlarına (2020) göre, meslekleri cinsiyete göre paylaşmak ya da konumlandırmak, kadınların arzu ettiği meslekte çalışmasına engel olmaktadır.

Firdausia ve arkadaşları (2020), kadın memurların düşüncelerinden hareketle cam tavan ile öz yeterlik arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Firdausia ve arkadaşlarına (2020) göre, cam tavan ile öz yeterlik arasındaki negatif bir ilişki bulunmaktadır. Kadın memurların cam tavan algısını azaltmak ve cam tavanı öngörebilmek için kadınların öz yeterliğini önemsemek ve öz yeterliği hakkında bilgi sahibi olmak gerekmektedir.

Kılıç ve Çakıcı (2016) çalışmada, Sağlık ve Millî Eğitim Bakanlığı çalışanlarının cam tavan algısını araştırmıştır. Araştırma sonucunda, bu iki kurumda çalışanların orta düzeyde cam tavan algısı olduğu belirlenmiştir. Kılıç ve Çakıcı'ya (2016) göre, cam tavan algısının "örgüt kültürü" ile ilgili boyutu, Sağlık Bakanlığı çalışanlarından daha fazla Millî Eğitim Bakanlığı çalışanını etkilemektedir. Benzer şekilde Soysal ve Baynal (2016), sağlık sektöründeki kadın çalışanların cam tavan algısını araştırmıştır. Araştırma sonucuna göre, kadın rol-model eksiliği ya da kadınların rol-model alma ihtiyacını karşılayacak kadar sayıda kadın yöneticinin olmaması cam tavan engeline neden olmaktadır. Yaratım (2019) çalışmasında, mentorluk edecek kişilerin olmaması, kişisel engeller, örgüt kültürü, kurallar, mesleki ayrımcılık, toplumsal önyargıların cam tavan engeli algısında belirleyici olduğunu ileri sürmektedir. Kılıç (2017), sağlık sektöründeki çalışanların cam tavan ile ilgili düşüncelerinin cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaştığını, kadınların erkeklere göre daha fazla cam tavan algısı yaşadığını ortaya koymaktadır. Serinikli'ye (2021) göre ise cam tavan algısı, cinsiyete göre anlamlı bir şekilde farklılaşmamaktadır.

Rai ve Srivastava (2010), bazı işletmelerin cam tavan ile ilgili düşüncelere katılmadığını ve cam tavanı reddettiğini ileri sürmektedir. Bu işletmelerin cam tavanı reddetmesinin bazı gerekçeleri vardır. Örneğin kadınların işlerini yarıda bırakması, daha az süre çalışmaları ve düşük riskli işlerde bulunmak istemeleridir.

2.5. Kariyer Gelişimi

Kariyer, insanların hayatı boyunca sahip olduğu rollerin toplamıdır (Super, 1980). Kariyer gelişimi ise kültürel, örgütsel ve bireysel özelliklerle ilişkili uzun bir süreçtir (Super, 1990). Kariyer gelişim sürecinde ülkelerin kadınlara yönelik bakış açısı ve toplumların kültürel özellikleri, kadınların kariyeri aşamasında rol sahibi olabilmektedir. Örneğin cinsiyet ve kültür, kariyer başarısının bir belirleyicisidir (Jasielska, 2014).

Kadınlar, kariyerlerinin gelişiminde cam tavan ve güç mesafesiyle ilgili konularda sorunlar yaşayabilmekte ve zorluklarla karşılaşabilmektedir. Cam tavan, kurumlardaki cinsiyet ile ilişkili bir ayrımcılık örneğidir (Hoşgör vd., 2016). Cam tavan ve güç mesafesi, kadınların terfi etmesini engelleyen faktörlerdir (Öztürk ve Şimşek, 2019). Khuong ve Chi (2017) göre cam tavan, kadınların kariyer gelişiminin önündeki engellerdendir. Cam tavanla ilgili üç temel boyut: kariyer gelişimi ve ilerleme, yönetim algısı, çalışma ortamının yüksek düzeyde olması kadınların kariyer gelişimini ve kurumsal bağlılığını olumsuz etkilemektedir (Khuong ve Chi, 2017).

Öz yeterlik eksikliği (Zeldin ve Pajares, 2000), rol-model eksikliği, kültürel inançlar ve kurallar, kurumsal desteğin zayıf olması, ön yargılı işletme politikaları ve uygulamaları kadınların kariyer gelişimindeki veya ilerlemesindeki diğer zorluklardır (Ganiyu vd., 2018). Kadınlar, erkeklerin bulunduğu bir ortamda başarılı olmak istiyorsa geleneksel kariyer başarısı ile ilişkilendirilen niteliklerin yanında öz yeterlik özelliğine de sahip olması gerekmektedir (Baum vd., 2012). Çünkü bireylerin öz yeterlik algıları kariyer gelişimini etkilemektedir (Pajares, 2002). Gerçekçi olmayan düşük öz yeterlik algısı, insanların kariyer hedeflerinden vazgeçmesinin bir sebebidir (Pajares, 2002). Zeldin ve Pajares (2000), öz yeterliğin akademik ve kariyer seçimlerindeki etkisini araştırmıştır. Araştırma sonucunda, kadınların akademik alanda elde ettiği başarıda öz yeterlik inancının değerli olduğu ve akademik başarının öz yeterlik algısından beslendiği ifade edilmektedir. Zeldin ve Pajares'e (2000) göre öz yeterlik, kariyer seçimini ve kariyer kararını güçlü bir şekilde etkilemektedir. Öz yeterlik inancı, kadınların kariyer seçimlerinde önemli bir faktördür. Öz yeterlik inancının dışında, örgüt içerisindeki ayrımcılık ve ön yargı, örgütsel normlar ve inançlar da kadınların kariyer gelişimini etkilemektedir (Datta ve Agarwal, 2017; Khuong ve Chi, 2017).

Rol-model alınabilecek kişilerin olup olmaması da kariyer gelişimini etkileyebilmektedir. Çünkü rol-model eksikliği, kadınların üst yönetim pozisyonlarında bulunmalarını engelleyen bir faktördür (Akdöl, 2009). Firdausia ve arkadaşlarına (2020) göre, rol-model lider kadınlar, diğer kadın memurların yetkinliğine katkı sağlayarak onların yüksek pozisyonlarda çalışabilmesine yardımcı olabilir. Ayrıca kadınlarla ilgili kalıplaşmış önyargılara bağlı olarak kadın çalışanların üst kademelerde görev almasına ve başka kadın rol-modellerin ortaya çıkmasına engel olmaktadır (Alga, 2020). Ganiyu vd. (2018), kadınların kariyerlerinin zirvesine çıkmak için verdikleri mücadeleyi erkeklerin komplosuna ve ev içi sorumluluklarına bağlamamaktadır. Kadınların kariyerleri, yetersiz destek ve zayıf savunuculukla ilişkilendirilmelidir (Ganiyu vd., 2018).

Alanyazındaki çalışmalar incelendiğinde, kariyer gelişimi, cam tavan, mesleki öz yeterlik, güç mesafesi ve rol-model değişkenlerinin kendi aralarındaki ilişkilerin farklılaşabildiği görülmektedir. Genellikle bu farklılıkların ortaya çıkmasında ulusal ve örgütsel kültür, sektör türü ve örgütün yönetim tarzı, kişisel özellikler (cinsiyet vb.), bireyin iş hayatı ve sosyal çevresi gibi faktörlerin belirleyici olduğu ve bunların kariyer gelişimi, cam tavan, mesleki öz yeterlik, güç mesafesi, rol-model değişkenlerinin aralarındaki ilişkiyi etkileyebildiği ileri sürülmektedir (Alga, 2020; Bandura, 2009; Baum vd., 2012; Bombuwela ve De Alwis, 2013; Can vd., 2018; Gibbs, 2015; Hofstede, 1993-94; Jain ve Mukherji, 2010; Jasielska, 2014; Khuong ve Chi, 2017; Kılıç, 2017; Kılıç ve Çakıcı, 2016; Öztürk ve Şimşek, 2019; Powell ve Butterfield, 1994; Soysal ve Baynal, 2016; Zeldin ve Pajares, 2000).

Bu çalışma, sağlık sektöründeki kadın çalışanların görüşleri doğrultusunda kariyer gelişimi, cam tavan, mesleki öz yeterlik, güç mesafesi ve rol-model değişkenlerini birlikte ele alarak bu değişkenlerin aralarındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Bu çalışma, kadın sağlık çalışanlarının kariyer gelişiminde örgütsel, sosyal ve kişisel faktörleri ilgilendiren; güç mesafesi, cam tavan, rol-model, mesleki öz yeterlik değişkenlerinin rolünü araştırması yönüyle diğer çalışmalardan farklılaşmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın kadın çalışanların kariyer gelişimindeki belirleyicileri ortaya koyması ve özellikle cam tavan konusunda farkındalık oluşturması bakımından önemli olduğu düşünülmekte, alanyazına katkı sağlayacağı öngörülmektedir.

Bu araştırma, sağlık sektöründeki kadın çalışanların kariyer gelişiminde cam tavan, güç mesafesi, rol-model ve mesleki öz yeterliğin rolünü belirlemeyi amaçlamaktadır. Bu bağlamda alanyazındaki çalışmalar dikkate alınarak şu hipotezler geliştirilmiştir:

Hipotez 1: Rol-modelin cam tavan üzerinde negatif, kariyer gelişimi üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 2: Güç mesafesinin cam tavan üzerinde pozitif, kariyer gelişimi üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 3: Mesleki öz yeterliğin cam tavan üzerinde negatif, kariyer gelişimi üzerinde pozitif etkisi bulunmaktadır.

Hipotez 4: Cam tavan, kariyer gelişimini negatif bir şekilde etkilemektedir.

Hipotez 5: Güç mesafesi ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık rolü vardır.

Hipotez 6: Rol-model ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık rolü vardır.

Hipotez 7: Mesleki öz yeterlik ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık rolü vardır.

3. YÖNTEM

Bu çalışma, nicel araştırma deseninde, ilişkisel tarama modelinde tasarlanmıştır. Genellikle ilişkisel tarama modeli, iki veya ikiden fazla nicel değişkenin kendi arasındaki ilişkiyi belirlemek, değişkenlerin aralarındaki ilişkileri neden-sonuç yönünden etkileriyle birlikte ortaya koyabilmek amacıyla yapılır (Fraenkel ve Wallen, 2009). Tarama modelleri, bir evren içerisinde seçilen örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar vasıtasıyla evrendeki eğilimlerin, tutumların veya görüşlerin niceliksel veya sayısal ifade edilmesini sağlar (Creswell, 2014).

Bu çalışma, kadınların kariyer gelişiminde cam tavan, güç mesafesi, mesleki öz yeterlik ve rol-modelin yordayıcı ilişkisini tanımlamayı amaçlamaktadır.

Bu araştırma için Giresun Üniversitesi Rektörlüğü Sosyal Bilimler Fen ve Mühendislik Bilimleri Araştırmaları Etik Kurulu'ndan 05.01.2022 tarih ve 2022-18/04 sayılı Etik Kurulu onayı alınmıştır. Ayrıca, Ordu Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü Araştırma İzni Komisyonundan araştırma izni alınarak (02.03.2022 tarih ve 129 sayı) evrende veri toplama işlemi gerçekleştirilmiştir.

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırmanın evrenini Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı sağlık kurumlarında görev yapan kadın personel oluşturmaktadır. Örneklem grubunu 324 kadın personel oluşturmaktadır. Örneklem grubu, uygun örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Veriler, yüz yüze ve çevrimiçi anket tekniği kullanılarak 02.03.2022-11.04.2022 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket, ulaşılabilen evrende yüz yüze, ulaşılamayan evrende çevrimiçi olarak uygulanmıştır.

Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesinde tanımlayıcı istatistik yöntemleri kullanılmıştır. Katılımcıların kıdemi, yaşı, eğitim durumu ve medeni durumuna ilişkin demografik bilgiler Tablo 1'de verilmektedir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

| Kıdem | F | % | Yaş | f | % | Eğitim Durumu | f | % | Medeni Durum | f | % |
|-------------|-----|------|-------------|-----|------|------------------|-----|------|--------------|-----|------|
| 1-5 yıl | 74 | 22,8 | 20-25 | 37 | 11,4 | İlköğretim | 3 | ,9 | Evli | 190 | 58,6 |
| 6-10 yıl | 82 | 25,3 | 26-30 | 57 | 17,6 | Ortaöğretim/Lise | 11 | 3,4 | Bekâr | 134 | 41,4 |
| 11-15 yıl | 78 | 24,1 | 31-35 | 71 | 21,9 | Ön Lisans | 44 | 13,6 | Toplam | 324 | 100 |
| 16-20 yıl | 27 | 8,3 | 36-40 | 69 | 21,3 | Lisans | 189 | 58,3 | | | |
| 21-25 yıl | 34 | 10,5 | 41-45 | 52 | 16 | Lisansüstü | 77 | 23,8 | | | |
| 26 ve üzeri | 29 | 9 | 46 ve üzeri | 38 | 11,7 | Toplam | 324 | 100 | | | |
| Toplam | 324 | 100 | Toplam | 324 | 100 | | | | | | |

Tablo 1'deki bulgulara göre katılımcıların yaklaşık %50'si 6 ile 15 yıl aralığında bir kıdeme sahiptir. Yaş grupları bakımından incelendiğinde katılımcıların %43'ü 31-40 yaş aralığında görev yapan kadın çalışanlardır. Lisans ve lisansüstü eğitim durumundaki katılımcılar %82'lik bir oranı oluşturmaktadır. Bulgular, örnekleme oluşturanların eğitim düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir. Çalışmaya katkı sağlayanların çoğunluğu (%58) evlidir.

3.2. Veri Toplama Aracı ve Ölçekler

Veri toplama aracı, 29'u beşli Likert tipinde ölçek maddesi ve dört adet demografik nitelikte olmak üzere toplam 33 sorulu bir formdur. Türkçeye uyarlanarak veri toplama aracında kullanılan ölçekler; cam tavan sekiz madde (Kolade ve Kehinde, 2013), kariyer gelişimi dokuz madde (Kolade ve Kehinde, 2013), güç mesafesi üç madde (Lee vd., 2000), rol-model üç madde (Valero vd., 2019) ve mesleki öz yeterlik (Rigotti vd., 2008) altı maddedir. Yine veri toplama aracı yardımıyla gönüllü katılımcılardan yaş, eğitim durumu, medeni durum ve kıdem/toplam çalışma süresi olmak üzere dört adet demografik soruyu yanıtlamaları istenmiştir.

3.3. Verilerin Analizi

Araştırma verileri, SPSS ve Hayes tarafından geliştirilen SPSS PROCESS macro aracılığıyla analiz edilmiştir. Verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesinde çarpıklık ve basıklık değerleri dikkate alınmıştır. Tabachnick ve Fidell (2014), verilerin normal dağılım gösterdiğini kabul edebilmek için çarpıklık (skewness index) ve basıklık (kurtosis index) indekslerinin -1,5 ile +1,5 arasında bir değer alması gerektiğini belirtmektedir. Bu araştırmanın için hesaplanan çarpıklık değerleri; -,815 ile 1,320, basıklık değerleri; -,872 ile 1,432 aralığında değişiklik göstermektedir (Tablo 3). Bulgulara göre veriler normal dağılım göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2014; Kline, 2011).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktöriyel özelliklerini ortaya koyabilmek amacıyla ölçeklere ait veriler üzerinde açımlayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Faktörleştirme metodu olarak temel bileşenler analizi (Principal Components) kullanılmıştır. Cam tavan, kariyer gelişimi, rol-model, güç mesafesi ve mesleki öz yeterlik ölçeğine ilişkin açımlayıcı faktör analizi sonuçları Tablo 2’de gösterilmektedir.

Tablo 2. Faktör Analizi Sonuçları

| Kariyer Gelişimi Ölçeği | | Cam Tavan Ölçeği | | Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği | |
|--|----------------|--|----------------|--|----------------|
| Ölçek Maddeleri | Faktör Yükleri | Ölçek Maddeleri | Faktör Yükleri | Ölçek Maddeleri | Faktör Yükleri |
| m1 | ,894 | m1 | ,724 | m1 | ,858 |
| m2 | ,811 | m2 | ,715 | m2 | ,843 |
| m3 | ,758 | m3 | ,685 | m3 | ,775 |
| m4 | ,727 | m4 | ,675 | m4 | ,765 |
| m5 | ,667 | m5 | ,659 | m5 | ,714 |
| m6 | ,653 | m6 | ,644 | m6 | ,677 |
| m7 | ,650 | m7 | ,523 | | |
| m8 | ,606 | m8 | ,507 | | |
| m9 | ,595 | | | | |
| KMO Değeri: 866 | | KMO Değeri: ,724 | | KMO Değeri: ,844 | |
| Bartlett's Küresellik Testi: 1412,87 p= ,000< ,05 | | Bartlett's Küresellik Testi: 584,843 p= ,000< ,05 | | Bartlett's Küresellik Testi: 923,476 p= ,000< ,05 | |
| Açıklanan Toplam Varyans: %50,860 | | Açıklanan Toplam Varyans: %55,040 | | Açıklanan Toplam Varyans: %60,021 | |
| Rol-Model Ölçeği | | Güç Mesafesi Ölçeği | | | |
| Ölçek maddeleri | Faktör Yükleri | Ölçek maddeleri | Faktör Yükleri | | |
| m1 | ,941 | m1 | ,857 | | |
| m2 | ,938 | m2 | ,838 | | |
| m3 | ,924 | m3 | ,776 | | |
| KMO Değeri: ,762 | | KMO Değeri: ,679 | | | |
| Bartlett's Küresellik Testi: 762,714 p= ,000< ,05 | | Bartlett's Küresellik Testi: 252,518 p= ,000< ,05 | | | |
| Açıklanan Toplam Varyans: %87,305 | | Açıklanan Toplam Varyans: %67,943 | | | |

KMO: Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy

Bartlett's Küresellik Testi: Bartlett's Test of Sphericity Approx. Chi-Square

Açımlayıcı faktör analizi sonucunda ölçeklerin önceki çalışmalarda olduğu gibi tek boyut altında toplandığı, yalnızca ölçek maddelerinin sıralamalarındaki yerlerinin değiştiği belirlenmiştir. Ölçek maddelerine ilişkin ifadeler Ek 1’de verilmiştir. Ölçeklerin iç tutarlılığı Cronbach alfa (α) katsayısı dikkate alınarak hesaplanmıştır. Tablo 3’teki bulgular, ölçek maddelerinin iç tutarlılıklarının güvenilir düzeyde (Gürbüz ve Şahin, 2018) olduğunu göstermektedir.

Tablo 3. Normallik Testi ve Güvenilirlik Analizi Sonuçları

| | \bar{x} | Ss | Çarpıklık (Skewness) | Basıklık (Kurtosis) | Bu Çalışmada Hesaplanan (α) Katsayıları | Önceki Çalışmalarda Hesaplanan (α) Katsayıları |
|---------------------|-----------|-------|----------------------|---------------------|--|---|
| Cam Tavan | 2,373 | ,7273 | ,490 | ,158 | ,720 (8 madde) | $\alpha=,71$ (Kolade ve Kehinde, 2013) |
| Kariyer Gelişimi | 3,682 | ,7553 | -,815 | ,411 | ,875 (9 madde) | $\alpha=,71$ (Kolade ve Kehinde, 2013) |
| Rol-Model | 2,924 | 1,212 | ,056 | -,872 | ,927 (3 madde) | $\alpha=,64$ (Valero vd., 2019) |
| Güç Mesafesi | 1,859 | ,7949 | 1,320 | 1,432 | ,752 (3 madde) | $\alpha=,72$ (Lee vd., 2000) |
| Mesleki Öz Yeterlik | 3,801 | ,6014 | -,006 | -,116 | ,855 (6 madde) | $\alpha=,90$ (Rigotti vd., 2008) |

Not: \bar{X} : Ortalama, Ss: Standart sapma, α : Cronbach Alfa katsayısıdır.

4. BULGULAR

Bu bölümde, değişkenlere ilişkin veriler analiz edilerek hipotezler test edilmiştir. İlk dört hipotezin test edilmesinde parametrik testlerden (korelasyon ve regresyon analizi) yararlanılmıştır. Aracılık etkisiyle ilgili hipotezler, Andrew F. Hayes tarafından geliştirilen SPSS PROCESS macro kullanılarak model 4'e göre analiz edilmiş ve yorumlanmıştır.

Değişkenlerin aralarındaki ilişki korelasyon analiziyle belirlenmiştir. Korelasyon analizi sonuçları Tablo 4'te verilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Analizi Sonuçları

| | N | \bar{x} | Ss | Cam Tavan | Kariyer Gelişimi | Rol-Model | Güç Mesafesi | Mesleki Öz Yeterlik |
|---------------------|-----|-----------|------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| Cam Tavan | 324 | 2,373 | ,727 | ($\alpha=,720$) | | | | |
| Kariyer Gelişimi | 324 | 3,765 | ,755 | -,490** | ($\alpha=,875$) | | | |
| Rol-Model | 324 | 2,933 | 1,21 | -,166** | ,465** | ($\alpha=,927$) | | |
| Güç Mesafesi | 324 | 1,859 | ,794 | ,222** | -,287** | -,192** | ($\alpha=,752$) | |
| Mesleki Öz Yeterlik | 324 | 3,801 | ,601 | -,085 | ,310** | ,261** | -,051 | ($\alpha=,855$) |

Not: **: $p<,01$, \bar{X} : Ortalama, Ss: Standart sapma. Parantez içerisindeki alfa(α) değerleri, ölçeklere ait güvenilirlik katsayılarıdır.

Korelasyon analizi sonucuna göre, kariyer gelişimi ile rol-model ($r=,465^{**}$) ve mesleki öz yeterlik ($r=,310^{**}$) arasında istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Öte yandan, kariyer gelişimi ile cam tavan ($r=-,490^{**}$) ve güç mesafesi arasında ise negatif yönlü ($r=-,287^{**}$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Cam tavan ile rol-model arasında anlamlı ve negatif ($r=-,166^{**}$) yönlü bir ilişki söz konusudur. Cam tavan ile güç mesafesi arasında ise anlamlı ve pozitif ($r=,222^{**}$) yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Ancak cam tavan ile mesleki öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır ($p>,05$).

İlk dört hipotezin test edilmesi için uygulanan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Regresyon Analizi Sonuçları

| Bağımlı Değişken: Cam Tavan | B | Standart Hata (SH) | β | t | p | Tolerance | VIF |
|-----------------------------|------------------------|---------------------|---------|----------------------|----------|-----------|-------|
| Sabit | 2,262 | ,152 | | 14,902 | ,000 | | |
| Rol-Model | -,077 | ,033 | -,128 | -2,329 | ,020 | ,963 | 1,038 |
| Güç Mesafesi | ,180 | ,050 | ,197 | 3,586 | ,000 | ,963 | 1,038 |
| Model Özeti | | | | ANOVA | | | |
| $R^2=,065$ | Düzeltilmiş $R^2=,059$ | Durbin-Watson=1,475 | | $F_{(2-321)}=11,151$ | $p=,000$ | $<,001$ | |

| Bağımlı Değişken: Kariyer Gelişimi | B | Standart Hata (SH) | β | t | p | Tolerance | VIF |
|------------------------------------|-------|--------------------|---------|--------|------|-----------|-------|
| Sabit | 3,479 | ,250 | | 13,942 | ,000 | | |
| Rol-Model | ,204 | ,028 | ,327 | 7,344 | ,000 | ,889 | 1,125 |
| Güç Mesafesi | -,121 | ,041 | -,128 | -2,927 | ,004 | ,926 | 1,080 |
| Mesleki Öz Yeterlik | ,232 | ,055 | ,185 | 4,242 | ,000 | ,930 | 1,075 |
| Cam Tavan | -,407 | ,045 | -,392 | -9,010 | ,000 | ,933 | 1,072 |

| Model Özeti | | | ANOVA | |
|-------------|------------------------|---------------------|------------------------|----------------|
| $R^2= ,438$ | Düzeltilmiş $R^2=,431$ | Durbin-Watson=1,605 | $F_{(4-319)} = 62,071$ | $p=,000 <,001$ |

Analiz sonuçları, regresyon modellerinin anlamlı olduğunu göstermektedir ($p<,001$). Rol-modelin cam tavan üzerinde negatif ($\beta= -,128$; $p<,05$), kariyer gelişimi üzerinde ise pozitif etkisi ($\beta= ,327$; $p<,001$) bulunmaktadır. Güç mesafesi, cam tavanı pozitif ($\beta= ,197$; $p<,001$), kariyer gelişimini ise negatif yönde etkilemektedir ($\beta= -,128$; $p<,05$). Mesleki öz yeterlik, kariyer gelişimini olumlu yönde anlamlı bir şekilde yordamaktadır ($\beta= ,85$; $p<,001$). Öte yandan, mesleki öz yeterliğin cam tavanı anlamlı bir şekilde yordayamadığı görülmektedir ($p>,05$). Ayrıca cam tavanın kariyer gelişimi üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu sonucuna ulaşılmıştır ($\beta= -,392$; $p<,001$). Bu bulgular, Hipotez 1, Hipotez 2 ve Hipotez 4'ü doğrulamaktadır. Hipotez 3 ise kısmen doğrulanmıştır.

4.1. PROCESS Macro ile Aracılık Etkisi Analizi

Aracılık etkisiyle ilgili hipotezler (Hipotez 5, Hipotez 6 ve Hipotez 7), PROCESS Macro programı kullanılarak Model 4 aracılığıyla analiz edilmiştir. Analiz sonuçları Tablo 6'da verilmiştir.

Tablo 6. Process Yöntem ile Aracı Değişken Analizi

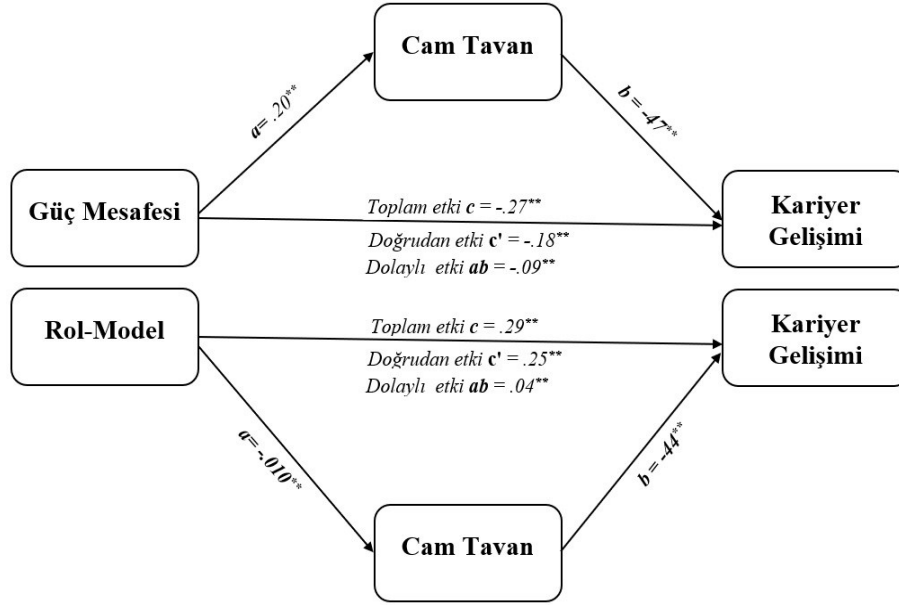
| Hipotez 5 ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları | β | SH | t | p |
|---|---------|-------|--------|--------|
| Güç Mesafesinin Kariyer Gelişimine Etkisi | -,272 | ,0507 | -5,369 | ,000 |
| Güç Mesafesinin Cam Tavana Etkisi | ,201 | ,0497 | 4,080 | ,001 |
| Aracı Değişken (Cam Tavan) Modele Dahil Edildiğinde Güç Mesafesinin Kariyer Gelişimine Etkisi | -,178 | ,0464 | -3,834 | ,001 |
| Cam Tavanın (Güç Mesafesi Denetimi Altında) Kariyer Gelişimine Etkisi | -,466 | ,0507 | -9,188 | ,000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | | | | |
| Cam tavan | ,094 | ,0307 | -,1594 | -,0390 |

| Hipotez 6 ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları | β | SH | t | p |
|---|---------|-------|--------|-------|
| Rol-Modelin Kariyer Gelişimine Etkisi | ,289 | ,0307 | 9,416 | ,000 |
| Rol-Modelin Cam Tavana Etkisi | -,010 | ,0330 | -3,018 | ,002 |
| Aracı Değişken (Cam Tavan) Modele Dahil Edildiğinde Rol-Modelin Kariyer Gelişimine Etkisi | ,246 | ,0275 | 8,927 | ,000 |
| Cam Tavanın (Rol-Model Denetimi Altında) Kariyer Gelişimine Etkisi | -,440 | ,0459 | -9,613 | ,000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | | | | |
| Cam tavan | ,044 | ,0161 | ,0140 | ,0775 |

| Hipotez 7 ile İlgili Aracılık Modeli Sonuçları | β | SH | t | p |
|---|---------|-------|---------|-------|
| Mesleki Öz Yeterliğin Kariyer Gelişimine Etkisi | ,390 | ,0665 | 5,848 | ,000 |
| Mesleki Öz Yeterliğin Cam Tavana Etkisi | -,103 | ,0672 | -1,537 | ,125 |
| Aracı Değişken (Cam Tavan) Modele Dahil Edildiğinde Mesleki Öz Yeterliğin Kariyer Gelişimine Etkisi | ,340 | ,0583 | 5,812 | ,000 |
| Cam Tavanın (Mesleki Öz Yeterlik Denetimi Altında) Kariyer Gelişimine Etkisi | -,484 | ,0482 | -10,050 | ,000 |
| Dolaylı etki için Bootstrap Sonuçları | | | | |
| Cam tavan | ,040 | ,0256 | -,0123 | ,0888 |

Tablo 6'daki bulgulara göre, güç mesafesi ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık etkisi istatistiksel olarak anlamlıdır ($\beta=-,010$, BootLLCI= $-,1594$, BootULCI= $-,0390$). Benzer şekilde rol-model ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık etkisi bulunmaktadır ($\beta=,044$, BootLLCI= $,0140$, BootULCI= $,0775$). Öte yandan, mesleki öz yeterlik ile kariyer gelişimi arasındaki ilişkide cam tavanın anlamlı bir aracılık rolünün olmadığı bulunmuştur (BootLLCI= $-,0123$, BootULCI= $,0888$). Bu bulgular, Hipotez 5 ve Hipotez 6'nın kabul edildiğini, Hipotezi 7'nin ise reddedildiğini ortaya oymaktadır. Cam tavan değişkenine ilişki aracılık modelleri Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Aracılık Modelleri



5. SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışma, sağlık sektöründe çalışan kadınların kariyer gelişiminde cam tavan, rol-model, güç mesafesi ve mesleki öz yeterliğin etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu bağlamda, birtakım sonuçlara ulaşılmıştır. Kariyer gelişimi, cam tavanla orta düzeyde, güç mesafesiyle düşük düzeyde ve ters yönlü bir ilişkiye sahiptir. Cam tavan ve güç mesafesi, kadınların kariyer gelişimini olumsuz etkilemektedir. Buradan, cam tavan ve güç mesafesinin kadın bireylerin kariyer gelişimini engellediği ya da zorlaştırdığı sonucu çıkarılmaktadır. Bu çalışma, kadın sağlık çalışanlarının kariyer gelişimi ile mesleki öz yeterlik, rol-model arasında orta düzeyde ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğunu ortaya koymaktadır. Rol-model ve mesleki öz yeterlik, sağlık sektöründeki kadın çalışanların kariyer gelişimini olumlu yönde etkilemektedir. Rol-model ve mesleki öz yeterliğin kadınların kariyer gelişimine katkı sağladığı ve onların kariyer gelişimini kolaylaştırdığı sonucuna varılmaktadır. Bu sonuçlar, alanyazındaki çalışmalar tarafından büyük ölçüde desteklenmektedir. İnsanların kariyeri ile öz yeterlik, rol-model arasında olumlu bir ilişkinin olduğu ifade edilmektedir (Gerni ve Denizli, 2021; Hartman ve Barber, 2020; Kendir ve Özkoç, 2018; Pajares, 2002; Yang, 2019). Gerni ve Denizli (2021), öz yeterliğin kariyer uyum yeteneklerine katkı sağladığını belirtmektedir. Hartman ve Barber'e (2020) göre, mesleki öz yeterlik ile bireyin kariyerini geliştirme arzusu arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Mesleki öz yeterlik, kişinin kariyer arzusunu ve hedefleri (Hartman ve Barber (2020), kariyer tatminini ve başarısını olumlu yönde etkilemektedir (Abele ve Spurk, 2009). Kendir ve Özkoç'a (2018) göre, öz yeterlik ile kişinin kariyeri arasında olumlu bir ilişki bulunmaktadır. Öz yeterlik, kişinin kariyer bağlılığına ve tatminine katkı sağlamaktadır. Benzer şekilde, rol-model kişilerin insanların kariyer kararlarını etkilediği ve kariyer gelişimini desteklediği, kariyer tercih sürecinde diğer insanlar için ilham kaynağı olduğu ve onların mesleki bağlamda kariyer seçimini etkilediği, bireylerin kariyer gelişimini kolaylaştırdığı vurgulanmaktadır (Akdöl, 2009; Austin ve Nauta, 2016; Bandura, 2009; Bosma vd., 2011; Nauta ve Kokaly, 2001; Turner ve Lapan, 2002; Valero vd., 2019; Yang, 2019). Alanyazında, kariyer ile güç mesafesi ve cam tavan arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu ileri süren çalışmalar çoğunluktadır (Bombuwela ve De Alwis, 2013; Khuong ve Chi, 2017; Kolade ve Kehinde, 2013; Öztürk ve Şimşek, 2019; Utma, 2019). Bombuwela ve De Alwis

(2013) ve Utma (2019), cam tavanın kadın çalışanların kariyer gelişimini olumsuz etkilediğini ifade etmektedir. Cam tavan bariyeri, kadınların profesyonel anlamda kariyer ilerlemesini baltalamaktadır (Sever, 2016). Cam tavan ve güç mesafesi, kadınların terfi etmesini engellemektedir (Öztürk ve Şimşek, 2019). Gibbs'e (2015) göre, güç mesafesi indeksinin büyük olması, kadınların kariyer gelişiminin olumsuz etkilemektedir.

Ayrıca bu çalışma, güç mesafesinin cam tavanı olumlu yönde etkilediğini ortaya koymaktadır. Aksine rol-modelin ise cam tavanı olumsuz etkilediği bulunmuştur. Literatürde, bu sonuçları destekleyen çalışmalar bulunmaktadır. Bazı çalışmalarda, cam tavan engelleri algısı ile güç mesafesi arasında pozitif bir ilişki olduğu vurgulanmaktadır (Can vd., 2018; Jahangirov vd., 2015). Rol-model eksiliği, cam tavan engellerine neden olmaktadır (Kılıç ve Çakıcı, 2016; Soysal ve Baynal, 2016). Buradan, güç mesafesinin cam tavan engellerinin ortaya çıkmasına katkı sağladığı söylenebilir. Rol-modelin ise tam tersi, kadınların cam tavan engellerini azaltıcı yönde bir etkiye sahip olduğu çıkarılabilir. Bu çalışmada, cam tavan ile mesleki öz yeterlik arasında anlamlı bir ilişki olmadığı sonucuna varılmıştır. Benzer şekilde Kılıç (2017) çalışmasında, cam tavan ile öz yeterlik algısı arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Öte yandan, Firdausia ve arkadaşları (2020), Ottu ve Inwang (2013), öz yeterliğin cam tavan üzerinde olumsuz etkisinin olduğunu ifade etmektedir.

PROCESS macro kullanılarak, kariyer gelişimi ile güç mesafesi, rol-model ve mesleki öz yeterlik arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık etkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda, kariyer gelişimi ile güç mesafesi ve rol-model arasındaki ilişkide cam tavanın aracılık etkisinin olduğu belirlenmiştir. Cam tavan, güç mesafesinin kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki olumsuz etkisini orta düzeyde azaltıcı bir etkiye sahiptir. Ayrıca cam tavan, rol modelin kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki olumlu etkisini azaltmaktadır. Bununla birlikte kariyer gelişimi ile mesleki öz yeterlik arasındaki ilişkide ise cam tavanın aracılık rolünün olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Bu çalışmanın sonuçlarından hareketle kadın çalışanların kariyer gelişimiyle ilgili bazı önerilerde bulunmaktadır. Kadınların kariyer gelişimini engelleyen cinsiyetle ilgili ayrımcı ve önyargılı düşünceleri ortadan kaldırmak, kadınların kariyer gelişimini desteklemek ve cinsiyet ayrımcılığı konusunda farkındalık oluşturmak amacıyla kurumlar, belirli dönemlerde çalışanlara eğitim vermek için teşvik edilmelidir. Cinsiyet eşitliği gözetilerek kadınların da erkekler gibi üst düzey kademelerde daha fazla görev alabilmeleri sağlanmalıdır. Üst düzey kadrolara eşitlik ve adalet gözetilerek atamalar yapılmalıdır. Özellikle terfi işlemleri sırasında cinsiyet kayırmacılığı yapmadan, işin gerektirdiği niteliklere (eğitim, deneyim ve yetkinlik vb.) sahip kişilerin terfi ettirilmesi gibi objektif yöntemler ve politikalar benimsenmelidir. Kadınlar, böylece daha yüksek pozisyonlarda çalışabilme imkanı bulabilir. Bu sayede kadın çalışanların cam tavan engeli konusundaki olumsuz düşünceleri etkisini yitirebilir.

Yönetici kadrolarında ve kilit pozisyonlarda daha fazla kadına çalışma imkânı tanımak, diğer kadın çalışanları kariyer hedeflerini ve gelişimini gerçekleştirmeye motive edebilir. Kadınların kariyer gelişiminde örnek alabileceği kadın rol-model sayısı artırılabilir. Kadın rol-model sayısının fazla olması, kadınların kariyer seçimini ve planlamasını kolaylaştırabilir. Ayrıca kadınlara kariyer gelişimini kolaylaştıracak, yöneticilik becerilerini geliştirebilecek görevler vermek, kadınların mesleki öz yeterliğini artırabilir. Yüksek mesleki öz yeterliğe sahip kadınlar, mesleğiyle ilgili kariyer hedefine daha kolay ulaşabilir.

Kadın çalışanların cinsiyet konusunda yaşadığı eşitsizliği gidermek, toplumda ve örgüt içerisinde cinsiyetler arasındaki güç mesafesi düzeyinin azalmasına yardımcı olabilir. Böylece güç mesafesinin kadın çalışanların kariyer gelişimi üzerindeki olumsuz etkisi hafifletilebilir.

Bu araştırmanın bulguları, Ordu İl Sağlık Müdürlüğüne bağlı kamu hastanelerinde çalışan 324 kadın sağlık personelinin görüşleri ile sınırlıdır.

YAZARIN BEYANI

Katkı Oranı Beyanı: Yazar, çalışmanın tümüne tek başına katkı sağlamıştır.

Destek ve Teşekkür Beyanı: Çalışmada herhangi bir kurum ya da kuruluştan destek alınmamıştır.

Çatışma Beyanı: Çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması söz konusu değildir.

KAYNAKÇA

- Abele, A. ve Spurr, D. (2009). The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 53-62.
- Akdöl, B. (2009). *Cam tavan ve kurumsal bir strateji pozitif ayrımcılık; ilaç sektöründe bir sınıflandırma* [Yüksek Lisans Tezi]. İstanbul Üniversitesi.
- Akın Acuner, Ş. (2019). Kadın Çalışanların Kariyer Geliştirme Sürecinde Karşılaştıkları Sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi-IJEAS*, (23), 35-52.
- Alga, E. (2020). Cam tavan sendromu ve bölgesel boyut: bir kamu bankası örneği. *Türk İdare Dergisi*, 491, 11-39.
- Arthur, M. ve Kram, K. (1989). Reciprocity at work: The separate, yet inseparable possibilities for individual and organizational. M. Arthur, D. Hall ve B. Lawrence (Ed.), *Handbook of career theory* içinde (s. 292-312). Cambridge University Press.
- Austin, M. ve Nauta, M. (2016). Entrepreneurial role-model exposure, self-efficacy, and women's entrepreneurial intentions. *Journal of Career Development*, 43(3), 260-272.
- Ayoğul, H. ve Baraz, A. (2020). Kadın çalışanların kariyer engelleri: Eskişehir'de bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 44, 13-27.
- Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bandura, A. (2009). Cultivate self-efficacy for personal and organizational effectiveness. E. Locke (Ed.) *Handbook of Principles of Organizational Behavior* (2. Baskı.) içinde (s. 179-200). Wiley: Blackwell.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. ve Pastorelli, C. (2001). Self-efficacy beliefs as shapers of children's aspirations and career trajectories. *Child Development*, 72(1), 187-206.
- Barreto, M., Ryan, M. ve Schmitt, M. (2009). *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality*. American Psychological Association.
- Baum, J., Frese, M. ve Baron, R. (2012). *The psychology of entrepreneurship*. Psychology Press.
- Baumgartner, M. ve Schneider, D. (2010). Perceptions of women in management: A thematic analysis of razing the glass ceiling. *Journal of Career Development*, 37(2), 559-576.
- Bombuwela, P. ve De Alwis, A. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations – case of sri lanka. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3-19.
- Bosma, N., Hessels, J., Schutjens, V., Van Praag, M. ve Verheul, I. (2011). Entrepreneurship and role models. *Journal of Economic Psychology*, 33(2), 410-424.
- Budhwar, P. (2000). Indian and British personnel specialists' understanding of the dynamics of their function: An empirical study. *International Business Review*, 9(6), 727-753.
- Can, E., Kaptanoğlu, S. ve Halo, L. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64.

- Chaudhary, R., Rangnekar, S. ve Barua, M. (2012). Relationships between occupational self efficacy, human resource development climate, and work engagement. *Team Performance Management*, 18(7/8), 370-383.
- Cotter, D., Hermsen, J., Ovadia, S. ve Vanneman, R. (2001). The glass ceiling effect. *Ocial Forces*, 80(2), 655-682.
- Creswell, J. W. (2014). *Araştırma deseni. [Research design]*. (S. B. Demir, Çev. Ed.). Eğiten Kitap.
- Datta, S. ve Agarwal, U. (2017). Factors effecting career advancement of Indian women managers. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(3), 314-336.
- Dickerson, A. ve Taylor, M. (2000). Self-limiting behavior in women: self-esteem and self-efficacy as predictors. *Group & Organization Management*, 25(2), 191-210.
- Eryılmaz, A. ve Mutlu, T. (2017). Yaşam boyu gelişim yaklaşımı perspektifinden kariyer gelişimi ve ruh sağlığı. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 9(2), 227-249.
- Firdausia, S., Yusuf, M. ve Anggarani, F. (2020). Gender stereotypes and self-efficacy as determinants of the glass ceiling effect: a study of female civil servants in central java. *Jurnal Psikologi*, 47(1), 56-63.
- Fraenkel, J. ve Wallen, N. (2009). *How to design and evaluate research in education*. New York McGraw-Hill.
- Ganiyu, R., Oluwafemi, A., Ademola, A. ve Olatunji, O. (2018). The glass ceiling conundrum: Illusory belief or barriers that impede women's career advancement in the workplace. *Journal of Evolutionary Studies in Business*, 3(1), 137-166.
- Gerni, G. ve Denizli, A. (2021). Öz yeterliliğin kariyer uyum yeteneklerine etkisinde proaktif kişiliğin aracı rolü. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 22(1), 1-19.
- Gibbs, P. (2015). The effect of power distance on the career advancement of women. *University of Pretoria, Gordon Institute of Business Science*.
- Gibson, D. (2004). Role models in career development: New directions for theory and research. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 134-156.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri: felsefe-yöntem-analiz* (5. Baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hackett, G. ve Lent, R. (1992). Theoretical advances and current inquiry in career psychology. S. Brown ve R. Lent (Ed.), *Handbook of counseling psychology* içinde (s. 419-451). Wiley.
- Hayes, A. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- Hartman, R. ve Barber, E. (2020). Women in the workforce The effect of gender on occupational self-efficacy, work engagement and career aspirations. *Gender in Management*, 35(1), 1-27.
- Hauff, S. ve Richter, N. (2015). Power distance and its moderating role in the relationship between situational job characteristics and job satisfaction: An empirical analysis using different cultural measures. *Cross Cultural Management: An International Journal*, 22(1), 68-89.
- Hofstede, G. (1980). Motivation, leadership, and organization: do american theories apply abroad? *Organizational Dynamics*, 9(1), 42-63.

- Hofstede, G. (1984). The cultural relativity of the quality of life concept. *Academy of Management Review*, 9(3), 389-398.
- Hofstede, G. (1993). Cultural constraints in management theories. *Academy of Management Executive*, 7(1), 81-94.
- Hofstede, G. (1994). Management scientists are human. *Management Science*, 40(1), 4-13.
- Hofstede, G. ve Bond, M. (1988). The confucius connection: From cultural roots to economic growth. *Organizational Dynamics*, 16(4), 5-21.
- Hoşgör, H., Gündüz Hoşgör, D. ve Memiş, K. (2016). Sosyo-demografik özellikler ile cam tavan sendromu arasındaki ilişki ve farklılıkların incelenmesi: Sağlık çalışanları örneği. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 13(35), 345-362.
- İmadoğlu, T., Kurşuncu, R. ve Çavuş, M. (2020). The effect of glass ceiling syndrome on women's career barriers in management and job motivation. *HOLISTICA: Holistica Journal of Business and Public Administration*, 11(2), 85-99.
- Jahangirov, N., Ari, G., Jahangirov, S. ve Tosunoglu, N. (2015). The relationship between glass ceiling and power distance as a cultural variable by a new method. *International Journal of Organizational Leadership*, 4(4), 465-483.
- Jain, N. ve Mukherji, S. (2010). The perception of 'glass ceiling' in Indian organizations: An exploratory study. *South Asian Journal of Management*, 17(1), 23-42.
- Jasielska, A. (2014). Women's career success in a man's workplace-a cross-national study. *Romanian Journal of Experimental Applied Psychology*, 5(1), 23-32.
- Kabaklı Çimen, L. (2019). Eğitim fakültesi öğrencilerinin rol model tercihleri. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 88-110.
- Kagan, J. (1958). The concept of identification. *Psychological Review*, 65(5), 296-305.
- Karcıoğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "Cam Tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Katkat Özçelik, M. (2017). Çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri. *The Journal of Academic Social Science*, 5(52), 49-70.
- Karadirek, G. ve Genç, K. (2020). *Örgüt kültürü*. Astana Yayınları.
- Kendir, H. ve Özkoç, A. (2018). Otel işletmelerinde çalışanların kariyer tatmini ve kariyer bağlılığı ilişkisinde öz yeterliliğin rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 78-112.
- Khuong, M. N. ve Chi, N. T. (2017). Effects of the corporate glass ceiling factors on female employees organizational commitment: An empirical of Ho Chi Minh City, Vietnam. *Journal of Advanced Management Science*, 5(4), 255-263.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133
- Kılıç, T. (2017). Relationship between glass ceiling syndrome and self-efficacy; in health sector. *European Journal of Multidisciplinary Studies*, 2(3), 84-87.

- Kılıç, T. ve Çakıcı, A. (2016). Sağlık ve eğitim sektöründeki kadın çalışanların cam tavan algısının karşılaştırmalı olarak incelenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19(3), 283-303.
- Kline, R. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. New York London: (Third Edition) Guilford Press.
- Kolade, O. ve Kehinde, O. (2013). Glass ceiling and women career advancement: evidence from Nigerian construction industry. *Iranian Journal of Management Studies (IJMS)*, 6(1), 77-97.
- Lee, C., Pillutla, M. ve Law, K. (2000). Power-distance, gender and organizational justice. *Journal of Management*, 26(4), 685-704.
- Lent, R., Brown, S. ve Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lockwood, P. (2006). "Someone like me can be successful": Do college students need samegender. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 36-46.
- Morrison, A., White, R. ve Ellen, V. (1987). *Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations?* Addison-Wesley.
- Nauta, M. ve Kokaly, M. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, 9(1), 81-99.
- Ottu, I. ve Inwang, W. (2013). Perceived self-efficacy, domestic violence and women's ability to break industrial glass ceiling. *Advancing Women in Leadership*, 33, 177-187.
- Öztürk, İ. ve Şimşek, A. (2019). Systematic review of glass ceiling effect in academia: The case of Turkey. *OPUS-International Journal of Society Researches*, 9(13), 481-499.
- Pajares, F. (2002). Gender and perceived self-efficacy in self-regulated learning. *Theory Into Practice*, 41(2), 116-125.
- Powell, G. ve Butterfield, D. (1994). Investigating the "glass ceiling" phenomenon: An empirical study of actual promotions to top management. *Academy of Management Journal*, 37(1), 68-86.
- Rai, U. ve Srivastava, M. (2010). Women executives and the glass ceiling: Myths and mysteries From Razia Sultana to Hillary Clinton. *BHU Management Review*, 1(2), 79-83.
- Rigotti, T., Schyns, B. ve Mohr, G. (2008). A short version of the occupational self-efficacy scale: structural and construct validity across five countries. *Journal of Career Assessment*, 16(2), 238-255.
- Serinikli, N. (2021). Üniversite öğrencilerinin cam tavan algıları ile beş faktör kişilik özellikleri ilişkisi. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 16-28.
- Sever, H. (2016). The comparison of glass ceiling perception of employees working in public and private enterprises. *American Journal of Industrial and Business Management*, 6(5), 577-588.
- Shields, S. (2005). The politics of emotion in everyday life: "appropriate" emotion and claims on identity. *Review of General Psychology*, 9(1), 3-15.
- Soysal, A. ve Baynal, T. (2016). Sağlık kurumlarında cam tavan sendromu: Kayseri özel sağlık kurumlarında bir araştırma. *KSÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 225-264.

- Sue-Chan, C. ve Ong, M. (2002). Goal assignment and performance: Assessing the mediating roles of goal commitment and self-efficacy and the moderating role of power distance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 89(2), 1140-1161.
- Tabachnick, B. ve Fidell, L. (2014). Using multivariate statistics. Pearson.
- Turner, S. ve Lapan, R. (2002). Career self-efficacy and perceptions of parent support in adolescent career development. *The Career Development Quarterly*, 51(1), 44-55.
- Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşerî Bilimler Dergisi*, 11(1), 4-58.
- Valero, D., Keller, A. ve Hirschi, A. (2019). The perceived influence of role models and early career development in native and migrant youth. *Journal of Career Development*, 46(3), 265-279.
- Wang, H., Hall, N. ve Rahimi, S. (2015). Self-efficacy and causal attributions in teachers: Effects on burnout, job satisfaction, illness, and quitting intentions. *Teaching and Teacher Education*, 47, 120-130.
- Yang, J.-H. (2019). The effect of role model on entrepreneurial self-efficacy and entrepreneurial intention: Focused on Korean and Chinese university students. *Asia-Pacific Journal of Business Venturing and Entrepreneurship*, 14(2), 211-220.
- Yaratım, I. (2019). Glass ceiling perceptions of public employees [Master's Thesis]. *Çankaya University Graduate School Of Social Sciences*.
- Yenihan, B., Balcı, B. ve Vardar, Ç. (2018). Cinsiyet farklılığının kadın çalışanların kariyer planlarına ve kariyer hedeflerine etkileri: havayolu şirketlerinde çalışan kabin memurları üzerine nitel bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 16(1), 176-192.
- Yörük Karakılıç, N. (2019). Evaluation of glass ceiling syndrome in terms of gender discrimination perception. *Journal of Management and Economics Research*, 17(2), 214-233.
- Zeldin, A. ve Pajares, F. (2000). Against the odds: self-efficacy beliefs of women in mathematical, scientific, and technological careers. *American Educational Research Association*, 37(1), 215-246.

Ek 1. Ölçek Maddeleri

Kariyer Gelişimi Ölçeği

- | | |
|----|--|
| m1 | İş deneyimi, kadınların kariyer gelişimini artırır. |
| m2 | Meslek örgütlerine üyelik, kadınların kariyer gelişimine yardımcı olur. |
| m3 | İleri düzeyde eğitilmiş olma ve uzmanlık eğitimi, kadınların kariyer gelişimini kolaylaştırır. |
| m4 | Mesleğe ilgi ve heves/heyecan eksikliği kadınların kariyer gelişimini etkilemektedir. |
| m5 | Güven eksikliği ve çekingenlik, kadınların kariyer gelişimini engellemektedir. |
| m6 | Eşin destekleyici olmaması, aile sorumluluğu ile işleri dengeleyememe kariyer gelişimini engeller. |
| m7 | Kadın rol-modellerin eksikliği kadınların kariyer gelişimini engellemektedir. |
| m8 | İş yaşamında daha fazla risk almak kariyer gelişimini artırır. |
| m9 | İsabetli informal ilişkiler, kadınların kariyer gelişimini destekler. |

Cam Tavan Ölçeği

- | | |
|----|---|
| m1 | Cam tavan, kadınlardan ziyade erkekler için kariyer gelişimi imkanlarıdır. |
| m2 | Cam tavan, kadınların erkeklerle üstün gelmemesi gerektiği algısıdır. |
| m3 | Cam tavan, aynı mevkideki kadınlar ve erkekler arasında ücret eşitsizliğidir. |
| m4 | Cam tavan, terfi konusunda erkeklerin lehine işleyen örgütsel yapıdır. |
| m5 | Cam tavan, kadınların yeterince rekabetçi ve hırslı olmadığı inancıdır. |
| m6 | Cam tavan, kadınların terfi edebilmek için daha iyi performans sergilemesinin gerekmesidir. |
| m7 | Cam tavan, istihdam edilme açısından kadın erkek eşitliğidir. |
| m8 | Cam tavan, çevresel sorunların varlığıdır (uzun çalışma saatleri, stresli ve ağır iş yükü). |

Mesleki Öz Yeterlik Ölçeği

- | | |
|----|---|
| m1 | İşimde karşıma her ne zorluk çıkarsa çıksın, genellikle üstesinden gelebilirim. |
| m2 | İşimde bir problemle karşılaştığımda genellikle birkaç çözüm yolu bulabilirim. |
| m3 | İşimde benden beklenenlerin çoğuna kendimi hazır hissedirim. |
| m4 | İşimde zorluklarla karşılaştığımda yeteneklerime güvendiğim için sakin kalabilirim. |
| m5 | İşimle ilgili deneyimlerim, beni mesleki geleceğime çok iyi hazırladı. |
| m6 | İşimde kendim için belirlediğim hedeflere ulaşmaktayım. |

Rol-Model Ölçeği

- | | |
|----|---|
| m1 | Kariyer yolculuğumda takip etmek istediğim birini tanyorum. |
| m2 | Akademik veya mesleki kariyer arayışında benzemeye çalıştığım biri var. |
| m3 | Akademik veya mesleki kariyer yolculuğumda hayran olduğum biri var. |

Güç Mesafesi Ölçeği

- | | |
|----|---|
| m1 | Çalışanların yöneticilerini/amirlerini eleştirmelerinde bir sorun yoktur. |
| m2 | Denetleyici tarafından yapılan performans değerlendirmesi, astların beklentilerini karşılamadığında çalışanlar bunu denetleyici ile çekinmeden tartışabilmelidir. |
| m3 | Verimli iş ilişkilerine sahip olmak için genellikle hiyerarşik çizgileri atlamak gerekir. |