



THE EFFECT OF PERCEIVED GENDER DISCRIMINATION ON CAREER EXPECTATION AND CAREER SATISFACTION: A STUDY ON FEMALE EMPLOYEES

DOI: 10.17261/Pressacademia.2025.1990

PAP- V.21-2025(9)-p.39-48

Cansu Naz Oral¹, Ebru Yildiz²

¹Istanbul Beykent University, Graduate School, Business Administration Program, Istanbul, Türkiye.

nazcansuoral@gmail.com, ORCID: 0000-0003-1390-5768

²Istanbul Beykent University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Department of Business Administration, Istanbul, Türkiye.

ebruylidiz@beykent.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8493-6479

To cite this document

Oral, C. N., Yildiz, E. (2025). The effect of perceived gender discrimination on career expectation and career satisfaction: a study on female employees. PressAcademia Procedia (PAP), 21, 39-48.

Permanent link to this document: <http://doi.org/10.17261/Pressacademia.2025.1990>

Copyright: Published by PressAcademia and limited licensed re-use rights only.

ABSTRACT

Purpose- Gender discrimination is a deep-rooted issue that hinders the healthy functioning of social structures and manifests itself in many areas. The different roles and responsibilities historically assigned to women and men have led to stereotypical judgments that form the basis of this discrimination. The aim of this research is to examine the effects of perceived gender discrimination in the workplace on women's career expectation and career satisfaction. The study investigates how visible or indirect forms of discrimination encountered by women throughout their career journeys shape their career aspirations and overall career satisfaction.

Methodology- The research was conducted with the participation of 494 female employees working in various sectors in the Marmara Region, with Istanbul as the central focus. The questionnaire form included a Personal Information Form covering demographic characteristics of the participants (age, marital status, education level, sector, position, length of service in the institution, total work experience), the Perceived Gender Discrimination Scale, the Career Expectation Scale, and the Career Satisfaction Scale. The questionnaire was created via the Google Forms platform, and the survey link was sent to the participants. The data were collected between 21/01/2025 and 12/02/2025. Since all questionnaire forms were completed without any missing data, all forms were included in the analysis process. The obtained data were processed and analyzed using SPSS 25 software. Frequency and percentage analyses were used to determine the distribution of participants' demographic and professional characteristics. Exploratory Factor Analysis (EFA) was conducted to determine the construct validity of the scales. Regression Analysis was used to test the research hypotheses.

Findings- The findings of the study indicate that perceived gender discrimination has a significant negative effect on the "career continuity and development perception" sub-dimension of career expectation. On the other hand, it was found that perceived gender discrimination does not have a significant effect on the "career advancement expectation" sub-dimension of career expectation. Therefore, it can be stated that the study provides partial support for the negative impact of perceived gender discrimination on career expectation. Additionally, the study revealed that perceived gender discrimination significantly and negatively affects career satisfaction.

Conclusion- By revealing the negative effects of perceived gender discrimination on career expectation and satisfaction, this study is expected to contribute to the development of more effective and inclusive policies within organizations.

Keywords: Perceived gender discrimination, career, career expectation, career satisfaction, female employees

JEL Codes: J16, J24, J28

ALGILANAN CİNSİYET AYRIMCILIĞININ KARIYER BEKLENTİSİ VE KARIYER MEMNUNİYETİNE ETKİSİ: KADIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

ÖZET

Amaç- Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal yapının sağlıklı işlemlerini engelleyen, birçok alanda kendini gösteren köklü bir sorundur. Kadın ve erkekler tarih boyunca yüklenen farklı rol ve sorumluluklar, bu ayrımcılığın temelini oluşturan kalıplaşmış yargılara neden olmuştur. Bu

* Bu çalışma, Cansu Naz ORAL tarafından İstanbul Beykent Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İşletme Yönetimi Programında Dr. Öğr. Üyesi Ebru YILDIZ danışmanlığında hazırlanmış olan Yüksek Lisans Tezi'nden üretilmiştir. Çalışmanın etik izni, ilgili Üniversitenin Sosyal ve Beşeri Bilimler için Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu'ndan 10/01/2025 tarih ve 679 sayı ile alınmıştır. Çalışmaya birinci yazar %55, ikinci yazar %45 oranında katkıda bulunmuştur. Yazarlar, çalışmanın son halini okuyup onaylamıştır. Çalışmanın herhangi bir kurum, kuruluş, kişi ile mali çıkar çatışması yoktur. Yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.

araştırmanın amacı, kadın çalışanların iş yaşamında algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkilerini incelemektir. Kadınların kariyer yolculuklarında karşılaştıkları görünür ya da dolaylı ayrımcılık biçimlerinin, kariyer hedeflerine dair beklentilerini ve kariyer tatminlerini nasıl şekillendirdiği araştırılmıştır.

Yöntem- Araştırma, İstanbul merkez olmak üzere Marmara Bölgesi'nde çeşitli sektörlerde görev yapan 494 kadın çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Anket formu, katılımcıların demografik bilgilerine ilişkin (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör, pozisyon, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi) Kişisel Bilgi Formu, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği, Kariyer Beklentisi Ölçeği ve Kariyer Memnuniyeti Ölçeğini kapsamaktadır. Anket formu Google Formlar platformunda oluşturulmuş ve anket linki katılımcılara gönderilmiştir. Veriler, 21/01/2025 ile 12/02/2025 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formlarının tamamı eksiksiz doldurulduğundan, tüm formlar analiz sürecine alınmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 25 programı kullanılarak işlenmiş ve analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin dağılımı tespit etmek üzere frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini saptamak için Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere ise Regresyon Analizi kullanılmıştır.

Bulgular- Araştırmanın bulguları, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisinin “kariyer sürekliliği ve gelişim algısı” alt boyutu üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Öte yandan, çalışmada algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisinin “kariyer yükselme beklentisi” alt boyutu üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Dolayısıyla araştırmada, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisi üzerinde negatif yönde etkisini kısmen destekleyen bulgular elde edildiği söylenebilir. Ayrıca çalışmada, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer memnuniyetini negatif ve anlamlı şekilde etkilediği tespit edilmiştir.

Sonuç- Çalışmanın algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisi ve memnuniyeti üzerindeki olumsuz etkilerini ortaya koyarak, kurumların daha etkili ve kapsayıcı politikalar geliştirmelerine katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer, kariyer beklentisi, kariyer memnuniyeti, kadın çalışanlar

JEL Kodları: J16, J24, J28

1. GİRİŞ

Kadınların iş gücüne katılım oranlarındaki artış, modern toplumların ekonomik ve sosyal gelişmişlik düzeylerinin önemli göstergelerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Ancak bu nicel artışa rağmen, kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları eşitsizlikler ve görünmeyen engeller, istihdamın niteliğini sorgulama gerekliliğini doğurmaktadır. Kadın çalışanlar, kariyer yolculuklarında yalnızca performanslarıyla değil, aynı zamanda cinsiyetlerine yönelik önyargılarla da mücadele etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum, kadınların mesleki gelişim sürecini sekteye uğratmakta, kariyer beklentilerini ve memnuniyetlerini olumsuz etkileyebilmektedir.

Günümüz dünyasında kadınlar iş yaşamında çeşitli fırsatlar elde etmiş gibi görünse de kariyer yolculuklarında hala engellerle karşı karşıya kalmaktadır. Bu engellerin temelinde ise çoğu zaman algılanan cinsiyet ayrımcılığı yer almaktadır. Kadınlara tarihsel süreçte atfedilen roller, onların sadece ev içi sorumluluklarla özdeşleştirilmesine neden olmuş; buna karşın erkeklerin iş gücüne ve yönetsel pozisyonlara daha yakın görülmesi, iş yaşamında cinsiyet temelli bir ayrışmanın oluşmasına zemin hazırlamıştır. Tüm bu kültürel ve yapısal faktörler, kadınların kariyer beklentilerini şekillendirmekte ve zaman zaman da sınırlamaktadır.

Bu çalışmanın temel amacı, kadın çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentileri ve kariyer memnuniyetleri üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Özellikle son yıllarda kadınların iş gücüne katılım oranı artmış olsa da üst düzey yönetim pozisyonlarında erkeklere göre çok daha az sayıda kadın yer almaktadır. Kadın çalışanlar hala, eşit işe eşit ücret alamamakta ya da kariyer basamaklarını tırmanırken daha fazla çaba harcamak zorunda kalmaktadır. Bu durum, kadınların kariyer hedeflerini belirlerken birçok sınırlayıcı inançla baş başa kaldıklarını göstermektedir. Ayrıca bu ayrımcılık, kariyer memnuniyetlerini de olumsuz şekilde etkilemektedir. Dolayısıyla bu çalışma, kadınların kariyer gelişimini etkileyen ayrımcılık algısını ölçerek hem bireysel hem de kurumsal farkındalık yaratmayı amaçlamaktadır. Bu çalışma, kadın çalışanların kariyer deneyimlerine dair güncel veriler sunmayı ve literatürde yer alan çalışmalara yeni bir bakış açısı kazandırmayı hedeflemektedir. Özellikle kadınların iş yaşamındaki beklenti ve memnuniyetlerinin, karşılaştıkları ayrımcı tutumlarla nasıl şekillendiğini ortaya koymanın, daha eşitlikçi bir iş ortamı için gerekli adımların atılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

Araştırma, nicel yöntemle yürütülmüş ve veri toplamak amacıyla anket yöntemi kullanılmıştır. Marmara Bölgesi'nde çeşitli sektörlerde çalışan 494 kadına dört bölümden oluşan bir anket uygulanmıştır.

Çalışmada öncelikle algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer, kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyeti kavramları tanımlanmıştır. Ayrıca, algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyeti arasındaki ilişkiler araştırma bulguları ışığında ele alınmıştır. Devam eden bölümlerde algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen araştırmanın amacı, kapsamı, yöntemi ve bulgularına yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise elde edilen bulgular doğrultusunda çeşitli çıkarımlar yapılmış, araştırmacılara ve uygulamacılara öneriler sunulmuştur.

2. LİTERATÜR İNCELEMESİ

Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ve kariyerle ilgili beklenti ve memnuniyet, iş yaşamının önemli konuları arasında yer almaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal olarak inşa edilmiş cinsiyet rolleri ve normlarına dayanarak bireylere yönelik yapılan herhangi bir ayırım, dışlama veya kısıtlama biçimidir (Kouta ve Kaite, 2011, s. 59). Bu bağlamda, algılanan cinsiyet ayrımcılığı, bireyin bu eşitsizliği fark etmesi, yorumlaması ve bunu bir ayrımcılık olarak değerlendirmesi şeklinde tanımlanabilir. Bu algı, bazen somut bir ayrımcılık deneyimine, bazen de bireyin subjektif yorumlarına veya bulunduğu sosyal bağlama göre şekillenebilir. Kadınların toplumsal yaşamda ve iş hayatında karşılaştıkları yapısal ve kültürel engeller, cinsiyet temelli eşitsizliklerin temelini oluşturmaktadır. Toplumun kadına yüklediği geleneksel roller (anne, eş, ev hanımı vb.) ve biyolojik farklılıkların toplumsal normlarla harmanlanması, kadının istihdam sürecine katılımını zorlaştırmaktadır. Çalışma hayatındaki eşitsizliklerin temelinde ise açık ya da örtük biçimlerde uygulanan cinsiyet temelli ayrımcılık yer almaktadır. Kadınlar, işe alım, terfi ve ücretlendirme gibi temel süreçlerde eşit olmayan uygulamalara maruz kalmaktadır (Özbucak Albar, 2019, s. 283). Literatürde kariyer farklı

açılardan ele alınmaktadır. Birinci yaklaşım, kariyeri işyerinde statü yükselmesi ve terfi ile ilişkilendirirken; ikinci yaklaşım, belirli bir meslek alanında uzmanlaşma süreci olarak değerlendirmektedir. Üçüncü görüş, kariyeri bireyin yaşam boyu üstlendiği mesleki rollerin bütünü olarak ele alırken, dördüncü tanım ise çalışma hayatı boyunca edinilen deneyimler ve roller çerçevesinde şekillenmektedir (Gözüm, 2021, s. 6). Kariyer beklentisi, bireyin belirli bir meslek aracılığıyla maddi ve manevi tatmin elde etme arzusunu ifade etmektedir. Kariyer beklentileri, bireylerin kariyer seçimlerini doğrudan etkileyerek tüm yaşamlarını şekillendirmektedir. Özellikle kariyer beklentileri; sağlıkla ilgili faktörleri (örneğin maaş, sosyal yardımlar, çalışma ortamı ve koşulları), prestij faktörlerini (örneğin işverenin coğrafi konumu, işin toplumdaki statüsü ve sosyal itibarı) ve gelişim faktörlerini (örneğin bağımsız çalışabilme, iş yerinde eşit fırsatlar, adil rekabet ortamı ve bireysel yeteneklerin geliştirilmesi) kapsamaktadır (Wang vd., 2023, s. 1). Kariyer memnuniyeti, bireyin çalıştığı kurumda kariyerine ilişkin beklentilerinin ne ölçüde karşılandığına dair kişisel bir algıyı ifade etmektedir (Fide Keskin ve Yıldız, 2023, s. 2004). Kariyer memnuniyeti; bireyin mesleki yaşamı boyunca elde ettiği gelişim, başarı ve deneyimlere ilişkin genel değerlendirmesi sonucunda hissettiği tatmin düzeyini belirtmektedir. Söz konusu kavram yalnızca mevcut iş pozisyonuna odaklanmamakta, aynı zamanda bireyin tüm kariyer yolculuğundan duyduğu memnuniyeti kapsamaktadır. Kişinin kariyerine yönelik beklentileri ile yaşadığı deneyimler arasındaki uyum, memnuniyetin temel kaynağını oluşturmaktadır. Bu öznel yapı, bireyin kariyerine yüklediği anlam, hedeflerine ulaşma düzeyi ve mesleki kimliğiyle kurduğu ilişki üzerinden şekillenmektedir (Durmuş ve Akyüz, 2021, s. 998-999).

Cinsiyet ayrımcılığı, bireylerin iş yaşamındaki yönelimlerini şekillendiren önemli bir toplumsal sorundur. Kadın çalışanlar, özellikle işe alım, terfi ve ücretlendirme gibi süreçlerde maruz kaldıkları doğrudan ve dolaylı ayrımcılık nedeniyle kariyer beklentilerini yeniden gözden geçirmek zorunda kalmakta; bu durum, mesleki hedeflerin daralmasına ve kariyer motivasyonunun azalmasına neden olmaktadır (Karatepe ve Arıbaş, 2015, s. 14-15; Wang vd., 2023). Öte yandan, cinsiyet temelli ayrımcılığın sürekli deneyimlenmesi, bireylerin iş yaşamından duyduğu tatmini de olumsuz etkilemektedir. Kadınların potansiyellerinin görmezden gelinmesi, adalet algısının zedelenmesi ve fırsat eşitsizlikleri, kariyer memnuniyetinde düşüşe neden olmakta; bu durum iş tatmini, bağlılık ve performans gibi sonuçlar üzerinde de yansımaları göstermektedir (Alagöz ve Güneş 2023, s. 754).

Literatürde, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisine etkisini gösteren çeşitli araştırmalar bulunmaktadır. Karaözkök (2024) tarafından bir devlet üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenlerle yapılan çalışmada, kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu algısına sahip oldukları ve bu algının kariyer gelişimlerini olumsuz etkilediği bulunmuştur. Çalışmada kadınların, yönetici ve lider pozisyonlarına yükselmede görünmez engellerle karşılaştıkları ve cinsiyet temelli ayrımcılığın kariyer motivasyonlarını azalttığı belirlenmiştir. Kemik ve Çetiner (2023) Türkiye ve İngiltere’de kadın çalışanlarla gerçekleştirilen karşılaştırmalı çalışmada, kadınların belirli iş alanlarına başvurmaktan kaçındıklarını, işe alınmama veya terfi ettirilmeme kaygısıyla kariyer hedeflerini ertelediklerini belirlemiştir. Türkiye’de doğum izni, çocuk bakımı ve kreş gibi imkanların yetersizliği nedeniyle kadın çalışanların kariyer beklentilerinde geri çekilme eğilimi gösterdikleri; İngiltere’de ise benzer sorunların kültürel farklılıklarla devam ettiği saptanmıştır. Bulgular, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kadınların kariyer hedef ve tercihlerinde doğrudan belirleyici rol oynadığını göstermektedir. Alagöz ve Güneş (2023) tarafından Gastronomi ve Mutfak Sanatları bölümlerinde eğitim gören aşçılık öğrencileriyle yürütülen araştırmada, kadın öğrencilerin sektörde kariyer yapmaya yönelik isteksizliklerinde algılanan cinsiyet ayrımcılığının belirleyici olduğu bulunmuştur. Kadın öğrenciler, terfi engelleri, ücret eşitsizliği ve “potansiyel anne” olarak görülme gibi nedenlerle kariyer beklentilerini bastırmaktadır. Bazı öğrenciler ise açıkça meslekten uzaklaşmayı düşündüklerini ifade etmiştir. Ayrıca, kadın katılımcıların cinsiyet ayrımcılığı algısının erkek katılımcılara göre daha yüksek düzeyde olduğu saptanmıştır. Bulgular, algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kadın öğrencilerin kariyer hedeflerini doğrudan sınırlayan temel bir engel olduğunu göstermektedir. Karadirek (2023) Ordu ilinde görev yapan 324 kadın sağlık çalışanı üzerinde gerçekleştirdiği araştırmada, cam tavan algısının kadınların kariyer beklentilerini olumsuz etkilediğini ve yönetsel pozisyonlara ulaşmada zorluk yaşandığını bulmuştur. Moorthy vd. (2022) Malezya’da özel sektörde çalışan kadınların kariyer ilerlemelerini etkileyen faktörleri incelemiştir. Toplam 250 kadın çalışanla yapılan anket çalışması, ataerkillik, örgütsel kültür ve ailevi sorumlulukların kadınların kariyer beklentileri üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermiştir. Buna karşılık, bireysel faktörlerin (performans, yaş, beceri) kariyer ilerlemesinde anlamlı etkisi bulunmamıştır. Çalışma, cam tavan teorisi ve feminist teori çerçevesinde, kadınların kariyer beklentilerini şekillendiren yapısal engelleri vurgulamaktadır. Acuner (2019) tarafından Trabzon ilinde kamu kurumlarında görev yapan kadınlarla yürütülen araştırmada, kadınların kariyer geliştirme süreçlerinde erkeklere oranla daha az destek aldıkları ve cinsiyet temelli engellerle daha fazla karşılaştıkları tespit edilmiştir. Kara (2019) Osmaniye ilindeki kamu ve özel hastanelerde görev yapan 200 sağlık çalışanı ile yürüttüğü çalışmada, kadınların yönetici pozisyonlarına erişimde cinsiyet temelli engellerle karşılaştığını ve bu durumun iş tatminlerini olumsuz etkilediğini saptamıştır. Bulut ve Akçacı (2017) tarafından yapılan çalışmada, Kilis ilinde kadınların yoğun olarak istihdam edildiği altı sektörde (eğitim, sağlık, gıda, tekstil, ticaret ve finans) çalışan 635 kadına anket uygulanmıştır. Araştırma, kadınların iş yaşamında karşılaştıkları sorunları ve algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının sektörel bazda incelemeyi amaçlamaktadır. Elde edilen bulgular, kadınların çalışma hayatında cinsiyet temelli önyargılar ve ayrımcılıkla karşılaştıklarını, bu durumun sektöre göre farklılık gösterdiğini ortaya koymuştur. Özellikle yönetici pozisyonlarına ulaşmada kadınların erkeklere kıyasla daha fazla engelle karşılaştıkları belirlenmiştir. Bulut ve Kızıldağ (2017) tarafından Bursa’da faaliyet gösteren işletmelerde görev yapan kadın insan kaynakları yöneticileriyle yapılan görüşmelerde, kadınların işe alım ve terfi süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılık yaşadıkları belirlenmiştir. Kadın yöneticiler, erkek meslektaşlarına kıyasla kariyer ilerlemelerinde daha fazla çaba sarf etmeleri gerektiğini, ailevi sorumlulukların ve toplumsal cinsiyet rollerinin kariyer hedeflerini sınırlandırdığını ifade etmiştir. Bu bulgular, kadınların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının, mevcut konumları kadar geleceğe yönelik kariyer beklentilerini de doğrudan etkilediğini göstermektedir. Çelik ve Altıntaş (2017) İzmir’deki A grubu seyahat acentalarında görev yapan 204 çalışan ve 89 işverenle yaptıkları anket çalışmasında, işgören bulma ve seçim süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığının rolünü incelemiştir. Çalışanlar, işe alım ilanlarında ve mülakat süreçlerinde cinsiyet temelli ayrımcılıkla karşılaştıklarını belirtmiştir. Bu durumun, kadın çalışanların kariyer beklentilerini olumsuz etkilediği ve sektörde ilerleme konusunda motivasyonlarını düşürdüğü tespit edilmiştir. Eroğlu ve İrdem (2016) Türkiye’de kamu ve özel sektörde yönetim kademelerinde görev yapan kadın ve erkek sayıları üzerinden karşılaştırma yaptıkları çalışmada, çeşitli yönetim kademelerinde erkeklere kıyasla kadınlara daha az yer verildiğini saptamıştır. Çalışmada, kadınların kariyer süreçlerinde karşılaştıkları cinsiyet temelli ayrımcılık algısının, kariyer doyumlarını ve terfi beklentilerini olumsuz etkilediği belirtilmiştir. Sonuç olarak, araştırma bulguları, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kadınların kariyer beklentilerini düşürdüğünü, motivasyonlarını zayıflattığını ve geleceğe dair mesleki hedeflerini sınırlandırdığını göstermektedir. Bu nedenle, cinsiyet temelli ayrımcılığın ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar geliştirilmesi, yalnızca bireysel değil, toplumsal düzeyde de önemli bir ihtiyaç olarak ortaya çıkmaktadır.

Literatürde, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini ortaya koyan bazı araştırmalar yer almaktadır. DeCastro vd. (2014) tarafından yapılan çalışmada, kadın mentorların özellikle katılımcılara iş-yaşam dengesi konusunda daha fazla tavsiye verme eğiliminde oldukları, ancak bu alandaki mentorlukların genel olarak oldukça seyrek gerçekleştiği bulunmuştur. Ayrıca, kadın mentorların daha az erişilebilir ve daha kontrolcü olarak algılandığı, katılımcıların ise rol modeli bulmakta daha fazla güçlük yaşadığı belirtilmiştir. Bu bulgular, kadınların akademik tiptaki kariyerlerini sürdürmede karşılaştıkları zorlukların, yeterli rehberlik eksikliği ve toplumsal cinsiyet önyargılarından kaynaklanabileceğini göstermektedir. Kadın mentorların liderlik davranışlarının toplumsal beklentilere aykırı bulunarak daha olumsuz algılandığı ve bunun kariyer memnuniyetini olumsuz etkilediği ortaya konmuştur. Bu nedenle, iş-yaşam dengesi konusunda mentorluk desteğinin artırılması ve mentorluk süreçlerinde cinsiyet temelli önyargılara karşı farkındalık kazandırılmasının, kadınların akademik kariyerlerinde ilerlemelerini ve kariyer memnuniyetlerini desteklemek açısından kritik önem taşıdığı vurgulanmaktadır. Elçi vd. (2021) 256 beyaz yakalı kadın çalışanla yürüttükleri araştırmada, farklı sektörlerde görev yapan kadınların iş yerinde maruz kaldıkları cinsiyet temelli ayrımcılığın, kariyer memnuniyetlerini olumsuz etkilediğini belirlemiştir. Kadın katılımcılar erkek çalışanlara kıyasla daha az desteklendiklerini, terfi süreçlerinde geride bırakıldıklarını ve yönetici pozisyonlarına ulaşmada zorlandıklarını ifade etmiştir. Bu olumsuz deneyimlerin, işten ayrılma niyetini artırdığı; dolayısıyla kariyer memnuniyetinin, algılanan ayrımcılık ile işten ayrılma eğilimi arasındaki ilişkide kısmi bir aracı rol oynadığı saptanmıştır. Çalışma, ayrımcılığa ilişkin algıların kadınların iş yaşamındaki sürekliliklerini ve mesleki bağlılıklarını tehdit edebilecek düzeyde etkili olduğunu göstermektedir. Yanar ve Akpınar (2023) tarafından Spor Bilimleri alanında görev yapan 61 kadın akademisyenle yürütülen araştırmada, katılımcıların cam tavan sendromuna ilişkin metaforik algıları incelenmiştir. Katılımcılar, cam tavan sendromunu "duvar", "çaresizlik", "kafes" gibi metaforlarla tanımlamıştır. Bu metaforlar, kadın akademisyenlerin kariyerlerinde karşılaştıkları görünmez engelleri ve bu engellerin psikolojik, örgütsel ve toplumsal cinsiyet temelli olduğunu ortaya koymaktadır. Terpstra-Tong vd. (2025) tarafından gerçekleştirilen araştırma, 35 farklı toplumda görev yapan 2291 kadın çalışanın verileri üzerinden yürütülmüş ve kadın çalışanların kariyer memnuniyetini etkileyen yapısal ve kültürel faktörlere odaklanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgular, iş yerlerinde kadınların kariyer memnuniyetini yalnızca niceliksel temsiliyetin değil, aynı zamanda örgütsel hiyerarşi içinde bulundukları konumların ve karşılaştıkları etkileşim biçimlerinin de belirlediğini göstermektedir. Araştırmanın önemli sonuçlarından biri, kadın bir yöneticiye bağlı çalışan kadınların kariyer memnuniyetinin, diğer yapıdaki hiyerarşik ilişkilere göre daha düşük düzeyde seyretme eğiliminde olduğudur. Bu durum, yüzeysel olarak kadın dayanışmasıyla açıklanamayacak kadar karmaşık ve bağlamsal unsurlar içermektedir. Yazarlar, bu ilişkinin nedenlerinden biri olarak, toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili beklentilerin kadın liderlik tarzlarını sınırlandırmasını ve kadın yöneticilerin destekleyici değil, zaman zaman daha rekabetçi roller üstlenmek zorunda kalmalarını göstermektedir. Ayrıca, araştırma kadınların kariyer memnuniyetini artıran en istikrarlı etkenlerden birinin, bir üst kademede yer alan kadın temsili olduğunu ortaya koymuştur. Bu etkinin, cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal altyapısı zayıf olan toplumlarda daha belirgin olduğu ifade edilmiştir. Ancak kadın çoğunluğunun bulunduğu eş düzey hiyerarşik pozisyonlarda, kariyer memnuniyetinde zaman zaman düşüş gözlemlenmiştir. Bu durumun, kadınlar arası rekabetin artması ve sosyal statüye ilişkin gerilimlerin yoğunlaşmasıyla açıklanabileceği belirtilmiştir. Sonuç olarak, çalışma kadınların kariyer memnuniyetinin yalnızca bireysel özellikler ya da örgütsel koşullardan ibaret olmadığını; aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yasal düzenlemeler, kültürel normlar ve hiyerarşik yapıdaki cinsiyet dağılımı gibi bağlamsal unsurlardan da derinden etkilendiğini göstermektedir. Bu nedenle, çok uluslu işletmelerin kadın çalışanlara yönelik insan kaynakları politikalarını geliştirirken, faaliyet gösterdikleri ülkenin yasal ve sosyo-kültürel özelliklerini dikkate alması kritik öneme sahiptir. Özellikle kadın temsiliinin yüksek olduğu yönetim kademelerinin oluşturulması ve kadın yöneticilerin mentorluk gibi destekleyici rollerle güçlendirilmesi, kariyer memnuniyetini artırmaya yönelik etkili stratejiler arasında değerlendirilmektedir. Bu çok katmanlı yapı, toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerin yalnızca bireyler arası ilişkilerde değil, kurumsal sistemlerin işleyişinde de yeniden üretildiğini ortaya koymaktadır. Sonuç olarak, literatürdeki bulgular, kadın çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının, kariyer memnuniyetini azaltan bir unsur olduğunu ortaya koymaktadır. Cinsiyet temelli eşitsizliklerin ortadan kaldırılmasının, yalnızca kadınların kariyerlerine ilişkin tatmin düzeylerini artırmakla kalmayacağı; aynı zamanda örgüt içi motivasyon, performans ve bağlılık gibi kritik unsurları da olumlu yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Literatür incelendiğinde, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini ele alan çalışmaların sınırlı sayıda olduğu görülmektedir. Dolayısıyla, bu bölümde daha fazla bulguya yer verilememiştir. Bu eksiklik, çalışmanın literatür ve uygulama açısından önemini ortaya koyduğu gibi, gelecekte yapılacak çalışmalar için önemli bir araştırma alanı sunmakta ve konunun hem kuramsal hem de uygulamalı boyutlarıyla ele alınmasına duyulan ihtiyacı vurgulamaktadır.

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı, kadın çalışanlar örnekleminde algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyetine etkisini incelemektir. Çalışmanın, uygulamaya ve literatüre önemli katkı sunacağı düşünülmektedir. Pratikte, kuruluşlara ve politika yapıcılara ayrımcılığın kadınların profesyonel bakış açısını, kariyer beklentisini ve memnuniyetini nasıl etkilediğine ilişkin veri odaklı içgörüler sunarak, daha kapsayıcı işyeri politikalarının ve cinsiyete duyarlı İK uygulamalarının geliştirilmesine destek olması beklenmektedir. Teorik bakış açısından, çalışmanın, cinsiyetle ilgili sosyokültürel dinamiklerin Batı ortamlarından farklı olduğu, görece az araştırılmış bir bağlam olan Türkiye'yi ele alarak mevcut literatürü zenginleştireceği düşünülmektedir. Algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyerle ilgili sonuçlarını vurgulayarak, araştırmanın işyerinde eşitlik, kariyer gelişimi ve çalışan refahı üzerine daha geniş tartışmalara katkıda bulunması beklenmektedir. Ayrıca çalışmanın, algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyetini birlikte ele alarak, literatürde oldukça sınırlı sayıda araştırmanın incelediği bu üç değişken arasındaki ilişkileri ortaya koyması bakımından önemli bir boşluğu dolduracağı düşünülmektedir.

3.2. Anakütle ve Örneklem Seçimi

Araştırmanın anakütlesini İstanbul merkez olmak üzere Marmara Bölgesi'nde kamu ve özel sektörde görev yapan kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada örneklem seçimi için kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yaklaşım, 100 milyona kadar bir nüfus büyüklüğü için en az 384 katılımcıdan oluşan bir örneğin %5 hata payı ile %95 güven düzeyine ulaşmak için yeterli olduğunu gösteren literatüre

dayanarak uygun görülmüştür (Gürbüz ve Şahin, 2018, s. 130). Buna göre, 494 katılımcıdan veri toplanan çalışmada, yeterli örneklem büyüklüğüne ulaşıldığı söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi ve Aracı

Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Anket formu, katılımcıların demografik bilgilerini içeren (yaş, medeni durum, eğitim düzeyi, sektör, pozisyon, kurumda çalışma süresi, toplam çalışma süresi) kişisel bilgi formu ve üç ölçek ile hazırlanmıştır. Algılanan cinsiyet ayrımcılığını ölçmek için Foley vd. (2005) tarafından uyarlanan 4 maddelik Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği kullanılmıştır. Yanıtlar 6'lı Likert ile (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum) belirtilmiştir. Ölçek, Korkmaz'ın (2019) çalışmasından alınmıştır. Kariyer beklentisini ölçmek için Scandura ve Schriesheim'in 1991 yılında geliştirdikleri 6 maddelik Kariyer Beklentisi Ölçeği kullanılmıştır. Yanıtlar 6'lı Likert ile (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 6: Kesinlikle Katılıyorum) belirtilmiştir. Ölçek, Korkmaz'ın (2019) çalışmasından alınmıştır. Kariyer memnuniyetini ölçmek için Greenhaus vd. (1990) tarafından geliştirilen, Hofmans vd. (2008) tarafından kullanılan, Avcı ve Turunç (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 5 maddelik Kariyer Memnuniyeti Ölçeği kullanılmıştır. Yanıtlar 5'li Likert ile (1: Kesinlikle Katılmıyorum, 5: Kesinlikle Katılıyorum) belirtilmiştir. Ölçek, Fide Keskin'in (2022) çalışmasından alınmıştır. Anket formu Google Formlar platformunda oluşturulmuş ve anket linki katılımcılara iletilmiştir.

4. BULGULAR

Araştırma, İstanbul merkez olmak üzere Marmara Bölgesi'nde faaliyet gösteren çeşitli sektörlerde çalışan 494 kadının katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Veriler, 21/01/2025 ile 12/02/2025 tarihleri arasında toplanmıştır. Anket formlarının tamamı eksiksiz doldurulduğundan, tüm formlar analiz sürecine dahil edilmiştir. Elde edilen veriler, SPSS 25 programı kullanılarak işlenmiş ve analiz edilmiştir. Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin dağılımı belirlemek amacıyla frekans ve yüzde analizlerinden yararlanılmıştır. Ölçeklerin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla Açıklayıcı Faktör Analizi (AFA) uygulanmıştır. Araştırma hipotezlerini test etmek üzere ise Regresyon Analizi kullanılmıştır. Verilerin analizi ve elde edilen bulgular, aşağıdaki bölümlerde ayrıntılı olarak sunulmaktadır.

4.1. Tanımlayıcı Bilgiler

Katılımcıların demografik ve mesleki özelliklerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1'de sunulmuştur. Yaş dağılımı incelendiğinde, katılımcıların %34,8'inin 31-40 yaş aralığında, %29,8'inin 30 yaş ve altında olduğu görülmektedir. Bu oranlar, araştırmaya katılan bireylerin önemli bir bölümünün genç ve orta yaş grubunda yer aldığını göstermektedir. Katılımcıların %53'ü evli, %47'si ise bekarıdır. Eğitim düzeyine bakıldığında, katılımcıların büyük çoğunluğunun yükseköğretim mezunu olduğu görülmektedir. Özellikle %63,2'si lisans ve %22,1'i lisansüstü düzeyde eğitim almıştır. Bu bulgu, araştırmanın eğitilmiş bir kadın çalışan profiline sahip olduğunu göstermektedir. Sektörel dağılım açısından değerlendirildiğinde ise katılımcıların %50,6'sının kamu sektöründe, %49,4'ünün ise özel sektörde görev yaptığı belirlenmiştir. Pozisyonlarına göre yapılan sınıflamada, %78,1'i çalışan, %21,9'u yönetici statüsündedir. Bu durum, kadınların çoğunlukla yönetim dışı personel pozisyonunda görev aldığını göstermektedir. Kurumda çalışma süresi verileri incelendiğinde, katılımcıların %42,9'unun 1-5 yıl, %16,8'inin 6-10 yıl ve %13,4'ünün ise 1 yıldan az süreyle görev yaptığı anlaşılmaktadır. Bu dağılım, örneklemin önemli bir kısmının kurumsal deneyim açısından yeni ya da orta seviyede olduğunu göstermektedir. Toplam mesleki deneyim açısından ise %39,9'unun 15 yıldan fazla, %24,5'inin ise 1-5 yıl deneyime sahip olduğu görülmektedir. Bu dağılım, çalışmaya katılan bireylerin önemli bir kısmının uzun süreli çalışma hayatı deneyimine sahip olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 1: Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Çalışma Durumlarına İlişkin Bilgiler

Değişken	N	%
Yaş	30 yaş ve altı	147
	31-40	172
	41-50	107
	51 ve üzeri	68
Medeni Durum	Bekar	232
	Evli	262
Eğitim Durumu	İlköğretim	1
	Lise	23
	Önlisans	49
	Lisans	312
	Lisansüstü	109
Sektör	Kamu	250
	Özel	244
Pozisyon	Yönetici	108
	Çalışan	386
Kurumda Çalışma Süresi	1 yıldan az	66
	1-5 yıl	212
	6-10 yıl	83
	11-15 yıl	59
	15 yıldan fazla	74
Toplam Çalışma Süresi	1 yıldan az	6

	1-5 yıl	121	24,5
	6-10 yıl	88	17,8
	11-15 yıl	82	16,6
	15 yıldan fazla	197	39,9
Toplam		494	100

4.2. Model Değişkenlerine İlişkin Açımlayıcı Faktör Analizi

Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği'ne ilişkin yapı geçerliliği, Açımlayıcı Faktör Analizi (AFA) ile incelenmiştir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri ,812 olarak hesaplanmıştır. Bartlett Küresellik Testi sonucunda elde edilen Ki-kare değeri anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 1012,187$; $sd = 6$; $p < .001$). KMO değerinin ,60'ın üzerinde olması ve Bartlett testinin anlamlılık göstermesi ($p < .05$), veri setinin faktör analizine elverişli olduğunu göstermektedir (Pallant, 2017, s. 201). Açımlayıcı faktör analizi Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonu ile gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda maddelerin tek faktör altında toplandığı ve bu tek faktörlü yapının toplam varyansın %72,798'ini açıkladığı görülmüştür. Açıklanan varyans oranı, ölçeğin ölçtüğü yapıyı temsil etme gücünü göstermesi açısından önemlidir. Faktör analizlerinde açıklanan varyansın toplam varyans üzerinden %50'yi aşması, yapı geçerliliği açısından yeterli kabul edilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 77). Bu bağlamda elde edilen varyans oranının, yeterli olduğu söylenebilir. Ölçeğe ilişkin faktör yükleri incelendiğinde, dört maddenin faktör yüklerinin sırasıyla ,877; ,872; ,844 ve ,818 olduğu görülmektedir. Bu değerlerin tamamı ,40'ın üzerindedir ve maddelerin ölçtüğü yapıyla ilişkili olduğunu göstermektedir. Ayrıca, birden fazla faktöre benzer düzeyde yüklenen herhangi bir madde bulunmamaktadır (Büyüktürk, 2012, s. 125). Elde edilen bulgular, Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı Ölçeği'nin yapı geçerliliğinin sağlandığını ve tek boyutlu bir yapıda çalıştığını göstermektedir.

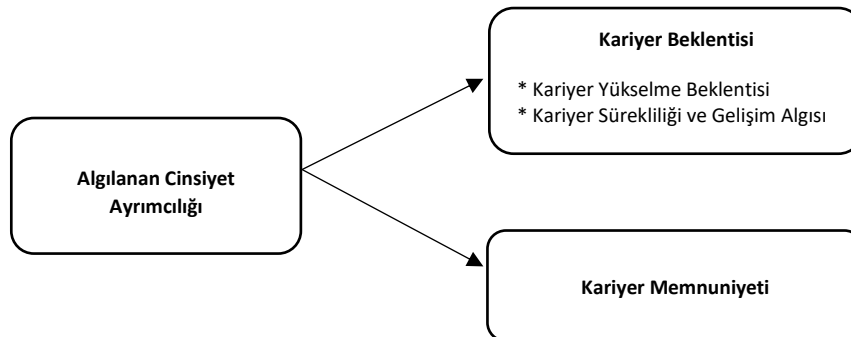
Kariyer Beklentisi Ölçeğinin faktör analizine uygunluğunu değerlendirmek amacıyla yapılan ön analizde, KMO değeri ,628 olarak elde edilmiş ve Bartlett Küresellik Testi anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 809,383$; $sd = 15$; $p < .001$). Bu bulgular, veri setinin açımlayıcı faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi, Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonu kullanılarak gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda iki faktörlü bir yapı elde edilmiştir. Birinci faktör "Kariyer Yükselme Beklentisi" olarak adlandırılmıştır. Bu faktör, bireylerin mevcut pozisyonlarında terfi alma, daha üst düzey görevlere geçme ve akranlarına kıyasla daha hızlı bir kariyer ilerlemesi elde etme beklentilerini yansıtmaktadır. 1., 3. ve 6. maddeler bu yapıyı temsil etmektedir. Bu bağlamda faktör, bireylerin kariyerlerinde dikey ilerlemeye yönelik motivasyonlarını ve hedef odaklı yönelimlerini ortaya koymaktadır. İkinci faktör ise "Kariyer Sürekliliği ve Gelişim Algısı" şeklinde adlandırılmıştır. Bu faktör, bireylerin kariyer yolculuklarını genel bir süreklilik çerçevesinde değerlendirme biçimlerini ifade etmektedir. İş değiştirme gerekliliği, kariyerin duraksaması ya da istikrarlı ilerleme gibi unsurlar bu yapının temelini oluşturmaktadır. 2., 4. ve 5. maddeler bu faktör altında yer almaktadır. Bu doğrultuda faktör, bireylerin kariyer gelişimlerine yönelik uzun vadeli değerlendirmelerini yansıtmaktadır. İki faktörlü yapıda, toplam varyansın %65,753'ü açıklanmıştır. Birinci faktör altında yer alan maddelerin yükleri ,891; ,876 ve ,718; ikinci faktör altında yer alan maddelerin yükleri ise ,832; ,738 ve ,695 olarak hesaplanmıştır. Maddeler yalnızca ait oldukları faktöre yüksek düzeyde yüklenmiş olup, çapraz yükleme yoktur. Bu sonuçlar, Kariyer Beklentisi Ölçeği'nin iki boyutlu bir yapıya sahip olduğunu ve geçerli bir ölçüm aracı olarak kullanılabilirliğini göstermektedir.

Kariyer Memnuniyeti Ölçeğinin faktör analizine uygunluk testi sonuçlarına göre, KMO değeri ,854 olarak elde edilmiş, Bartlett Küresellik Testi ise anlamlı bulunmuştur ($\chi^2 = 1473,452$; $sd = 10$; $p < .001$). Bu bulgular, veri setinin faktör analizine uygun olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizi Temel Bileşenler Analizi ve Direct Oblimin rotasyonu ile gerçekleştirilmiştir. Özdeğeri 1'in üzerinde olan yalnızca bir faktör elde edilmiş ve bu faktör toplam varyansın %70,796'sını açıklamıştır. Tüm maddeler tek bir faktör altında toplanmakta ve faktör yükleri ,878 ile ,774 arasında değişmektedir. Ayrıca çapraz yükleme bulunmamaktadır. Bu bulgular, Kariyer Memnuniyeti Ölçeği'nin geçerli ve tek boyutlu bir yapıya sahip olduğunu göstermektedir.

4.3. Araştırmanın Kavramsal Modeli ve Hipotezleri

Açımlayıcı faktör analizinden elde edilen bulgular doğrultusunda, araştırmanın kavramsal modeli (Şekil 1) şekillendirilmiş ve bu modele dayalı olarak hipotezler geliştirilmiştir. Geliştirilen kavramsal model ve hipotezler aşağıda sunulmaktadır.

Şekil 1: Araştırmanın Kavramsal Modeli



H₁: Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer beklentisini negatif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H_{1a}: Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer yükselme beklentisini negatif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H_{1b}: Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer sürekliliği ve gelişim algısını negatif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

H₂: Algılanan cinsiyet ayrımcılığı, kariyer memnuniyetini negatif yönde ve anlamlı şekilde etkilemektedir.

4.4. Model Değişkenlerine İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi

Ölçeklerin güvenilirlik düzeyleri, Cronbach's Alpha (α) katsayısı kullanılarak belirlenmiştir. Cronbach's Alpha (α) katsayısı, Yıldız ve Uzunsakal (2018, s. 19) tarafından şu şekilde değerlendirilmektedir:

0 < α < .40	: Ölçek güvenilir değil
.40 < α < .60	: Ölçek düşük güvenilirlikte
.60 < α < .80	: Ölçek oldukça güvenilir
.80 < α < 1.00	: Ölçek yüksek güvenilirlikte

Bu sınıflamaya göre, elde edilen bulgular şu şekilde yorumlanmaktadır: Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı değişkenine ilişkin Cronbach's Alpha değeri ,872 olup, bu değer ölçeğin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu göstermektedir. Kariyer Yükselme Beklentisi değişkenine ait Cronbach's Alpha değeri ,789'dur. Bu sonuç, oldukça güvenilir bir yapı ortaya koymaktadır. Kariyer Sürekliliği ve Gelişim Algısı değişkeni için hesaplanan Cronbach's Alpha katsayısı ,624'tür. Bu değer, oldukça güvenilir kabul edilen aralıkta yer almakta olup, kabul edilebilir düzeyde iç tutarlılık göstermektedir. Kariyer Memnuniyeti değişkeninin Cronbach's Alpha değeri ,894'tür. Bu oran, değişkenin yüksek düzeyde güvenilir olduğunu ifade etmektedir.

Parametrik testlerin uygulanabilmesi için modelde yer alan değişkenlerin normallik varsayımı, çarpıklık ve basıklık katsayıları incelenerek değerlendirilmiştir. Analiz sonucunda, ± 1 aralığında çarpıklık ve basıklık değerlerine ulaşılmıştır. Çarpıklık ve basıklık değerlerinin $\pm 1,5$ aralığında olması, dağılımın normal dağılıma uygun olduğunu göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2020). Elde edilen bulgular doğrultusunda, verilerin normal dağılım varsayımını karşıladığı ve parametrik testlerin uygulanabilir olduğu söylenebilir.

4.5. Model Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

Model değişkenlerine ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de yer almaktadır. Korelasyon katsayısı iki değişken arasındaki ilişkiyi ifade etmektedir. Katsayı önündeki işaret negatif olduğunda ilişki ters yönlüdür (bir değer artarken diğeri azalır) (Mukaka, 2012, s. 69). Literatürde korelasyon katsayılarının değerlendirilmesine ilişkin farklı görüşler bulunmakla birlikte, Pallant (2017, s. 150), korelasyon katsayısının .10-.29 arasında zayıf, .30-.49 arasında orta, .50-1.0 arasında yüksek olarak değerlendirilebileceğini belirtmektedir. Tablo, bu değerler referans alınarak yorumlanmıştır.

Tablo 2'deki korelasyon analizine göre şu bulgular elde edilmiştir:

- Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile kariyer yükselme beklentisi arasında anlamlı ilişki yoktur ($r = ,032$; $p > 0,05$).
- Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile kariyer sürekliliği ve gelişim algısı arasında negatif yönlü, anlamlı ve orta düzeyde ilişki ($r = -,368$; $p < 0,01$) bulunmaktadır.
- Algılanan cinsiyet ayrımcılığı ile kariyer memnuniyeti arasında negatif yönlü, anlamlı ve düşük düzeyde ilişki ($r = -,264$; $p < 0,01$) bulunmaktadır.

Tablo 2: Değişkenlere İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Değişken	(1)	(2)	(3)	(4)
Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı (1)	1			
Kariyer Yükselme Beklentisi (2)	,032	1		
Kariyer Sürekliliği ve Gelişim Algısı (3)	-,368**	,084*	1	
Kariyer Memnuniyeti (4)	-,264**	,166**	,529**	1

**Korelasyon 0,01 düzeyinde anlamlıdır (Tek kuyruk).

*Korelasyon 0,05 düzeyinde anlamlıdır (Tek kuyruk).

4.6. Model Değişkenlerine İlişkin Regresyon Analizi

Algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisinin alt boyutları üzerindeki etkisine ilişkin regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te yer almaktadır. Elde edilen bulgular, şu şekilde açıklanmıştır:

- Algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kariyer yükselme beklentisi üzerindeki etkisi incelendiğinde:
 - ❖ Modelin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı belirlenmiştir ($F = ,504$; $p = ,478 > ,05$). B değeri ,035 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p = ,478$). Bu bulguya göre, kadın çalışanların algıladıkları cinsiyet ayrımcılığı düzeyinin kariyer yükselme beklentisi üzerinde istatistiksel olarak anlamlı etkisi bulunmamaktadır.
- Algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kariyer sürekliliği ve gelişim algısı üzerindeki etkisi değerlendirildiğinde:

- ❖ Regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F = 76,861$; $p = ,000 < .01$). R^2 değeri ,135 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kariyer sürekliliği ve gelişim algısındaki toplam varyansın %13,5'ini açıkladığını göstermektedir. B değeri -,353 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = ,000$). Bu bulguya göre, algılanan cinsiyet ayrımcılığı puanındaki bir birimlik artış, kariyer sürekliliği ve gelişim algısı puanında -,353 birimlik azalışa yol açmaktadır.

Tablo 3: Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Kariyer Beklentisine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	R ²	F: Anlamlılık (sig.)	Bağımsız Değişken	B	t	p
Kariyer Yükselme Beklentisi	,001	,504 ,478	Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı (Sabit)	,035 3,278	,710 23,529	,478 ,000
Kariyer Sürekliliği ve Gelişim Algısı	,135	76,861 ,000**	Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı (Sabit)	-,353 4,876	-8,767 42,508	,000 ,000

Algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla gerçekleştirilen regresyon analizi bulguları Tablo 4'te yer almaktadır. Bulgular ışığında şunlar söylenebilir:

- ❖ Regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ($F = 36,919$; $p = ,000 < .01$). R^2 değeri ,070 olarak bulunmuştur. Bu bulgu, algılanan cinsiyet ayrımcılığının, kariyer memnuniyeti değişkenindeki toplam varyansın %7'sini açıkladığını göstermektedir. B değeri -,205 olarak hesaplanmış ve istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p = ,000$). Bu bulguya göre, algılanan cinsiyet ayrımcılığı puanındaki bir birimlik artış, kariyer memnuniyeti puanında -,205 birimlik azalışa yol açmaktadır.

Tablo 4: Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığının Kariyer Memnuniyetine Etkisine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Bağımlı Değişken	R ²	F: Anlamlılık (sig.)	Bağımsız Değişken	B	t	p
Kariyer Memnuniyeti	,070	36,919 ,000**	Algılanan Cinsiyet Ayrımcılığı (Sabit)	-,205 3,724	-6,076 38,724	,000 ,000

Bu sonuçlara göre, **H₁ hipotezi kısmen desteklenmiş (H_{1b} desteklenmiş, H_{1a} desteklenmemiş) ve H₂ hipotezi desteklenmiştir.**

5. SONUÇ

Bu araştırmada, kadın çalışanların iş yaşamında algıladıkları cinsiyet ayrımcılığının, onların kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkisi incelenmiştir. Çalışma, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisi ve kariyer memnuniyeti üzerindeki etkilerini inceleyerek, iş yaşamında cinsiyet eşitliği sağlanmasının ilgili değişkenler açısından önemini ortaya koymaktadır.

Araştırmanın bulguları, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisinin “kariyer sürekliliği ve gelişim algısı” alt boyutu üzerinde negatif yönde anlamlı etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu sonuç, bireylerin çalışma yaşamında karşılaştıkları cinsiyete dayalı ayrımcılık algısının, kariyerlerini uzun vadede sürdürebilme motivasyonlarını ve mesleki gelişim olanaklarına dair algılarını olumsuz etkilediğini göstermektedir. Bu durum, örgütler açısından da yetenekli çalışanların kaybı ve insan kaynağının verimli kullanılmaması gibi önemli riskler doğurmaktadır. Öte yandan, çalışmada algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisinin “kariyer yükselme beklentisi” alt boyutu üzerinde anlamlı etkisinin olmadığı belirlenmiştir. Bir başka ifadeyle, katılımcılar cinsiyet ayrımcılığı algılasalar bile, bu durum onların terfi etme veya kariyerlerinde yükselme beklentilerini etkilememektedir. Bu bulgu, bireylerin kişisel yetkinliklerine, çabalarına veya sistemin bir noktada eşitlik sağlayacağına dair inançlarını koruduğuna işaret edebilir. Ayrıca bazı bireyler ayrımcılığı fark etseler bile, yükselme hedeflerinden vazgeçmeme veya bu algıyı kariyer hedeflerine yansıtmama eğiliminde olabilir. Çalışmanın algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer beklentisine etkisine ilişkin bulgularının, Karaözkök (2024), Kemik ve Çetiner (2023), Alagöz ve Güneş (2023), Bulut ve Kızıldağ (2017) ve Çelik ve Altıntaş (2017) tarafından yapılan araştırmaların bulgularıyla benzerlik gösterdiği söylenebilir. Çalışmanın bir diğer bulgusu, algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer memnuniyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi olduğudur. Algılanan cinsiyet ayrımcılığının kariyer memnuniyeti üzerinde negatif yönde anlamlı etkisi, bireylerin ayrımcılığa maruz kaldıklarında işlerinden ve kariyer süreçlerinden daha az tatmin olduklarını göstermektedir. Bu durum, adalet duygusunun zayıflaması ve fırsat eşitsizliği algısının motivasyonu olumsuz yönde etkilemesiyle ilişkilendirilebilir. Çalışmanın bu bulgusunun, Elçi vd. (2021) tarafından yapılan çalışmanın bulgusu ile benzerlik taşıdığı söylenebilir.

Algılanan cinsiyet ayrımcılığının “kariyer sürekliliği ve gelişim algısı” ve “kariyer memnuniyeti” üzerinde olumsuz etkiler yarattığı dikkate alındığında, kurumların ve kadın çalışanların bu etkileri azaltmaya yönelik çeşitli adımlar atması gerekmektedir. Kurumlar öncelikle, cinsiyet temelli ayrımcılığı önlemeye yönelik açık ve bağlayıcı politikalar geliştirmeli, bu politikaların tüm çalışanlar tarafından benimsenmesini sağlamak amacıyla düzenli eğitim ve farkındalık programları düzenlemelidir. Terfi, performans değerlendirme ve ödüllendirme süreçlerinde şeffaf, nesnel ve cinsiyetten bağımsız kriterler kullanmalı ve bunu görünür kılmalıdır. Ayrıca, kadın çalışanların kariyer gelişimini desteklemek amacıyla mentorluk ve kariyer koçluğu programları oluşturulması büyük önem taşımaktadır. Kadın çalışanlar ise, kariyer hedeflerini net bir şekilde belirleyerek bu doğrultuda kişisel gelişimlerine yatırım yapmalı, gerekirse profesyonel destek olarak yaşadıkları olası ayrımcılık deneyimlerine karşı kariyer motivasyonlarını korumaya çalışmalıdır.

Bu çalışma, insan kaynakları politikalarında eşitlikçi ve kapsayıcı yaklaşımların önemini bir kez daha gözler önüne sermektedir. Kadın çalışanların kariyer gelişimlerine destek olunması, ayrımcılık algısını azaltacak şeffaf terfi ve değerlendirme sistemlerinin uygulanması hem

bireysel memnuniyeti hem de örgütsel verimliliği artıracaktır. Ayrıca, ilerleyen araştırmalarda farklı sektör ve bölgelerde benzer çalışmalar yapılması, nitel yöntemlerle kadınların bireysel deneyimlerinin derinlemesine incelenmesi önerilmektedir. Kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları yapısal ve algısal engellerin daha kapsamlı şekilde ele alınması, toplumsal dönüşüm süreçlerine de katkı sağlayacaktır. İleride yapılacak çalışmalarda, algılanan cinsiyet ayrımcılığının yalnızca kariyer beklentisi ve memnuniyeti üzerindeki etkisi değil; örgütsel bağlılık, tükenmişlik, işten ayrılma niyeti ve psikolojik sağlamlık gibi diğer değişkenlerle olan ilişkisi de incelenebilir. Bunun yanı sıra, farklı yaş grupları, sosyoekonomik düzeyler ya da sektör bazlı karşılaştırmalar yapılarak bulguların genellenebilirliği artırılabilir. Ayrıca, nitel araştırma yöntemleri ile kadın çalışanların bu konudaki kişisel deneyimlerine odaklanmak; duygu, algı ve anlam dünyalarını daha derinlikli biçimde analiz etmeye olanak sağlayacaktır. Erkek çalışanlarla yapılacak karşılaştırmalı çalışmalar ise, cinsiyet temelli algıların bütüncül şekilde değerlendirilmesine katkı sunabilir.

KAYNAKÇA

- Acuner, Ş. A. (2019). Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 35-52. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.456582>
- Alagöz, G. ve Güneş, E. (2023). Cinsiyet ayrımcılığı ve meslek aşkının mesleki bağlılık ve mesleği bırakma niyeti üzerine etkisi: Aşçılık öğrencileri üzerine bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(3), 745-759. <https://doi.org/10.33437/ksusbd.1358383>
- Bulut, D. ve Kızıldağ, D. (2017). Cinsiyet ayrımcılığı ve kadın insan kaynakları yöneticilerinin kariyerleri üzerindeki etkileri. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 15(2), 81-102. <https://doi.org/10.11611/yead.321237>
- Bulut, Ş. ve Akçacı, T. (2017). Sektörler arası kadın istihdamı ve cinsiyet ayrımcılığı üzerine bir araştırma: Kilis ili örneği. *Kilis 7 Aralık Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(14), 224-249.
- Büyüköztürk, Ş. (2012). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum (16. baskı). Pegem Akademi.
- Çelik, A. ve Altıntaş, V. (2017). İşgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: İzmir'deki A grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 14(1), 90-107. <https://doi.org/10.24010/soid.303718>
- DeCastro, R., Griffith, K. A., Ubel, P. A., Stewart, A. ve Jaggi, R. (2014). Mentoring and the career satisfaction of male and female academic medical faculty. *Academic Medicine*, 89(2), 301-311. <https://doi.org/10.1097/ACM.0000000000000109>
- Durmuş, İ. ve Akyüz, A. M. (2021). Akademisyenlerin kariyer memnuniyeti düzeylerine, çalışma ortamı memnuniyeti ve organizasyona güven değişkenlerinin etkisi: Kişisel gelişim düzeyinin aracı rolü. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(3), 997-1016.
- Elçi, M., Sert-Özen, A. ve Murat-Eminoğlu, G. (2021, 2-4 Aralık). Perceived gender discrimination and turnover intention: The mediating role of career satisfaction [Bildiri sunumu]. 14th International Strategic Management Conference. <https://doi.org/10.15405/epsbs.2021.12.04.8>
- Eroğlu, F. ve İrdem, Ş. (2016). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve yönetim kademelerindeki yansımaları. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, 3(2), 11-35.
- Fide Keskin, N. (2022). Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: Sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Beykent Üniversitesi.
- Fide Keskin, N. ve Yıldız, E. (2023). Kariyer planlama ve kariyer memnuniyeti ilişkisi: Sivil havacılık sektörü yer hizmetleri çalışanları üzerine bir araştırma. *Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1999-2026. <https://doi.org/10.48146/odusobiad.1174485>
- Gözüm, P. (2021). Kamu çalışanlarının kariyer memnuniyetlerinin iş doyumuna etkisi. *Adam Academy Journal of Social Sciences*, 11(2), 1-26. <https://doi.org/10.31679/adamakademi.976806>
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Kara, E. (2019). The effect of gender in the relationship of career development and job satisfaction for female employees. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (24), 59-72. <https://doi.org/10.18092/ulikidince.579568>
- Karadirek, G. (2023). Kadınların kariyer gelişiminde cam tavan, mesleki öz yeterlik, rol-model ve güç mesafesinin etkisi: Ordu İl Sağlık Müdürlüğü örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 14(38), 496-515. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.1133040>
- Karaözkök, İ. N. (2024). Kadın akademisyenler üzerindeki "cam tavan" sendromu: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği. *Enderun*, 8(1), 78-90. <https://doi.org/10.59274/enderun.1451330>
- Karatepe, S. ve Arıbaş, N. N. (2015). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, (31), 7-23.
- Kemik, A. ve Çetiner, M. (2023). Kadın çalışanlara yönelik cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye-İngiltere karşılaştırması. Ç. Demir ve N. Çetiner (Ed.), İş hayatında kadın çalışanlar Türkiye-İngiltere karşılaştırması içinde (s. 93-110). Eğitim Yayınevi.
- Korkmaz, H. S. (2019). Toplumsal cinsiyet ayrımı ve örgütsel adaletin kariyer beklentisi üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma [Yüksek lisans tezi]. Marmara Üniversitesi.

- Kouta, C. ve Kaite, C. P. (2011). Gender discrimination and nursing: a literature review. *Journal of Professional Nursing*, 27(1), 59-63.
- Moorthy, K., Salleh, N. M. Z. N., T'ing, L. C., Ling, L. P., Min Yeng, D., Jia Ning, L., Jer Sin, L. ve Pui Mun, L. (2022). Gender inequality affecting women's career progression in Malaysia. *Journal of International Women's Studies*, 23(1), 310-332.
- Mukaka, M. M. (2012). Statistics corner: A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. *Malawi Medical Journal*, 24(3), 69-71.
- Özbucak Albar, B. (2019). Kadınlara yönelik ayrımcılık. *Sosyal Araştırmalar ve Davranış Bilimleri Dergisi*, 5(8), 274-286.
- Pallant, J. (2017). SPSS kullanma kılavuzu: SPSS ile adım adım veri analizi. 6. Basımdan Çeviri, S. Balcı ve B. Ahi (Çev.), Ankara: Anı Yayıncılık.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2020). Çok değişkenli istatistiklerin kullanımı -Using multivariate statistics. (Çev. Ed. M. Baloğlu). Nobel Akademik Yayıncılık.
- Terpstra-Tong, J. L., Treviño, L. J., Yaman, A. C., Froese, F. J., Ralston, D. A., Bozionelos, N., ... ve Baltazar Herrera, M. (2025). Gender composition at work and women's career satisfaction: An international study of 35 societies. *Human Resource Management Journal*, 35(2), 397-427. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12570>
- Wang, R., Wang, M. ve Georgiev, G. V. (2023). The influence of personal evaluation and social support on career expectations of college students. *Behavioral Sciences*, 13(12), 1-14. <https://doi.org/10.3390/bs13120992>
- Yanar, N. ve Akpınar, Ö. (2023). Kadın akademisyenlerin cam tavan sendromundaki metaforik algıları. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 507-520. <https://doi.org/10.38021/asbid.1269776>
- Yaşloğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1, 14-28.