ResearchGate

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: https://www.researchgate.net/publication/319647802

ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE KARİYER GELİŞİM ENGELLERİ

Article *in* the Journal of Academic Social Sciences · January 2017

DOI: 10.16992/ASOS.12492

CITATIONS
25

READS
20,744

1 author:



Münevver Katkat Özçelik
Artvin Coruh Universitesi
23 PUBLICATIONS **61** CITATIONS

SEE PROFILE

All content following this page was uploaded by Münevver Katkat Özçelik on 05 January 2018.

The user has requested enhancement of the downloaded file.

ASOS JOURNAL
The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 5, Sayı: 52, Eylül 2017, s. 49-70

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
30.05.2017

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
13.09.2017

Yrd. Doç. Dr. Münevver KATKAT ÖZÇELİK
Artvin Çoruh Üniversitesi Hopa İİBF
mkatkat@artvin.edu.tr

ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ VE KARİYER GELİŞİM ENGELLERİ[1]

Öz

Tarihsel süreç içerisinde toplum tarafından kadına yüklenen roller kadının çalışma hayatına girmesini ve meslek seçimini kısıtlayarak meslekte ilerlemesini engellemiştir. Günümüzde kadınlar giderek daha fazla çalışma hayatında yer alsa da cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmakta ve kariyer engelleri ile karşılaşmaktadırlar. Cam tavan sendromu ile açıklanan kariyer engelleri ülkeler ve işletmeler arasında farklı sınırlarda bulunmaktadır. Türkiye'de kadınların çalışma hayatındaki yerini, ekonomik ve politik hayattaki oranını ve karşılaştıkları cam tavan sınırını saptamak amacıyla bu araştırma yapılmıştır. Çalışmanın teorik kısmında literatür taramasına dayanarak çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri açıklanmış, uygulama kısmında veri toplama aracı olarak ikincil veri kaynakları, araştırma yöntemi olarak da nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, Türkiye'de nüfusun % 49,8'ini oluşturan kadının çalışma hayatında temsil oranının düşük olduğu ve nüfusun "diğer yarısı" ölçüsünde etkin olmadığı, mesleki ve teknik işlerde, karar mekanizmalarında ve parlamentoda kadın oranının ise son derece düşük olduğu, kadın çalışan sayısının çok olduğu bankacılık, öğretmenlik gibi mesleklerde bile üst düzey yönetimlerde kadın çalışanlara yer verilmediği, cam tavan engeli ile karşılaştıkları tespit edilmiştir.Kadının niteliksel gelişimini, çalışma hayatına girişini, devamlılığını ve kariyer gelişimini sağlayacak politikaların oluşturulması, toplumsal cinsiyet ay-

[1] Bu çalışmanın teorik kısmı yazarın yüksek lisans tezinin bir bölümünün genişletilmiş halidir. Uygulama kısmı 09.04.2017 tarihinde Gürcistan-Batum'da 1. Uluslararası Mesleki ve Teknik Bilimler Kongresinde sözlü bildiri olarak sunulmuştur.

rımcılığına yönelik toplumsal bilinç düzeyinin yükseltilmesi amacıyla daha fazla bilimsel çalışma ve toplumsal eğitim faaliyetlerinin yapılması önerilmektedir.

Anahtar kelimeler: Kadın, Kariyer, Çalışma Hayatı, Cam Tavan Sendromu

WOMEN'S PLACE AND CAREER DEVELOPMENT BARRIERS IN WORKING LIFE

Abstract

The role imposed on the woman by the society in the historical period has prevented the woman from entering the working life and restricted their choice of profession and progress. Today, although women are increasingly involved in working life, they are exposed to sex-based discrimination and facing career barriers. The career barriers described by glass ceiling syndrome are observed at different levels between countries and businesses. This research has been conducted in order to determine the place of women in working life, women's rate in economic and political life and the glass ceiling limit that women face in Turkey.In the theoretical part of the study, the place of the woman and the barriers to career development in the working life were explained based on the literature review. In the research method, secondary data sources were used as the data collection tool, and content analysis method was used in the application part.According to the findings obtained from the research, it is found that 49,8% of female ratio of the population in Turkey is less represented in the working life and not seen as effective as in the "other half" of the population, the ratio of women in the vocational and technical jobs, decision making mechanisms and parliament is extremely low. It is also determined that even in the professions such as banking and teaching where the number of female employees are comparatively very high, female employees are not promoted in senior management and they face with glass ceiling barrier during their carrier advancement.It is proposed to conduct more scientific and social education activities in order to raise qualitative development of women, participation in business life, policies to ensure continuity and career development, and social awareness towards gender discrimination.

Keywords: Women, Career, Working Life, Glass Ceiling Syndrome

Giriş

Yüzyıllar boyunca toplum kadına eş, anne ve ev kadını olarak çeşitli roller yüklemiştir. Kadın bu rolleri gereğince hem üretimden uzak kalarak erkeğe bağımlı olmuş, hem de yaptığı işin ekonomik bir değeri olmadığından "toplumsal değersizliğe" itilmiştir. Bu durum kadının çalışma hayatına girmesini ve meslek seçimini kısıtlamış, meslekte ilerlemesini engellemiştir.

Günümüzde hızla yaşanan ekonomik, sosyal ve teknolojik gelişmeler kadınların gittikçe daha fazla ve aktif olarak çalışma hayatına katılmalarına yol açmıştır. Kadının çalışma hayatına skatılımının artması, hem kendisi hem de ailesi ile toplumun gelişmesi açısından önemlidir.

Günümüzde kadının geçimsel nedenlerle ya da yükseköğrenim görmüş olması nedeniyle çalışma hayatına katılması kabul görmekteyken, dikey olarak yükselme beklentilerinin olması

genel kabul görmemektedir. Bu durum ise kadınların üst düzey görevlere gelmesini en başından etkilemekte, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır. (Katkat, 2000; 1)

Toplumun kadına verdiği görev ve sorumluluklar, beklentiler, toplumda kadının nasıl görüldüğü ve algılandığı ile ilgili hususlar toplumsal cinsiyet kavramı ile izah edilmektedir.

Kadınların ekonomik ve politik hayatta ne oranda rol aldığını ölçen toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme endeksleri;

- Parlamentodaki kadın oranı,
- Karar mekanizmalarındaki kadın oranı,
- Mesleki ve teknik işlerde çalışan kadın oranıdır. (Deniz ve Hobikoğlu, 2012)

Toplumsal cinsiyet toplumun kültürel özelliklerinden etkilenmektedir. Bu kültürel özellikler, bireyin kendi toplumunda geçerli olan ve yöneticilerin beklentilerini içeren davranış kalıplarını geliştirmesine ve buna uygun davranmasına yol açmaktadır. Organizasyonların yapıları da toplumsal normlar tarafından şekillenmektedir.

Eril toplumlarda kurum içerisinde kadınlarla erkeklerden beklenen roller ayrıdır. İş hayatında para kazanma zorunluluğu, işin ve başarının ön planda olması gerekliliği, otoritenin varlığı ve hissettirilmesi gibi erkeksi özellikler önemlidir. Bu toplumlarda erkekler yönetici pozisyonda yer alırken kadınlar genellikle onların yardımcıları konumundadır. Eşit istihdam uygulamaları bu toplumlarda görülmez.

Dişil toplumlarda ise kurum içerisinde kadın ve erkeklerden beklenen roller eşittir. Kadınlarda erkeklerin çalıştıkları işlerde çalışabilmektedirler. Bu toplumlarda daha çok insanlara ve ilişkilere değer verilir, ikilemler ya da çatışmalar karşılıklı görüşmeler ve uzlaşmalarla çözümlenir.

Yapılan araştırmalara göre; Japonya, Avusturya, Venezuela, İtalya, İsviçre ve Meksika gibi ülkeler eril, Norveç, İsveç, Hollanda, Danimarka ve Finlandiya gibi ülkeler dişil toplumlar olarak belirlenmiştir. (Temel ve diğerleri, 2006;29,30)

Bu çalışma teorik ve uygulama olmak üzere iki kısımdan oluşmaktadır. Teorik kısmında literatür taramasına dayanarak çalışma hayatında kadının yeri ve kariyer gelişim engelleri açıklanmış, uygulama kısmında toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendirme endekslerinden yararlanılarak, Türkiye'de kadınların çalışma hayatındaki yeri, ekonomik ve politik hayatta ne oranda yer aldığı ve karşılaştıkları cam tavan sınırı saptanmaya çalışılmıştır.

1.Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri

Tarihin ilk dönemlerinde kadınların çalışma alanı tarım sektöründe kendi aile işletmeleri ile sınırlı olmuştur. Sanayi devrimi ile birlikte kadın ilk kez ekonomik gelir karşılığında bir başkası hesabına iş üretmeye başlamıştır.(Haşit ve Yaşar, 2015;4)

Genel olarak, II. Dünya Savaşı sırasında ortaya çıkan işgücü açığı nedeni ile kadınların işgücüne katılım oranı artmıştır. Savaş sonrasında ise eğitim, yükselen ücretler, teknoloji, doğum oranlarının azalması gibi çeşitli ekonomik ve sosyal nedenlerle kadınlar giderek artan oranlarda işgücüne katılmışlardır. (Kılıç ve Öztürk, 2014;110-111)

Batıda başlayan sanayileşme süreci ülkemizde de kadının toplumsal statüsünü ve istihdamını etkilemiştir.

Kadınların toplumsal statüsü üzerine resmi boyutta tartışmalara 1839'da Tanzimat Fermanı ile başlanmış ve kadınlara bazı haklar verilmiştir. Toplumsal ilerlemede eğitimin rolünün önemli olduğu düşüncesi ile kadınlara yönelik olarak ebelik kursları, kız ortaokulları, sanayi okulları ve kız öğretmen okulları açılmıştır. II. Meşrutiyet döneminde kızlar üniversitesi de açılmış ancak bu eğitim kurumlardan üst sınıflara mensup ve büyük şehirlerde yaşayan az sayıda kadınlar yararlanabilmiştir.

1850 yılından sonra kadınlar tekstil işyerlerinde yoğun bir şekilde çalışmaya başlamışlardır. Kadınların bu sektörde istihdam edilmelerinin nedeni ücretlerinin erkeklere oranla daha düşük olması ve günlük çalışma sürelerinin daha uzun olmasıdır.

Cumhuriyetin ilan edilmesinden sonra kadın iş gücü ve kadın hakları konularında köklü değişiklikler yapılmıştır. Fakat Türk kadınlarının işgücü piyasasında yer almaları bu gelişmelerden dolayı değil, o dönemde erkeklerin çoğunun orduya katılması nedeni ile azalan iş gücünü takviye etme zorunluluğundan olmuştur. Bu nedenle I. Dünya, İstiklal ve II. Dünya Savaşları sırasında çalışan kadınların sayısında artış olmuş fakat savaş sonrası erkeklerin terhis olmasıyla çalışan kadınların çoğu annelik ve geleneksel ev kadınlığı rollerine geri dönmüşlerdir.

Türkiye'de kadınlar 20.yy ortalarında çalışma yaşamına aktif olarak katılmaya başlamışlardır. Yetmişli yıllardan sonra şehirleşmenin artması ile kent kültürünün gelişmesi ve hayat şartlarının değişmesi ev dışında çalışmak isteyen kadın sayısının artmasına neden olmuştur.

Günümüzde kadınlar Türkiye'deki işgücü piyasasında daha fazla yer almakta ve daha iyi konumda bulunmaktadırlar. Ancak yapılan teorik ve ampirik çalışmalarda kadınların cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kaldıkları belirtilmektedir.

Aslında çoğu toplumda meslekler "kadın işi" ve "erkek işi" olarak ayrılmaktadır. Genel olarak "kadın işi" düşük statülü, düşük ücretli, geçici ve güvencesiz olan niteliksiz işlerden, "erkek işi" ise yetki ve sorumluluk gerektiren, yüksek ücretli, sürekli ve güvenceli olan nitelikli işlerden oluşmaktadır.

Türkiye'de tarım sektöründe çalışan kadınların % 78,1'i ücretsiz aile işçisi olarak, kalanı da bu sektörde nispeten daha niteliksiz işlerde çalışmaktadır. Sanayi sektöründe çalışan kadınlar tekstil, tütün gibi yoğun emek isteyen fakat getirisi daha az olan imalat alanındaki işlerde, hizmet sektöründe çalışan kadınlar ise bankacılık, sigortacılık, satış elemanı gibi niteliği nispeten daha düşük işlerde çalışmaktadırlar. Kanun yapıcı ve üst düzey yönetici, müdür, şef gibi sorumlulukları yüksek olan veya teknik bilgi gerektiren nitelikli işlerde oldukça düşük oranda kadın çalışan bulunmaktadır. Aynı beşeri sermaye donanımına sahip olan kadın ve erkek aynı meslekte farklı iş pozisyonlarında yer almakta, üst yönetim kademelerine erkekler kadar ulaşamamakta ve terfi ayrımcılığına maruz kalmaktadırlar. Türkiye'de seçilmiş mesleklere göre istihdamın cinsiyet oranının, üst yönetim kademelerinde oldukça düşük olması bir cam tavan probleminin olduğunu göstermektedir. (Parlaktuna, 2010;1220-1222)

Sadece ülkemizde değil çoğu toplumda üst düzey yönetici ve liderler arasında kadınların sayısı istenilen düzeyde olmamıştır.

Yapılan araştırmalara göre; Amerika'daki üst düzey şirketlerin en çok kazanan 4012 yöneticisinin sadece %05'i, Fortune 500 kurumlarının kıdemli yöneticilerinin % 4'ü, hükümet işlerinde kıdemli yöneticilerin %10'u kadındır. Danimarka'da yöneticilerin %14,5'i, kadın iken üst düzey yönetici kadın sayısı %1-%5 arasındadır. Japonya'da özel sektörde yöneticilerin %7,5'i kadın, üst düzey yöneticilerin ise sadece %0,3'ü kadındır. (Bingöl ve diğerleri, 2011; 116)

Politikada, üniversitede veya iş hayatında yüksek pozisyona gelebilmek için öncelikle orta düzeydeki yöneticilik pozisyonuna gelmek gerekmektedir. Yapılan araştırma sonuçları yüksek düzeydeki yöneticilik pozisyonunda bulunan kadınların % 5, orta düzeyde yöneticilik pozisyonunda bulunanların % 30 olduğunu (Bulut, 2014;203-204), kadın yöneticilerin ancak orta kademeye kadar ilerlediklerini ve orada durduklarını göstermiştir. Bu durum, kadınların yükselmesini engelleyen bir cam tavan (glassceiling) olduğu iddiası ile açıklanmaktadır. (Örücü ve diğerleri, 2007; 118-119)

2.Kadınların Kariyer Engelleri (Cam Tavan Sendromu)

Cam tavan sendromu (glassceilingsyndrome), kadın çalışanların yönetim kademesinin üst düzeylerine yükselmesini engelleyen, davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmeyen kariyer engelleridir. (Yıldız, 2014)

Yönetim Literatüründe 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkan "Cam Tavan" kavramı kişisel gelişim kitaplarında çokça bahsedilen "Pire Deneyi" ile ilişkilendirilmiş ve kadınların da pireler gibi kendilerini neyin sınırlandırdığını bilmeden "öğrenilmiş çaresizlik" duygusuyla hareket ederek üst yönetime gelemedikleri şeklinde izah edilmiştir. (Korkmaz, 2014; 8-9)

Ancak "cam tavan" kavramı, yalnız kadınlarla sınırlandırılan bir kavram değildir. Etnik azınlıklar ile erkeklerin de kadınlar gibi gelişimleri sırasında engellerle karşılaşma durumları cam tavan ile açıklanabilir.

Dünyada ve Türkiye'de cinsiyet temelli cam tavan engelleri farklı şekillerde sınıflandırılsa da genel olarak toplumsal, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere üç kategori etrafında toplanmaktadır. (Bingöl ve diğerleri, 2011; 116)

2.1. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Toplumsal faktörlerden kaynaklanan engeller, mesleki ayrım ve cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılardır.

2.1.1. Sosyalleşme Sürecinde Şekillenen Mesleki Ayrım

Sosyalleşme, bireyin hayatı boyunca ortamının sosyo-kültürel unsurlarını öğrenmesi, benimsemesi, edineceği tecrübeler ile aile, okul gibi grupların etkisi altında kalarak kişilik yapısıyla bunları bütünleştirmesi ve bu yolla yaşamak zorunda olduğu sosyal çevresine uymasıdır.

Toplumumuzda "kadına özgü" cinsiyete bağlı ayrıcalıklı roller oyun çağından başlayarak, sosyalleşme sürecinin bütün aşamalarında işlenmekte ve bireyler bu yönde koşullandırılmaktadırlar.

Erkeklerin başarılı olma, yapıcı olma, atılgan ve güçlü olmaları, kadınların ise duygulu olma, pasif olma ve yetiştirici olmaları beklenen özellikleri arasında gelmektedir.

Anne ve babalar, öğretmenler ile yayın araçları, sosyalizasyon süreci boyunca cinsiyet rolü imajlarını kız ve erkeklere öğreterek pekiştirmekte ve bu imajlar kadınların ilerdeki mesleki seçimlerini etkilemektedir. Bu yüzden kadınlar hemşirelik, öğretmenlik, sekreterlik gibi meslekleri tercih etmektedirler. Bu mesleklerden beklenen davranış şekilleri kadının önceden alıştırılıp şekillendirildiği davranış şekilleri ile bir zıtlaşma göstermemekte, bilakis kadının önceden öğrendiği imajları desteklemektedir.

Bu sınırlar içinde genç kadınların edindiği cinsiyet rolü imajları kadının toplumsal rollerinin ikinci plana itilmesine neden olmakta ve meslek seçimini kısıtlayarak meslekte ilerlemesini engellemektedir**.** Çoğu kez profesyonel mesleğin erkeklere ait olduğu, annelik ve eşlik rollerinin kadınların temel rolleri olduğu düşünülmektedir.**(**Katkat, 2000;47-49)

TÜİK'in 2009 Aile yapısı araştırmasında, kadınların % 64,7'sinin erkeklerin % 60'7'sinin kadının asli görevinin çocuk bakımı ve ev işleri olduğunu bildirdikleri tespit edilmiştir.

Bu veriler Türkiye'nin geleneksel yapıyı kabul ettiğini ve erkek egemen toplum yapısına sahip olduğunu göstermektedir. (Parlaktuna, 2010;1226)

Kadınların çalışmalarının uygun bulunup bulunmadığına dair 2011 yılında Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı tarafından yapılan Türkiye'de Aile Yapısı Araştırması'nda, kadın katılımcıların % 91'i, erkek katılımcıların % 74'ü olmak üzere ortalama % 82'si olumlu cevap vermiştir. Kadınların çalışmasına olumlu yaklaşımın cinsiyete göre değiştiğini gösteren bu araştırma ayrıca medeni durum, sosyo-ekonomik seviye, eğitim durumu ve yaşanılan yere göre de kadın çalışmasına karşı tavrı belirleyen bir çalışma olmuştur. Araştırma sonucunda, bekarlar ve boşanmışlar evlilere göre, yüksek eğitimliler düşük eğitimlilere göre, yüksek gelir grupları düşük gelir gruplarına göre ve kentte yaşayanlar kırda yaşayanlara göre kadınların çalışmasına yönelik daha olumlu tutum sergiledikleri tespit edilmiştir. Kadının ücretli çalışmasına olumsuz yaklaşanların önemli bir kısmı kadının birincil görevinin çocuk yetiştirme ve ev işi olduğunu belirtmişlerdir.

Toplumsal cinsiyet, toplumsal değerler ve kurallar gibi sosyalleşme yoluyla yeniden üretilmekte ve kuşaktan kuşağa aktarılmaktadır. Kadın ve erkeklerin eğitildikleri alanların birbirinden farklı olması farklı alanlarda ve disiplinlerde ustalaşıp beceri kazanmasına ve farklı cinslerin farklı şekillerde istihdam edilmesine yol açmaktadır. Bu durum da cinsiyete dayalı iş bölümünün güçlü bir kısıtlama sistemi olarak işlev görmesine neden olmaktadır. Cinsiyetçi iş bölümü hane içindeki işleri kadınların doğal işiymiş gibi göstermenin ötesine geçmekte ve ücretli işlerde çalışan kadınların ev işlerinin uzantısı olan işlerde yoğunlaşmalarına ve bu tür işlerin eğitiminin verildiği okullara devam etmelerine yol açmaktadır. (Şentürk, 2016; 198-205)

Geleneksel cinsiyet rollerinin eğitim alanına da yansıması sonucunda eğitimde fırsat eşitliği tam olarak gerçekleştirilemediğinden kadınlar çalışmak istedikleri işin gerektirdiği bilgi ve beceriye yeterince sahip olamamaktadırlar. Kadınların eğitimden uzak kalması çalışma yaşamında kadın yöneticilerin az olmasını etkilemektedir.

Eğitim düzeyinin yükselmesi kadınların çalışma hayatına girmesinde kolaylaştırıcı rol oynamakta ve iş hayatındaki kazancı ile devamlılığı üzerinde de önemli bir etken olmaktadır. (Haşit ve Yaşar,2015;7)

2.1.2.Cinsel Kalıp Yargıları (Stereotipler)

Stereotip, diğer kişiler hakkında, onların etnik grup üyeliklerine göre tarafgir yargıda bulunmak demektir. Stereotipler bir grubun en çok hatırlanan niteliklerini tanımlayan özelliklerdir. Bu özellikler İnsanların cinsiyeti, ırkı, etnik grupları, dinsel veya yaşadıkları coğrafik bölgeye ilişkin olabilir.

Yapılan çok sayıdaki araştırma, kadın ve erkeklerin stereotipi olarak düşünülebilecek özellikler saptamıştır.

Genelde erkeklerin başarma ve başarıyı akla getiren, bağımsızlık, kendine güvenme, atılganlık gibi özelliklere sahip oldukları düşünülürken, kadınlar, nazik olma, anlayışlı olma, diğerlerine dönük olmayı ifade eden içtenlik gibi özelliklere sahip olarak görülmüştür.

Cinsiyete ilişkin rol stereotipleri meslek seçimi sırasında da ortaya çıkmakta ve bireylerin cinsiyetlerine uygun mesleklerden etkilenmeleri beklenmektedir. Yüksek ücreti, prestiji olan rekabetçi mesleklere erkekler egemen olmakta, kadınların bu tür işleri arzu etmesi ise mevcut beklentilere aykırı bulunmaktadır.

Bu tür stereotipilerin etkisi yönetim alanında çarpıcı bir şekilde görülmektedir. Lider ve izleyenleri karakterize eden özellikler, erkek ve kadınları karakterize eden özelliklere benzer bulunmuştur. Liderlerden atak ve etkileyici olmaları beklenirken, astlardan uyumlu olmaları beklenmiştir. Bu kültürel stereotiplerin ışığında, liderlik erkekler, ast pozisyonlar ise kadınlar için uygun görülmektedir. (Katkat, 2000;52)

Cinsiyet ön yargısının adayların yönetim pozisyonu için değerlendirilmesindeki etkisini araştıran Rosen&Jerdee, erkek adayların eşit seviyedeki kadın adaylara göre daha fazla kabul gördüklerini tespit etmişlerdir.

Yöneticiler için mesleki saygının üzerinde cinsiyetin etkisini araştıran Wolfram, Mohr&Scyns, kadın yöneticilerin erkek yöneticilere göre daha az mesleki saygı gördüklerini, kadın yöneticilerin denetimindeki erkek çalışanların daha az mesleki saygı gösterdiklerini ortaya çıkarmışlardır.

Powell&Butterfield, kadın ve erkek yöneticilerin kariyer gelişimlerinde kadınların arka planda kaldıklarını saptamışlardır.

Buna göre, kadınlar erkeklerle aynı eğitimi tamamlayıp, aynı aile yapısına sahip olsalar bile erkeklerle aynı pozisyona gelememektedirler.

Ayrıca kadınların yetenekleri ve nitelikleri hakkında yapılan araştırmalarda çekingen, utangaç, şüpheci ve belirsiz davranışlar gösterdikleri erkekler kadar rekabetçi olmadıkları, başarılarını ön planda tutmadıkları tespit edilmiştir. Bu nedenle kadınların başarılı olmaları için kaybetme korkusu, reddedilmek ve bunu uyandıran şüpheleri yenmesi gerekmektedir. (Bulut, 2014;204-205)

2.2. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerden biri çoklu rol üstlenme, diğeri kişisel tercih ve algılardır.

2.2.1.Çoklu Rol Üstlenme

Kadının hem anne, hem eş, hem birey, hem de çalışan olarak birçok role sahip olması kadının üst pozisyonlara gelmesinde engelleyici bir durumdur. (Korkmaz, 2014; 10) Bu nedenle kadınların en çok yaşadığı problem, "iş, aile ve özel alanı dengeleme" problemidir. (Küçükşen ve Kaya, 2016; 664)

Kadın iş ve aile yaşamında üstlendiği roller nedeniyle zaman, gerilim ve davranış temelli rol çatışmaları yaşamaktadır.

- Bir rolün gereği yerine getirilirken zamanın kısıtlı olması sebebiyle, diğer rolün sorumluluklarının tam olarak yerine getirilememesi zaman temelli çatışmaya,

- Bir role ilişkin görev ve sorumluluklar yerine getirilirken artan gerilim ve yorgunluğun diğer rolün gereklerinin yerine getirilmesinde ortaya çıkması gerilim temelli çatışmaya,

- Bir rolle ilgili davranışların, yüklenilen diğer roldeki davranışlarla uyumsuz olması, kişiyi bir rolünde başarılı gösteren davranışın diğer rolünde başarısız yapması davranış temelli çatışmaya yol açmaktadır. (Haşit ve Yaşar,2015;7)

Zamanını ve kişisel enerjisinin çoğunu aile sorumluluğuna harcayan kadın bölünmüşlük yaşamakta ve kendini işine verememektedir. Bu nedenle yüksek mevkilerden kaçan pek çok kadın bulunmaktadır. **(**Katkat, 2000; 49**)**

McKinsey&Company'nin yapmış olduğu araştırmanın sonuçlarına göre, kadınların ailelerine daha fazla zaman ayırmak için kariyerlerine son verdikleri, bu amaçla kariyerlerine son verme oranının kadınlarda % 37 iken erkeklerde % 24 olduğu, kadınların ev işleri için ayırdığı zamanın bir günde ortalama 4.29 saat, erkeklerde ise 2.18 saat olduğu, buna göre Avrupalı bir kadının Avrupalı bir erkeğe kıyasla ev işlerini üstlenme konusunda iki kat daha fazla sorumlu olduğu, erkeklerin "ekmek kazanıcılar", kadınların "ev işi yapıcılar" olarak görüldüğü tespit edilmiştir. (Bulut, 2014;206)

2016 yılında yapılan TÜİK araştırma verilerine göre, işgücüne katılamayan kadınların % 57,3'ü işgücüne katılamama nedeni olarak "ev işleriyle meşgul" olmalarını göstermişlerdir. (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,2017)

Aile yapısı araştırması, 2011 sonuçlarına göre kadınların ev içi sorumluluk oranı aşağıdaki gibidir. (TÜİK,2011)

- Çocuk bakımı % 92,1
- Yemek yapma % 87,1
- Ütü % 84,3
- Sofranın kurulup kaldırılması % 74,1
- Günlük yiyecek içecek alışverişi % 37,7
- Aylık faturaların ödenmesi % 17,0
- Küçük bakım, onarım tamir % 6,7'dir.

Bu veriler incelendiğinde; Ev içi sorumluluğunda geleneksel rol paylaşımının devam ettiği, zaman alıcı ve yorucu işlerin kadınlar tarafından, aylık fatura ödenmesi, küçük bakım, ona-

rım, tamir gibi zaman almayan ve yormayan işlerin erkekler tarafından yapıldığı dolayısıyla ev içi sorumluluk paylaşımında kadının yükünün çok ağır olduğu görülmektedir.

2.2.2. Kişisel Tercih ve Algılar

Kişisel tercih ve algılar, kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme konusunda kendi kendilerine koydukları engellerdir. Bunlar;

- Cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar (Kadının toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirilmesi, kadınlara karşı olan negatif önyargıları kabul etmesi ve benimsemesi),
- İş-aile çatışması ve suçluluk duygusu ile başa çıkamamak,
- Özgüven eksikliği, kararsızlık, ne istediğini bilememek,
- Kendini geliştirme, koşullarını değiştirme isteği, inancı veya imkanı olmamak,
- Sistemin değiştirilemeyeceğine duyulan inanç ve sistemi destekleme zorunluluğu hissetmek,
- Kariyerde yükselmeyi tercih etmemek, kariyerde yükselmenin gerekliliklerini ve zorunluluklarını göze alamamak gibi engellerdir. (Örücü ve diğerleri, 2007;119-120)

Tavris'in "Yönetsel Davranışlar" konusunda 2000 erkek ve kadın üzerinde yaptığı araştırma sonucunda, kadınların çalışma hayatında başarılı olamamalarının nedenlerini kadınların kendilerinde aramaları gerektiğini düşünenlerin oranı % 48 olarak tespit edilmiştir. Katılımcıların % 45'i de kadınların kabiliyetlerini ispatlamak suretiyle cinsiyet ayrımının üstesinden gelebileceklerine inandıklarını belirtmişlerdir.

Kadınların kendilerini öncelikle anne ve eş olarak konumlandırmaları ve seyahat etmeme, uzun saatler çalışmama gibi kişisel tercihleri kariyerlerini etkilemektedir. Alışılmış kalıplar nedeni ile de kadınlar yöneticilik görevini kendilerine uygun görmemektedir. Ayrıca cinsel kişiliklerini kaybedip erkek gibi kadın olarak anılmak endişesi taşımaları nedeni ile cam tavan engelini kendileri yaratmaktadır. (Karcıoğlu ve Leblebici, 2014; 5-6)

2.3.Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

2.3.1. Örgüt kültürü ve Örgüt Politikaları

Örgüt kültürü, bir örgütün temel değerlerini ve inançlarını çalışanlara ileten simge, tören ve mitolojilerin tümüdür.

Her örgütün kendine özgü bir kültürü vardır. Hatta örgüt kültürü, örgütün her tarafına yayılan bir ruh veya bir iklim olarak adlandırılır. Üst düzey yönetici tarafından yaratılır. Bu ruh açık ve pozitif olabileceği gibi kapalı ve negatif de olabilir.

Örgüt kültüründen kaynaklanan firma politikaları, kadınların yönetsel pozisyonlara ulaşmalarını engellemede önemli bir işlev görürler. Bazı firmalar yöneticilik pozisyonlarını dolduracak yöneticilere ilişkin bir imaj yaratmışlardır ve bu firmalarda yönetici olmak isteyen kişilerin bu imaja uymaları gerekir. Orta yaşlı erkeklerin yönetici olmasına olanak tanıyan bir firmada bir kadının yönetici olma şansı şüphesiz son derece düşüktür. (Katkat,2000; 54)

Örgüt kültürü ile ilgili olarak Badjo ve Dickson tarafından yapılan bir araştırmada; iş yerinde cinsiyet ayrımı yapılmasında örgüt kültürü yapısının çok önemli olduğu vurgulanmış ve hiyerarşik otoritenin, otokratik liderlik tarzının, yukarıdan aşağıya doğru iletişimin olduğu "er-

kek odaklı" örgüt kültürünün benimsenmesinin kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerinde önemli bir engel teşkil ettiği ileri sürülmüştür. (Örücü ve diğerleri, 2007;121)

Catalyst'in araştırma sonuçlarına göre kadın ve erkek yöneticiler arasında farklar bulunmaktadır. Kadın yöneticiler destekleme, ödüllendirme ve mentörlük yapma gibi "insan odaklı" davranış sergilerken, erkek yöneticiler delege etme, yukarıdan etkileme ve problem çözme gibi "iş odaklı" davranış göstermekte ve icra kurulu başkanlarının sadece erkek olabileceğini düşünmektedirler.

Schein, Mueller, Litucht&Liu tarafından yapılan araştırmada, kadınların erkekler tarafından tipik olmayan (alışılmamış) yöneticiler olarak görüldüğü tespit edilmiştir. (Bulut, 2014;205)

Kadının işkadını-eş-anne üçlü rolünü birlikte götürmesinin sakıncaları, kadın cinsinin duygusallığı ve bunların sonucu olarak karar almada yetersiz kalacağı düşüncesi ile kadın yöneticilerle çalışma konusunda işverenler ve yöneticiler olumsuz tutumlar sergilemektedirler. (Katkat,2000,61)

Örgütlerin performans değerlendirme politikaları ve ücret yönetiminde uyguladıkları politikalar kadınlar aleyhine eşitsiz uygulanmaktadır.

Örgütte üst düzeydeki sorumluluklar için birer atlama taşı olarak görülen iş görevlendirmeleri, deneyim fırsatları ve eğitim programlarına katılma fırsatlarından kadınlar daha az yararlandırılmaktadır. Bu durum kadınların üst düzey yönetim kademelerine hazırlanmasını güçleştirmekte ve kadınlar için cam tavan engeli oluşturmaktadır.(Karcıoğlu ve Leblebici, 2014;6)

Kendini işverene kanıtlayıp yönetsel pozisyona gelebilen kadın da bu noktadan sonra kendi astları ve çevresindeki diğer çalışanlarla mücadele etmek durumundadır. Yapılan araştırmalar, kadın yöneticiye karşı tepkinin yalnızca mesleğinin başlangıcında ya da iyi performans göstermediği zaman değil, görevinde başarılı olduğu ve iyi bir yöneticilik performansı gösterdiğinde de sürdüğünü ortaya koymuştur.

"Kadından emir almam" sloganı çalışma yaşamının en çağdaş olduğu toplumlarda da geçerliliğini sürdürmüştür. (Katkat,2000,63)

2.3.2.Politik Saflık ve İnformal İletişim Ağlarına Katılamama

Yönetim, zamanın çoğunun diğer bireylerle iletişim içinde geçirildiği bir pozisyon olduğu için terfi etme sürecinde iletişim ağı (network) önemli bir etkendir. (Bulut, 2014; 204)

Bir amaç ya da hedefi gerçekleştirmek için özel bağlantılar kullanmayı ifade eden iletişim ağları sayesinde insanlar yönetimin çeşitli düzeylerini nelerin motive ettiğini kavramakta, hangi projelerin yukarıda ilgi gördüğünü, hangilerinin göremediğini öğrenmekte, hangi mevkilerin baş olduğunu ve potansiyel olarak bunlara kimin aday olduğunu duymaktadırlar. (Karcıoğlu F., Leblebici Y. 2014)

Örgüt içinde yukarı doğru hareket edebilmek için, örgütün nasıl işlediğinin iyi bilinmesi gerekir. Sadece ilgili görevlerin değil aynı zamanda biçimsel olmayan güç yapısının dayattığı şeylerin de farkında olunması, yanlış bilgilenmenin, kalıpların ve olumsuz önyargıların getirdiği engellerin aşılması, örgütsel kültüre uyum sağlanması için stratejiler geliştirilmesi gerekir. Ancak, daha öncede belirtildiği gibi örgütler rol tanımları ve rol beklentileri ile güce ulaşmanın önüne engeller koymaktadır.

Kadın çalışanlar organizasyonlarda daha az gelişme fırsatlarıyla karşılaşmaları ve erkek iş arkadaşları ve üstleri tarafından sürekli olarak dışlanmaları kadınların şirket içinde politika yapma ve destek sağlama olasılıklarını azaltmaktadır.

Politik sistem hakkında saflık bariyeri, iletişim kaybı, normlar ve gayri resmi sistemin davranış kuralları hakkında bilgi kaybı organizasyon içinde ele alınan şeylerin yanlış anlaşılmasına neden olabilir. Bu bariyerleri aşmak için kadınların gayri resmi sistem hakkında daha fazla bilgiye ihtiyaçları vardır;

Yönetim düzeylerindeki kadınlar erkeklerin baskın oldukları networklere girmekte zorlanmakta ve giriş engellerini dahi geçememektedirler. Böylelikle ilişki kurma, fırsatlardan haberdar olma ve politikalar hakkında bilgi elde etme gibi konularda çok az bilgi sahibi olabilmektedirler. (Katkat, 2000; 56,57)

Erkeklerin egemen olduğu organizasyonlarda azınlık olduklarını hissettirme amacı ile kadınlar belirsiz bir pozisyonda bırakılmakta, yalnız formel kanalların değil, informel kanalların da dışında tutularak etkili olabileceği pozisyonlardan uzaklaştırılmaktadırlar.

Çoğu zaman işle ilgili yeni fikirlerin tartışıldığı, kararların alındığı informel toplantılar organizasyonun işleyişinde önemli bir role sahiptir.

Kadınlar ve erkeklerin ilişki ağları içindeki konumlarına dair araştırmalarda; erkek yöneticilerin iş saatlerinden sonra spor, sosyal organizasyonlar ve akşam toplantılarına katılarak ilişki ağlarını sürdürdükleri, kadınların ise özel yaşamdaki sorumlulukları nedeniyle ilişki ağlarına katılım konusunda pasif kaldıkları gözlenmiştir. (Temel ve diğerleri, 2006; 29,34)

Bu durumun doğal bir sonucu olarak kadınlar çalışma hayatında yükselme konusunda erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamamaktadırlar. (Bulut, 2014; 206)

2.3.3.Mentor Eksikliği ve Tokenizm

Mentorluk; koçluk, destekleyicilik ve rehberlik aracılığıyla örgütün deneyimli bir üyesi ile deneyimsiz üyesi arasında yaşanan, bireysel ve profesyonel gelişim sağlamayı amaçlayan birebir ilişkidir.

Mentorluk ilişkisinin hem kadın çalışanların yöneticilik kariyerine hem de kadın yöneticilerin daha üst kademelere ulaşmasına çift yönlü bir etkisi olmaktadır. Mentorluk yapabilecek kadın sayısının azlığı nedeniyle kadınlar mentor eksikliği yaşamaktadırlar. Bu ilişkinin azlığı ise kadınların yönetim kariyerlerini olumsuz olarak etkilemektedir.(Karcıoğlu ve Leblebici, 2014; 7)

Tokenizm, bir meslekteki azınlık bir cinsiyetin çoğunluğu oluşturan cinsiyet mensupları tarafından etki altında tutulmasıdır. (Katkat,2000;57) Yapılan araştırmalara göre, maskülen bir örgüt yapısında çalışan kadınların kararlı, sert, hırslı, iddiacı gibi eril özellikler, feminen bir örgüt yapısında çalışan erkeklerin de ilgili ve şefkatli davranma, nazik olma gibi dişil özellikler kazandığı görülmüştür.

Toplumsal cinsiyet rolleri iş hayatında erkekleri daha belirgin olarak ön plana çıkarmış, iş yaşamında para kazanma zorunluluğu, işin ve başarının ön planda olması gerekliliği, otoritenin varlığı ve hissedilmesi gibi erkeksi özellikler önemli görülmüştür. (Temel ve diğerleri, 2006; 29,31)

Erkekler tarafından kuralları konulan ve yöneticilikte sergilenen davranış biçimlerinin yöneticilik vasfı olarak görülmesi, iş hayatının ve özellikle liderliğin erkek davranışlarıyla özdeşleştirildiği bir ortam yaratmıştır. Böyle bir ortamda kadınların kadın olarak üst kademe yöneticiliğine ulaşma çabaları genel olarak zorluklarla dolu bir süreç yaşamasını beraberinde getirmiş, (Katkat,2000;59-60) çoğu zaman üst pozisyonlara erişmek için zaman, emek, baskılar ve önyargılar gibi erkeklerden daha yüksek kişisel maliyetlere katlanmak zorunda kalmışlardır. (Temel ve diğerleri, 2006; 34)

Kadın rol modelin (mentor) olmaması veya az olması nedeniyle erkek yönetim tarzı etkisinde kalan kadınlar, hem erkekler hem de hemcinsleri tarafından saldırgan, katı, duygusuz ve itici olarak değerlendirilmiş, kadın davranışlarını sergileyenler de, heyecanlarını kontrol edemeyen, duygusal ve zayıf olarak nitelendirilmiş ve yöneticiliğe uygun bulunmamışlardır. Bu durum ise kadınların kariyer gelişiminde önemli bir bariyer olmuştur. (Katkat,2000;58)

3. Türkiye'de Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Cam Tavan Sınırı üzerine bir araştırma

Çalışma hayatındaki kadınların dünyanın birçok bölgesinde karşılaştıkları cam tavan engeli ülkeler ve işletmeler arasında farklı sınırlarda bulunmaktadır.

Ülkemizde kadınların çalışma hayatındaki yerini, ekonomik ve politik hayatta ne oranda yer aldığını, karşılaştıkları cam tavan sınırını saptamak amacıyla bu araştırma yapılmıştır.

Araştırmanın yöntemi nitel araştırma yöntemlerinden içerik analizidir.

Araştırmada veri toplama aracı olarak ikincil veri kaynakları kullanılmıştır. (TUİK, TBMM, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Üniversiteler, Devlet Personel Başkanlığı ve Milli Eğitim Bakanlığı internet siteleri, gazete haberleri ve literatür)

3.1. Bulgular

2016 yılı itibariyle düzenlenen toplumsal cinsiyet göstergelerine ilişkin tablolar aşağıda gösterilmiştir.

3.1.1. Çalışma Hayatına Katılım ile ilgili Cinsiyet Dağılım Göstergeleri

Ülkemizde kadınların çalışma hayatına katılım oranı Tablo:1'de gösterilmiştir. Buna göre ülkemizde kadın istihdam oranı %27,5 ile erkeklerin istihdam oranının yarısından bile az olarak gerçekleşmiş ve Avrupa Birliği'ne üye ülkelerin çok gerisinde kalmıştır.

Avrupa Birliği'ne üye ülkelerde (28 ülke) 2015 yılında ortalama kadın istihdam oranı % 60,4, ortalama erkek istihdam oranı ise %70,8 oranında gerçekleşmiştir. Kadın istihdam oranının en yüksek olduğu ülke %74 ile İsveç iken en düşük olduğu ülke %42,5 ile Yunanistan olmuştur. (TÜİK Haber Bülteni, 2017)

World Economic Forum'un her sene yayınladığı Küresel Cinsiyet Eşitliği Endeksi'nde Türkiye 2016 yılında 144 ülke içinde 130'uncu sırada yer almıştır. Aynı zamanda OECD ülkeleri arasında kadının işgücüne katılım oranı en düşük olan ülke olmuştur. Kadının işgücüne katılım oranı, Türkiye'nin Gayri Safi Yurt İçi Hasılası'nın (GSYİH) büyümesi için en etkili araçlardandır. MGI öngörülerine göre, Türkiye, kadın işgücü katılım oranını güçlü, istikrarlı ve odaklı politikalar ile %30'lardan OECD ortalaması olan %63'e yükselttiğinde, GSYİH'sini 2025 yılında %20 oranında arttırma potansiye-

line sahip olacak ve böylelikle de GSYİH, baz senaryoda beklenenden 200-250 milyar ABD Doları daha fazla olacaktır.(McKinseyWomenMatterTurkiye,2016)

Tablo:1 Çalışma Hayatına Katılım Oranı

	Erkek (%)	Kadın (%)
İstihdam Oranı (15+yaş)	65,0	27,5
İşgücüne Katılım Oranı (15+yaş)	71,6	31,5
İşsizlik Oranı (15+yaş)	9,2	12,6
Genç İşsizlik Oranı (15-24 yaş)	16,5	22,2

Kaynak: TÜİK Haber Bülteni, İstatistiklerle Kadın 2016, Tarih: 7 Mart 2017, Sayı: 24643

Türkiye'de İstihdama katılan kadınların % 31,4'ü Tarım, % 16,1'i Sanayi, % 52,5'i Hizmet sektöründe istihdam edilmektedir. Kadın işgücünün en çok istihdam edildiği sektör olan hizmet sektöründeki iş alanlarından bazıları özellikle "kadınlar için uygun alanlar" olarak toplumsal kabul görmüşlerdir. (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,2017)

3.1.2. Bankacılık Sektöründe Çalışanlarla İlgili Cinsiyet Dağılım Göstergeleri

Kadınlar için uygun görülen hizmet sektörünün başında bankacılık sektörü gelmektedir. Bankacılık sektöründe çalışan kadın oranı Tablo:2'de gösterilmiştir.

İstanbul Üniversitesi Bankacılık Araştırma Merkezi'nin "Türk Bankacılık Sektöründe Kadın Yönetici" çalışmasına göre, yaklaşık 200 bin çalışanın istihdam edildiği sektörde, çalışanların yüzde 48,3'ü erkeklerden, yüzde 51,7'si kadınlardan oluşmaktadır. Ancak, sektörde faaliyet gösteren 52 bankadan sadece 5 bankanın genel müdürü kadındır. Bir başka deyişle, yaklaşık yüzde 52'lik kadın oranı, zirvede yüzde 10'nun altında temsil edilmektedir. 373 genel müdür yardımcısının sadece 55'i kadın yöneticidir. Araştırmaya yönetim kurulu açısından bakıldığında da benzer bir tablo ortaya çıkmakta, bankaların sadece 2'sinin kadın yönetim kurulu başkanına sahip olduğu görülmektedir.

Genel Müdürü kadın olan bankaların ise yabancı sermayeli bankalar olması dikkat çekicidir. (Alternatifbank, citibank, Habib Bank, ING Bank, JPMorgan Chase Bank)

Yönetim kurulu başkanı kadın olan bankalar ise birisi yerli, diğeri yabancı sermayeli özel bankalardır. (Akbank ve JPMorgan Chase Bank)

Bu sonuçlara göre, bankacılık sektöründe kadın çalışan sayısı fazla olmasına rağmen kariyer basamakları yükseldikçe elendiği, yönetici seçiminde fırsat eşitliği ilkesine uyulmadığı görülmektedir. (www.gazetevatan.com, 02.04.2017)

Tablo:2 Bankacılık Sektöründe Çalışanların Cinsiyet Dağılım Oranı

	Erkek		Kadın		
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
Çalışan Sayısı	96.600	48,3	103.400	51,7	200.000
Genel Müdür	47	90,4	5	9,6	52
Genel Müdür Yrd.	318	85,5	55	14,7	373
Yönetim Kurulu Bşk.	50	96,2	2	3,8	52
Yönetim Kurulu Üyesi	372	92,3	31	7,7	403

Kaynak: www.gazetevatan.com, 02.04.2017

3.1.3. Kamu Sektöründe Çalışanların Cinsiyet Dağılım Göstergeleri

Kamu sektöründe çalışan personelin cinsiyet dağılımı istihdam türüne göre Tablo:3'de gösterilmiştir. Buna göre, kamu kurum ve kuruluşlarında toplam kadın çalışan oranı % 37,27'dir.

Kamu kurumunda çalışan kadınların üst düzey yöneticilikte temsil oranı ise oldukça düşüktür. Mayıs 2016 verilerine göre bürokraside üst düzey yöneticilerin oranı % 8,8, büyükelçi oranı % 13,8, başkonsolos oranı % 12,1'dir.

Bağlı kuruluş ve bakanlıklarda kadın müsteşar bulunmamakta, 2 kadın müsteşar yardımcısı, 1 kadın genel müdür, 47 genel müdür yardımcısı, 371 daire başkanı bulunmaktadır.

2146 mülki idare amiri içinde 2 kadın vali (Kırklareli, Yalova), 12 vali yardımcısı, 4 hukuk müşaviri, 12 kaymakam, 6 kaymakam adayı, 1 il hukuk işleri müdürü ve 3 şube müdürü bulunmaktadır. (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016)

Türkiye'de kariyer elde etme aşamasında cinsiyetler arasında yasal düzeyde bir ayrımcılık söz konusu değildir. Ancak uygulama düzeyinde kadının yükselmesi önünde engelleyici kalıplaşmış önyargılar bulunmaktadır. Kamu sektöründe bazı mesleklere kadınların alınmaması, bazı mesleklere kadınlar için sınırlayıcı bir kontenjan bulundurulması cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık olarak gösterilebilir. (Parlaktuna, 2010;1229)

Tablo:3 İstihdam Türüne Göre Kamu Personelinin Cinsiyet Dağılım Oranı (31.12.2016)

	Kadın		Erkek		
İstihdam Şekli	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
Memur	1.003.627	40,45	1.477.762	59,55	2.481.389
Hakim ve Savcı	3.973	25,82	11.415	74,18	15.388
Öğretim Elemanları	54.679	42,62	73.628	57,38	128.307
Sözleşmeli Personel	36.323	29,30	87.664	70,70	123.987
Geçici Personel	3.920	18,63	17.122	81,37	21.042
Sürekli İşçi	19.908	8,23	222.115	91,77	242.023
Sürekli İşçi kapsam Dışı	826	23,03	2.761	76,97	3.587
Geçici İşçi	3.087	12,50	21.608	87,73	62.183
Toplam	1.156.361	**37,27**	1.946.240	62,73	3.102.601

Kaynak: www.dpb.gov.tr, 02.04.2017

3.1.4. Akademik Kadrolarda ve Üniversite Yönetiminde Cinsiyet Dağılım Göstergeleri

Türkiye'de akademik kadroların alt basamaklarındaki pozisyonlarda kadın sayısının son yıllarda arttığı gözlenmektedir. Ancak akademik hayatın örgütlenişi, işleyişi ve genel olarak üniversitelerin yapısında erkek egemen bir yapı sergilenmektedir.

Kadınların kariyer süreçlerinde üst basamaklara yükselmelerindeki engeller olarak ifade edilen dikey ayrımcılığın en görünür olduğu alanlar profesörlük kadroları ve akademik yönetici pozisyonlardır. Yönetim ve karar mekanizmalarında akademisyen kadınlar yeterince temsil edilememektedirler. (Küçükşen ve Kaya, 2016;664)

Tablo: 4'te akademik kadrolara ilişkin unvanların cinsiyete göre sayısal ve oransal dağılımı gösterilmiştir. Buna göre toplam kadın akademisyen oranı % 42,6 iken, kadın profesör oranı % 31,8'de kalmıştır. Hiyerarşinin alt basamağı olan okutman (% 58,3) ve araştırma görevliliği kadrolarında ise (% 49,1) daha yüksek oranlarda kadın akademisyen bulunmaktadır.

Tablo:4 Akademik Kadrolara İlişkin Unvanların Cinsiyete Göre Sayısal ve Oransal Dağılımı (31.12.2016)

	Kadın		Erkek		
İstihdam Şekli	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
Profesör	5.891	31,8	12.604	68,2	18.495
Doçent	4.554	36,0	8.080	64,0	12.634
Yrd.Doç.	10.883	39,5	16.626	60,5	27.509
Öğretim Görevlisi	6.192	39,7	9.391	60,3	15.583
Okutman	4.049	58,3	2.895	41,7	6.944
Araştırma Görevlisi	21.288	49,1	22.085	50,9	43.373
Uzman	1.746	48,6	1.849	51,4	3.595
Çevirici	14	66,7	7	33,3	21
Eğitim ve Öğretim Planlamacısı	10	55,6	8	44,4	18
Toplam	54.627	42,6	73.545	57,4	128.172

Kaynak: www.dpb.gov.tr, 02.4.2017

Yönetim kadrolarında akademisyenlerin cinsiyet dağılımı devlet üniversiteleri (Tablo:5) ve vakıf üniversiteleri (Tablo:6) olmak üzere iki ayrı tabloda gösterilmiştir.

Tablolar incelendiğinde, kadınların üniversite yönetiminde temsil oranının oldukça düşük olduğu, vakıf üniversitelerinde kadın yönetici oranının devlet üniversitelerine göre daha yüksek olduğu görülmektedir. Devlet üniversitelerinde kadın rektör oranı %2,8 iken vakıf üniversitelerinde % 27,9, kadın dekan oranı devlet üniversitelerinde % 16,4 iken vakıf üniversitelerinde %29,2 olmuştur.

Tablo:5 Devlet Üniversiteleri Yönetiminde Cinsiyet Dağılım Oranı (Mart 2017)

Yönetici	Kadın		Erkek		
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
Rektör	3	2,8	105	97,2	108
Rektör Yardımcısı	28	10,4	241	89,6	269
Dekan	153	16,4	777	83,6	930
Yüksekokul Müdürü	64	19,9	257	80,1	321
MYO Müdürü	91	12,1	663	87,9	754

Kaynak: Devlet Üniversiteleri Senato Üyeleri Listesi (Üniversitelerin resmi internet sitelerinden alınmıştır.) (2016 yılında kurulan üniversiteler ve birden fazla vekalet görevleri dahil edilmemiştir.)

Tablo:6 Vakıf Üniversiteleri Yönetiminde Cinsiyet Dağılım Oranı (Mart 2017)

Yönetici	Kadın		Erkek		
	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
Rektör	12	27,9	43	72,1	55
Rektör Yardımcısı	16	19,2	67	80,8	83
Dekan	82	29,2	199	70,8	281
Yüksekokul Müdürü	19	31,1	42	68,9	61
MYO Müdürü	20	27,8	52	72,2	72

Kaynak: Vakıf Üniversiteleri Senato Üyeleri Listesi (Üniversitelerin resmi internet sitelerinden alınmıştır.) (Birden fazla vekalet görevleri dahil edilmemiştir.)

3.1.5. Öğretmen Kadrolarında ve Okul Yönetiminde Cinsiyet Dağılım Göstergeleri

Öğretmenlik mesleği kadına uygun meslek olarak toplumsal kabul görmüş meslekler arasında görülmektedir. Bu yüzden kadın öğretmen oranı oldukça fazladır. Ancak, Tablo:7 'de görüldüğü gibi okul öncesi eğitimde kadın öğretmen oranı % 94,6 ile oldukça yüksek bir seviyede iken orta öğretimde bu oran % 47,2'ye düşmüştür. Okulların eğitim seviyesi arttıkça kadın öğretmen oranı azalmıştır.

Okul yönetiminde cinsiyet dağılım oranı Tablo:8'de gösterilmiştir. Söz konusu tabloya göre, İl Milli Eğitim Müdürü oranı % 1,2, İlçe Milli Eğitim Müdürü oranı %07, Okul Müdürü oranı % 7,9'dur. Kadın çalışan sayısının oldukça fazla olduğu kurum olan Milli Eğitim Müdürlüklerinde kadın yönetici oranın son derece düşük olduğu üst düzey yönetimlerde kadınlara yer verilmediği görülmektedir.

Tablo:7 Cinsiyet ve Eğitim Seviyesine Göre Öğretmenlerin Dağılım Oranı (2015-2016 Öğretim yılı)

	Kadın		Erkek		
Öğretmen	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
Okul Öncesi Eğitim	68.357	94,6	3.871	5,4	72.228
İlkokul	180.253	59,5	122.708	40,5	302.961
Ortaokul	176.448	54,7	146.232	45,3	322.680
Ortaöğretim	158.397	47,2	177.293	52,8	335.690

Kaynak: Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2015-2016, sgb.meb.gov.tr.s.122-123

Tablo:8 Okul Yönetiminde Cinsiyet Dağılım Oranı (Mayıs 2016)

	Kadın		Erkek		
Yönetici	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Toplam
İl Milli Eğitim Müdürü	1	1,2	80	98,8	81
İlçe Milli Eğitim Müdürü	5	0,7	709	99,3	714
Okul Müdürü	2.238	7,9	26.061	92,1	28.299
Müdür Baş Yardımcısı	115	5,9	1.821	94,1	1.936
Müdür Yardımcısı	7.431	20,0	29.611	80,0	37.042

Kaynak: Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2016

3.1.6. Siyasal Karar Mekanizmalarında Cinsiyet Dağılım Göstergeleri

Siyasal karar mekanizmalarına cinsiyete göre katılım oranı Tablo:9'da gösterilmiştir. Söz konusu tabloda görüldüğü gibi siyasal karar mekanizmalarında kadınların temsil oranı oldukça düşüktür.

Türk kadınlarına 1930'da yerel, 1934'te genel seçimlerde seçme ve seçilme hakkı birçok batı ülkesinden önce tanınmıştır. (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,2017)

Ancak, 2015 milletvekili seçimlerine göre ülkemizde kadın Milletvekili oranı % 14,6, Bakan oranı % 3,9 ile seçilmiş 45 ülke parlamentosunda kadın milletvekili ve bakan oranında en alt sıralarda yer almaktadır.

2012 verilerine göre bu ülkelerden en yüksek milletvekili oranı % 44,7 ile İsveç, % 42,5 ile Finlandiya, % 40,7 ile Hollanda'da bulunmaktadır. En yüksek bakan oranı ise % 52,6 ile Norveç, % 52,2 ile İsveç, % 50,0 ile Finlandiya'da bulunmaktadır. (TÜİK, 2013)

Dişil toplum özelliği gösteren Norveç, İsveç, Hollanda, Danimarka ve Finlandiya gibi ülkelerde organizasyon içerisinde kadın ve erkeklerden beklenen roller eşit olmaktadır. (Temel ve diğerleri, 2006;30) Bu özellikleri nedeniyle söz konusu ülkelerde kadınların parlamentoda eşit oranda yer aldığı görülmektedir.

Siyasi yaşama katılımda ilk adım olarak değerlendirilebilecek olan yerel yönetimdeki kadın katılımı da ülkemizde oldukça düşük düzeydedir.

30 Mart 2014 yerel seçim sonuçlarına göre 30 büyükşehir belediye başkanının 3'ü, 1.381 belediye başkanının 40'ı kadın olup, il düzeyinde Aydın, Diyarbakır, Gaziantep ve Hakkari belediye başkanlığına kadın adaylar seçilmiştir. (Hakkari ve Diyarbakır'da devam eden yargı süreci nedeniyle görev değişikliği olmuştur.) (Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, 2017)

Türkiye' de 31.912 mahalle, 18.337 köy olmak üzere toplam 50.249 muhtar bulunmaktadır. Türkiye genelinde kadın muhtarların sayısı erkek muhtarlara oranla oldukça düşüktür. Türkiye' de 593 mahalle ve 47 köy olmak üzere toplam 641 kadın muhtar görev yapmaktadır. Toplam 66 ilde Kadın muhtar bulunmakta olup, Bitlis, Elazığ, Erzurum, Hakkari, Iğdır, Muş, Adıyaman, Batman, Siirt, Şırnak, Kilis, Niğde, Kastamonu ve Sinop illerinde hiç kadın muhtar bulunmamaktadır. En fazla kadın muhtar sayısı İstanbul, Ankara ve İzmir'de bulunmaktadır. (www.muhtarlarkonfederasyonu.org.,21.03.2017)

Tablo:9 Siyasal Karar Mekanizmalarında Cinsiyet Dağılım Oranı

	Erkek		Kadın	
	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Milletvekili	469	85,4	80	14,6
Bakan	25	96,1	1	3,9
Büyükşehir Belediye başkanı	27	90,0	3	10,0
İl ve İlçe Belediye Başkanı	1.341	97,2	40	2,8
Belediye meclis Üyesi	18.300	89,3	2.198	10,7
İl Genel Meclis Üyesi	1.191	95,2	60	4,8
Muhtar	49.608	98,7	641	1,3

Kaynak:TÜİK Haber Bülteni,2016; www.muhtarlarkonfederasyonu.org., www.tbmm.gov.tr.

Sonuç ve Öneriler

Kadınların çalışma alanı tarihin ilk dönemlerinde tarım sektöründe kendi aile işletmeleri ile sınırlı iken ekonomik gelir karşılığında işgücüne katılımları sanayi devrimi ile başlamış, II. Dünya Savaşından sonra ortaya çıkan işgücü açığı ve daha sonra eğitim, yükselen ücretler, teknoloji, doğum oranlarının azalması gibi çeşitli ekonomik ve sosyal nedenlerle artarak devam etmiştir.

Günümüzde kadınlar işgücü piyasasında daha fazla yer almış ve daha iyi konumda bulunmuş olsalar da cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadırlar. Genellikle kadınlar düşük statülü, düşük ücretli, geçici ve güvencesiz olan niteliksiz işlerde çalışmaktadırlar. Parlamentoda, karar mekanizmalarında, mesleki ve teknik işlerde kadınların temsil oranları oldukça düşük düzeyde kalmaktadır. Bu durum cam tavan sendromunun olduğunu göstermektedir.

Cam tavan sendromu, kadın çalışanların yönetim kademesinin üst düzeylerine yükselmesini engelleyen, davranışsal ve örgütsel önyargılardan kaynaklanan görünmeyen kariyer engelleridir.

Cam tavan engelleri genel olarak toplumsal, bireysel ve örgütsel faktörler olmak üzere üç kategori etrafında toplanmaktadır.

Toplumun kültürel özellikleri bireyin davranış kalıplarını geliştirmesine ve buna uygun davranmasına yol açmakta ve organizasyonların yapılarını etkilemektedir.

Toplumsallaşma süreci ile cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar oluşmakta ve meslek seçimi de bu süreçten etkilenmektedir. Yapılan araştırmalar kadının asli görevinin ev işleri ve çocuk bakımı olarak görüldüğünü göstermiştir. Bu bakış açısı ile kadınlar ev işlerinin uzantısı olan işlerde yoğunlaşmakta ve bu tür işlerin eğitiminin verildiği okullara devam etmektedirler. Geleneksel cinsiyet rollerinin eğitim alanına da yansıması sonucunda eğitimde fırsat eşitliği tam olarak gerçekleştirilemediğinden kadınlar karar mekanizmalarının, mesleki ve teknik işlerin gerektirdiği bilgi ve beceriye yeterince sahip olamamaktadırlar.

Ayrıca, Anne, eş, birey ve çalışan olarak birçok role sahip olan kadınların "zaman", "gerilim" ve "davranış" temelli rol çatışmaları nedeni ile "iş, aile ve özel alanı dengeleme problemi" yaşamaları üst pozisyonlara yükselmelerini engellemektedir.

Toplumun kültürel özelliklerinden etkilenen örgüt politikaları da kadınların yönetsel pozisyonlara ulaşmalarının önünde önemli bir engeldir. Performans değerlendirme ve ücret politikaları kadınlar aleyhine eşitsiz uygulanmakta, iş görevlendirmeleri, deneyim fırsatları ve eğitim programlarına katılma fırsatlarından kadınlar daha az yararlandırılmaktadırlar.

Yönetim düzeylerindeki kadınlar ise erkeklerin baskın oldukları formel olmayan iletişim ağlarına girmekte zorlandıklarından ilişki kurma, fırsatlardan haberdar olma ve politikalar hakkında bilgi elde etme gibi konularda çok az bilgi sahibi olabilmektedirler. Bu durumun doğal bir sonucu olarak da çalışma hayatında yükselme konusunda kadınlar erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamamaktadırlar.

Diğer taraftan, mentorluk yapabilecek kadın sayısının ve rol modelinin azlığı da kadınların yönetim kariyerlerini olumsuz olarak etkilemektedir.

Aslında, Kadınların işgücüne katılımı ve istihdamı sürdürülebilir kalkınmanın önemli bir unsurudur**.** Fakat, yapılan bu araştırmanın üçüncü bölümünden elde edilen bulgulara göre; Türkiye'de nüfusun % 49,8'ini oluşturan kadının çalışma hayatında temsil oranının düşük olduğu ve nüfusun "diğer yarısı" ölçüsünde etkin olmadığı, mesleki ve teknik işlerde, karar mekanizmalarında ve parlamentoda kadın oranının ise son derece düşük olduğu, kadın çalışan sayısının çok olduğu bankacılık, öğretmenlik gibi mesleklerde bile üst düzey yönetimlerde kadın çalışanlara yer verilmediği, cam tavan engeli ile karşılaştıkları tespit edilmiştir.

Kadının niteliksel gelişimini, çalışma hayatına girişini, devamlılığını ve kariyer gelişimini sağlayacak politikaların oluşturulmasına, kadının eğitsel ve iş başarısının artırılması amacıyla özellikle ev içi rollerin her iki cins tarafından paylaşılmasına ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığına yönelik toplumsal bilinç düzeyinin yükseltilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu amaçla daha fazla bilimsel çalışma ve toplumsal eğitim faaliyetlerinin yapılması önerilmektedir.

KAYNAKLAR

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Türkiye'de Kadın, Ocak 2017, http://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/türkiyede-kadin, (ET:01.04.2017)

Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G. ve Erden, P. (2011). "Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Hiyerarşik Yükselmelerindeki Engeller: TC. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı Örneği", Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt:12, Sayı:1, ss.115-132.

Bulut, M.B., (2014),"Kadınların Yüksek Pozisyona Gelememe Nedenleri", Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi,Yıl:2, Sayı:7, ss.202-215.

Hacıoğlu Deniz, M. ve Haykır Hobikoğlu E. (2012), Cinsiyete Göre Gelişme Endeksi Çerçevesinde Kadın İstihdamının Ekonomik Değerlendirilmesi: Türkiye Örneği, International Conference on EurasianEconomies, http://avekon.org/papers/546.pdf, (ET:01.04.2017)

Haşit, G. ve Yaşar O. (2015), "Çalışan Kadınlarda Örgütsel Stres Kaynakları; Bir Kamu Kurumu Örneği", Sakarya İktisat Dergisi, Cilt:4, Sayı:4, ss.1-30.

Karcıoğlu, F. ve Leblebici Y. (2014), "Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: 'Cam Tavan Sendromu' Üzerine Bir Uygulama", Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt: 28, Sayı: 4, ss.1-20

Katkat, M. (2000), Kadının Çalışma Hayatındaki Yeri ve Yükselişi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.

Kılıç, D. ve Öztürk S. (2014). "Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama" Amme İdaresi Dergisi, Cilt 47, Sayı 1, ss. 107-130.

Korkmaz, H. (2014), "Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu" Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:2, Sayı:5, ss.1-14.

Küçükşen, K. ve Kaya Ş.D. (2016), "Yönetim Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi", Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:4, Sayı:37, ss.662-674.

Milli Eğitim İstatistikleri Örgün Eğitim 2015-2016, s.122-123.http://sgb.meb.gov.tr/meb_iys_dosyalar/2016_03/18024009_meb_istatistikleri_orgun_egitim_2015_2016.pdf, (ET:21,03,2017)

Örücü, E.,,Kılıç, R. ve Kılıç. T., (2007), " Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği" Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 14, Sayı:2 ss.117-135.

Parlaktuna, İ., (2010), "Türkiye'de Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılığın Analizi", Ege Akademik Bakış, Cilt:10, Sayı:4, ss.1217-1230.

Şentürk, B., (2016), "Türkiye'de Kadın Emeğine Genel Bir Bakış", Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl:4, Sayı:31, ss.194-209.

Temel,A., Yakın, M. ve Misci S., (2006), "Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışa Yansıması" Yönetim ve Ekonomi Celal Bayar Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt 13, Sayı:1

TÜİK, "İstatistiklerle Kadın, 2011" ,(s.13-66), Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TUİK, Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2013, (s.130-131), Türkiye İstatistik Kurumu Matbaası, Ankara.

TÜİK Haber Bülteni (2017), İstatistiklerle Kadın 2016, Sayı: 24643

Yıldız, S., (2014), Türkiye'de Cam Tavan Sendromunun Varlığı Üzerine Bir Araştırma, Organizasyon ve Yönetim Bilimler Dergisi, Cilt: 6, Sayı:1, 72-88

http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistikler/kamu-personeli-istatistikleri, (ET: 02.04.2017)

http://www.dpb.gov.tr/tr-tr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler, (ET: 02.04.2017)

http://www.gazetevatan.com/kadinlar-calisiyor-erkekler-yonetiyor-867974-ekonomi/(ET: 02.04.2017)

http://www.muhtarlarkonfederasyonu.org/2108-sayili-kanun/i%C3%A7erik/51-turkiye-geneli-kadin-muhtar-sayisi.html, (ET: 21.03.2017)

https://www.tbmm.gov.tr/develop/owa/milletvekillerimiz_sd.dagilim, (ET:21.03.2017)

http://www.mckinsey.com.tr/arastirma-ve- yayinlarimiz/ McKinseyWomenMatterTurkiye2016TanitimMetni.pdf, (ET:26.07.2017)

View publication stats