

WOMEN'S IN WORKING LIFE GLASS CEILING SYNDROME

Serpil Yılmaz*

Abstract

Women's, today increasingly are involved in business however they can not get enough space in the senior management team. Many reasons led to this situation but studies specified that women working under a glass ceiling unable to move beyond. Business world in general holds both advantages and obstacles for women. "Glass ceiling", the latest catch-phrase term in corporate circles, depicts "the numerous invisible barriers keeping women from moving to executive positions" Women and men have equal proportions with respect to their levels of participating in business life almost in the entire world. On the other hand, women have a considerably lower rate of being presented in the management participation (lower, middle and senior management), compared to men. Abstract Women employees have started to overcome the carrier obstacles and notably glass ceiling syndrome which they have to face in the business life, using their own efforts. Nowadays it is possible to see women in the civil society organizations, in public functions and such as leader and manager in some organizations. In spite of all these positive advancements, there are still some obstacles in front of the women who want to make carrier in the business life. Also in our country, the total of women employees who are manager or leader remains quite low relatively men as the whole world. In research, it was aimed to conduct interviews in a face-to-face manner with 25 senior and low-level participants in order to examine the obstacles and glass ceiling perceptions faced by women in our country during their careers.

Key Words: Women's, Life Working, Glass Ceiling Syndrome, Women Manager.

KADINLARIN İŞ YAŞAMINDAKİ YAŞADIKLARI CAM TAVAN SENDROMU

Özet

Kadınlar, günümüzde iş hayatına katılmaları gün geçtikçe artmakta fakat üst düzey yönetim pozisyonlarında yeterli seviyede yer alamamaktadırlar. Bu duruma sebep olan pek çok neden olmakla birlikte, yapılan araştırmalarda kadınların üstesinden gelemedikleri bir "cam tavan"ın altında çalışmak zorunda kaldıkları belirtilmektedir. Ülkemizde ve dünyada iş yaşamında günümüzde adı sıkça geçen bir kavram olan "cam tavan sendromu", belli iş kollarına odaklanan ve genellikle üst düzey profesyonel çalışanları arasında sayıca az olan kadınların gelişme ve ilerlemelerini olumsuz etkileyen görünmez engelleri açıklamaktadır. Hemen hemen bütün dünyada erkek ve kadınların iş yaşamına katılım düzeyleri eşit oranlarda değildir. Halbuki, yönetime katılmada (üst, orta ve alt yönetim) kadınların temsil edilme oranları erkeklere kıyasla oldukça düşük seviyelerde kalmıştır. Kadın çalışanlar iş yaşamlarında karşılaştıkları kariyer engellerini ve özellikle de "cam tavan" sendromunu kendi çabalarıyla üstesinden gelmeye başlamışlardır. Günümüzde kadınları kamu görevlerinde, sivil toplum kuruluşlarında ve örgütlerde yönetici ve lider konumunda rastlamak mümkün olmuştur. Yaşanan bu olumlu gelişmelere karşın kadınların iş hayatlarında kariyerlerini geliştirmelerinin önünde halen bazı engeller vardır. Dünyada olduğu gibi ülkemizde de yönetici ve lider konumundaki kadınların sayısı erkeklerin sayısıyla kıyaslandığında oldukça düşük çıkmıştır. Araştırmamızda, ülkemizdeki kadın çalışanların kariyerleri boyunca karşılaştıkları engelleri ve cam tavan algılarını incelemek amacıyla 25 üst düzey ve alt düzey katılımcılarla yüz yüze görüşülerek sohbet tarzında mülakat yapılması hedeflenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadınlar, Çalışma Hayatı, Cam Tavan Sendromu, Kadın Yönetici.

Giriş

1. Kadınların İş Yaşamındaki Yeri:

Kadınların iş yaşamına atılması ve "ücretli işçi" pozisyonuna ulaşmaya başlaması sanayii devriminin beraberinde getirdiği bir gerekliliğin sonucunda meydana gelmiş ve devam etmiştir. Sonraki dönemlerde ekonomik ve sosyal yönde yaşanan değişim ve gelişmeler kadınların iş yaşamında daha da aktif bulunmasında önemli derecede olumlu etki yapmıştır (Korkmaz,2014:2). Sanayii Devrimi'ne kadar kadınlara verilen görevler "ev işi" iken, daha sonraki dönemlerde kadının toplumdaki statüsünde belirgin manada anlamlı değişimler yaşanmıştır (Nayır, 2008: 634).

Türkiye'de 2011 yılında "Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı" biriminin kurulması ve üst düzey yönetici veya yöneticilerin kadınlardan oluşması, kadınların yöneticilik pozisyonlarına gelmesinde olumlu bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Aile ve Sosyal Politikalar

* Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, srpl-ylmz@hotmail.com

Bakanlığı'nın merkezdeki ve taşradaki personellerinin oranları incelendiğinde erkeklerin oranı yüksek olduğu halde, kadınların da diğer kamu kurumlarına kıyasla yüksek oranda istihdam edildiği görülmüştür. Fakat üst düzey pozisyonlar için benzer oranlarla karşılaşmamaktadır (Tunç vd.,2015:12).

Tablo 1. Türkiye-OECD Ülkeleri Kadın İşgücü Oranları(2010-2013)

Yıllar		2010	2011	2012	2013
Türkiye	İstihdam/Nüfus Oranı	26,2	27,8	28,7	29,6
	İşgücüne Katılım Oranı	30,2	31,5	32,3	33,7
	İşsizlik Oranı	13,3	11,6	11,0	12,2
OECD Ülkeleri	İstihdam/Nüfus Oranı	56,6	56,8	57,2	57,5
	İşgücüne Katılım Oranı	61,7	61,8	62,3	62,6
	İşsizlik Oranı	8,2	8,1	8,2	8,1

Kaynak: OECD (2015) "LFS by Sex and Age-Indicators", (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R) (09.02.2015).

Türkiye OECD'deki diğer ülkelerle kıyaslandığında, kadınların işgücüne katılma oranları oldukça düşük çıkmıştır. Örnek olarak 2013 yılı itibariyle, OECD ülkelerinde kadınların işgücüne katılma oranı %62,6 ülkemizdeki kadınların işgücüne katılma oranı %33,7 olduğu yukarıdaki tabloda görülmektedir (OECD, 2015).

2. Yöneticilik Pozisyonundaki Kadının Çalışma Hayatındaki Türkiye'deki Yeri:

Türkiye'de TÜİK 2014 yılı verilerine göre üst düzey kadın yönetici oranının %9,4 olduğu görülmektedir (TÜİK, 2015). TÜİK 2014 yılı verilerine göre ülkemizdeki kadın çalışanların %49,9'u hizmet sektöründe, %32,9'luk kısmı tarım sektöründe, %16,1'i ise sanayi sektöründe istihdam edilmektedir. Çalışan kadınların %60,2'si ücretli ve günlük ücretli, %29,5'i ücretsiz aile işçisi şeklinde çalışmaktadır. Bu verilere göre kadınlarda 20-24 yaş grubu %22,5 ile işsizlik oranının en yüksek olduğu gruptur. Eğitimin kadınların istihdam edilmesi açısından oldukça önemli olduğu ve kadınların eğitim ile bilgi seviyeleri arttıkça istihdam edilmelerindeki oranlarının da artış sağladığı görülmektedir. Eğitim durumu açısından işsiz olan kadınların %34,9'u lise ve altı eğitimliler, %36,6'sı ise yüksek öğrenim programlarından mezun olanlardan meydana gelmektedir (TÜİK, 2015).

3. Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu:

İşyerlerinde cam tavan sendromunun neden olan faktörler şirket politikaları ve uygulamaları, eğitim ve kariyer geliştirme, terfi ve ücret uygulamaları, iletişim tarzları, basamaklıplar, davranışsal ve kültürel açıklamalar, tercih edilen liderlik biçimleri, güçlü şirket kültürü, statükoyu devam ettirmektedir(Lockwood,2004:3). Açıklanan bilgiler doğrultusunda, cam tavana neden olan etmenler genel olarak üç başlık altında toplanmıştır. Bu etmenler; bireysel faktörler, örgütsel faktörler ve toplumsal faktörlerden oluşmaktadır (Güldal, 2006: 68; Sezen, 2008: 11; Anafarta vd., 2008: 115; İraz, 2009: 278).

Tablo: Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Engelleri:

Bireysel Kaynaklanan Engeller	Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Kaynaklanan Engeller	Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Kaynaklanan Engeller	Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
-Çoklu rol üstlenme		-Örgüt Kültürü		-Mesleki Ayrım	
-Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları		-Örgüt Politikaları		-Stereotipler(Cinsiyet Bağdaştırıcı Kalıplaşmış Önyargılar)	
		-Mentor Eksikliği			
		-İnformal İletişim Ağlarına Katılmama			

Kaynak: KSSGM Yayınları, Ankara, 1998.

Kaynakça

- Anafarta, N., Fulya S. ve Nuray Y. (2008). Konaklama İşletmelerinde Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısı: Antalya İlinde Bir Araştırma. *Akdeniz Üniversitesi İİBF Dergisi*, 8 (15): 111-137.
- Güldal, D. (2006). Kadın Yöneticileri Motive ve Demotive Eden Faktörlerin Tespitine Yönelik Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi (Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü).
- İraz, R. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Tutumlarının Karşılaştırılması. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 2009, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü, s. 277.
- Lockwood, N. (2004). The glassceiling: Domestic and international perspectives. *Societyfor Human Resource Management*.
- Nayır D. Z. (2008). İşi ve Ailesi Arasındaki Kadın: Tekstil ve Bilgi İşlem Girişimcilerinin Rol Çatışmasına Getirdikleri Çözüm Stratejileri. *Ege Akademik Bakış*, 8 (2), 631-650.
- OECD (2015) "LFS by Sex and Age-Indicators", (http://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=LFS_SEXAGE_I_R)(09.02.2015).
- Sezen, B. (2008). Örgütlerde Kadın Çalışanların Karşılaştıkları Cam Tavan Engeli: Orta ve Büyük Ölçekli Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Tunç, A., Uslan, Y. U. ve Gökçe, A. F. (2015). Türk Kamu Yönetiminde Personel ve Yönetici Olarak "Kadının Varlığı": Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Örneği, Gülseren Ağırdağ (Ed.), Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları, *Çukurova Üniversitesi Basımevi*, Adana.
- Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Haber Bülteni. (2015). *İstatistiklerle Kadın*, 2014, Sayı: 18619, Mart 2015. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=18619> (03.10.2015)