



JOURNAL OF SOCIAL AND HUMANITIES SCIENCES RESEARCH

Uluslararası Sosyal ve Beşeri Bilimler Araştırma Dergisi

Open Access Refereed e-Journal & Refereed & Indexed

Article Type	Research Article	Accepted / Makale Kabul	23.08.2019
Received / Makale Geliş	29.06.2019	Published / Yayınlanma	25.08.2019

CAM TAVAN SENDROMU BAĞLAMINDA KADIN VE İŞ YAŞAMI: EĞİTİM SEKTÖRÜNDE NİTEL BİR ARAŞTIRMA

WOMEN AND BUSINESS LIFE IN THE CONTEXT OF GLASS CEILING SYNDROME: A QUALITATIVE RESEARCH IN THE EDUCATION SECTOR

Esmâ ERDOĞAN

Beykoz Üniversitesi, Lisansüstü Programlar Enstitüsü, İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0003-4442-7930

Dr. Öğr. Üyesi Pınar ACAR

Beykoz Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İngilizce İşletme Bölümü, İstanbul / TÜRKİYE, ORCID: 0000-0002-4290-6383

ÖZET

Bu araştırmanın amacı cam tavan sendromu kuramı bağlamında kadın ve iş yaşamı dengesini keşfetmektir. Çalışma hayatında kadınların etkin ve üretken olarak rol alması ekonominin kalkınmasına ve toplumsal statünün ilerlemesine fayda sağlayacaktır. Bunun yanında kadının iş yaşamında yarattığı değer, ekonomik ve toplumsal kalkınma sonrasında sürekli istihdamın artması, işsizlik oranlarının azalması ve refah seviyesinin artmasını sağlayacaktır. Kadınlar, doğuştan üretkenliğe sahip olan, yaratıcı, hayal gücü gelişmiş ve topluma yön verebilen bireylerdir. Araştırmanın temel varsayımını destekleyen cam tavan teorisi, görülmeyen ancak, kadınlar tarafından sıklıkla hissedilen ve dile getirildiğinde ise kanıtlanması beklenen sorunları açıklamaktadır. Kapsamında cinsiyetçi yaklaşımların yer aldığı ve günümüz modern toplumlarında halen etkisini gösterdiği görülmektedir. Kuram aynı zamanda, kadın çalışanların karşılaştıkları sorunları ve kariyer basamaklarındaki engelleri açıklamaktadır. Bu araştırmanın çalışma grubunu, eğitim sektöründe faaliyet gösteren işletmelerdeki akademik ve idari kadın çalışanlar oluşturmaktadır. Çalışmada, nitel araştırma metodolojisi benimsenmiş olup, mülakatlar Nvivo 12 program ile analiz edilip, içerik analizi deseni ile yorumlanmıştır. Frekans analizi ve kelime ağacı analizi bulgularına göre ortaya çıkan kadın, erkek, ücret, çocuk, doğum, sosyal gibi kavramlar birçok ifadenin temel yapı taşı olarak ifade edilebilir. Kavramların temellerine inilerek yapılan analizler sonucu mobbing, cam tavan sendromu, yönetsel yetkilerin kısıtlanması ya da verilmemesi, cinsiyetçi ayrımların yapılması ve adaletsizlik konuları ortaya çıkmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan sendromu, kadın, iş yaşamı, eğitim sektörü, nitel araştırma metodolojisi

ABSTRACT

The aim of this study is to explore the balance of women and work life in the context of glass ceiling syndrome theory. The active and productive role of women in working life will benefit the development of the economy and the advancement of social status. In addition, the value created by women in business life, economic and social development after continuous employment increase, decrease in unemployment rates and welfare level will increase. Women are individuals with innate productivity, creative, imaginative and able to shape society. The glass ceiling theory, which supports the basic assumption of the research, explains the problems that are not seen, but often felt by women and, when expressed, are expected to prove. It is seen that sexist approaches are included in the scope and still has an effect in today's modern societies. The theory also explains the problems faced by female employees and the barriers to career levels. The working group of this research consists of academic and administrative female employees in enterprises operating in education sector. In the study, qualitative research methodology was adopted and interviews were analyzed with Nvivo 12 program and interpreted with content analysis pattern. According to the findings of frequency analysis and word tree analysis, concepts such as women, men, wages, children, birth, legal can be expressed as the basic building blocks of many expressions. As a result of the analyzes carried out on the basis of concepts, mobbing, glass ceiling syndrome, restriction or disallowment of administrative powers, making sexist distinctions and injustice arise.

Keywords: Glass ceiling syndrome, women, work life, education sector, qualitative research methodology

1. GİRİŞ

Kadın istihdamının tarihsel süreci incelendiğinde, kadınların ilk kez Sanayi Devrimi ile birlikte ücretli ve işçi olarak çalışma yaşamı içerisinde yer aldığı görülmektedir. Sanayi devrimi ile birlikte dokuma sektöründeki gelişim kadının istihdamının hızını arttırmıştır (Yurdakul, 1994). 19. yüzyılda kamu ve hizmet sektörlerindeki gelişme kadınların istihdam edilme oranlarını da olumlu etkilemiştir (Tokol, 1999, s. 28-42). I. ve II. Dünya savaşları sırasında erkek işgücü kaybının yerini kadın işgücü doldurmaya başlamıştır (Altan, 1980, s. 32). Cumhuriyet sonrası hızla gelişen sanayi ve bunun etkisiyle oluşan kentleşme ve göç, kadın erkek eşitliği, eğitim hakkı ve meslek edinme hakkı kadınlar için yeni istihdam alanları yaratmıştır (Ersöz, 1993, s. 42). Ancak tüm bu gelişmelere rağmen, kadınlar, toplumsal ve ekonomik kalkınmanın getirisinden erkekler kadar faydalanamamışlardır iş yaşamında erkeklerden geri kalmaktadır. Bunun en belirgin sebeplerinden biri erkek egemen yapıya sahip olunması ve kadına yönelik oluşan ayrımcılığa maruz kalmıştır. Kadın çalışanlar bazı sektörlerde sıkıştırılmış durumdadır. Örneğin; hizmet, dokumacılık ve gıda sektörlerinde kadın istihdamı daha fazladır. Ayrıca, kadın çalışanlar işletme içerisinde de ayrımcılığa maruz kalmaktadır. İnisiyatif kullanılmayan, karar verme yetkisine sahip olunmayan ve tekrar gerektiren işlerde kadın çalışanların istihdam edildiğini görülmektedir. Böylelikle, kadınların işlerinde yükselme olanakları, terfi etme oranları azalmaktadır.

Cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği toplum kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibariyle onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemektedir. Kadınlar hakkında kalıplaşmış önyargılar kadının çalışma hayatına ket vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de engellemektedir. Cam tavan, çalışan kadınlar ile üst yönetim arasında bulunan ve çalışanın başarı ve işe uygunluğuna bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, somut olarak ifade edilmeyen ve aynı zamanda aşılabilen engelleri ifade etmektedir. Bu engeller, işletmelerde rekabet üstünlüğü yaratabilecek özelliklere sahip kişilerin üst yönetim aşamalarında görev almaması ve aynı zamanda işletmelerin verimliliği ve ilerlemesine katkı sağlayacak yeteneklerin körelmesi ve kullanılmamasına sebep olmaktadır (Aytaç, 1997, s. 27-28). Dünyada ve Türkiye’de cam tavan sendromu ile ilgili yapılan araştırmalarda cinsiyeti temel alan cam tavan engellerinin sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak, bütüncü açıdan bakılacak olursa cam tavan sendromuna yol açan engelleri bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler başlıkları altında toplanmaktadır (Dreher, 2003, s. 542). Literatürdeki araştırmalar kadınların işgücü piyasalarında erkeklere göre daha dezavantajlı olduklarını göstermektedir. Kadınların istihdamda kalma süresi erkeklere göre daha kısa ve süresizdir. Genel olarak “kadın işi” daha düşük statülü, geçici, güvencesiz ve niteliksiz işlerden, buna karşılık “erkek işi” ise kadına göre daha sürekli ve güvenceli işlerden oluşmaktadır (DİSK, 2018). Bu araştırma, literatürde yer alan tüm bu bilgiler ışığında ortaya çıkan temel varsayımla, cam tavan sendromu kuramı bağlamında kadın ve iş yaşamı dengesini eğitim sektörü bağlamında keşfetmeyi amaçlamaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Cam Tavan Sendromu

Araştırmamızın bilimselliğini ve temel varsayımını destekleyen cam tavan teorisi kadınların sorunlarını odağına alan keşfedici çalışmanın özünü oluşturmaktadır. “Cam Tavan (Glass Ceiling), kavramı ilk olarak 1986’da Hymovitz ve Schellhard tarafından Wall Street Journal’ın “İş Yaşamında Kadın” konulu bir haberinde kullanılmıştır. Buna göre cam tavan; ”devlet ve şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kâr amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller” olarak tanımlanmıştır” (Lockwood, 2004, 25-35). Kuram, kadın çalışanların yönetim kademelerine yükselmede önlerine çıkan engelleri, iş hayatlarının yanı sıra sosyal hayatlarına olan etkileri, maruz kaldıkları mobbing ve engelleri aşamama duygusu aşılansak yaratılan özgüven eksikliğini, karşılaştıkları sorunlar ile başa çıkamayacaklarını düşünmeleri sağlandığından cesaretlerinin kırılması ve yeni adımlar atmak ya da tekrardan denemek için çekingen hale gelmelerini açıklamaktadır.

Kariyer basamaklarının ilk adımlarını hızlı atabilen çalışan kadınlar, hedefledikleri noktalara gelmelerinde; karar verme yetkisi, yönetim süreçlerine katılma, liderlik vasıflarını uygulayabilme konularında engellenmektedir. Ayrıca, cam tavan sendromuna maruz kalan kadın çalışanların iş performanslarının da olumsuz etkilendiği ortaya çıkmaktadır. Motivasyonu düşürerek, aşamayacağı bir

engel olduğunu ve bunu sadece kendisinin fark ettiğini bilmesi kadını işten soğutarak performansını aşağıya doğru çekmektedir.

2.2. Kadın ve İş Yaşamı

Literatürde yer alan araştırmalar, yerel bağlamda kadın istihdam oranının arttığına ancak orta ve üst düzey kadın yönetici sayısında istihdamın artışına oranla bir artış görülmediğini ortaya koymaktadır. Araştırmalara göre, kadın istihdamı artış gösterirken kadınların hem iş hem de ev sorumluluğunu üstlendiği görülmektedir. Kadın çalışanlar, kariyer yolculuklarında ev sorumluluklarıyla ilgili destek ve yardımlaşmayı alamadığından iş hayatını sadece aktif olarak sürdürmekle yetinmek ve kendisi için hedeflediği yükselme planlarını hayatından çıkartmak zorunda kalmaktadır. (ILO, 2017). Ayrımcılık çalışma hayatında önemli bir sorun olarak öne çıkmaktadır. İşletmelerde hemen hemen bütün ayrımcılık türlerine rastlanmaktadır. Çalışma hayatının her aşamasında cinsiyetin ayrımcı tutumlarda belirleyici olduğu görülmektedir. Çalışan kadınlar, etnik kökeni/dini/mezhebi ve inancıyla ilgili konularda ve ayrıca siyasi görüş ve düşüncelerinden dolayı çalışma hayatında ayrımcılığa uğramaktadır. (Bu durum erkek çalışanlar içinde geçerli olmaktadır.) Kadın çalışanlar büyük oranda cinsiyete dayalı, medeni durum, çocuk sahibi olma durumlarıyla ilgili ayrımcılık yaşamaktadır (DİSK, 2018).

Yönetici konumunda bulunan kadın çalışan, çocukları ve ailesi için istenilen yer ve zamanda hazır olmayı benimsemiştir. Bu durum kadının, kendi zamanını ve sınırlarını belirleyememesine yol açmaktadır. Bu sebeple, zaman içerisinde kariyerinde yükselmenin getireceği yükümlülükleri göze alamamaktadır (Barutçugil, 2002, s. 58). Kadın çalışanların kariyer basamaklarında fırsat eşitliği yakalamaları örgüt kültürüne göre değişmektedir. Bazı örgütlerde şartlar eşit olmasına rağmen bazılarında ise kendilerini kabul ettirmek için daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar (Rosener, 2006, s. 128). Erkek odaklı örgüt kültürleri kadınlara kariyer yolunda önemli bir engel teşkil etmektedir. Kadınların örgüt içinde yükselmelerinin, örgüt kültüründeki insana odaklı, performans değerlendirmesine dayanan, güç mesafesi düşük ve cinsiyet eşitliğini esas alan uygulamalarla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Ergeneli & Akçamete, 2004, s. 89). Cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği toplum kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibarıyla onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemektedir. Kadınlar hakkında kalıplaşmış önyargılar kadının çalışma hayatına ket vurduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesini de engellemektedir.

2.3. Kadın ve Eğitim Sektörü

Ülkemizde eğitim sektöründe çalışan hızının artışı; son dönemlerde hızla artmakta olan vakıf ve devlet üniversite sayılarının artmasının bir sonucu olarak görülmektedir. İstatistiklere göre; ülke genelinde 129 devlet üniversitesi, 72 vakıf üniversitesi ve 5 vakıf meslek yüksekokulu bulunmaktadır. 2014 – 2019 yılları arasında 22 devlet 12 vakıf üniversitesi ve 1 vakıf meslek yüksekokulu açılarak toplamda 35 yeni eğitim kurumu istihdam sağlamaktadır (<https://istatistik.yok.gov.tr/>, 2019). Eğitim sektörü bağlamında, OECD ülkelerinde kadın ve erkek eğitim düzeyleri incelendiğinde, yerel olarak kadınların erkeklere göre eğitim hakkında dezavantajlı olduğu görülmektedir. Güncel istatistiki verilere göre, eğitimden ayrılma oranı kadınlarda %34, erkeklerde ise %31 olarak belirtilmiştir. Lise düzeyine inildiğinde ise verilerin kadınlarda %47, erkeklerde %42 olduğu görülmektedir (Eğitimsen & Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası, 2018).

Eğitim sektöründe akademik ve idari görevlerde bulunmak; çağı takip etmek, yeniliklere açık olmak ve bilime katkı sağlamak gibi büyük sorumlulukları beraberinde getirmektedir. Tüm bu sorumlulukların yanında iş-aile dengesini kurmak, işte mesai biterken evde mesainin başlaması iş-aile çatışmalarını beraberinde getirmektedir. Kadın akademisyenler ve idari personel açısından eğitim sektörü içerisinde kariyer yolculuğu ve engelleri bu doğrultuda ortaya çıkmaktadır. Karar verici mekanizmalarda ve hiyerarşik olarak unvanlar yükseldikçe erkek egemenliği görülmektedir. Ayrıca mobbing, erkek yöneticiler tarafından kadın akademisyenlerin ve idari personelin maruz kaldığı sorunlardan birisidir. Çalışanlar arasında kıyaslama, verilmiş bir görevi ve yetkiyi alıp bir başkasına vermek, bilimsel katkı sağlamak amacıyla yapılmak istenilen araştırmalara izin vermemek, mesleki açıdan akademisyenlerin kendilerini geliştirmelerine engel olduğu gibi kurumunda gelişmesi ve ilerlemesine engel olmaktadır. Bireylerde motivasyon kırıcı olmakta ve özgüven eksikliği yaratmaktadır.

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmada, kadın çalışanlara ilişkin istatistikî veriler ve kadınların yaşadığı sorunlara dair genel bilgiler verilmiştir. Araştırma bütünsel olarak, kadınların iş yaşamındaki yerleri ve eğitim sektöründe karşılaştıkları sorunların kişisel yolculuğudur. Çalışma grubunu oluşturan ve eğitim sektöründe bulunan idari ve akademik kadın çalışanlar ile yapılan görüşmeler, nitel veri toplama tekniklerinden yararlanılarak yorumlanmıştır. Vakıf üniversitesi bağlamında gerçekleştirilen araştırma, 20 kişilik çalışma grubuyla derinlemesine görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Nitel araştırma felsefesi içerisinde yer alan gömülü kuram ve feminist araştırma desenlerinden yararlanılmıştır. Veriler, Nvivo 12 programı ile içerik analizine tabi tutulmuş ve çıkan sonuçlar yorumsamacı yaklaşım ve dışsal perspektifle yorumlanmıştır.

3.2. Nitel Araştırma Metodolojisi

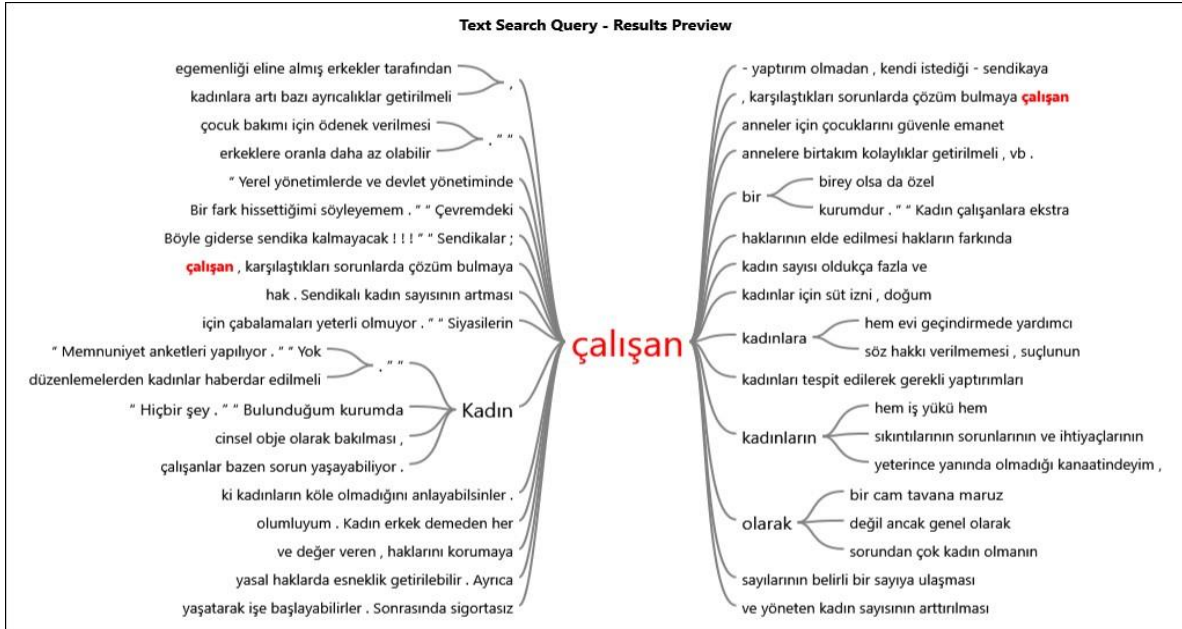
Nitel araştırma, araştırmacının kendiliğinden, doğal olarak oluşan olguları tüm karmaşıklığı içinde incelemesi ve irdelemesi şeklinde tanımlanmıştır. İnsan ve grup davranışlarının nedenini ve nasıldığını anlamaya yönelik araştırmalardır. Amacı; genelleme yapmak değil, olayları ve olguları kendi ortam ve şartlarında açıklamaktır. Nitel araştırmalarda, gözlem, görüşme ve dokümanların analizi gibi nitel veri toplama yöntemleri kullanılır. Nitel araştırmalarda kesin ve belirli aşamalar yerine esnek bir süreç içerisinde araştırmacının karşılaştığı durumlara göre aşamalar belirlenmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2014). Gömülü kuram, verilerden kuram türetmeye yarayan araştırma stratejisidir. Araştırmacının, alandan topladığı verilere dayanarak açığa çıkarılan anlamlardan, kavramlardan ve kategorilerden kuram geliştirir. Bir sorunsal belirlenir ve sınırlı sayıda veri toplanmaya başlanır. Veriler toplandıkça çözümleme işlemleri başlar. Çözümlemeler ile birlikte tekrar veri toplama işlemi yapılmaktadır. Tekrardan analizler yapılarak araştırmaya dair var ise boşluklar tespit edilir ve tekrardan veri toplanabilir (Gürbüz ve Şahin, 2014).

Feminist araştırma, feminist kadınlar tarafından diğer kadınlar için yapılan, kadın üzerinde odaklanmış araştırma olarak tanımlanmaktadır. Kadın araştırmalarının, kadınların kendileri için ve kendileri adına bilgi teorisi üretirken sorduğu sorular da araştırmanın konusunu ve içeriğini oluşturmaktadır. Feminist araştırmacılar ise teori ile pratik arasında köprü kurmak gerektiği görüşüyle bilimsel olanın sosyal bir boyutu da olduğunu ve bilimsel bilginin onu üreten kişilere özgü özelliklerden soyutlanamayacağını söylemektedirler. Feminist araştırmalarda, kadın araştırmalarının odağında erkeklerin tekelinde olan bilimin cinsiyetçiliği yer almaktadır. Bilimlere kadın bakış açısından eleştiri getirir ve özne ile nesle arasındaki ilişkinin sorunsallaşmasına çalışılmaktadır. Kadın/erkek, sınıf/ırk, kültür gibi faktörlerin araştırma sürecine etkilerine dikkat çekilmektedir. Kadın ezilmişliğinin anlaşılması için bu ezilmenin nedenleri, farklı deneyimleri ve farklılık süreçleri anlaşılmasına çalışılmaktadır. Bunun için katılımcı ve araştırmacının bakış açılarındaki farklılıkların araştırmaya yansımaları gerekli görülmektedir. Feminist kuramın kurallarını belirleyen en önemli özelliklerinden biri "içeriden bakış" tır. Bu yaklaşım, anlama çabasını hiyerarşik, anlayış, duygu, deneyim paylaşımı, etkileşim ve ilişki kurmaya dayanmaktadır. Feminist araştırmalar sadece neden-sonuç ilişkisiyle ilgilenmez, sosyal hayatın, günlük deneyimlerin, ilişkilerin anlamını derinlemesine kavramak ve tanımlamak amacıyla görüşme, gözlem, odak grup tekniklerine dayalı niteliksel yöntemlere başvurulmaktadır. Bunun yanında içerik analizi, arşivlerden, belgelerden, gazetelerden, sinema dizi gibi görsel mecralardan, romanların ve tarih arşivlerinin sistematik olarak incelenmesinden elde edilebilmektedir. Çözümleme yöntemi olarak kullanılmaktadır. Mevcut bilgileri özetleyerek standart hale getirip bu bilgileri karşılaştıran ya da başka bir şekle dönüştüren bir yöntem olarak ifade edilmektedir. İçerik analizi, sosyo politik, ekonomik ve psikolojik ihtiyaçları karşılamaya yöneliktir.

4. BULGULAR

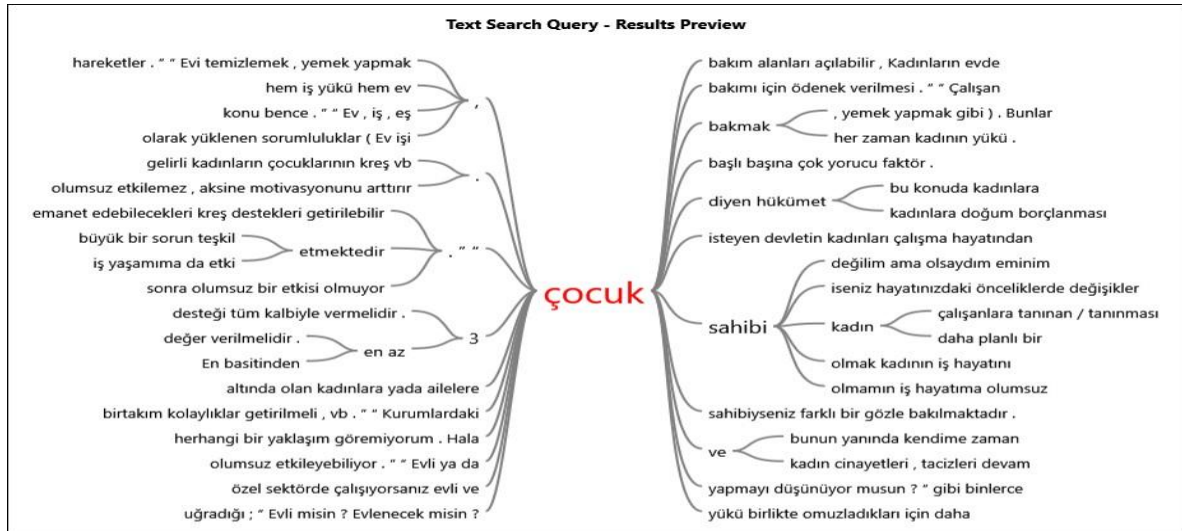
Araştırmamız eğitim sektöründeki kadın çalışanların sorunlarını kapsamaktadır. Akademik ve idari çalışanlar ile gerçekleştirilen görüşmeler sonucu ortaya çıkan kavramların analiz sonuçlarına aşağıda yer verilmiştir.

Şekil 2’de görülmekte olan “kadın” kavramının analiz sonuçlarına göre kadın-erkek eşitsizliği, tacizlerin devam etmesi, cinayetlerin üzerlerinin örtüldüğü, cinsel obje olarak görüldüğü, cam tavan’ a maruz kaldığı, söz hakkı tanınmadığı öne çıkan bulgulardır. Ayrıca kadın penceresinden bakıldığında, yönetim süreçlerine katılmamaları, güçsüz olduklarının düşünülmesi, doğum, kreş ve çocuk konularında sorunlar yaşadıkları ve çözüm üretilmediğini düşündükleri görülmektedir. Analiz sonuçlarımızın öncüllerini incelediğimizde, kadınlara belirli rollerin verilmiş olduğunu, iş konusunda kadın işi erkek işi diyerek cinsiyetçi yaklaşımların olduğu, eğitim alma haklarının kısıtlandığı ve birçok kadının okuma yazma bilmediği bulgularına rastlanmaktadır.



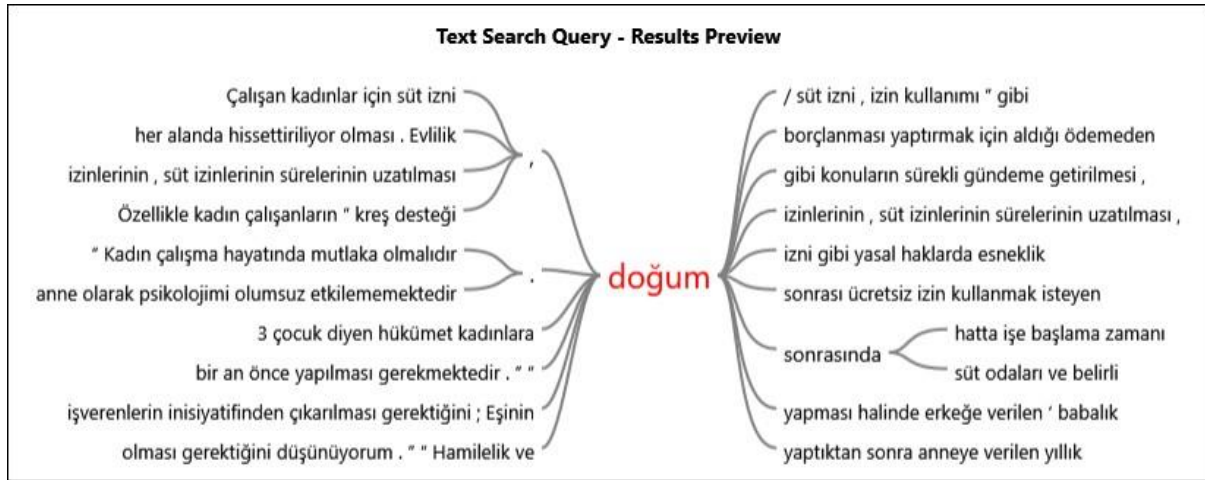
Şekil 3. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Çalışan

Şekil 3’de görülmekte olan “çalışan” kavramının öncülleri ve sonuçları analiz edildiğinde; kadınların köle olmadığını, yöneten kadın sayısının artırılmasını, kadın çalışanlara ek haklar verilmesi; süt izni, doğum gibi, çalışan annelerin çocuklarını güvenle emanet etmesi, çocuk bakımı için ödenek verilmesi, söz hakkı verilmesi, siyasilerin kadın çalışanlar için çözüm üretmesi ve yaşama haklarının ellerinden alınmaması bulgularına rastlanmaktadır.



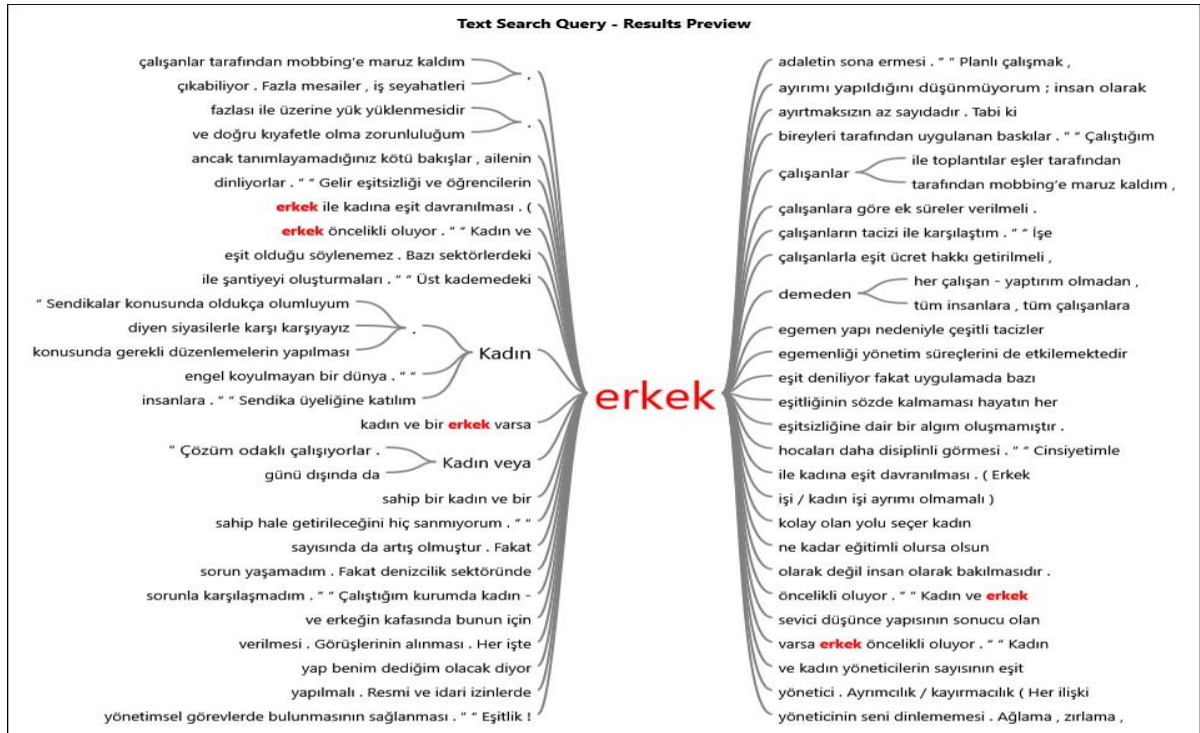
Şekil 4. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Çocuk

Kelime ağacı analizinde, Şekil 4-5’in kavramlarının öncül ve sonuçları birlikte analiz edilmektedir. Aşağıda detaylı açıklaması bulunmaktadır.



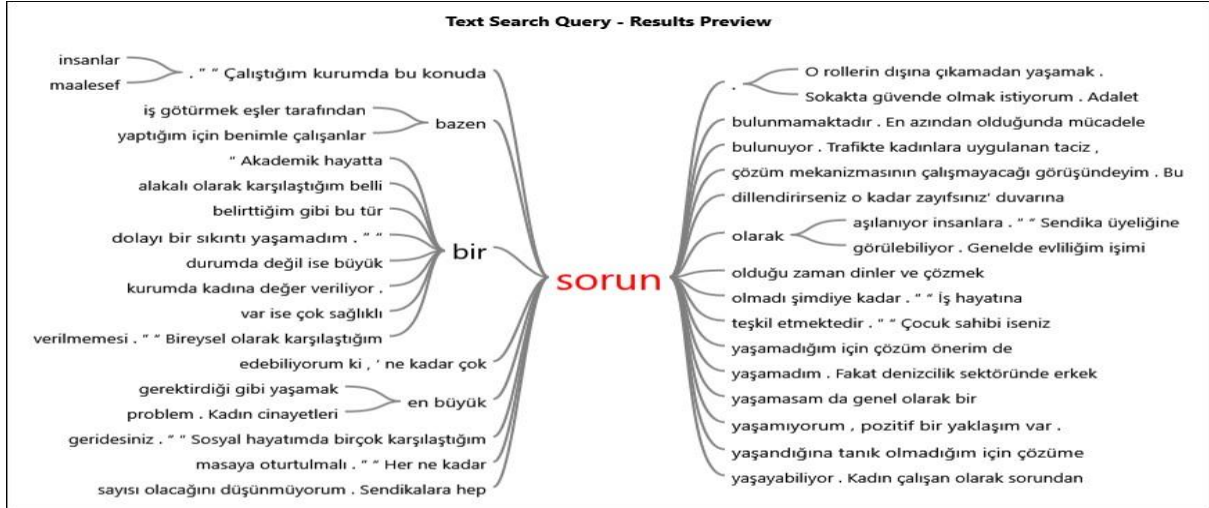
Şekil 5. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Doğum

Araştırmamıza katkı sağlayan idari ve akademik kadın çalışanların çoğunluğunu evli ve çocuk sahibi olanlar oluşturmaktadır. Buna göre, ev ve çocuk iş yükünün kadınlar üzerinde yoğunlaşması, çocuk sahibi çalışan kadınların iş hayatlarının etkilenmesi, özel sektörde karşılaştıkları "Evli misin?/Evlenecek misin/Çocuk düşünüyor musun?" ifadeleri öncül bulguları göstermektedir. Ayrıca, aile hayatının sadece kadının sorumluluğu olması, kadınlardan doğum borçlanması istenmesi, iş yerlerinde süt odalarının olması, evlilik ve süt izin sürelerinde esneklik yapılması, çalışan kadınlara kreş desteği verilmesi bulguları yer almaktadır.



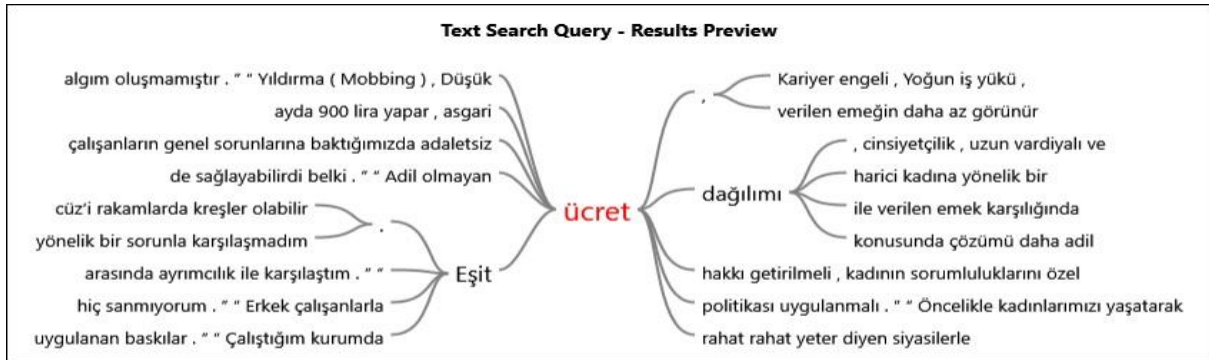
Şekil 6. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Erkek

Erkek çalışanlar tarafından mobbing'e maruz kalmak, erkeklerin öncelikli olması, eşitlik olmaması, gelir eşitsizliğinin bulunması, erkek kavramı analizinin öncüllerini oluşturmaktadır. Analiz bulguları arasında adaletsizlik, taciz, erkek egemen yapılar ve yapıların yönetim süreçlerine etki etmesi, eğitimin erkek egemen yapının ortadan kalkması için çözüm olmadığının düşünülmesi, kadın-erkek yönetici sayılarındaki eşitsizlik, kadın çalışan için ağlama-sızlanma gibi yıldırma politikalarının uygulanması erkek kavramı için görüşmeciler tarafından ifade edilmiş ve analiz sonucunda ortaya çıkmıştır.



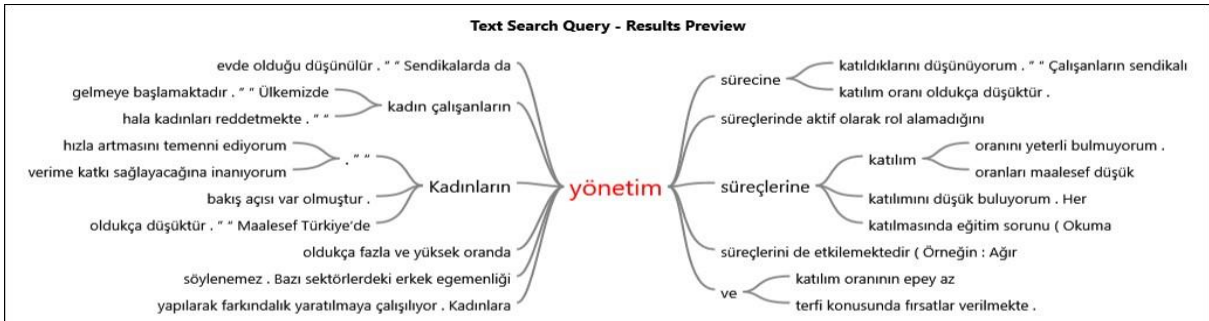
Şekil 7. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Sorun

Yapılan analiz ile sorun kavramı içerisinde kadın cinayetleri, sendikal haklar, trafikte kadınlara uygulanan taciz, sokakta kendini güvende hissetmemek, kadın için belirlenmiş rollerin dışına çıkmamak, sosyal hayatta karşılaşılan yıldırımlar, evliliğin işe olan etkisi ifadeleri görülmektedir. Bu ifadeler sonucunda kadınların sorunları iş yerleri ve yöneticileri ile sınırlı kalmayarak sosyal hayatlarına hatta sokaklara kadar taşınmaktadır.



Şekil 8. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Ücret

Ücret kavramının analizini incelediğimizde, düşük ücret ile mobbing yapılması, adil olmayan şartlar, kariyer gelişimi önünde ücretin engel olması, yoğun iş yükü olması ancak verilen emeğin daha az görülmesi, uzun vardiyalı çalışma sistemi ve tabii ki çalışan annelerin ortaya çıkan her kavramda karşımıza çıktığı gibi burada da cüzi rakamlar ile kreş imkanlarının sağlanması bağlamında ifadeler yer almaktadır.



Şekil 9. Kelime Ağacı Analiz Sonuçları-Yönetim

Katılımcıların görüşlerine ve araştırma analizi sonuçlarına göre "yönetim" kavramı kadınlar tarafından; sürece katılımın az olduğu, aktif rol alamadıklarını ve bu bağlamda ortaya eğitim sorununun çıktığını, yeterli eğitim ve destek olmadığını, terfi fırsatları verilmediğini-cam tavan'a maruz kaldığını,

sektörlerde bulunan erkek egemenliği kavramlarından söz ederek, bu durumun değişmesini ve kadınların sayılarının yönetim kademelerinde hızla artmasını temenni etmişlerdir.

5. SONUÇ

Araştırmanın sonuçlarının işaret ettiği gibi kadınların sorunları iş hayatı ile sınırlı değildir. Yapılan görüşmeler sonucunda kalıp sorulara verilen yanıtlar arasında kadınların sosyal hayatları, evli ve çocuk sahibi olanların aile yaşamları ve hatta sokaklarda bulunan insanların davranışları dahi sorun teşkil edebilmektedir. Kadın; hayata karşı güvensiz ve çekingendir. Bunun en temel sebepleri maruz kaldıkları ve araştırma kapsamında değinilen sorunlardır. Kadınlar eğitim almak, hayata atılmak, söz hakkı elde etmek, üretmek, geliştirmek ve yenilikler katma eğilimindedir. Bu noktada önemli olan kadınların bu engelleri aşabileceklerinin farkında olmalarını sağlamaktır. Kariyerlerindeki farkındalıkları arttırarak buldukları konularını, kariyer fırsatlarını çok iyi analiz etmeli ve iyi stratejiler ile katma değeri yüksek olan projeler üretmeli ve dikkat çekmeleri sağlanmalıdır. Kadınlar, mesleki becerilerini geliştirmeli, şirket içi eğitimlere katılmalı, yeni girişimlere açık olmalı ve böylelikle daha özgüvenli, kararlı ve istikrarlı bir şekilde yola devam edebilmelidirler.

Cam tavan sendromunu aşmak için cinsiyet eşitliğine dikkat çekilmeli ve bu durumun bir sorun olduğunu ve çözülmesini vurgulamak gerekmektedir. Toplumumuzda kadın-erkek eşitsizliğinin her alanda yer alması, iş yaşamında karışımıza çıkan sorunları benimsememize ve kabullenmemize neden olmaktadır. Kadın hakları devlet tarafından korunmalı ve desteklenmeli, sivil toplum kuruluşları tarafından yayılmalı ve kadınlar sahip oldukları haklar ile ilgili bilgilendirilmelidir. Eğitim alanında da fırsat eşitliği yaratılarak kız çocuklarının okutulması zorunlu hale gelmeli ve takibi yapılmalı ve eğitim hayatından uzaklaştırılanlara yaptırımlar uygulanmalıdır. Sosyal devlet olarak erken yaşta eğitim hakkı elinden alınıp çalıştırılan ya da evlenmek zorunda bırakılan kız çocuklarına destek verilmelidir. Bu sorunların temeline inildiğinde ancak cinsiyet eşitliği sağlanabilir ve kadın çalışanların sorunları çözülebilir.

Araştırmamız sonucunda tespit edilen sorunlara dair katılımcıların görüşleri doğrultusundaki önerilere göre; sosyal devlet politikaları ile kadın hakları genişletilmeli ve bu haklar konusunda kadınlar bilgilendirilmelidir, kadınların yaşam hakkına müdahale edenler emsal teşkil edecek cezalar ile cezalandırılmalı ve kadınlara zarar verme eğilimleri engellenmelidir, çalışan ve anne olan kadınlar için ek haklar tanınmalı, ücretsiz ya da cüzi bir ücret karşılığında kreş destekleri verilmelidir, çocuk bakımları için ödenekler ayrılmalıdır, yasal izinlerde; süt izni, doğum izni gibi zamanlarda gerekli görüldüğünde çalışan kadın mağdur edilmeden esneklikler sağlanmalıdır. Bu durum devlet kurumları ve özel sektörde de uygulanmalıdır, sendikal haklarının var olduğu gerçeğinin bilgisi verilmeli ve kullanıldığında sindirilmemelidirler, kadın-erkek eşitsizliğine hiçbir alanda ve konuda sessiz kalmayarak, kadının güçsüz olduğu ön yargısına engel olunmalı bilinçlendirme çalışmaları yapılmalıdır.

KAYNAKÇA

- ALTAN, Ö. Z. (1980), Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması, Eskişehir: Eskişehir İktisadi ve Ticari Bilimler.
- AYTAÇ, S. (1997), Çalışma Yaşamında KARİYER Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları, Epsilon Yayınları.
- BARUTÇUGİL, İ. (2002), İş Hayatında Kadın Yönetimi, Kariyer Yayıncılık.
- DİSK, (2018), Türkiye’de Kadın İşçi Gerçeği Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam.
- DREHER, G. F. (2003), Breaking the Glass Ceiling: The Effects of Sex Ratios and Work-Life Programs on Female Leadership at the Top. *Human Relations*, 56(5), 541–562.
- EĞİTİMSEN, & EĞİTİM VE BİLİM EMEKÇİLERİ SENDİKASI, (2018), Eğitimde Cinsiyetçilik Raporu.
- ERGENELİ, A., & AKÇAMETE, C. (2004), Bankacılıkta Cam Tavan: Kadın ve Erkeklerin Kadın Çalışanlar ve Kadınların Üst Yönetime Yükselmelerine Yönelik Tutumları. H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 89.

- ERSÖZ, A. G. (1993), Yönetici Kadınların ve Eşlerinin Ev İçi İş Bölümü Konusundaki Tutum ve Davranışlarına İlişkin Sosyolojik Bir Araştırma. *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi*.
- GÜRBÜZ, S., & Şahin, F. (2015), Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- KPMG, (2017), İş Dünyasında Yönetici Kadının Yeri Araştırması, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).
- LOCKWOOD, N. (2004), The Glass Ceiling Domestic and International Perspectives. *HR Magazine*. s.25-35
- OECD. (2018,). OECD İstihdam Oranları, 17 Ekim 2018
- ROSENER, J. B. (2006), Kadınların Liderlik Tarzları, İş Yaşamında Kadınlar, (Çev: Aslan, L.), *Mess Yayınları*.
- TOKOL, A. (1999), Dünya’da Kadın İşgücü Türkiye’de Kadın İşgücü Seminerleri TİSK I-II, *Tisk Yayınları*.
- YURDAKUL, S. (1994), Çalışan Kadının Korunması (Yayınlanmamış Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- <https://istatistik.yok.gov.tr/>, Erişim Tarihi: 01.05.2019.