

BÖLÜM 4

ÖRGÜTLERDE CAM TAVAN ENGELİ

M. Çağrı PEHLİVANOĞLU¹

GİRİŞ

Tarih boyunca farklı din, dil, ırk ve cinsiyetten insanlar gereksinimlerinin karşılanabilmesi için dayanışma içinde yaşamışlar ve ortak amaçlara ulaşabilmek için birlikte çalışmışlardır. İş yaşamına katılan çalışan sayısı dünya genelinde etkili olan toplumsal reformlar, nüfus artışı, işletmelerin ortaya çıkması ve yayılmasıyla zaman içerisinde artmış ve çeşitlenmiştir. Sosyal bir varlık olan insan için dayanışma ihtiyacının kaçınılmaz olması ve iş hayatında bir arada çalışanlar arasındaki çeşitlenme bazı toplumsal sorunları meydana getirmiştir. Bu bölümün teması olan “cam tavan” ortaya çıkan bu sorunlardan önde gelenleri arasındadır. Kavram, ortak anlayışa sahip, insan haklarına saygılı, eşitlikçi, özgürlükçü, demokratik toplumların yaratılması ve geliştirilmesi sürecinde yazında ilgi gören bir konu olma özelliği kazanmıştır.

Cam tavan, kadınların ve azınlık ırk gruplarının örgüt içindeki üst düzey pozisyonlara yükselmelerine mâni olan yapay engele atıfta bulunan bir metaforudur. Alan yazınındaki araştırmalarda özellikle kadınların erkeklere oranla üst yönetimlerde ve stratejik öneme sahip pozisyonlarda temsil güçlerinin daha az olduğuna yönelik çalışmaların ağırlıkta olduğu gözlemlenir. Kavram bir sendrom olarak ele alındığında bireylerin zihinlerinde büyük bir engel olarak yer alır. Bu durumun sonucu olarak sendroma maruz kalan çalışanlarda motivasyon kaybı, iş tatmini ve örgütsel bağlılıkta azalma, üstlere karşı güvensizlik, yaratıcılıktan uzaklaşma ve performansta düşüş gibi olumsuz etkiler yaşanabilmektedir.

Günümüzde teknolojik gelişmeler her zamankinden hızlı biçimde insan yaşamını ve işletmelerin faaliyetlerini etkilemektedir. Bilgi ve beceri bireyin mensup olduğu din, dil, ırk ve cinsiyetten çok daha fazla değer kazanmaktadır. Cam tavan oluşumunu aşabilmek için çabalayan insanların yaşadığı güçlüklerle birlikte geçmişe kıyasla çözüm alternatifleri de artmaktadır. Bugüne değin elde ettikleri başarılarla topluma örnek olan kişiler kendi cam tavanlarını delerek başarıya erişebilmiş ve sendromu yaşayan diğer insanlara gelecekleri için ilham olmuşlardır.

¹ Dr. Öğr. Gör. M. Çağrı PEHLİVANOĞLU, cpehlivanoglu@yahoo.com.

rinin kuvvetlenmesi Türkiye için oldukça önemli ve üzerinde durulması gereken bir konudur. Ekonomist dergisinin 29 OECD ülkesini birçok farklı kriterlere göre değerlendirerek yayınladığı cam tavan endeksi raporunda kadınların çalışması için en iyi ve en kötü ülkeler listesinde Türkiye 27. sıradadır. 100 puan üzerinden yapılan değerlendirmede birinci sırada olan ülke 84 puanda iken Türkiye 35,7 puandadır (The Economist, 2021).

Tüm din, dil, ırk ve cinsiyetten oluşan bireylere eşit fırsatların sağlanması gerek uluslar gerekse işletmeler açısından en yetenekli insanların istihdam edilmesi ve rekabet avantajı elde edilmesi için önemlidir. Dünya genelinde çalışma yaşamındaki kadınların sayısı giderek artmaktadır. Bu durum yöneticilik pozisyonunda da kadın çalışanların artması ile sonuçlanması beklenmektedir. Ancak kadın çalışanların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselme oranlarında bir artış olup olmayacağı zamanla gözlemlenebilecek ve üzerine ileri araştırma yapılması gereken bir konudur.

Kadınlara toplumun her düzeyinde yönetime faal katılım olanakları sağlanmadan çağdaş bir toplum oluşturulamayacağı açıktır. Kadınların karar alma mekanizmalarında eşit koşullarda temsil edilmelerini sağlayacak uluslararası sözleşmeler ve ulusal politikalar dünya genelinde yürürlüğe alınmakta ve geliştirilmektedir. Ancak toplumun tüm fertlerinde cam tavan ile ilgili farkındalık sağlanması için somut örnekler ve veriler ışığında birçok çalışma yapılmalıdır. Bu çalışmalar işletmelerde kadınların ilerlemelerini önleyecek nedenleri tespit ederek kaldırılmalarına yönelik tedbirler üzerine odaklanmalıdır.

Alan yazınında yapılan inceleme neticesinde işletmelerde işe alım ve terfi süreçlerinin objektif hale getirilmesinin ve kadınlar için iş- ev hayatı dengesinin daha kolay kurulmasına ilişkin işletme politikaları oluşturulmasının sorunun çözümü için önem teşkil ettiği gözlemlenmiştir. Bununla birlikte, rol model olabilecek kadın yöneticiler ile genç neslin desteklenmesi, pozisyonların hangi cinsiyet tarafından yürütülmesi gerektiğine dair yerleşik önyargıların çalışmaması, kadınların zihinlerinde kendilerine koydukları engelleri kaldırılmaları için motive edilmeleri, sosyal ortam ve aktivitelerde daha fazla yer almalarına imkân tanınması için toplum genelinde çalışmalarda bulunulması cam tavan oluşumuna karşı alınabilecek önlemler arasındadır.

KAYNAKLAR

- Arfken, D. E., Bellar, S. L., & Helms, M. M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: the presence of women on corporate boards. *Journal of Business Ethics*, 50, 177–186.
- Avrupa Birliği. (2010). Women in power still trapped by glass ceiling – EU report. Retrieved from http://europa.eu/rapid/pressReleases_Action.do?reference=IP/08/390&format=HTML&aged=0&language=EN&guiLanguage=en

- Avrupa Birliği. (2021). Retrieved from Eurostat Newsrelease 06.03.2020: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934>
- Avrupa Birliği Komisyonu. (2010). Avrupa Birliği İstihdam, Sosyal İlişkiler ve Eşit Haklar Komisyonu. Retrieved from (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=686&langId=en>)
- Berberoğlu, G. N. (1990). Örgüt kültürü ve yönetsel etkinliğe katkısı. Eskişehir Anadolu Üniversitesi iktisadi ve İdari Bilimler Fak. Dergisi, 8, 153-161.
- Bilim, İ. Ö., & Bülez, A. (2018). Cam tavandan yansımalar. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 7(1), 48-58.
- Blau, F., & Kahn, L. (2000). Gender differences in pay. Journal of Econ Perspect, 14, 75-99.
- Dreher, G. F., & Dougherty, T. W. (2002). Human resource strategy: A behavioral perspective for the general manager. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Eyring, A., & Stead, B. A. (1998). Shattering the glass ceiling: some successful corporate practices. Journal of Business Ethics, 17, 245-251.
- Hughes, A. (2002). More work, less pay. Black Enterprise, 33(5), 32.
- Hymowitz, C., & Schellhardt, T. D. (1986). The glass ceiling: why women can't seem to break the invisible barrier that blocks them from the top jobs. The Wall Street Journal no. March 24, 1.
- ILO. (2021, 06 05). Women in managerial and leadership positions in the G20. Retrieved from Dünya Çalışma Örgütü: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_762098.pdf
- Jackson, C. J. (2001). Women middle managers' perception of the glass ceiling. Women in Management Review, 16(1), 30-41.
- KSSGM. (1998). Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Yayınları. Ankara: KSSGM Yayınları.
- KSSGM. (2008). Yetki ve Karar Alma Sürecinde Kadın. Ankara: KSSGM Yayınları.
- Lampe, A. (2001). Review of the book gender in the workplace: a case study approach. Journal of Gender, Work and Organization, 8(3), 346-351.
- Mizrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1).
- Moore, D., & Buttner, E. (1997). Women entrepreneurs: Moving beyond the glass ceiling. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Morrison, A. M., White, R. P., & Van Velsor, E. (1992). Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? Reading, MA: Addison-Wesley.
- Nath, D. (2000). GGently shattering the glass ceiling: experiences of Indian women managers. Women in Management Review, 15(1), 44-55.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. Yönetim ve Ekonomi, 14(2).
- Parkin, P. W., & Hearn, J. (1986). Women, men and leadership: a critical review of assumptions, practices and change in the industrialized nations. International Studies of Management and Organization, 16(3), 33-60.
- Powell, G. N. (1999). Reflections on the glass ceiling, Handbook of gender and work. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Simpson, R., & Altman, Y. (2000). The time bounded glass ceiling and young women managers: career progress and career success- evidence from the UK. Journal of European Industrial Training, 24(2/3/4), 190-198.
- The Economist. (2021). Is the lot of female executives improving? Retrieved from <https://www.economist.com/business/2021/03/06/is-the-lot-of-female-executives-improving>
- TÜİK. (2021). Türkiye İstatistik Kurumu, 21 Şubat 2018, Sayı 30567. Retrieved from <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Nufus-Projeksiyonlari-2018-2080-30567>
- Vroom, V. H. (1964). Work and motivation . New York: Wiley.
- Weyer, B. (2006). Do multi-source feedback instruments support the existence of a glass ceiling for women leaders. Women in Management Review, 21(6), 441-457.
- World Bank. (2021, 23 04). World Bank Data. Retrieved from <https://data.worldbank.org/indicator/-SP.POP.-TOTL.-FE.-ZS>