

ISSN Print : 1309-954X
ISSN Online : 2148-2497
Yıl / Year : 2014
Cilt / Volume : 5
Sayı / Number : 9

BARTIN ÜNİVERSİTESİ
İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER
FAKÜLTESİ DERGİSİ



BARTIN UNIVERSITY
JOURNAL OF FACULTY OF
ECONOMICS AND
ADMINISTRATIVE SCIENCES

BARTIN ÜNİVERSİTESİ İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DERGİSİ
JOURNAL OF FACULTY OF ECONOMICS AND ADMINISTRATIVE SCIENCES
Yılda iki defa yayımlanan uluslararası hakemli bir dergidir.
Yıl/Year: 2014 Cilt/Volume: 5 Sayı/Number: 9
ISSN Print: 1309 – 954X ISSN Online: 2148-2497

Sahibi/Published by
Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi adına
Prof. Dr. İsmail CERİTLİ (Dekan)

Editör:
Yrd. Doç. Dr. Mehmet İSLAMOĞLU

Editör Yardımcısı:
Öğr. Gör. Soykan TOĞAN

Yayın Kurulu:
Prof. Dr. Erdal Tanas KARAGÖL, Yıldırım Beyazıt Üniversitesi
Prof. Dr. Jorge GUILLÉN UYEN, Universidad ESAN, Peru
Prof. Dr. Metin SABAN
Doç. Dr. Alper AYTEKİN
Doç. Dr. Mahmut BOZAN
Doç. Dr. Şaban ESEN
Dr. Mehmet ASUTAY, Durham University, İngiltere
Yrd. Doç. Dr. Mehmet İSLAMOĞLU
Yrd. Doç. Dr. Mehmet Said CEYHAN
Yrd. Doç. Dr. Melih BAŞKOL
Yrd. Doç. Dr. Ramazan ARSLAN
Öğr. Gör. Soykan TOĞAN

Yazışma Adresi/Communication Address
Yrd. Doç. Dr. Mehmet İSLAMOĞLU
Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi,
Fakülte Dergisi Editörlüğü, 74100 BARTIN
Telefon: 0 378 223 53 86 (Editör)
0 378 223 53 46 (Editörlük)
Faks: 0 378 223 50 39
E-posta: iibfdergi@bartin.edu.tr

Yasal Sorumluluk/Legal Responsibility

Dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına ve çevirmenlerine aittir.
The authors and translators are responsible for the content of their papers.
Dergi Yayın İlkeleri ve Yazım Kuralları için internet sayfamızı ziyaret ediniz:
<http://iibfdergi.bartin.edu.tr/>

Dergimiz EBSCO Host'ta taranacaktır. *This journal will be scanned within EBSCO Host.*

Baskı-Cilt
Sürat Matbaacılık Tic. ve San. Ltd. Şti.
Kemerköprü, Eski Hastane Cd. Bülent Ecevit Bulvarı No:56 Merkez/ Bartın
Tel/Faks: 0378 227 55 00

Sağlık Sektöründe Çalışanların Cinsiyete Dayalı Ayrımcılığa ve Cam Tavan Sendromuna Karşı Tutumlarının İncelenmesi: Bartın İli Örneği

Sezgin TIRLI

Bartın Devlet Hastahanesi
sezgintirli@hotmail.com

Sinem BENLİ

Bolu İl Sağlık Müdürlüğü
cvcvakf@hotmail.com

Doç. Dr. şaban ESEN

Bartın Üniversitesi, İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
sesen@bartin.edu.tr

Özet: Sağlık sektörü, emek yoğun ve kadınların çoğunlukta olduğu bir sektör olmakla birlikte, zaman içinde yükselen bir feminizm etkisi görülen sektördür. Bu çalışmada amaç; sağlık sektöründe çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cam tavan sendromuna karşı tutumlarını incelemektir. Bu amaçla Bartın İl'inde kamuya ait sağlık kurumlarında çalışan 83 kadın ve 43 erkek olmak üzere 126 kişiyle, kolayda örnekleme yöntemiyle yüz yüze görüşme tekniği kullanılarak anket uygulanmıştır.

Yapılan araştırmada; anket verilerinden yola çıkarak kadınların sağlık sektöründeki iş hayatında, erkeklerden daha çok zorluklarla karşılaşmakta oldukları kanısına varılmaktadır. Katılımcıların küçük bir kısmı cinsiyet ayrımının olmasını ve kadınların iş yaşamında bulunmaması gerektiğini düşünürken; kadınların kariyer ilerlemesini engelleyici bir görüşte olup, liderlik, yöneticilik gibi konularda erkeklerden daha iyi olamayacakları fikrini taşımaktadırlar.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet, Toplumsal Cinsiyet, Cinsiyet Ayrımı, Cam Tavan

Analysis of Employee Attitudes Towards Gender Discrimination and Glass Ceiling Syndrome in the Health Sector: Case of Bartın Province

Abstract: *Together with fact that the health sector is labor intensive and the majority of the employees are women, an emerging effect of feminism also has been seen in the sector over time. The purpose of this study is to analyze employee attitudes towards gender discrimination and glass ceiling syndrome in the health sector. For this purpose, a face-to-face survey was used which prepared by using convenience sampling method with interviews with 126 people working in public health institutions of Bartın province composed of 83 women and 43 men employees.*

According to the survey; based on the survey data, it was concluded that, women face with more difficulties than men in health sector's business life. A small portion of the participants supports gender discrimination and they thinks that women should not work in any business; those seem to have career-blocking ideas creating obstacles to women's progression, who also think that women cannot be better than men at areas such as leadership and management.

Key Words: *Gender, Social Gender, Gender Discrimination, Glass Ceiling*

Giriş

Geçmişten günümüze bakıldığında; toplumsal hayatın birçok alanında erkeğe kadından daha çok değer verildiği görülmektedir. İnsan hakları evrensel bildirisinde “tüm kadın ve erkekler ayrımcılığa uğramadan yaşama, sağlık, eğitim ve çalışma haklarından eşit olarak yararlanma hakkına sahiptirler” denilmektedir. Kadınların özellikle çalışma yaşamı, toplumsal yaşam, evlilik ve aile yaşamı gibi alanlarda daha fazla eşitsizliğe uğradığı göze çarpmaktadır (WHO, 1998). Bu alanlardaki eşitsizliklerin kadınların toplumsal statülerini olumsuz yönde etkilemesinin önüne geçilmesinin gerekliliği ilk defa 1995 yılında Pekin’de yapılan 4. Dünya Kadın Konferansı’nda ele alınmıştır. Bu konferansta kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için toplumsal cinsiyet bakış açısının tüm program ve politikalara yerleştirilmesinin gerekliliği ortaya konmuştur (WHO, 1998; KSSGM, 2001).

Çalışma, aile, evlilik yaşamı ve toplumsal yaşam alanlarına ilişkin ayrımcılıklar, kadınların toplumsal statüsünü olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle kadınlar toplum içerisinde istenilen statüye ulaşamamış ve çoğunluğu birçok alanda erkeklerin gerisinde kalmış ve cinsiyetler arası bir eşitsizlik ortaya çıkmıştır. Ancak günümüzde kadının eğitim düzeyinin yükseldiği ve çalışma yaşamına girdiği toplumlarda kadın ve erkeklerin üstlendiği geleneksel roller kadın lehine değişmeye başlamıştır (Attanapola, 2003, aktaran Yılmaz, D.V ve diğ., 2009) .

Eğitim düzeyinin yükselmesi özellikle üniversite düzeyi, bireylerin toplumsal cinsiyet rollerine çağdaş bir bakış açısı kazandırmakta, toplumsal cinsiyet eşitliğinin ve hakkaniyetin kadın lehine belirleyicisi olmaktadır (Yılmaz, D. V ve diğ., 2009) .

Kadının toplumsal statüsünün geliştirilmesi, sosyal yaşamda ayrımcılığın önlenmesi için toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin toplum bilincinin oluşturulması gerekmektedir.

Çalışma yaşamında yapılan cinsiyet ayrımcılığı, kadınların ücretlerini, hedeflerini, çalışma isteklerini ve görüşlerini sınırlamaktadır. Endüstrileşme sonrası ekonomik yaşamda, çalışma alanındaki cinsiyet ayrımının azaldığı ve eşitliğin geliştirilmeye çalışıldığı gözlemlenmektedir. Ancak cinsiyet ayrımcılığının tam ortadan kaldırılması gerçekleştirilememiştir.

Son yirmi yıl içinde iş dünyasına bakıldığında kadınların oranı giderek artmasına rağmen üst düzey yönetici pozisyonlarında kadınların sayısının istenilen düzeye ulaşmadığı görülmektedir.

Yapılan araştırmalarda kadınların üst yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyen pek çok neden bulunmaktadır. Bu nedenlerden biri de “cam tavan” engelidir.

Bu çalışmada, öncelikle toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, “cam tavan” (glass ceiling) kavramları hakkında bilgi verilerek sağlık sektöründe çalışanların cinsiyete dayalı ayrımcılık ve cam tavan konusuna karşı tutumları incelenecektir. Araştırmada sağlık sektörünün seçilme nedeni, sektörde kadın çalışanlarının oranının yüksek ve yönetim kademelerinde çalışan kadın sayısının az olmasıdır.

1. Toplumsal Cinsiyet

1.1. Cinsiyet

Bireyin kadın ya da erkek olarak mevcut genetik, fizyolojik ve biyolojik özellikleri olarak tanımlanmaktadır. Bu özellikler kadın ve erkek arasında bir eşitsizlik değil, sadece bir cinsiyet farkı yaratmaktadır.

1.2. Toplumsal Cinsiyet

Toplumsal cinsiyet; biyolojik cinsiyetten farklı olarak toplumsal ve kültürel olarak belirlenen ve dolayısıyla içerisi toplumdan topluma olduğu kadar tarihsel olarak da değişebilen “cinsiyet konumu” ya da “cins kimliğidir”. Bu anlamıyla toplumsal cinsiyet yalnızca cinsiyet farklılığını belirlemekle kalmaz, aynı zamanda cinsler arasındaki eşitsiz güç ilişkilerini de belirtir (Berkday, 2000: 16). Kısaca, sosyal yönden kadın ve erkeğe verilen roller, sorumluluklar olarak tanımlanır. Cinsiyet ve toplumsal cinsiyeti tamamen birbirinden ayırmak mümkün değildir. Çünkü toplumsal kültürün kadından ve erkekten beklentileri, kadının ve erkeğin fiziksel bedenlerine ilişkin gözlemlerinden farklı değildir. Daha doğum öncesinde kız bebeklerin eşyaları için pembe, erkek bebeklerin eşyaları için mavi rengin tercih edilmesiyle başlayan süreç, erkeklerin ve kadınların yapabileceği işler konusunda yapay ayrımlar üretir. Kadın cinsiyeti daha çok ev gibi özel alanda kalırken, erkek cinsiyeti dışarıda her türlü kamusal alanda kendini ifade eder. Ataerkil sistem “anneliği” kadının en temel ve öncelikli toplumsal rolü olarak tanımlamış ve kadının birincil sorumluluğunun ev işleri, aile, çocuk ve yaşlı bakımı olduğunu belirtmiştir (Erkanlı, 2002: 3-10). Sosyalleşme süreci ile kız ve erkek çocuklar, çeşitli nesnelere, etkinlikleri, oyunları meslekleri ve hatta kişilik özelliklerini onlar için “uygun” ya da “uygun değil” olarak ayırt etmeyi öğrenirler (Dökmen, 2004: 28-40).

Tam da bu noktada kadın ve erkeğe yüklenen kültürel ve sosyal anlamlar kadınların eğitim olanaklarına ve mesleki yaşamına ayrıca istihdam koşullarına etki ettiğinden bahsetmek mümkündür. Kadınların istihdam edildiği iş sahalarına bakıldığında bu durum daha iyi anlaşılabilir. Öğretmenlik, hemşirelik, çocuk bakıcılığı, daha düşük statüde temizlik işçisi olmak, ya da halkla ilişkiler ve misafir ilişkileri elemanlığı gibi kadına biçilen rollere uygun düşen meslek grupları kadınların en çok istihdam edildiği pozisyonlardan bazılarıdır (Tümen, 2009: 16).

Tablo 1. Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerini Oluşturan Bazı Dişil ve Eril Özellikler

Kadının Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Dişil Özellikler	Erkeğin Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rolünü Oluşturan Eril Özellikler
Pasiflik Bağımlılık Şefkat Merhamet Empati Duygusallık Besleyicilik Duyarlılık Yardımseverlik	Aktiflik Bağımsızlık Akılcılık (rasyonellik) Denetim altında bulundurma Üstünlük kurma Saldırganlık Hırs Bireycilik Rekabet

Kaynak: (Varoğlu, 2001:324)

1.3. Toplumsal Cinsiyette Eşitlik

Fırsatları kullanma, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetlere ulaşmada bireyin cinsiyeti nedeni ile ayrımcılığa maruz kalmaması/ayrımcılık yapılmamasıdır.

1.4. Toplumsal Cinsiyette Hakkaniyet

Kadın ve erkek arasında sorumlulukların ve gelirin dağılımında adalet ve hakkaniyet olmasıdır. Kadın ve erkeğe toplum tarafından biçilen roller, oluşturulan kalıplar mevcuttur; Türkiye’de kadın ve erkek geleneksel olarak daha doğmadan başlayıp ölümüne dek farklı bir sosyal kalıba konulmaktadır. Toplumun kadın ve erkekten farklı beklentileri ve bununla ilgili inançları, bireylerin de bu yönde, yani cinsiyetlerine uygun davranışlar geliştirmesine yol açmaktadır.

1.5. Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı

“...bir toplumdaki kadınlar ve erkekler arasındaki durum, güç ve saygınlık farkı”olarak tanımlanır. (Başak, 2009: 119-132).

Toplumda kabul gören geleneksel anlayışla göre ev geçindirmenin kadınların değil asil erkeklerin görevi olduğu ve kadının çalışmasının ikincil

öneme sahip olduğu düşünülmektedir. Kadınların iş gücüne katılımı AB ülkelerinde 2006 yılında %57 iken ve bu oranın 2010 yılında %60 olması hedeflenmiş iken Türkiye’de 2006 yılında %24,9 olması alarm verici bir durum olarak nitelendirilmiş ve sözü edilen iyimserlik hali yerini kaygıya bırakmıştır (TÜSİAD, 2008).

Kadınlar, çalışma yaşamına girmeden önce ve girdikten sonra pek çok konuda ayrımcılık yaşamaktadırlar. Çalışma yaşamına girmeden önce toplumsal yaşamda; cinsiyete bağlı rol dağılımları, kadınlara yönelik mevcut önyargı ve tutumlar ayrımcı uygulamalara yol açabilmektedir.

Çalışma yaşamında ise, erkek meslektaşlarına kıyasla daha belirgin engellerle karşılaşmaktadırlar. (Dalkıranoglu ve diğ.,2008: 277-299). Çalışma yaşamında cinsiyet ayrımcılığının en önemli göstergesi, işlerin kadın-ışi ve erkek-ışi olarak ayrılmasıdır.

Günümüzde birçok büyük işletme, belirli sorumluluk isteyen mevkilere kadın istihdam etme konusunda, kadınların hamilelik ve annelikle ilgili psikolojik durumlarını gerekçe göstererek, cinsiyet ayrımcılığı uygulamaktadır (Tuncay,1982: 7).

Çalışma yaşamında ayrımcılık uygulamalarına maruz kalan kadınlar, genellikle, işyerlerinde hiyerarşinin alt sıralarında yoğunlaşmakta, az beceri ve sorumluluk isteyen işlere tayin edilmekte, yükselmekte zorluk çekmekte ve düşük ücret almaktadırlar (Ecevit, 1995: 62-69). Yıllardır cinsiyete dayalı ayrımcılığın belki de en fazla vurgulandığı alan terfilerdir. Bir erkek kariyer ilerlemesi sağladığında, tebrik edilirken, kariyer ilerlemesi yaşayan bir kadın ise, evdeki sorumluluklarını nasıl yürütüleceği sorusu ile karşı karşıya kalmaktadır. Birçok yasal düzenleme ve gelişmeye rağmen, cinsiyete ilişkin önyargılar kadınlar için hala içinden çıkılmaz sonuçlar doğurmaktadır (Erçen, 2008:8).

Erkek egemen kültürün, kadınların iş yaşamlarında engelleyici bir rol oynadığı ileri sürülmektedir. Bunun nedeni ise; yaşamın her alanında kadınlardan çok erkeklerin bağlı olduğu kuralların ve inançların yer almasıdır. Ayrıca işyerlerinde kadınların yükselmesine somut desteğin olmaması, kadınların yetkiye ulaşma sürecini zorlaştırmaktadır (Dalkıranoglu ve diğ., 2008: 277-299). Gibelman çalışmasında, ortalama olarak Amerika’da kadınların iş yaşam sürelerinin daha kısa olduğunu vurgulamaktadır. Yöneticiler, kadınların işten ayrılma eğilimlerinin erkeklere oranla daha yüksek olduğunu ve ortalama kadının daha az niteliğe sahip olduğuna inanmaktadır (Gibelman, 2003: 22-32).

Emulti'nin çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiş, erkek yöneticilerin genellikle kadın çalışanların işe uygun olmadığını düşündükleri saptanmıştır. Bu önyargılı yaklaşımlarla verilen kararların hepsi iş yaşamında cinsiyet ayrımcılığına ya da cam tavan uygulamalarına yol açmaktadır (Emulti, 1993: 19-22).

2. Cam Tavan Sendromu

Cam Tavan kavramı 1970'lerde ABD'de ortaya atılmıştır ve kadınların üst düzey yönetim görevlerine gelmesine engel olan davranışsal ve örgütsel önyargıların neden olduğu "engeller" olarak tanımlanabilmektedir.

Cam tavan engelleri, işletmelerde rekabet üstünlüğü yaratabilecek çeşitli niteliklere sahip kişilerin üst düzey yönetim kademelerinde görev alamamasına ve işletmelerin verimliliğine katkıda bulunabilecek yeteneklerin kullanılmamasına neden olmaktadır (Aytaç, 1997: 27-28).

Kadınların kariyerleri açısından cam tavan, özellikle evli ve çocuklu kadınların, iş yaşamında erkek meslektaşları ile kıyaslandığında daha az terfi ve ödül alabilmesi daha az övgü ve destek görebilmesini anlatmak için kullanılmaktadır.

Lockwood (2004), bir işyerinde cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığının nasıl anlaşılabilirliğini incelemiştir. Bu çalışmaya göre ayrımcılığın tespiti için gereken kanıtlar görünmeyen, örtülü veya açık olabilir. Cam tavanın varlığının en belirgin göstergesi kadınlara erkekler arasındaki ücret farklılıklarıdır. Kadınların iş ve yaşam dengesinin sağlanmaması durumunda, iş yerinde erkekle eşit şartlar yakalaması oldukça zorlaşmaktadır. İş ve yaşam dengesinin bozuk olması bir kadının iş yaşamında bir erkekte olduğundan daha fazla olumsuzluğa yol açmaktadır. Örneğin, Türkiye'de kadınların %47'si çalışmak istemelerine rağmen, ailesi tarafından ya da sosyal çevreleri tarafından engellendiklerini belirtmiştir. Bu engelin temelinde kadına biçilmiş geleneksel roller ve toplumsal cinsiyet yatmaktadır (Özar, 2000).

Kadınların işyerinde cam tavan ile karşı karşıya olmalarının önemli nedenlerinden biri de sadece erkek bakış açısını içeren karar süreçlerinde kadınların ya hiç ya da çok az sayıda yer almasıdır. Bu nedenle karar süreçlerinde kadın sayısının artması, cam tavanı önlemede etkili bir araç olacaktır (Şenel, 1998: 59). Gerek dünyada gerekse Türkiye'de, konu ile ilgili yapılan çalışmalarda cinsiyet temelli cam tavan engellerinin farklı şekillerde sınıflandırıldığı görülmektedir. Ancak bütüncü bir bakış açısıyla, örgütlerde

cam tavan oluşumuna yol açan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal faktörler etrafında toplanabilmektedir (Dreher, 2003: 542).

Tablo 2. Kadınların Cam Tavan Engelleri

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller	Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller
<ul style="list-style-type: none">•Çoklu Rol Üstlenme•Kadınların Kişisel Tercih ve Algıları	<ul style="list-style-type: none">• Örgüt Kültürü• Örgüt Politikaları• Mentor Eksikliği•İnformal İletişim Ağlarına Katılamama	<ul style="list-style-type: none">• Mesleki Ayrım•Stereotipler (Cinsiyetle Bağdaştırılan Kalıplaşmış Önyargılar)

Kaynak: KSSGM, (1998).

2.1. Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın yöneticinin çocukları ve eşi için istenen yer ve zamanda hazır olmayı benimsemiş olması kendi zamanını ve sınırlarını tanımlayamamasına yol açmaktadır. Bu nedenle zaman zaman kariyerde yükselmeye getireceği sorumlulukları göze alamamaktadır (Barutçugil, 2002: 58).

Gerçekten de çalışan kadın iyi anne, iyi eş, iyi ev kadını, iyi iş kadını olabilmek için tüm işlerine yetişebilme yönünde büyük bir zaman baskısı yaşamaktadır. Bu gerilim ve çatışmalar çoğu zaman kadının statü ve yükselme fırsatlarını kaçırmaya ya da geciktirmesine sebep olmaktadır.

2.2. Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

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, 2004: 89).

2.3. Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği toplum kişilerin taşıdıkları cinsiyet itibarıyla onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemektedir (Eyüpoğlu, 1999: 33). Kadınlara ilgili süregelen önyargılar, kadının iş yaşamında ilerlemeyi engellediği gibi, yönetici konumuna da uygun olmadığı düşüncesini yaratmaktadır.

Kadının Statüsü Genel Müdürlüğünce hazırlanan Türkiye'de Kadının Durumu Aralık 2010 raporuna göre, Kadınların bürokrasi içerisinde üst düzey karar verici konumlarda yer almasının oransal olarak düşük olduğu belirtilen raporda, bürokraside üst düzey yöneticilerin yüzde 93'ünün erkek, yüzde 7'sinin kadın olduğu yer almıştır. Bütün dünyada erkeklerin egemen olduğu diplomatik görevlerde Türk Dışişlerinde görev yapan 110 Büyükelçiden 11'inin kadın olduğu belirtilen raporda, Türkiye'de kadın vali bulunmadığına, 464 vali yardımcısından 10'unun, 801 Kaymakam'ın 13'ünün, 261 kaymakam adayının ise sadece 8'inin kadın olduğuna işaret edilmektedir (KSSGM, 2010).

Üst düzey bürokraside kadının durumuna da yer verilen raporda, 20 müsteşar içerisinde sadece Milli Eğitim Bakanlığı Müsteşarının kadın Bakanlıklarda 61 erkek, 2 de kadın Müsteşar Yardımcısı olarak görev yaptığını dikkat çekilmiştir. 42 kurum genel müdürünün, Bakanlık bünyesindeki 96 genel müdürün 5'inin, 384 genel müdür yardımcısından 36'sının, 959 daire başkanından ise 139'unun kadın oldu verileri yer almaktadır. TÜİK 2008 verilerine göre, savcılarının yüzde 5,2'si, hâkimlerin ise yüzde 28'i kadınlardan oluşmaktadır.

Sağlık sektörüne de bakıldığında emek yoğun bir sektör olduğu görülmektedir. Dünyada sağlık sektörü, kadınların yoğun bulunduğu bir sektör olmakla birlikte daha kazançlı olan doktorluk erkeklerin, daha düşük maaşlı hemşirelik ise kadınların çalıştığı alanlardır. Kadınların hemşirelik mesleğini seçmekteki sebepleri arasında iş bulma kolaylığı ve bu mesleğin toplum tarafından kadın mesleği olarak görülmesi sayılmaktadır. Bu sektördeki çalışma şartları ve kadına yönelik önyargılar göz önüne alındığında, kadınların yönetim kademesinde yönetici olarak görev almasındaki zorluklar açıktır. Aynı alanda çalışan yardımcı sağlık personelinin çok çeşitli eğitim düzeylerinin olması mesleki uygulama ve mesleki doyum aşamasında farklılıklara neden olmaktadır. Meslek lisesi, ön lisans, lisans, yüksek lisans eğitimi alan tüm yardımcı personeller aynı işi farklı eğitimlerle yapmaktadırlar. Ancak iş sorumluluklarında zaman içinde farklılaşma olmadığı için, çalışanlar arasında rol karmaşasına yol açmaktadır. Özel hastane ve üniversite hastanelerinde yönetici konumuna gelebilen hemşirelerin de halen yüksek lisans eğitimlerine devam eden lisans mezunları olduğu görülmektedir.

3. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırmada; toplumsal cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromunun sağlık sektöründe çalışanlar arasında algılanma düzeyi ve kariyer ilerlemelerine etkileri ölçülmek istenmiştir. Araştırmanın evreninde, Bartın İli'nde kamuya ait sağlık kurumlarında çalışan farklı meslek gruplarının (doktor, hemşire, sağlık memuru, memur) tamamı baz alınmış, bu kişilerden 126 kişi araştırmaya katılmayı kabul etmiştir.

Veri toplamada; kolayda örnekleme yöntemiyle yüz yüze görüşme yapılarak anket tekniğinden yararlanılmıştır. Demografik verilerin haricindeki sorularda 5'li Likert Ölçeğine uygun sorular sorulmuştur. Anketler, sağlık kurum amirlerine ve çeşitli meslek gruplarının oluşturduğu sağlık çalışanlarına uygulanmıştır. Ankete katılanlar tüm soruları yanıtlamıştır. Anket 2012 Mayıs ayı içinde yapılmıştır. Zaman ve maliyet bu çalışmanın kısıtlarındandır. Sağlık sektöründe vardiyalı çalışılıyor olması ve anketlerin mesai saatlerinde uygulanmış araştırmanın kısıtları arasında kabul edilebilir.

Ankette çalışanlara, cinsiyet ayrımcılığının; eğitim ve iş yaşamında fırsat eşitliği, aile bütünlüğü, toplumsal yaşama etkilerini ve bu etkilerin cam tavan sendromu(kariyer engeline)nu araştırmak amaçlı sorular sorulmuştur.

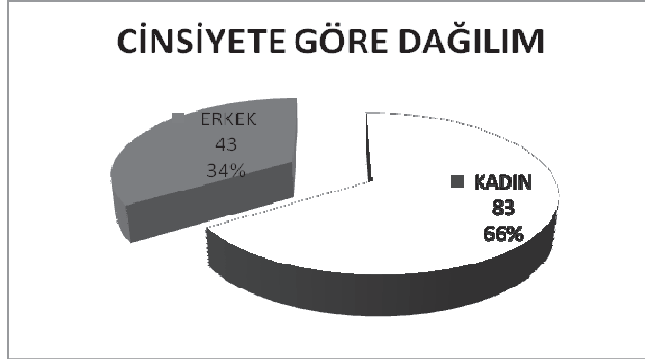
4. Ankete Katılan Kişilerin Demografik Özellikleri

Yapılan çalışmada 126 kişinin mesleklerine bakıldığında; 9 bayan doktor, 12 erkek doktor, 15 bayan,13 erkek memur, 17 bayan, 14 erkek diğer meslek grubu ve 4 erkek hemşire, 46 bayan hemşire ankete cevap vermiştir. Hemşireler katılımın en çok olduğu meslek olarak görülmektedir.

4.1. Cinsiyete Göre Dağılım

CİNSİYET	SAYI	YÜZDE
KADIN	83	65,873
ERKEK	43	34,127
TOPLAM	126	100,0

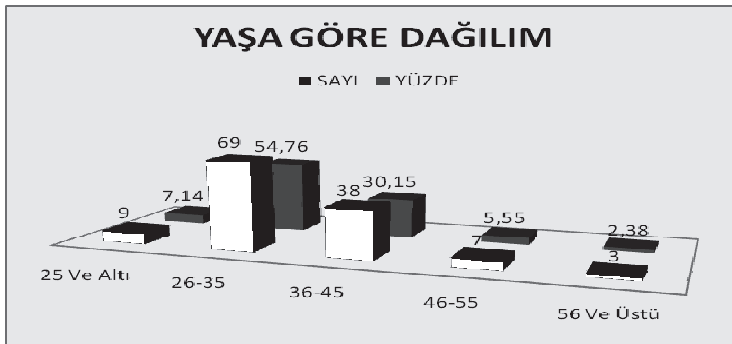
Yukarıdaki tabloya göre 126 katılımcının 83'ü bayan (%65,9), 43'ü (%34,1) ise erkektir.



Tablo 4.2 Yaşa Göre Dağılım

YAŞ	SAYI	YÜZDE
25 ve Altı	9	7,14
26-35	69	54,76
36-45	38	30,15
46-55	7	5,55
56 ve Üstü	3	2,38
TOPLAM	126	100,0

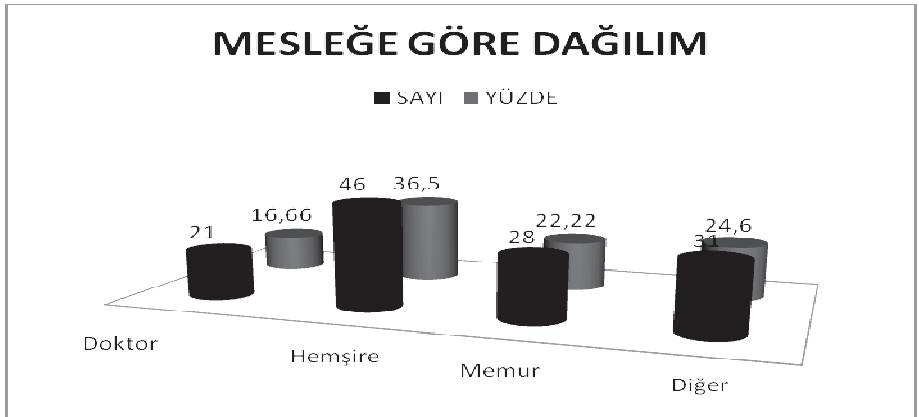
Yaşa göre dağılıma bakıldığında; dağılımın en çok %54,76 oranla, 26-35 yaş aralığında olduğu görülmektedir.



4.3 Mesleğe Göre Dağılım

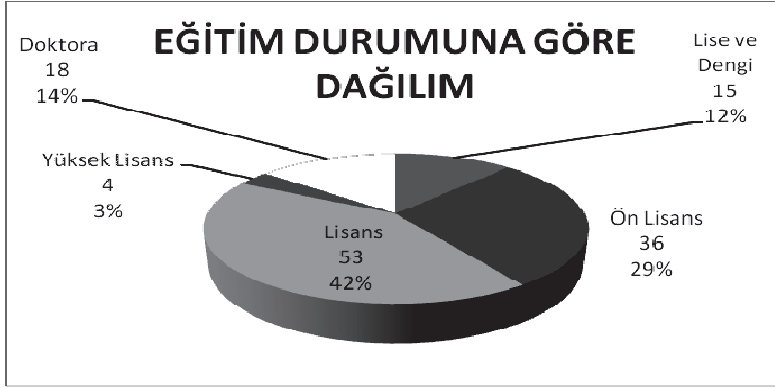
MESLEK	SAYI	YÜZDE
Doktor	21	16,66
Hemşire	46	36,5
Memur	28	22,22
Diğer	31	24,6
TOPLAM	126	100,0

Ankette en çok %36,5 oranla hemşire grubuyla çalışılmıştır.



4.4 Eğitim Durumuna Göre Dağılım

EĞİTİM	Lise ve Dengi	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora
SAYI	15	36	53	4	18
YÜZDE	11,9	28,6	42,1	3,2	14,3



5. Bulguların Değerlendirilmesi

Çalışma toplam 126 katılımcı ile yapılmış olmaktadır. Katılımcıların % 65,9' u kadın % 34,1' i erkeklerden oluşmaktadır, % 16,7' si doktor , %36,5 hemşire , % 22,2' si memur ,% 24,6 sı diğer mesleklere tabidir. Katılımcıların % 12,7' si yönetici % 87,3' ü çalışan konumundadır. Eğitim düzeyleri açısından dağılımda, Lise ve dengi mezunlarının %11,9, önlisans mezunlarının %28,6, lisans mezunlarının % 42,1, yüksek lisans mezunlarının % 3,2, doktora mezunlarının % 14,3 oranındadır. % 72.2 katılımcı evli % 27,8' i ise bekârdır. Katılımcılardan % 4,0' ı gelir durumuna çok yetersiz, % 11,9' u yetersiz, % 45,2' si orta, 38,1' i yeterli, % 0,8' i çok yeterli cevabını vermiştir.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, cam tavan sendromu konularını kapsayan sorulara katılımcıların cevapları aşağıdaki gibidir.

Katılımcıların % 61,1' i iş yaşamında kadınların erkeklerden daha başarılı olduğu,

% 83.7' si kadınların iyi eğitim aldıkça başarı şanslarının arttığı görüşünde bulunmuştur.

% 25,4' ü kadınların kariyer olanakları sınırlı olan işlerde çalışmalarını daha uygundur görüşüne katılmaktadır.

Üst düzey pozisyonlarda kadınları görmememizin temel nedeni, kadınların erkeklere göre daha fazla engelle karşılaşmalarıdır görüşüne % 70,6 oranında, kadınlar her meslek dalında başarılı olabilirler görüşüne % 79,4 oranında katılım olmuştur.

Katılımcıların % 15,9' u kadınların, çok iyi bir kariyere sahip olmalarına gerek yoktur,

% 59,9' u kadınların iyi bir kariyeri olsa bile öncelikli görevi evi ve ailesi ile ilgilenmektir, % 11,1' i kadınlar evlendikten sonra kariyerlerine son vermelidir görüşüne katılmaktadır.

Bir erkeğin işsiz kalması, bir kadının işsiz kalmasından daha kötü bir durumdur görüşü % 73,0 katılım almıştır. % 52,4 katılımcı, kadının iyi bir evliliğinin olması, iyi bir işinin olmasından daha önemlidir görüşüne, %56,3 ailenin geçimini sağlamak öncelikle erkeğin görevidir görüşüne katılmaktadır.

% 57,1 katılımcı kadınlar iş yaşamında erkeklere göre daha iyi bir yöneticilik sergiler, % 85,7 katılımcı kadınlar başarılı bir yönetici olmak için gerekli yetenek, objektif görüş ve inisiyatifte sahiptir görüşündedir.

Personel çıkarılması gerektiğinde (kriz döneminde) öncelikle kadınlar isten çıkarılmalıdır ifadesine % 33,3 oranında katılım olduğu görülmektedir.

Erkekler kadınlara göre üst düzey yöneticilik konumuna daha uygundur ifadesine % 32,5 kadınların yetenekleri üst düzey yönetici olmaları için sınırlıdır ifadesine % 24,6 iş hayatında aynı statüde olsalar da erkeğe terfide öncelik verilmez ifadesine % 15,9 katılımcı hem fikir olmaktadır.

Aynı statüde çalışan erkekler kadınlardan daha fazla maaş almalıdır ifadesine % 11,9 katılım mevcuttur.

% 23 katılımcı gebelik durumu patronlar için ciddi bir sorun olmaktadır, % 54 şu anda ya da gelecekte çocuk sahibi olma düşüncesi kadınların kariyer hedeflerini sınırlar, şeklinde düşünmektedirler.

Görüşler arasında kadınlara rol modeli olabilecek yeterli sayıda kadın yönetici yoktur % 70,6, kadınlar üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır % 21,4 kadın yöneticiler hızlı ve mantıksal karar alamazlar % 23 oranında katılım almıştır.

%33,3 katılımcı, kadınlar yasal haklarını erkekler kadar iyi bilmezler görüşüne, % 33,3 kadınlar, erkeklere göre daha duygusal olduklarından üst düzey yöneticilikte başarılı olamazlar görüşüne, % 21,4 kadınlar, üst düzey yönetici olarak atanmamalıdır görüşüne katılmakta iken, % 82,5 kadınlar, yöneticilik özelliklerine sahiptir görüşüne katılmaktadır.

Katılımcıların % 88,9' u kadınların iş yaşamına girmeleri, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemlidir, % 89,7' si çevremdeki kadınların, iş yaşamında başarılı olmasını desteklerim % 54,0' ı Türkiye'de kadınların iş yaşamına katılmasını teşvik edici, yeterli bir yasal mekanizma mevcuttur görüşlerine sahiptir.

% 10.3 katılımcı kadının iş hayatında şiddeti hak ettiği zamanlar vardır, görüşünü bildirmiştir.

Katılımcılardan % 19,8 unun, iş yaşamında başarılı olmak isteyen kadın sert ve acımasız olmak zorundadır görüşünde, % 38,1 inin, iş dünyasının rekabet ortamında kariyer elde etmek, kadınları daha erkeksi yapar, görüşünde olduğu görülmektedir.

Sonuçlar ve Öneriler

Katılımcıların büyük çoğunluğu "kadınların iş yaşamına girmelerinin, ülkenin ekonomik ve sosyal yönden kalkınması için önemli olduğu, kadınların iş yaşamında başarılı olabileceği görüşünde olup" çevrelerindeki kadınları iş yaşamına girmeleri konusunda destekleyeceklerini bildirmektedir.

Yine büyük bir çoğunluk "kadınlar yöneticilik özelliklerine sahiptir" görüşüne katılmaktadır. Bunun yanı sıra bir kısım katılımcı "kadınlarla ilgili gerek iş yaşamı gerekse toplumsal açıdan erkeklerden konum statü, maaş, gibi konularda kadına negatif yönde ayırım olması gerektiği" görüşündedir. % 21.4 lük bir kısım da "kadınların üst düzey yönetici olarak atanmaması gerektiğini" savunmaktadır.

Katılımcılardan bir bölümünün "kadınların iş yaşamında şiddeti hak ettiği zamanların olduğu" görüşüne katılması "kadına bakışın bazı konularda tam olarak eşitliği yakalayamadığını" düşündürmektedir.

Anket verilerinden yola çıkarak "kadınların sağlık sektöründeki iş hayatında erkeklerden daha çok zorluklarla karşılaşmakta oldukları" kanısına varılmaktadır. Az bir grup da olsa; "kadınların kariyer ilerlemesini engelleyici, gebelik durumlarını sorun sayabilen, cinsiyet ayrımının olması gerekliliğini ve iş yaşamında bulunmaması gerektiğini düşünen, iş hayatı, liderlik, yöneticilik gibi konularda erkeklerden daha iyi olamayacaklarını" savunan katılımcılar mevcuttur.

Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının, günümüzde giderek azalmasına rağmen belli kesimlerde hala yaşatılıyor olması insanlık adına üzücü bir sonuçtur. Kadının sadece ailesi için var olması, iş yaşamında olması konusunda cam tavan uygulanması, bireyselliğinin çok faktörlü olarak yok sayılması anlamına gelmektedir.

Eğitim seviyesinin kadınların iş yaşamları üzerindeki şansları ile bağlantısı dikkat çekmektedir. Büyük bir çoğunluk "eğitim seviyesine paralel olarak başarının arttığı" görüşünde hemfikirdir. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığının ve cam tavan sendromunun; kadınların eğitim seviyeleri yükseldikçe, engellere rağmen kariyerlerinde önemli adımlar atmaya devam ettikleri sürece toplumdaki tüm izlerinin silineceği düşünülmektedir.

Günümüzdeki ekonomik şartlar göz önüne alındığında sektörler; alanında uzman, yetenekli ve üretici yöneticilere ihtiyaç duyarlar. Çalışanlarına cinsiyet ayrımcılığı yapmadan fırsat eşitliği sağlayan hizmet sektörleri; bünyelerinde en iyileri bulundurarak rakiplerine karşı avantajlı duruma geçecektir. Bu sebeptendir ki kadın çalışanlar da potansiyel yönetici olarak düşünülmeli, kariyer ilerlemeleri için imkân sağlanmalıdır. Kariyer geliştirme danışmanlığı verilmeli, kadın ve erkek yöneticilerin bilgi paylaşımı sistemi oluşturulmalıdır. Yönetim takımında kadınlara da yer verilmeli, yönetim kararlarına katkıda bulunmaları için cesaretlendirilmelidir. Kadın yöneticiler de; cam tavan sendromu ile baş etmek için kararlarında tutarlı, özgün ve amaçlara yönelik yol izlemelidir. Ev ve iş ilişkilerini ayrı tutmalıdır. Tepe yönetimine gelebilmiş olan kadınlar da çalıştıkları kadın astlarıyla; kariyer gelişimini engelleyici değil, destekleyici ve motive edici davranışlarla yetenekleri doğrultusunda çalışanların ilerlemelerini sağlamalıdır.

KAYNAKÇA

AYTAÇ, Serpil (1997), Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi Planlaması Geliştirilmesi Sorunları, 1. Baskı, Epsilon Yayıncılık, İstanbul. ss.27-28

BARUTÇUGIL, İsmet (2002), İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayınları, İstanbul. s. 58.

BAŞAK, Suna (2009), Kök Araştırmalar Kök Sosyal Ve Stratejik Araştırmalar Dergisi, Cilt XI, Sayı 2,Güz, s.119-132.

BERKTAY, Fatmagül (2000), Tek Tanrılı Dinler Karşısında Kadın, Metis Yayınları, İstanbul, s. 16

DALKIRANOĞLU, Tülin, Fatmagül Çetinel (2008), Konaklama İşletmelerinde Kadın ve Erkek Yöneticilerin Cinsiyet Ayrımcılığına Karşı Tutumlarının Karşılaştırılması, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, Sayı, 20 Nisan, s. 277-299.

DÖKMEN, Zehra Yaşın (2004), Toplumsal Cinsiyet: Sosyal Psikolojik Açıklamalar, Sistem Yayıncılık, İstanbul, s.28-40.

ECEVİT, Yıldız (1995), “Kadın ve ekonomik yaşam” içinde Çağdaş Türkiye’de Kadın Sempozyumu, Ankara, s.62-69.

EMULTI, D. (1993), “Managing Diversity in The Workplace: An Immense Challenge for Both Managers and Workers”, Industrial Management, Temmuz-Agustos, 19-22

ERKANLI, Hülya (2002), Kadın Ve Kariyer: Bolu’da Üst Düzey Kadın Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bolu , s. 3-10.

EYÜPOĞLU, Dilek (1999), Kadın İş Gücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, Milli Proktüvite Merkezi Yayınları, Yayın no:63, Ankara, s.33.

GIBELMAN, Margaret (2003), “So How Far Have We Come? Persistent and Gender Gap in Pay”, Social Work, 48 (1), s. 22-32.

KSSGM (1998), 1995 Yılında Pekin’de Gerçekleşen IV. Dünya Kadın Konferansı Sonuçlarının Uygulanması ve İzlenmesine İlişkin Ulusal Eylem Planı, KSSGM Yayınları, Ankara.

KSSGM (2010), Türkiye’de Kadının Durumu Aralık 2010 raporu, KSSGM Yayınları, Ankara.

LOCKWOOD, Nancy, R., (2004). “Domestic and International Perspectives”, Research Quarterly, s. 2-10.

MIRZAHI, Rozi ve Hakan Aracı (2010); “Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma”. Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, Cilt 2, Sayı 1 <http://www.belgeler.com>, (Erişim Tarihi: 21.12.2012).

ÖRÜCÜ, Edip, Recep Kılıç ve Taşkın Kılıç, (2007);“Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”, Yönetim ve Ekonomi Dergisi, Cilt:14 Sayı:2 Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Manisa, s. 118-119.

ÖZAR, Şemsa (2000), “Kentlerde Kadınların İş Yaşamına Katılım Sorunlarının Sosyo-Ekonomik ve Kültürel Boyutları”, KSSGM Yayınları, Ankara.

ÖZKAYA, Meltem Onay, (2005), “Kadınların İş Hayatında Başarılarını Etkileyen Faktörler”, <http://idari.cu.edu.tr/sempozyum/bil19.htm>, (Erişim Tarihi 21.12.2012).

ŞENEL, Dilek (1998), ‘Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Bankacılık İşyerlerinden Örnekler’, İktisat Dergisi, Sayı:377, Mart, s.59

TUNCAY, Can (1982), İş Hukukunda Eşit Davranma İlkesi, İstanbul s.7.

Tümen, Bilgen Cennet (2009), Turizm Sektöründe Kadın İstihdamının Özellikleri Ve Karşılaşılan Sorunlar, Mersin.

VAROĞLU, Demet Bacacı (2001), “Örgütsel Yasamda Toplumsal Cinsiyet Rollerini”, Yönetim ve Organizasyon,(Ed: Salih Güney), Nobel Yayın Dağıtım, Ankara. s. 324.

WEYER, Birgit (2006), Do Multi-Source Feedback Instruments Support The Existence of A Glass Ceiling For Women Leaders. Women In Management Review, 21 (6), s. 441-457.

WHO (World Health Organization), (1998), Gender And Health, Technical Paper. Switzerland, s. 5-20.

URL- 1 (2012); Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Yok Edilmesi Sözleşmesi, <http://tr.wikipedia.org/wiki/CEDAW> , (Erişim Tarihi 21.12.2012).

URL-2 (2011); Türkiye'de Kadın Hakları Alanında Kaydedilen Gelişmeler, <http://www.mfa.gov.tr/> , (Erişim Tarihi 24.12.2012).

YILMAZ, Vefikuluçay Duygu, Simge Zeyneloğlu, Semra Kocaöz, Sezer Kısa, Lale Taşkın, Kafiye Eroğlu, (2009), “Üniversite Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Görüşleri”, Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi, Cilt: 6, Sayı:1, <http://www.insanbilimleri.com>, (Erişim Tarihi 28.05.2012).

YOĞUN Erçen ve A. Esmeray (2008); “Kadınların Cam Tavanı Asma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme” (Doktora Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

ZEL, Uğur (2002); “İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması ve Kraliçe Arı Sendromu” Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi (TODAİE) Dergisi, Haziran Sayısı s. 43.