

Yönetim ve Kadın

İçeriği Yazan: [Naile DUMAN](#) [1] Zaman: Paz, 07/12/2008 - 07:00

Yazar: Naile DUMAN

Üst düzey yönetimdeki kadınların sayısı tüm dünyada sayıca düşüktür. Kadınların yönetimde sayıca az olması “Cam Tavanlar” (Glass Ceiling) kavramı ile ifade edilmektedir. Son yıllarda, aynı düzeyde kritik görevlere kadınların atanmasının engellenmesini ifade eden “Cam Duvarlar” (Glass Walls) kavramından söz edilmektedir.

İlkel çağlarda anaerkil yapıya sahip insanlık, zamanla yerini ataerkil yapıya bırakmış; zaman içinde kadın ikinci sınıf vatandaş olmuş ve hâlâ da bu sıfattan kurtulamamıştır. Kadın hem üreten, hem toplayan konumunda iken; erkeğin avcılığa yönelmesi neticesinde, kadın yaşam merkezinden uzaklaşmış ve sonrasında erkek, fiziksel güce ulaşması, değişik aletler bulması, savaşmayı öğrenmesi gibi nedenlerle kadının önüne geçmiştir. Bu noktada kadın ne kadar suçludur, tartışılır; çünkü kadın, her ne kadar o dönemde cinsiyete dayalı bilgilere sahip olunmasa da çocuğu doğuran konumundaydı ve nasıl oldu ise kendiliğinden çocuğa bakmakla mükellef cins konumuna itildi. Bu da onu yaşadığı alandan çok fazla uzaklaşmamaya, çocuklarını ve evini koruma güdüsüyle harekete zorladı. Ve belki de kendiliğinden sindirilmeyi, ikinci plana itilmeyi kabul etti. Yüzyıllarca erkek, kadının annelik ve çocuğa olan bağlılığını kullanarak ve kadını basamak yaparak epey yol aldı; ancak kadınların nesli tükenene kadar; kadın-erkek sorunu, eşitliği, üstünlüğü tartışmaları hep var olacaktır. Bugünün çağdaş kadını, her ne kadar toplumun kendisine yüklediği bu görevleri tam bir teslimiyetle kabul etmese de sonuç olarak, benzer sorunlara maruz kalmaktadır. Ne kadar iyi eğitim alırsa alsın; evlilik, çocuk sorumluluğu getirmektedir. Çoğu kadının evlilik ve çocuk nedeni ile çalıştığı işten ayrıldığı bilinmektedir. Annelik, kadının tüm yaşamını etkileyen en önemli faktördür. Bu kadınların bazıları tekrar işe dönmekte, büyük bir kısmı ise erkek egemenliğini kabul etmektedir.

1986 yılında Wall Street Journal/Gallup tarafından, kadın yöneticiler üzerinde yapılan bir araştırmaya göre; kadınlar kariyer yolunda karşılaştıkları engeller olarak; %3 oranında aile ile ilgili sorumlulukları hedef göstermiş, diğerlerini ise cinsiyet farklılıklarından kaynaklanan nedenler (erkek şovenizmi, kadın patronlara karşı davranışlar, yavaş terfi ve kadın olduklarından dolayı dikkate alınmamaları) olarak belirtmişlerdir. Eşitlik politikalarıyla, üst yönetimde kadınların yer alması ile ilgili olarak çalışmalar yapan ülkeler bulunmaktadır. İskandinav ülkelerinde kamu kuruluşları ve komisyonlarının yönetimlerinde kadın ve erkeklerin eşit olarak temsil edilmesini öngören yasalar kabul edilmiştir. Danimarka’da 1980 ortalarında kabul edilen yasaya göre, hükümete bağlı kamu kurum ve komisyonlarına atama yapılırken olabileceği ölçüde kadın ve erkek üyeler arasında denge sağlanması öngörülmüştür. Belçika’da ise basın ve yayın kuruluşlarıyla ilgili olarak “Medya Konseyi” yönetiminde, üyelerinin üçte ikisinden çoğunun aynı cinsten olamayacağı koşulu getirilmiştir.

Kadın yöneticilerin ya da yönetici adaylarının karşılaştıkları sorunlar, genellikle cinsiyetleri ile ilişkilidir. Bunun yanı sıra, kadının yaşının da problem edildiği görüşü hâkimdir; ya çok genç ya da çok yaşlı bulunabilmektedir. Ataerkil toplumlarda, yerleşik kültür her şeyin başı olarak erkeği görür. Erkek söz sahibidir, erkek yönlendiricidir. Ekonomik anlamda da erkek eve para getirir, kadın da o parayla evi şartlara uygun bir şekilde çevirir. Bunun yanı sıra, çocukların sorumluluğu da kadınlar üzerindedir. Ataerkil toplumlarda erkeğe böyle bir sorumluluk yüklenmemiştir. Babadır; ancak çocuk büyütme işi, annenin görevidir. Son yıllarda genç nüfus evliliklerinde erkeklerin daha eşitlikçi ve paylaşımcı bir görüntü sergilemeleri sevindiricidir.

Ülkemizde, kadınlar çalışma alanı olarak en çok kamu sektörünü tercih etmektedirler. Bunun nedenlerinin başında; devlete duyulan güven, düzenli çalışma saatleri örnek verilebilir. Her ne kadar, kamuda çalışan kadın sayısı yıllar bazında artmış olsa da; aynı şey, kadın yönetici sayısındaki artış açısından aynı paralellikte gelişmemiştir. Kamuda çalışan üst ve orta derecedeki yöneticilerin; %80’i şef, %15’i şube müdürü, %3,7’si daire başkanı, %0,62’si de genel müdür yardımcısı statüsündedir. Ülkemizde, 1991 yılında bir kadın vali, 1992 yılında ise 3 kadın kaymakamın atanmış olması olumlu bir gelişmedir.

UNICEF'in 'Eğitimin Toplumsal Cinsiyet Açısından İncelenmesi Türkiye 2003' raporuna göre; kadın okul müdürlerinin eğitim alanında kapladıkları alan %4'tür. İlköğretim müdürlerinin sayısı 16.454 iken bu rakamın sadece 477'si bayandır. Ortaöğretim kadrosunda ise kadın yönetici bulunmamaktadır.

'Kadınların Profili' isimli çalışması neticesinde, kadınların ortak özellikleri:

- *Ön plana çıkmamak,
- *Kontrollü kadınsı bir görünüme sahip olmak,
- *Feminist olmamak,
- *Sosyo-ekonomik açıdan üst sınıf mensubu olmak,
- *Güçlü bir kişiliğe sahip olmak,
- *Yüksek başarı güdüsüne sahip olmak,
- *Evli/çocuklu bir yaşam sürdürmek.

<?xml:namespace prefix = o />

M.Hennig ve A. Jardim'in ABD'de 25 üst düzey kadın yönetici arasında yaptığı araştırmaya göre; ya ilk çocuk olan ya da erkek kardeşi bulunmayan bu kadınların hepsi de babalarının özel ilgisiyle büyüdüklerini ve kişiliklerinin oluşumunda babalarının çok önemli rol oynadığını belirtmişlerdir.

Yine bir araştırmaya göre; Türkiye'deki üst düzey kadın yöneticiler sosyo-ekonomik açıdan üst sınıf ailelerden gelmektedir. Kadın yöneticilerin %53'nün babası bürokrat ve %6'sı yöneticidir. Çoğu Türkiye'deki yabancı okullarda ya da yurtdışındaki okullarda lisans ve yüksek lisans eğitimi tamamlamışlardır. Bu yüzden, merdivenleri çıkarken hiç yorulmamışlar, yolda dikenlere takılmamışlardır. Bu kadınlar, aynı zamanda toplumda altsınıftan gelen kadınları ev işi ve çocuk bakımında kullanmak suretiyle, kendileri de hem evli hem de çocuk sahibi kadın vasfını taşıyarak mesleki statülerini korumaktadırlar.

Ernst And Young'ın İnsan Kaynakları Yönetici Seçme ve Değerlendirme Bölümü, internet ortamında yaklaşık 5.000 kişi üzerinde "Çalışanlar Kadın Yöneticiyi Nasıl Görüyor?" konulu araştırma gerçekleştirmiştir. Araştırma, hem kadın hem de erkek denekleri kapsamaktadır. Çalışma, kadınların yöneticiden çok çalışma arkadaşı olarak benimsendiğine işaret etmektedir. Kadınlar, kadın yöneticilerle çalışmayı istememekte, erkekler ise sorun olarak görmemektedirler. Kadın yöneticiler, erkek yöneticilere nazaran daha duygusal, inatçı, detaycı, hırslı, yaratıcı, mükemmeliyetçi, empati sahibi, iletişim yeteneği gelişmiş bulunurken, erkek yöneticiler ise lider, başarılı, otoriter, kendine güvenen, iş-yaşam dengesi kurabilen, geniş açıdan bakabilen, kendine güvenen, soğukkanlı gibi özelliklerle nitelendirilmiştir. Bu sonuca şaşmamak gerekir; çünkü hem iş hem eş hem de çocuk sorumluluğunu sırtında taşıyan kadınları iş-yaşam dengesi konusunda bile yetersiz bulmak erkek bencilliğinin göstergesidir.

Kaynaklar

*Naile Duman "İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Yetki Ve Sorumluluklarının Analizi ve Yönetimde Yeni Bir Yaklaşım", Yeditepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Yüksek Lisans Programı, Araştırma Çalışması, 2005.

*Hasan Zorlu, "Eğitim ve Yönetimde Cinsiyet" .

*Özgül Gülüşan Erdoğan, İşletme Yönetiminde Sosyal Sorumluluk Bakış Açısıyla Kadın Yönetici Terfilerinde Terfi Engelleri (Tekstil Sektöründe Bir Araştırma) Marun Sos Bil Ens İşl Ana Bil Dalı Yönet

Ve Org Bil Dalı YL.Tez .

iletisim@politikadergisi.com [2]

[Bu yazı, Politika Dergisi Sayı 10'da yer almıştır. Tüm fazladan özellikleri ile özgün sayıyı indirmenizi öneririz. Sayı 10'u indirmek için [buraya tıklayınız.](#) [3]]

Yorumlar

- [Toplumsal](#) [4]
- [Diğer](#) [5]

Kaynak URL (23/04/2024 - 16:23 tarihinde yazdırıldı):

<https://politikadergisi.com/makale/yonetim-ve-kadin>

Bağlantılar:

- [1] <https://politikadergisi.com/pd-uye/naile-duman>
- [2] <mailto:naile.duman@politikadergisi.com>
- [3] <http://www.politikadergisi.com/sites/default/files/PD10.zip>
- [4] <https://politikadergisi.com/category/icerik-kategorileri/toplumsal>
- [5] <https://politikadergisi.com/category/icerik-kategorileri/diger>