

KADIN VE KARİYER

Prof. Dr. Mimar TÜRKKAHRAMAN

Akdeniz Üniversitesi, Eğitim Fakültesi

Dr. Kamil ŞAHİN

Kırıkkale Üniversitesi Fen Edebiyat Fakültesi

ÖZET

Çalışma hayatında bilgiye dayalı çalışma yöntemlerinin gelişmesiyle çalışanlarda aranan nitelikler büyük bir çeşitlenme ve değişim göstermiştir. Çalışma yaşamının değişen koşulları, kadınların çalışma yaşamında çalıştıkları iş yerleri içerisinde, bilgi ve sahip oldukları nitelikler ile yükselebilmelerine imkan tanımıştır. Günümüzde kariyer yapmak, erkek için olduğu kadar kadınlar içinde bir hedef haline almıştır. Geleneksel açıdan kadınların kariyer yapmalarının önünde bazı engeller bulunmakla birlikte, günümüzde bu engeller, çağın koşulları, hukuksal açıdan yapılan düzenlemeler ve kadınların kendilerini yetiştirmeleri ile büyük oranda aşılmaya başlamıştır. Günümüzde kadınlar iş hayatının tüm cephelerinde etkin olarak varlıklarını sürdürmektedirler. İş hayatının tüm cephelerinde etkinliğini sürdüren kadının önünde artık kariyer engeli olarak cam tavan olarak tabir edilen görülemeyen, açıkça tabir edilemeyen engellerin bulunduğu belirtilmektedir. Bu engeller de kadınların iş yaşamında daha fazla yer alması ve toplumdaki kadın imajının evrilmesi ile ortadan kalkmaktadır. Günümüzde kariyer hedeflerine ulaşma yolunda çaba sarf eden kadın, ailesi ve işi arasında bir denge kurmalıdır. Bu dengenin kurulması, gerek ailede mutluluğun temini gerekse işte başarının sağlanması açısından önemli görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: *Kariyer, Kadın, İşyeri, Aile, Çalışma Hayatı*

WOMAN AND CAREER

ABSTRACT

With the development of knowledge-based working methods in work-life, the qualities that are looked for in workers/personnel have shown great diversification and change. The changing conditions of work-life have allowed women to get promoted with the qualities they possess and the information they have within the place they work. Nowadays, carving out a career for oneself has become a target even for women as it is for men. Even though there are some obstacles for women from a traditional aspect when they make careers, these obstacles have begun to be overcome by the requirements of our age, regulations that have been arranged from a legal

respect and by women educating themselves nowadays. Today, women have been existing in all parts of work-life actively. It has been stated that women maintaining affective roles in all parts of work-life face the glass ceiling as a career barrier which means obstacles that cannot be seen and cannot be clearly expressed. These obstacles have disappeared by women's taking part more in work-life and by the evolution of the image of women in society. Today, women who have been striving to reach their career goals should form a balance between their families and their work. The establishment of this balance is of great importance both in terms of ensuring success and maintaining happiness within the family.

Key Words: Career, Woman, Workplace, Family, Work-life

1. GİRİŞ

Modern anlamda kadının çalışma hayatına girmesi, geleneksel işlerden sanayi, kamusal işçiliğe geçme bağlamında sanayi devriminden sonra ortaya çıkmıştır. Sanayileşme geleneksel işlerden farklı olarak geniş bir iş sahası ve yüksek oranda bir iş gücü talebi ortaya çıkarmıştır. Bu bağlamda geleneksel olarak kadın sanayileşme öncesi sadece evde belirli işleri yapan biri iken sanayileşme sonrasında erkeklerle birlikte modern çalışma hayatına girmiştir. İlerleyen süreç içerisinde teknoloji kullanımının artması ve çalışma ilişkilerinin farklılaşmasıyla birlikte çalışanlarda aranan nitelikler de artmış bu açıdan kadınlar da gerçekleşmekte olan değişimden kendilerini geliştirmek ve kapasitelerini verimli kullanmak açısından etkilenmişlerdir.

Kadınların kendilerini geliştirmeye başlaması ve eğitime verilen önemin de artması onların iş hayatına yoğun bir biçimde girmesine ve pek çok alanda başarılı olabileceklerini gösterebilmenin yolunu açmıştır. Fakat günümüzde kadınların çalışma hayatında etkin bir rol oynamaları, kadınlardan toplumsal düzeyde beklenen aile içi rolleri yerine getirmesini engellediği düşünülmektedir. Bu bağlamda kadınların iş yaşamlarında yükselmeleri ve daha başarılı olmalarının önünde bir takım engeller bulunmaktadır. Bu engeller, öncelikle geleneksel açıdan kadından beklenen rollerin aksaması ve kadının psikolojik olarak ailesi ve kariyeri arasında kalması biçiminde şekillenmiştir. Bu ikilem içerisinde kalan kadın açısından kariyer gelişimi kavramı bağlamında, kariyer gelişiminin önemini ortaya çıkarmak ve günümüzde kadınlar için kariyerin ne anlam ifade ettiğini belirlemek ayrıca kadınların kariyer geliştirmek istemelerinin nedenlerini ortaya koymak gerekmektedir.

2. KARİYER KAVRAMI, ÖNEMİ VE SÜRECİ

Fransızca "carriere"den gelen kariyer sözcüğü, meslek, uzmanlık, diplomatik kariyer, bir meslekte ulaşılmaması gereken aşamalar, yaşamda seçilen yön gibi işte ilerleme ve yaşam boyu yapılan işler dizisi olarak algılanmaktadır (Akat ve Budak, 1994: 408). Genelde kariyer, kişinin çalışma hayatı boyunca üstlendiği işler toplamı olarak tanımlansa da kariyer kavramı, daha geniş bir

anlam ifade etmektedir. Bu geniş anlamı çerçevesinde bireyin sahip olduğu kariyeri, yalnızca sahip olduğu işleri değil, aynı zamanda işyerinde kendisine verilen iş rolüne ilişkin beklenti, amaç, duygu ve arzularını ortaya koyabilmesi için eğitilmesi ve böylece sahip olduğu bilgi, beceri, yetenek ve çalışma arzusu ile çalıştığı yerde ilerleyebilmesi olarak tanımlanabilmektedir (Bayraktaroğlu, 2003: 117).

Kariyer sözcüğü, hedeflenmiş olan bir iş yolunda ilerlemek ve bunun sonucunda daha fazla para kazanmak, daha fazla sorumluluk üstlenmek; daha fazla saygınlık, erk ve prestij elde etmek anlamında da kullanılmaktadır. Her ne kadar kariyerin anlamı iş yaşamıyla bütünleştirilmiş gibi görülse de, ev kadını, anne, baba, toplum önderleri ve diğerleri için de bu süreç geçerli olabilmektedir (Can, 1991: 303). Genel anlamda kariyer sözcüğünün mahiyeti ile ilgili, yapılmış olan tanımlamalar bağlamında dört ana husus belirtilebilir.

Birinci olarak; Kariyer sözcüğü, sadece yüksek statüdeki ya da hızlı ilerleme olanakları bulunan işleri yapan kişilerle ilgili olan bir kavram değildir. Kariyer demokratikleşmiş bir anlamı ihtiva etmesi bakımından kurum kuruluş veya işletmelerde iş görenlerin konumlarına bakılmaksızın iş yaşamları boyunca yaptıkları işler dizisini ifade etmektedir. Bu bağlamda örneğin , yöneticilerin kariyerleri olduğu gibi yönetici sekreterlerinin de kariyerleri bulunmaktadır. İkinci olarak; Kariyer sözcüğü, sadece dikey hareketliliğin, diğer bir ifade ile çalıştığı kurum veya işletmede üst basamaklara doğru yükselmenin meydana getirdiği iş değişiklikleri ile ilgili değildir. İşletme içerisinde iş gören hiyerarşik kademelerde yükselmeden de belirli bir beceri veya nitelik kazanabilir. Üçüncü olarak; Kariyer sözcüğü, bir kurum, kuruluş veya işletmede işe alınma ile eş anlamlı değildir. Günümüzde bir işletme içerisinde farklı faaliyet alanlarında deneyim ve tecrübe sahibi olmuş iş görenler bulunabilmektedir. Dördüncü olarak; işletmelerin, bireylerin kariyeri üzerinde tek yönlü denetime sahip olduğu düşüncesi günümüzde pek kabul görmemektedir. Artık bireyler kendi kariyerlerinin denetimi ve planlamasını büyük oranda kendileri yapmaktadırlar. (Ölçer, 1997: 88-89).

Kariyer kavramı 16. yüzyıldan itibaren, özellikle devlet memurluğu kavramı ile beraber ortaya çıkıp gelişme göstermiş ve modern anlamıyla 1970'li yıllarda incelenmeye başlanıp, iş dünyasında temel kavramlardan biri haline gelmiştir. Bu bağlamda 1970'li yıllardan itibaren insan aracılığı ile verimliliğin artırılması açısından, örgütlerde insan kaynakları yönetimi daha yoğun biçimde incelenmeye başlanmıştır. Bu incelemelerin sonucunda işletmelerde personel yönetimi kavramından insan kaynakları yönetimi kavramına geçiş yaşanmıştır. İnsan kaynakları yönetimi kavramına geçiş ile aynı döneme rastlayan eğitim sistemlerindeki değişim ve gelişmeler de kariyer yönetimi kavramının hızlı bir şekilde gelişmesine olumlu katkılar sağlamıştır. Bu bağlamda hayat boyu eğitim ve öğrenmenin gündeme gelmesi ve artan rekabet karşısında hem çalışanların hem de örgütlerin kariyer gelişimini sistematik bir biçimde ele almaları kariyer yönetimi kavramının daha sık telaffuz edilmesine neden olmuştur (Özgen vd., 2002: 185).

Kariyer yönetimi temel anlamda kişinin kendi kariyer planlarına ulaşabilmesi için örgüt tarafından desteklenmesi manasına gelmektedir. Bu bağlamda bireyin iş hayatının her yönü; hatta iş dışı ilişkileri üzerinde de etkiye sahip olan kariyer yönetimi, çalışanların yeteneklerinin analiz edilmesi suretiyle işletmelerin kariyer geliştirme faaliyetlerini planlamasını kolaylaştıran yönetsel bir uygulama olarak karşımıza çıkmaktadır. Öte yandan kariyer yönetimi, bireysel yetenek ve ilgi alanlarının işletme amaçlarıyla uygun hale getirilmesi ve böylece hem işletmenin hem de işletme içerisinde iş görenlerin kendi potansiyellerinden maksimum düzeyde yararlanabilmesi imkânını sağlayan bir insan kaynakları faaliyeti anlamına gelmektedir. Kariyer yönetimi, bir yandan bireyin kendinin belirlediği kariyer hedeflerine ulaşmasına izin verirken diğer taraftan işletmeler açısından insan kaynağı ihtiyacını karşılamak üzere hedefler, planlar ve stratejiler oluşturup bunları yürürlüğe koyar. Bu bağlamda kariyer yönetimi; kariyer planlaması ve kariyer geliştirmenin bir bütün haline getirilmesi olarak değerlendirilmelidir (Aytaç, 1997: 20-21). Kariyer planlaması ise, bireyin örgütte kendisine bir kariyer yolu seçerek bu yolda ilerlemeye başlama süreci ile birlikte, bu süreç içerisinde kariyer amaçlarını ve bu amaçları gerçekleştireceği araçları belirleme süreci olarak nitelendirilmektedir (Bayraktaroğlu, 2003: 125).

Bireylerin kariyer seçiminde genel anlamda en önemli faktör olarak onun ilgi ve yetenekleri birinci planda gösterilmektedir. İlgi ve yetenekler ile birlikte bireyin kariyer seçiminde sosyal geçmiş, kişilik ve değer gelişimi ile bireysel beklentiler birincil derecede önemli görülmektedir. Kariyer seçimini etkileyen temel etmenlerin başında kişinin sosyal geçmişi gelmektedir. Bu konuda yapılmış olan araştırmalar, aile büyüklerinin kariyerleri ile çocukların arzuladıkları kariyerler arasında güçlü bir ilişkinin var olduğunu ortaya çıkarmaktadır. Bu bağlamda eğitim düzeyi düşük olan ve çok fazla beceri gerektirmeyen işler yapan bireylerin çocuklarının hemen hemen aynı düzeyde işler yapma olasılığı oldukça yüksektir (Can vd, 1995: 166).

Kariyer seçimini, kişilik gelişimi de etkilemektedir. Genel anlamda kişiliğin oluşmasında duygular, düşünceler, başarılar, psikolojik güç gibi faktörler etkilidir. Kişilik gelişiminde etkili olan bu faktörler bireyin kariyer seçimi ve sürecinde de etkili olmaktadır. Bireyin kişiliğinin gelişmesi ile yaşamının ilerleyen yıllarında kendini gerçekleştirme güdüsü daha çok artmakta ve bu güdü onun kariyer sürecinde etkin rol oynamaktadır. Böylece bireyin kişilik gelişimi süreci ve bu sürecin ortaya çıkaracağı ilgi alanları onun kariyer yöneliminin temelini oluşturacaktır. Değer gelişimi, bireylerin kariyer seçimini etkileyen faktörler arasında bulunmaktadır. Bireyin içinde yaşadığı toplum veya sosyal çevrenin bazı meslek veya statülere ayrı bir değer atfetmesi bireyinde bu doğrultuda kariyer seçmesi sonucunu doğurmaktadır. Son olarak kariyer seçiminde bireysel beklentiler birincil bir öneme sahiptir. Bireylerin ihtiyaç ve dürtüleri onları karşılayabilecek kariyerlerin seçilmesine, hedeflenmesine neden olmaktadır (Erdoğan, 2000: 101).

Kariyer geliştirme kavramı, bireyin edindiği tecrübeler ile üstlendiği iş yada faaliyet alanında nitelik kazanması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda birey kariyerini öncelikle kendi çabaları ile geliştirebildiği gibi içinde bulunduğu

işletme veya kurumsal yapıların uyguladığı çeşitli eğitim programları yardımıyla da geliştirebilmektedir. Günümüzde pek çok işletme kariyer geliştirme programları ile işgörenlerinin niteliğini arttırmaya çalışmaktadır.

Kariyer geliştirme sistemi içindeki eğitim ve geliştirme yöntemleri işte veya işyeri dışında olmak üzere sınıflandırılabilir. Burada birey kariyer gelişim süreci içinde örgütün kendisine yönelik kariyer geliştirme sistemi yanında kariyer devrelerinde kendisini değerlendirecek, kariyer planlarını oluşturabilmek için bu konudaki profesyonellerden veya işletmelerin kariyer danışmanlarından yararlanarak kendini geliştirmeye yönelir (Aytaç, 1997: 208).

Kariyer geliştirme programlarının işletmeler bakımından amaçları şu şekilde belirtilmiştir (Barutçugil, 2004: 320);

- Hedef belirsizliği ve motivasyon düşüklüğünden kaynaklanacak olan verimsizliği azaltmak,
- Çalışanların işyerinde yükselmede karşılaştıkları engelleri aşmalarına yardımcı olmak,
- Organizasyonun gelecekte ihtiyaç duyabileceği yeni görevler için nitelikli eleman yetiştirmek,
- Kariyer beklentilerinin yüksek olduğu olumlu bir kurum kültürü geliştirmek,
- Çalışanların potansiyel yeteneklerini ortaya çıkararak yeni kariyer hedefleri saptamalarına profesyonel olarak yardımcı olmak,
- Organizasyonda yaratıcılığı geliştirmek ve teşvik etmek.

Kariyer geliştirme amaçlarının gerçekleşmesi bağlamında kariyer geliştirmenin bireysel ve kurumsal açıdan önemli bir husus olduğu aşikârdır. Kariyer geliştirmenin işletme veya içinde bulunulan kurumsal yapı açısından da önemi bulunmaktadır. Kariyer geliştirme bağlamında işletmelerde personel yönetiminin başlıca görevleri arasında insan kaynaklarından yararlanma, işgücünü motive etme, onu yönetme ve koruma gibi faaliyetler sayılabilir. İşletmelerde personel yönetiminin diğer bir özelliği ise işletmelerin amaçlarına ulaşması açısından en önemli faktörlerden biri olan insan unsurunu ele alarak, daha çok geleceğe yönelik planlara ağırlık vermesidir. Planlama ile geleceğe yönelik amaçlar ve stratejiler belirleme, en az mevcut sorunların çözümü kadar önemlidir. Bundan amaç, gelecekte ortaya çıkacak gereksinimleri bir plan çerçevesinde belirleyerek, bunların etkin bir işgücü planlaması ve kariyer geliştirme sistemleri ile giderilmesini sağlamaktır (Aytaç, 1997: 206).

Bireysel açıdan kariyer geliştirme psikolojik bir tatmin sağladığı gibi ekonomik bir tatminde sağlamaktadır. Bu bağlamda birey sağlamış olduğu kariyer gelişimi sayesinde toplumda saygınlık kazanmakta çevresi ile olan ilişkilerinde kendisine güven duygusu gelişmektedir. Bu açıdan bireyin kariyer sahibi olma isteğine yön veren, bireyin ilgi alaka ve beklentileri olmaktadır. (Çelik ve Akatay, 2007: 5). Böylece bireyin kariyer sahibi olma isteğinde iş dışındaki sosyal çevre ve aile içi faktörlerin yanında işyerinde de belirli bir saygınlık elde etmek, kendini ispatlamak gibi psikolojik tatmin unsuru olan amaçları da olabilmektedir.

Psikolojik tatmin ve kendini ispat etme bağlamında kariyer günümüzde özellikle kadınlar açısından fazlaca önem atfedilen bir kavram olara karşımıza çıkmaktadır. Toplumsal yapı içerisinde kadın geleneksel rollerinin dışında, modern çalışma hayatında kendinin yeterli ve başarılı olduğunu topluma kabul ettirme eğilimi içerisinde bulunmaktadır.

3. KADIN VE SOSYAL HAYAT

Biyolojik ve sosyal bir varlık olarak kadın, insan topluluğunun ayrılmaz bir parçasıdır. Kadın ve erkek bir takım fiziksel fonksiyonları bakımından farklılıklar arz etse de, zihin ve öğrenme kapasiteleri bakımından birbirlerinden farklı değildir. Bir başka ifadeyle kadın ve erkek de öğrenme ve zihni kullanma potansiyeli bakımından aralarında hiçbir surette bir farklılık söz konusu değildir (Saran 1972: 2). İnsan toplumu içgüdüye değil öğrenme ve çalışma potansiyeline dayalı olarak oluşmuş bir yapıdır. Öğrenme ve çalışma gücü ise; erkekte ve kadında farklı değildir. Halk arasında söylendiği gibi kadın "saçı uzun, akli kısa bir varlık" değildir. Kadın, insan türünün yarısı ve dolayısıyla insanlığın yarısıdır. Kadın insandır; toplumun en asli ve vazgeçilmez unsurudur.

Bütün toplumlar, kadınla erkek arasındaki fizyolojik farkı gözeterek, toplumu genelde erkek ve kadın olarak iki gruba ayırmış ve her grubun da statü ve rollerini birbirinden değişik olarak tayin etmiştir. Örneğin, teknolojisi basit tarım toplumlarında kadınlar, büyük bir oranla tarlada belirli işleri yapan, gıda ve yakacak toplayan, ev işlerini yapan, çanak ve çömlek gibi işlerin yapıcısı olarak çalışırken, teknolojinin geliştiği ve şehirleşme sürecinin tamamlandığı endüstrileşmiş toplumlarda ise, kadın ve erkek statüsünde ve buna bağlı roller, haklar ve görevler de değişikliğe uğramıştır. Dolayısıyla bir zamanlar erkek işi olarak düşünülen pek çok iş sahasına kadınlar, kadın işi olarak düşünülen iş alanlarına da erkekler yerleşmeye başlamıştır. Bu gelişmeler, kadınlara veya erkeklere atfedilen birçok özelliklerin doğuştan değil, kültürel olarak oluşturulduğuna açıkça işaret etmektedir.

Teknolojinin geliştiği, şehirleşmenin ilerlediği, sosyal ve fiziki hareketliliğin son derece arttığı endüstri toplumlarında kadının statü ve rolünde de dramatik bir değişim başlamıştır. Eğitim ve ekonomik imkânların eşit şekilde paylaşılması, kadınla erkek arasındaki hiyerarşik statü farkının yavaş yavaş azalmasını sağlamıştır. Bugün artık, kadının tüm toplum faaliyetlerine katılması ve kariyer yapması kabul edilen bir davranış normu haline gelmiştir. Bugünün dünyasında, üretim ve verim ekonomisi açısından, kadının çalışma hayatı ve kariyer yapma faaliyetinin dışına itilmesi düşünülemez.

4. ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN VE KADININ KARİYERİ

Kadının insanlık tarihi boyunca çalışma yaşamı içerisinde önemli bir yeri olmuştur. Modern dönem öncesi kadına çalışma yaşamı bağlamında geleneksel roller yüklenmiştir. Bu dönemde işleri ev içi işler ve ev dışı işler olarak ikiye ayırdığımızda ev işleri kadının (çocukların yetiştirilmesi ve bakımı

gibi görevler), ev dışında ailenin geçimini sağlayıcı işler ise erkeğin sorumluluğunda bulunmaktadır. Sanayi devrimi ile birlikte değişen toplumsal yaşam içerisinde kadınlar ev dışı işlerde de çalışmaya başlamış ve ilerleyen süreç içerisinde kadınların ev dışı işlerde çalışma oranı artmıştır.

Çalışma yaşamı içerisinde kadın özellikle elli yıl öncesine kadar eşi veya erkeklere nispetle ikincil nitelikte ve genelde düşük ücretle istihdam edilen insanların çalıştığı yarı zamanlı işlerde istihdam edilmekteydi. Bu dönemde kadınların çoğunluğu esas rollerinin evinde eşi ve çocuklarına bakmak olarak algılamaya devam etmekteydiler. İlerleyen süreç içerisinde ücret karşılığı çalışmak kadının yaşamını büyük ölçüde değiştirmiştir. Kadın açısından ücretli bir işte çalışmak erkeklerle teorik anlamda eşitlik, ekonomik yönden bağımsızlık ve yaşantısına daha geniş bir bakış açısı sağlamıştır. Çalışılan işin statüsü ne kadar düşük olursa olsun, bir eş ve anne olma kimliği yanında, çalışan kadın kimliği, kadın için oldukça önemli olmuştur (Gürol, 2000: 211).

II. Dünya Savaşı toplumlar üzerinde siyasi, ekonomik ve sosyal yönden değişiklikler meydana getirmiş, bu değişimler kadının toplumdaki düşük statüsü, toplumsal rolü ve cinsiyet ayrımcılığını sorgulanır hale getirmiştir. Birleşmiş Milletler'in kurulmasıyla, 1946'da kadının toplum hayatına katılım derecesini tespit etmek için, İnsan Hakları ve Kadının Statüsü Komisyonunu faaliyete başlamıştır. 1960'lı yıllardan itibaren ortaya çıkan kadın hareketleri kadının siyasi, sosyal ve ekonomik hayatta erkeklerle eşit statüde olabilmesi için bir takım kararlar alınmasına ve politikalar geliştirilmesi sonucunu doğurmuştur (Gerni, 2001: 6). Özellikle 1970'li yıllardan başlayarak, kadınların sanayi ve hizmetler sektörlerinde ev dışı çalışma yaşamına katılımı, birçok ülkede önemli artış göstermeye başlamıştır. 1970'lerde ve 1980'lerde ihracata dönük sanayileşme stratejisini benimseyen gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, özellikle düşük ücretli işgücünün tercih edildiği ihracat sektörlerinde, kadın çalışan sayısı hızla artmış ve bazı araştırmacılar bu süreci, işgücünün kadınlaşması olarak yorumlamıştır (KSSGM, 2000: 37).

Günümüze gelindiğinde kadınlar pek çok sektörde çalışma imkânı bulabilmektedir. Öte yandan beden gücünü gerekli kılan inşaat gibi erkeklerin egemenliği altında olan iş kollarında ise kadınlar düşük düzeylerde de olsa, teknik ve yönetsel açıdan istihdam edilebilmektedirler. 1990'da Fırsat Eşitliği Komisyonu endüstrilerdeki cinsiyet ayrımının hala dikkate değer bir kaygı alanı olarak kaldığını ve çoğu üretici endüstrileri içindeki temel sektörlerde ve inşaat sektöründe kadınların önemli oranda az temsil edilmekte olduğunu belirtmiştir (Gale ve Cartwright, 1995: 4). Gelişmiş toplumlarda kadının çalışması temel bir hak olarak görülmektedir. Özellikle ABD, İngiltere ve diğer gelişmiş ülkelerde kadınlar, iş gören, uzman ve girişimci olarak bilgi toplumunu egemenlikleri altına almaya başlamışlardır. Kadınların yaşam kalitesine, beşeri kaynaklara, yakın ilişkilere, aile ve çalışma yaşamı arasındaki uyuma ve kuşaklar arası dayanışmaya olumlu katkıda buldukları düşünülmektedir (Büyükbese vd., 2002: 462).

Kadınlar çeşitli nedenlerle çalışma faaliyetine katılmaktadırlar. Çalışma yaşamına giren kadının, çalışma nedenleri ile çalışma yaşamındaki konumu

ve değerleri arasında karşılıklı bir ilişkiden söz edilebilir. Bu bakımdan kadınların çalışma nedenlerinin neler olduğunun ortaya konulması önem arz etmektedir.

2000 yılında yapılmış olan araştırmaya göre ülkemizde çalışan kadınların çoğunluğu % 43,7 istedikleri için, % 31,9'u ekonomik nedenlerden dolayı mecbur oldukları için çalıştıklarını belirtmişlerdir. Bunun yanında hem istedikleri için hem de gereksinim belirtenlerin oranı da % 24,4'tür (KSSGM, 2000: 62). Bu verilerin yanında genel olarak kadınlar, iktisadi nedenler, sosyal nedenler, çalışma hayatından kaynaklanan nedenler ve kadınlık bilincine bağlı nedenler ile çalışma hayatında rol oynamaktadırlar.

Kadınların çalışmasının iktisadi nedenlerinin başında geçim sıkıntısı gelmektedir. Günümüzün ekonomik koşulları, bir ailenin geçimi için sadece erkeğin çalışmasını yeterli kılmamaktadır. Ailenin geçimini sağlayabilmesi için kadınlarında çalışması gerekmektedir. Diğer taraftan kadın kendi ihtiyaçlarını ekonomik olarak karşılayabilmek için de çalışmaktadır. Günümüzde çalışma yaşamında kadınların rahatlıkla çalışabileceği iş kolları bulunmaktadır. Özellikle teknolojik alandaki gelişmeler iş kollarında rahat çalışma koşullarının oluşmasını sağlamıştır. İş koşullarının kolaylaşması, beden gücüne dayalı işlerin dışında çeşitli iş alanlarının ortaya çıkması, kadınları iş yaşamına katılmaları konusunda cesaretlendirmiştir.

Kadınlar içinde buldukları sosyal çevreden ve kadınlık bilincinden kaynaklanan nedenlerden dolayı da çalışma isteği duymaktadırlar. Kadınlar genel olarak eğitim görmek ve bir meslek sahibi olmayı sıklıkla dile getirmektedirler. Toplum içerisinde bir meslek sahibi olarak kadın, kendine daha fazla güven duygusu taşımaktadır. Kadınlar kendilerine gerek iş yaşamında gerekse sosyal hayatlarında söz sahibi yapacağını düşündükleri için çalışmak ve yükselmek istemektedirler. Kadınlar kendilerinin de erkekler gibi birçok alanda yetenek sahibi olduğunu ve edindikleri nitelikleri kullanarak başarılı olabileceklerini göstermek istemektedirler. Diğer taraftan kadınların para veya belirli bir statü kazanarak toplum içerisinde güç sahibi olma istekleri de bulunmaktadır. Bu bağlamda kadınların bu istekleri onların çalışma yaşamında etkin olarak rol oynamalarına ve içinde buldukları sektörde yükselmek istemelerine neden olmaktadır. Kadınlar bu arzularına ulaşamadıkları durumlarda kendilerinde zaman zaman eksiklik, mağlup olmuşluk duygusu hissetmektedirler (Lipovetsky, 1999: 167).

Kadınların kendilerini eksik ve mağlup hissetme durumunun, öncelikle onları ileriye dönük işlerden ziyade anlık işlere sevk ettiği ve bir an önce kendilerini içinde buldukları ruh halinden kurtarmaya çalıştıkları belirtilmektedir (Mavin, 2001: 184). İş yaşamına giren kadın, kendini başarılı ve bir şeyler gerçekleştirir gördükçe profesyonelleşme, üst düzey işler arzulama eğilimi içine girmektedir.

İş yaşamında kadının yükselme eğilimi karşısından bazı işletmeler, kadınların yükselme durumlarını risk faktörü olarak değerlendirmektedirler. Bu değerlendirmenin temelinde ise kadının salt anlamda birincil görev olarak kendini işine veremeyeceği ve kadınların erkeklere göre işten ayrılması için

sebeplerin çok fazla çeşitlendiği düşüncesi bulunmaktadır. Fakat Wood, günümüzde işletmelere bağlılık ve işletmelerin geliştirilmesi açısından kadınların erkeklere nazaran daha iyi bir yönetici profili ortaya koyduklarını belirtmektedir (Wood, 2000: 102).

Günümüzde toplumlar gelişmişlik düzeylerine göre kadınların istihdamına ve dolayısıyla eğitimine önem vermektedirler. Gelişmiş ülkelerde kadınların nitelik kazandırılmasına yatırım yapmak, hem sosyal açıdan hem de ekonomik açıdan önemli görülmektedir. Kadınların eğitilmesi, sosyal ve ekonomik açıdan fayda sağladığı gibi çocukların gelişmesi ve eğitimi hususunda da fayda sağlamaktadır (Gönüllü ve İçli, 2001: 82). Bu bağlamda Birleşmiş Milletler, Türkiye'de yoksullukla mücadele ve gençlerin yetiştirilmesi bağlamında kadınların aktif hale getirilmesi yönünde planlamaların yapılması gerektiğini belirtmektedir.

Genel olarak kadınların kariyer yapma bağlamında önünde bir takım engeller bulunmaktadır. Bu engellerin başında ise kadının cinsiyet rollerinden biri olan çocuk doğurma gelmektedir. Çalışan kadınların çocuk doğurmaları durumunda işyerlerinden belirli bir süre uzaklaşması gerekmektedir. İşletmeler açısından bu durumların çoğu zaman olumsuz olarak değerlendirildiği, işletmelerin kariyer kararlarında kadınların bu durumundan dolayı onlara haksızlık yapıldığı hususunda tartışmalar bulunmaktadır (Gale ve Cartwright, 1995: 6). Diğer taraftan kadınların iş yaşamında etkilerini arttırmaya yönelik olarak geliştirilen politikalar bazı durumlarda işletmelerin zorunlu olarak kadın istihdam etmesine neden olabilmektedir. İşletmelerin zorunluluk altına alınması hem işletme açısından hem de işletmede çalışan diğer erkek işgörenler açısından hoşnutsuzluğun ortaya çıkmasına sebebiyet verebilmektedir. Otaya çıkabilecek olan hoşnutsuzluklar, kadınların başarılı ve nitelikli olsalar bile kariyer gelişimlerini bazı durumlarda engelleyebilmektedir (Bajdo ve Dickson, 2001: 410).

Küreselleşme süreci ile birlikte işlerin yapısında da değişiklikler meydana gelmiş, işletmeler büyüyerek geniş bir coğrafyaya yayılmış, işletmeler arası ilişkiler ve bu ilişkilerin sürdürülmesi birincil derecede önem kazanmıştır. Böyle bir iş ortamında işletmelerin geliştirilebilmesi, işlerin yürütülebilmesi için özellikle iş seyahatleri ön plana çıkmıştır. Bu bağlamda işletmeler seyahat sınırlaması olmayan iş görenlerin istihdamına, terfisine daha fazla öncelik verir duruma gelmişlerdir. Bu bağlamda uzun iş seyahatleri kadınlar ve özellikle evli kadınlar açısından fazla tercih edilmeyen bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadınların bu durumu işletmelerde dış temas gerektirmeyen orta düzey kadrolarda istihdam edilmeleri sonucunu doğurmaktadır (Büyükbese vd., 2002: 464). Bu sonuçta kadınların kariyer engellerinde biri durumundadır.

Toplumlar erkeğin ve kadının nasıl davranmasını ve hangi rolleri üstlenmesini dahası hangi kişisel özelliklere sahip olmasını belirleyen biçimsel ve biçimsel olmayan kurallar koymaktadırlar. Toplumun koymuş olduğu kurallar erkekler açısından kadınları ve kadınlar açısından da erkekleri belirli kalıplar içinde algılamaya sevk etmektedir (Barutçugil, 2002: 23). Bu açıdan çalışma

hayatında da kadın ve erkekler birbirlerini toplumsal olarak oluşmuş olan yargılar çerçevesinde değerlendirmektedirler.

Kadınların çalışma yaşamında cinsiyete dayalı negatif ayrımcılığa maruz kalmaları bağlamında, işyerindeki diğer çalışanlar ve yöneticilerce fikirlerine önem verilmemesi, kadına karşı erkek çalışanlardan, hakaret ve kadın düşmanı tutum içeren veya kadınları aşağılayan cinsel nitelikli davranış ve imalarının olması, kadınların işyerindeki başarılarını ve o işyerinde çalışma devamlılığını olumsuz yönde etkilemektedir (Bebekoğlu ve Wasti, 2002: 207).

Diğer taraftan kadının aile bütçesine ek gelir sağlamak için çalışmakta olduğu düşüncesi onun çalıştığı işletmeye ve işine bağlılığını engellemektedir. Çalışan kadının eşinin yani aile reisinin gelir düzeyinde bir artış olmasıyla çalışan kadının çalışma hayatından çekileceği anı bekleme, çalışmayı yük kabul eden bir psikolojiye girmesine sebep olmaktadır. Bu bağlamda böyle bir psikoloji ile çalışan kadın için çalışma, bir yaşam tarzı olarak değerlendirilmemekte, geçici süre katlanılması gereken bir sorumluluk olarak görülmektedir. Böyle bir psikolojik hal içerisinde olan kadının çalıştığı işte ilerlemek için çaba sarf etmesi beklenmemelidir (Serter, 1994: 130).

Kadınların kariyer sorunları arasında buldukları işyerinde yüksek düzeyde görev yapan kadınların azlığı da gösterilmektedir. Cam tavan sendromu biçiminde adlandırılan bu sorunun sadece gelişmekte olan ülkelerin değil aynı zamanda gelişmiş ülkeler için de hala geçerli olduğu dile getirilmektedir. İşletme içerisinde başarılı kadın profili çizen ve örnek olarak gösterilebilecek üst düzey yönetici konumunda kadın çalışanın olmaması işletme içerisinde kadınlara yönelik bir takım ön yargıların gelişmesine sebebiyet vermekte ve kadınların orta düzey işlerde istihdam edilmesinin daha uygun olduğuna yönelik bir kanaat ortaya çıkmaktadır (Erdoğmuş, 2003: 25).

Genel anlamda kadının kariyer yapmasının önündeki engeller, kadına yüklenen toplumsal roller ve nitelikten kaynaklanan ve kadının kendi psikolojik durumundan kaynaklanan engeller olarak sınıflandırılabilir. Bu engellerin ortadan kalkması elbette ki belirli bir süreç içerisinde olacaktır. Toplum çağın koşullarına göre sürekli değişen bir yapıya sahiptir. Toplumsal değişim içerisinde kadının rolleri ve kadından beklenenlerde değişmektedir.

Çağın koşullarına göre toplumsal değişim sürecinde Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de kadınların iş hayatında daha fazla söz sahibi olmaları için çaba sarf edilmektedir. Kadınlar dünya nüfusunun yarısını oluşturmalarına rağmen aynı nispette iş yaşamında temsil edilmemektedirler. İnsan kaynaklarının etkin olarak kullanımı açısından potansiyel bir iş gücü durumunda olan kadın nüfusun sahip olduğu bilgi, yetenek ve deneyimlerinden yeteri kadar yararlanmamak bir kayıp olarak görülmektedir. Bu bağlamda kadınların iş hayatındaki temsil düzeyinin yükseltilmesi ve iş hayatında gösterecekleri başarılar ekonomik ve sosyal gelişim açısından önem arz etmektedir (Bayrak ve Yücel, 2000: 126).

SONUÇ

Modern anlamda çalışmak, insanların ihtiyaçlarını karşılamak üzere giriştiği ekonomik değeri olan bir faaliyet olarak nitelendirilmektedir. Ekonomik değeri olmayan faaliyetler ise günlük işler olarak görülmektedir. Bu bağlamda geleneksel olarak kadına yüklenmiş olan rollerde çalışma faaliyeti olarak görülmemektedir. Böylece kadının çalışması, kadına geleneksel olarak yüklenmiş olan rollerin dışında ekonomik değeri olan faaliyetleri yapması olarak nitelendirilebilir.

Tarihsel süreç içerisinde kadınlar, içinde yaşadıkları dönemin koşullarına göre kendi niteliklerine uygun olan ekonomik değere sahip işlerde çalışmışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte artan işgücü ihtiyacının karşılanması çerçevesinde kadınlar iş yaşamına eskiye nazaran daha fazla katılmışlardır. Süreç içerisinde özellikle II. Dünya savaşından sonra kadın istihdamı daha fazla artmıştır.

Dünyada ve ülkemizde 70'li ve özellikle 80'li yıllarda yapılan hukuki düzenlemeler ve kadınların nitelikli iş gücü haline gelmesi, kadınların istihdamının hızlı bir şekilde artmasına neden olmuştur. Ayrıca çocukların eğitimi ve diğer konularda kadının evdeki yükünü hafifleten hizmetler sektöründeki gelişmeler kadınların işyerinde kariyerleri ile ilgilenmelerine daha fazla olanak tanımıştır. Artık günümüzde geleneksel olarak kadının görevi olarak nitelendirilen ev işlerinde de erkekle kadın arasında bir iş bölümü bulunmakta, çocukların eğitimi ve bakımı resmi veya özel kurumsal yapılarca üstlenilmekte, ev işlerinin görülmesi için eve dışarıdan yardımcı elemanlar getirilmektedir. Bu gelişmeler kadına işine daha fazla odaklanabilme imkânı tanımıştır.

Günümüz dünyasında yasal olarak kadın ve erkeğin eşit olması, kadınların da erkekler gibi her sektörde görev almasına ve içinde buldukları örgütsel yapıda yükselmelerine imkân tanımaktadır. Ekonomik amaçların yanında psikolojik bir varlık olan insan, kendini ispatlamak ve bir şeyler başarmak için kariyer yapma eğilimi içerisindedir. Bu bağlamda günümüzde hem erkekler hem de kadınların bir takım kariyer amaçları bulunmaktadır. Bugün halen bazı sektörlerde kadının kariyer yapmasının önünde bir takım engellerin bulunduğu belirtilmektedir. Bu engeller toplumsal olabildiği gibi kadının doğasından veya kendinden de kaynaklanabilmektedir.

Fakat günümüzde kadınlar, kariyer gelişimleri için önüne çıkan engellerin büyük bir kısmını aşmış ve giderek daha çok çalışma yaşamının içinde yer almaya başlamışlardır. Genel anlamda ekonomik gelişme ve kalkınma açısından kadınların nitelikli hale gelmesi ve çeşitli sektörlerde görev almaları önemlidir. Özellikle gelişmekte olan Türkiye açısından nitelikli iş gücünün yerinde ve aktif olarak kullanılması, ülkemizin gelişme hızını arttıracaktır.

Son olarak toplumsal düzen ve sağlıklı bir toplum için hem erkekler hem de kadınlar ev yaşamları ile iş yaşamları arasında bir denge kurmak zorundadırlar. Çünkü bir kadının veya erkeğin işi için ailesini ikinci plana atması ve ailesine karşı sorumluluklarını yerine getirmemesi, toplumsal

açından sorunlara neden olacaktır. Bu nedenle iş ve aile yaşamı arasında dengenin iyi kurulması gerekmektedir.

KAYNAKÇA

- AKAT, İ., BUDAK, G. (1994). İşletme Yönetimi, Beta Basım Yayın, İstanbul.
- AYTAÇ, S. (1997). Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi ve Sorunları, Epsilon Yayınları, İstanbul.
- BAJDO, L. M., DICKSON, M. W. (2001). "Perceptions Of Organizational Culture and Women's Advancement In Organizations: A Cross-Cultural Examination", Sex Roles, Vol. 45, N. 5/6, p. 399-413.
- BARUTÇUGİL, İ. (2002). İş Hayatında Kadın Yönetici, Kariyer Yayınları, İstanbul.
- BARUTÇUGİL, İ. (2004). Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi, Kariyer Developer Yayıncılık, İstanbul.
- BAYRAKTAROĞLU, S. (2003). İnsan Kaynakları Yönetimi, Sakarya Kitapevi Yayınları, Sakarya.
- BAYRAK, S., YÜCEL, A. (2000). "Kadın Cinsiyet, Yöneticilik ve Güç Bir Paradoks mu?", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Nevşehir, s.125-142.
- BEBEKOĞLU, G., WASTI, A. (2002). "İşyerinde Cinsiyet Temelli Düşmanca Davranışların Sebepleri ve Sonuçları", 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Antalya, s.207-209.
- BÜYÜKBEŞE, T. vd. (2002). "Kadın İşgörenlerin Sorunlarına İlişkin Gaziantep ve Kahramanmaraş Tekstil İşletmelerinde Karşılaştırmalı Bir Araştırma", 10. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Antalya. S. 462-474.
- CAN, H. (1991). Organizasyon ve Yönetim, Adım Yayıncılık, Ankara.
- ÇELİK, A., AKATAY, A. (2007). Kariyer Yönetimi- İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları, Gazi Kitabevi, Ankara.
- ERDOĞMUŞ, N. (2000) "Otobiyografilerin Analizi Yoluyla Girişimci İş Adamlarının Kariyer Gelişimi Hakkında Bir İnceleme", 8. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri, Nevşehir.
- ERDOĞMUŞ N. (2003). Kariyer Geliştirme, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- GALE, A., CARTWRIGHT, S. (1995). "Women In Project Management: Entry Into A Male Domain?", Leadership and Organization Development Journal, Vol. 16, N. 2, p. 3-8.

- GERNİ, G. M. (2001). Yönetimde Kadınlar, Beta Yayınları, İstanbul.
- GÖNÜLLÜ, M., İÇLİ, G. (2001). "Çalışma Yaşamında Kadınlar: Aile ve İş İlişkileri", Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 25, No:1, Sivas. s. 81-100.
- GÜROL, M. A. (2000). Türkiye'de Kadın Girişimci ve Küçük İşletmesi, Atılım Üniversitesi Yayını, Ankara.
- KSSGM (2000). Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep, KSSGM Yayınları, Ankara.
- LIPOVETSKY, G. (1999). Üçüncü Kadın- Kadında Süreklilik ve Yenilik, Çev., Filiz Nayır ve Deniz Tekin, Varlık/Deneme Yayınları, İstanbul.
- MAVIN, S. (2001). "Women's Career In Theory and Practice: Time For Change?", Women In Management Review, Vol. 16, N. 4, p. 183-192.
- ÖLÇER, F. (1997). "İşletmelerde Kariyer Yönetimi", Amme İdaresi Dergisi, Cilt:30, Sayı:4, s.87-103.
- ÖZGEN, H. vd. (2002). İnsan Kaynakları Yönetimi, Nobel Yayınları, Adana.
- SARAN, N. (1972) "Sosyal Antropolog Gözüyle Toplumumuzda Kadın" Sosyal Antropoloji ve Etnoloji Dergisi, İstanbul Üniversitesi, s.2-26.
- SERTER, N. (1994). Türkiye'nin Sosyal Yapısı, Filiz Yayınları, İstanbul.
- WOOD, M. (2000). "The Move Towards A Different Career Pattern: Are Women Better Prepared Than Men For A Modern Career?", Career Development International, Vol. 5, N. 2, p. 99-105.

M.TÜRKKAHRAMAN-K.ŞAHİN/Kadın ve Kariyer