

## Kadınlar İş Yaşamında Niçin Cam Tavanı Kırıyor?

Çoğu şirket, çalışanlarını terfi ettirirken geçmişteki başarılarına odaklanır. Ancak bu yaklaşım her zaman doğru sonuçlar doğurmaz. Peki, yüksek performans gösteren bir çalışan neden yeni pozisyonunda başarısız olabilir? 2018 yılında ekonomistler Alan Benson, Danielle Li ve Kelly Shue, bu soruyu yanıtlamak için 214 Amerikan işletmesindeki satış çalışanlarının performansını ve terfi süreçlerini inceledi. Araştırma, çalışanların yöneticilik potansiyellerine değil, önceki pozisyonlardaki performanslarına göre terfi ettirildiğini ortaya koydu. Başarılı satış elemanlarının yönetici pozisyonunda düşük performans gösterme olasılıklarının daha yüksek olduğu ve bunun işletmelere ciddi maliyetler getirdiği görüldü. Bu durum, çalışanların yeterlilik sınırlarına ulaştıklarında terfi etmeye devam ettikleri ve sonunda yetersiz oldukları bir pozisyonda kaldıkları anlamına gelen Peter ilkesini destekler nitelikteydi. Dr. Peter bu ilkeyi, "Krema ekşiyene kadar yükselir" şeklinde özetlemiştir.

Peki, iş yaşamında bu türden durumları en çok hangi noktalarda gözlemliyoruz? Sosyologlar, ekonomistler ve daha pek çok kişi, kadınların neden belirli işlerde çalışmadığını veya belirli seviyelerin ötesine geçemediğini ve cinsiyetler arası ücret farklılıklarının oluştuğunu sorgulamaktadır. Son 30 yılda kadınlar, eğitimde A seviyesinde erkekleri geçerek arayı giderek açıldılar. Birleşik Krallık'ta yükseköğretimde her erkeğe karşı iki kadının düşmesi bekleniyor (şu anda kadın sayısı 1,37 milyon, erkek sayısı 1,04 milyon). Çin'de kadınlar, 2011 yılında yükseköğretimde erkekleri geride bıraktı ve bugün kayıt oranları arasındaki fark 10 puana ulaştı (%56 kadın, %46 erkek). Bu eğilim, dünya genelinde kadın mezunların sayısının erkek mezunları hızla geçeceğini gösteriyor. Başarı oranına baktığımızda ise, bugün ki OECD ülkelerinde yaşayan kadınlar eğitimde matematik, fizik ve bilgisayar bilimi gibi istisnalar hariç erkeklerden daha iyi performans göstermektedirler. Adil bir liyakat sisteminde, kadınların elde ettiği bu üstün eğitim başarılarının karşılığını görmesini bekleriz. Ancak gerçekte, kadınların iş gücüne katılım oranlarının daha düşük, kazançlarının ise erkeklere kıyasla belirgin şekilde daha az olduğunu görüyoruz. Bunun üzerine ise Tom Schuller, kadınların tam potansiyellerine ulaşmasını engelleyen, Paula ilkeleri olarak bilinen beş faktörü belirledi. Bunlar; ayrımcılık, bakım sorumlulukları, özgüven, dikey ağların eksikliği ve pozitif seçimdir.

- **Ayrımcılık**  
Cinsiyet eşitliğiyle tanınan İsveç'te bile, bir kadın bilim insanının saygınlık kazanmak için erkek meslektaşlarına kıyasla iki kat fazla makale üretmesi gerektiği ortaya çıktı.
- **Bakım sorumlulukları**  
Bakım sorumlulukları, özellikle çocuk ve yaşlı bakımı, kariyeri ciddi şekilde etkiliyor. Çalışma hayatının uzadığı günümüzde, bu süreçteki araların kalıcı sonuçlar doğurması dikkat çekici.
- **Özgüven**  
Tom Schuller'ın "60/20 kuralı" na göre, erkekler kendilerini %60 yeterli hissettiklerinde tereddütsüz bir iş fırsatını kabul ederken, kadınlar %20 yetersiz hissettiklerinde bile şüpheye düşüp vazgeçebiliyor.
- **Dikey ağların eksikliği**  
Erkekler, kurdukları üst düzey bağlantılar sayesinde iş fırsatlarını öğrenip ihtiyaç duyulan dili geliştirerek destek buluyor ve kariyerlerinde daha kolay ilerleyebiliyor.
- **Pozitif seçim**  
Kadınlar, iş hayatını para ve statüden çok, mutluluk ve tatmin gibi değerler üzerinden değerlendirme eğilimindedir.

Sonuç olarak, kadınların iş yaşamında cam tavanı kıramamasının ardında, bireysel yetkinliklerin ötesine geçen çok boyutlu sosyal ve yapısal engeller bulunmaktadır. Ancak bu durum, özölmesi imkânsız bir tablo değildir. İş dünyasının bu değişimi sağlaması için yalnızca kadınların değil, aynı zamanda tüm paydaşların farkındalık kazanması ve çözüm odaklı hareket etmesi gereklidir. Cam tavan kırılmaz değildir; onu aşmak, sürdürülebilir ve kapsayıcı bir iş kültürü inşa etmekle mümkündür!

### *Kaynakça*

1. Benson, A., Li, D., & Shue, K. (2019). Promotions and the peter principle. *The Quarterly Journal of Economics*, 134(4), 2085-2134.
2. *Gender, competence and the Paula Principle in the Workplace*. nesta. (n.d.). <https://www.nesta.org.uk/blog/gender-competence-and-paula-principle-workplace/>
3. Guardian News and Media. (2017, March 12). *Paula Principle: Why women work below their abilities* / Tom Schullere. The Guardian. <https://www.theguardian.com/lifeandstyle/2017/mar/12/prisoners-of-the-paula-principle-women-work-below-abilities>
4. Hayes, A. (n.d.). *What is the peter principle?*. Investopedia. <https://www.investopedia.com/terms/p/peter-principle.asp>