

**Kadın Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromundaki Metaforik Algıları**

Nazlı YANAR<sup>ID</sup>, Öznur AKPINAR<sup>ID</sup>

DOI: <https://doi.org/10.38021asbid.1269776>

ORJİNAL ARAŞTIRMA

**Öz**

Karamanoğlu Mehmetbey  
Üniversitesi,  
Spor Bilimleri Fakültesi,  
Karaman/Türkiye

Bu araştırma da spor bilimleri alanındaki kadın akademisyenlerin “cam tavan sendromu” kavramına ilişkin metaforik algılarının incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma grubu spor bilimleri alanında görev yapan 61 kadın akademisyenden oluşmaktadır. Araştırmada veri toplama aracı olarak katılımcılara cam tavan sendromu kavramına ilişkin algılarını belirlemek için metafor formu hazırlanmıştır. Veriler içerik analizi yöntemi ile analiz edilerek, kategoriler ve temalar oluşturulmuştur. Katılımcıların 43 metafor ürettiği görülmüştür. Üretilen metaforlar engeller teması altında yer alan psikolojik engeller, örgütsel engeller ve toplumsal cinsiyet engelleri olmak üzere üç kategoriden oluşmaktadır. Katılımcıların en fazla ürettiği metaforlar duvar, çaresizlik, engel, tel, mobbing şeklinde sıralanmıştır. Sonuç olarak ataerkil kültürle spor bilimlerindeki kadın akademisyenler cinsiyete dayalı ayrımcılıkla ve kariyer basamaklarında çeşitli zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. Kadın akademisyenlerin akademideki çalışmaları ve yeterlilikleri hakkındaki önyargılar düzeltilmelidir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve akademik topluluğun bir parçası olarak kadın akademisyenlere yönelik politikalar geliştirilebilir. Kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarında ilerlerken karşılaştıkları zorluk ve mücadelelerin ortaya konulması adına nitel görüşmeler yapılabilir.

**Anahtar kelimeler:** Engeller, Cam Tavan, Metafor.

**Sorumlu Yazar:**

Nazlı YANAR  
nazliyanar16@gmail.com

**Metaphorical Perceptions of Female Academics in the  
Glass Ceiling Syndrome**

**Abstract**

In this study, it is aimed to examine the metaphorical perceptions of female researchers in the field of sports sciences regarding the concept of "glass ceiling syndrome". The research group consists of 61 women academicians working in the field of sports sciences. As a data collection tool in the research, a metaphor form was prepared for the participants to determine their perceptions about the concept of glass ceiling syndrome. By analyzing the data with the content analysis method, categories and themes were created. It was observed that the participants produced 43 metaphors. The metaphors produced consist of three categories: psychological barriers, organizational barriers and gender barriers, which are included under the theme of barriers. The metaphors that the participants produced the most were listed as wall, helplessness, obstacle, wire, mobbing. As a result, it is seen that with patriarchal culture, women academics in sports sciences face gender-based discrimination and various difficulties on the career ladder. In order to correct prejudices and misperceptions about the work and qualifications of women academics in society and academia, policies can be developed to improve gender equality and for women academics as part of the academic community.

**Keywords:** Barriers, Glass Ceiling, Metaphor.

**Yayın Bilgisi**

Gönderi Tarihi:  
23.03.2023

Kabul Tarihi:  
05.06.2023

Online Yayın Tarihi:  
28.06.2023

## Giriş

Kadınlar her toplumda nüfusun yarısından fazlasını oluşturmakta, aynı zamanda gelecek neslin yaratıcısı ve eğitmeni olarak görülmektedir. Kadınların sosyal ve ekonomik konumları da zaman içinde olumlu bir gelişme göstererek değişmiştir (Carvalho vd., 2019). Ancak, kadınların yüksek öğrenimdekiler de dahil olmak üzere, liderlik ve yönetim pozisyonlarında yetersiz temsil edildiği görülmektedir (Bornstein 2008; McNeill 2007). Hiyerarşik düzey arttıkça, kadınların varlığı azalırken erkeklerin varlığı artmaktadır. Yönetim pozisyonlarında kadın ve erkeklerin bu eşit olmayan varlığı yaygın olarak bilinmektedir (Jauhar ve Lau, 2018). Kadınların çalışma hayatında yavaş ama istikrarlı artışa rağmen hiyerarşilerdeki ilerlemeler engellenmektedir (Akkaya, 2020). Kadınların yükselmesine izin vermeyen örtük engellere 'cam tavan' denir.

Cam tavan kavramı ilk olarak Hymowitz ve Schellhardt (1986) tarafından 'The Wall Street Journal'da kullanıldıktan sonra popüler bir terim haline gelmiştir (Smith vd., 2012). Kim ve Kim (2021) çalışmasında kadınların üniversite yönetiminde liderlik pozisyonları ve geleneksel olarak erkeklere daha açık olan unvan pozisyonlarını almasını engelleyen bir cam tavana sahip olduğunu bildirmiştir. Cam tavan kavramı, kadınların üst yönetimde yer almasını engellemek ve belirli bir noktadan sonra kurumsal merdivenleri çıkmasını engelleyen görünmez bir engeli temsil etmek için kullanılan bir metafor olarak tanımlanmaktadır (Sekman, 2015; Gönül, 2015). Bu metafor sadece kadınların değil, azınlıkların da karşı karşıya kaldığı üst düzey yöneticilik pozisyonlarına ilerlemelerini engelleyen görünmez engellere atıfta bulunmaktadır. Metafor (meta: öte ve phreini: taşımak) kelimesi 'bir yerden başka bir yere götürmek' anlamına gelmektedir (Lakoff ve Johnson, 2010). Teşbih, tasvir ve metafor (mecaz) doğrudan duygusal zihne hitap eder ve duygu ve düşünceler metaforlar yoluyla aktarılır (Goleman, 1998). Metaforlar, kelimelerden ziyade kavramların özellikleridir (Shields ve Bredemeier, 2011). YÖK (2023) bilgi yönetim sisteminden alınan veriler incelendiğinde personelin cinsiyet dağılımını gösteren istatistikleri doğrultusunda spor bilimleri alanına bakıldığında kadın öğretim elemanı (563) iken erkek öğretim elemanı (1598) olduğu saptanmıştır. Alınan unvanlar da ise kadın erkek cinsiyet dağılımında uçurum azımsanamayacak kadar fazlalığı yükseköğretim kurumlarında kadınların aleyhinde olan bir durum olarak nitelendirilebilir. Dünyanın birçok ülkesinde, eğitim alanında kadın akademisyenlerin istihdam oranı %50'lerde olduğu ancak kadın profesörlerin istihdamı %15'lerde olduğu dikkate alınarak disiplinler arasında önemli farklılıkların yaşandığı görülmektedir. Batı ülkeleri ve Türkiye'de istihdam oranları farklılık gösterse de kadın için sorunlar aynı sıklıkla karşımıza çıkmaktadır (Tahtaloğlu, 2016). Akademik sıralama yükseldikçe dünyanın her ülkesinde akademik istihdamda kadın oranı azalmaktadır (Mischau, 2001). HESA (2022) verilerine göre Birleşik Krallık'ta kadınlar üniversitelerdeki akademik pozisyonların %45'ini oluştururken, profesörlüklerin yalnızca %20'sini

oluşturduğunu göstermektedir. Bu durum, kadınların terfi gerekliliklerini yerine getirmek için erkeklerden daha az çaba harcadığı anlamına gelmemektedir, aksine kadın akademisyenlerin kariyerlerinde yön bulma konusunda nasıl ek baskılarla karşılaştıklarını yansıtmaktadır (Maphalala ve Mpofu, 2017). Akademiye giren veya araştırmaya katılım yoluyla ilerlemeye çalışan çoğu kadın, zorlu sosyal ve kültürel engellerle karşı karşıyadır (Padilla-Gonzalez vd., 2011). Akademiye görünürlüğü sürdürmek için araştırma şarttır (Maphalala ve Mpofu, 2017), ancak kadın öğretim üyeleri erkek meslektaşlarına göre daha az araştırmaya katılım sağlamakta (Fox ve Mohapatra, 2007) ve kariyerleri ilerledikçe, karşılaştırmalı araştırma eksikliği kümülatif bir dezavantaj haline geldiği görülmektedir (Bentley, 2009).

Bu durumda kadınların spor bilimleri alanında ne kadar az temsil edildiğini ve üst düzey yönetim basamaklarını çıktıkça sayılarının azaldığı söylenebilir. Çalışmada spor bilimleri alanında kadın akademisyenlerin yükselmelerini engelleyen tutumları, demografik özellikleri ile değişeceği düşünülmektedir. Metaforlar için içyüzünü görmemizi sağladığından (Morgan, 1998) çalışmamızın amacı spor bilimlerindeki kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu hakkında teorileri vurgulayarak sonuçları araştırmak ve değerlendirmektir.

## **Yöntem**

Araştırma süresince “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” çerçevesinde hareket edilmiştir.

### ***Araştırmanın Modeli***

Çalışma nitel araştırma modellerinden olan olgu-bilim (fenomoloji) desende hazırlanmıştır. Fenomenolojik araştırmalarda, belli bir olguya ilişkin, bireyin sahip olduğu algıların ortaya çıkarılması ve yorumlanması amaçlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2016). Araştırmanın çalışma grubunu belirlemede amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, önceden belirlenmiş bazı önem ölçütlerini karşılayan durumların seçilmesini içermektedir (Marhall ve Rossman, 2014). Bu doğrultuda çalışma grubu YÖK’e bağlı üniversitelerde spor bilimleri alanında görev yapan kadın akademisyenlerden oluşmaktadır.

### ***Çalışma Grubu***

Araştırmaya Spor Bilimleri Fakültelerinde ve Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokullarında görev yapan toplam 61 kadın akademisyenden oluşmaktadır.

Tablo 1

Katılımcılara Ait Tanımlayıcı İstatistiklerin Yüzde ve Frekans Değerleri

<b>Değişken</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
-----------------	----------	----------

<b>Yaş</b>	25-39	37	60,7
	40-54	24	39,3
<b>Medeni Durum</b>	Evli	45	73,8
	Bekar	16	26,2
<b>Öğretim Üyesi Unvan</b>	Prof. Dr.	4	10,25
	Doç. Dr.	17	43,58
	Dr. Öğr. Üyesi	18	46,15
<b>Öğretim Elemanı Unvan</b>	Öğr. Gör.	9	40,90
	Arş. Gör.	13	59,09
<b>Lisansüstü Eğitim (Halen)</b>	Evet	18	81,81
	Hayır	4	18,18
<b>İdareci Cinsiyeti</b>	Kadın	26	42,6
	Erkek	35	57,4

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların %60.7'sinin 25-39 yaş aralığında olduğu, %73.8'inin evli olduğu %29.5'inin doçent unvanına sahip olduğu, %81.81'inin halihazırda lisansüstü eğitim aldığı ve %57.4'ünün idareci cinsiyeti erkek olduğu görülmektedir.

### ***Veri Toplama Araçları***

Araştırmada veri toplamak amacıyla katılımcıların cam tavan sendromuna ilişkin sahip oldukları algıları belirlemeye yönelik Hanin ve Stambulova (2002)'nin çalışmasında uygulamış olduğu açık uçlu metafor (Cam tavan sendromunu.....benzetirim çünkü.....) anketi hazırlanmıştır. Katılımcılardan cam tavan sendromu kavramına ilişkin bir metafor yazmaları ve bu metaforu neden yazdıklarını, bu kavramın kendilerine neden bu çağrışımı yaptığını bir cümle ile açıklamaları istenmiştir. Anket 'Google Forms' aracılığıyla ulaştırılmıştır.

### ***Verilerin Analizi***

Araştırmada elde edilen metaforlar bir betimleme aracı olarak kullanıldığından verilerin analizinde nitel araştırma yaklaşımlarından içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi verilerin tanımlanması, kodlanması ve kategorileştirilmesi sürecidir (Patton, 2014). Verilerin analizine başlamak için öncelikle katılımcıların formları K1'den K61'e kadar numaralandırılmıştır. Katılımcıların belirttikleri metaforların içerik analiziyle değerlendirilmesi ve yorumlanması; (1) kodlama ve ayıklama şeması, (2) örnek metafor imgesi derleme aşaması, (3) kategori geliştirme aşaması, (4) geçerlik ve güvenilirliği sağlama aşaması ve (5) nicel veri analizi için verileri Jamovi 2.0.0 istatistik yazılım programına aktarma aşaması şeklindedir. Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için veri analizi sonucunda ulaşılan kavramsal kategorilerin elde edilen temaları temsil edip etmediğini belirlemek amacıyla 3 alan uzmanı tarafından veriler analiz edilmiş; elde edilen kodlar ve kodların temsil ettiği kategoriler karşılaştırılmıştır. Araştırma verileri 3 araştırmacı tarafından ayrı ayrı kodlandıktan sonra ortaya çıkan kod ve kategori listesine son şekli verilmiştir. Bu şekilde yapılan veri analizinin güvenilirliği;  $[Görüş\ birliğı / (Görüş\ birliğı + Görüş\ ayrılığı) \times 100]$  formülü kullanılarak hesaplanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). Araştırmada toplam 43 metafor üretilmiş olup 61 görüş

içerisinden görüş ayrılığı belirlenmemiştir. Kodlayıcılar arasındaki ortalama güvenilirlik %97,7 olarak bulunmuştur  $[43 / (43+ 1) \times 100 = \%97,7]$ . Bu sonuç, araştırma da istenilen güvenilirlik düzeyine ulaşıldığını göstermektedir.

### **Araştırmanın Etiği**

Çalışmaya başlamak için gerekli izin 26.12.2022 tarihinde Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu'ndan alınmıştır (Belge No: 104712).

### **Bulgular**

Spor bilimlerindeki kadın akademisyenlerin “cam tavan sendromu” kavramıyla ilgili belirttikleri metafor çeşitleri ve kategorileri sunulmuştur.

Tablo 2

Katılımcıların Cam Tavan Sendromu Kavramına İlişkin Geliştirdikleri Metaforlar

Metafor Sayısı	Metafor Ad	f	Metafor Sayısı	Metafor Ad	f	Metafor Sayısı	Metafor Ad	f
1	Duvar	7	16	Mikrop	1	31	Çatı katı	1
2	Çaresizlik	5	17	Kilit	1	32	Kelepçe	1
3	Engel	3	18	Labirent	1	33	Panik atak	1
4	Dikenli tel	2	19	Merdiven	1	34	Kubbe	1
5	Mobbing	2	20	Boğulmak	1	35	Kaygan yol	1
6	Kafes	2	21	Ön yargı	1	36	Tepe	1
7	Ayna	2	22	Dağ	1	37	Kompleks	1
8	Halat	2	23	Barikat	1	38	Balyoz	1
9	Bıçak	2	24	Pire	1	39	Yalan	1
10	Kapı	1	25	Bariyer	1	40	Ağaç	1
11	Adım atmak	1	26	Çit	1	41	Uyarı levhası	1
12	Duygu	1	27	Ayrımcılık	1	42	Boşluk	1
13	Kötü insan	1	28	Korku	1	43	Zincir	1
14	Kasis	1	29	Zar	1			
15	Zorbalık	1	30	Fare	1	<b>Toplam Görüş</b>		<b>61</b>

Tablo 2 incelendiğinde katılımcıların cam tavan sendromuna yönelik toplam 43 çeşit metafor ürettikleri ve bunun için 61 görüş belirttikleri görülmektedir. En yüksek frekansa sahip metafor, *duvar* (7) ve *çaresizlik* (5) metaforu olmuştur.

Tablo 3

Katılımcıların “Cam Tavan” Kavramına İlişkin Geliştirdikleri Metaforların Tema ve Kategorilere Göre Dağılımı

Tema	Kategori	f	Metaforlar
ENGELLER	Psikolojik Engeller	16	<i>Tel (n=2), Mobbing (n=2), Çaresizlik (n=2), Kapı, Zorbalık, Mikrop, Algısal Engel, Pire, Çit, Korku, Kompleks, Ağaç, Zincir</i>

Kişisel Engeller	30	<i>Duvar (n=6), Halat (n=2), Adım Atmak, Kötü niyetli insan, Kasis, Kafes, Labirent, Boğulmak, Dağ, Barikat, Bariyer, Engel, Ayna, Fare, Çatı katı, Kelepçe, Panik atak, Kaygan yol, Tepe, Balyoz, Yalan, Bıçak, Uyarı levhası, Boşluk</i>
Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Engelleri	15	<i>Çaresizlik (n=3), Kilit, Merdiven, Ön yargılı erkek, Duvar, Kafes, Ayrımcılık, Bilimin önünde engel, Duygu, Bıçak, Zar, Ayna, Kubbe</i>
<b>Toplam</b>	<b>61</b>	

Spor bilimlerinde kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu ile ilgili ürettikleri metaforlar bir tema ve bu tema altında yer alan üç kategoriden oluşmaktadır (Tablo 3).

Tablo 4 ile Tablo 6 arasındaki kategoriler ve açıklama ifadeleri aşağıda verilmiştir.

Tablo 4

“Psikolojik Engeller” Kategorisinde Belirtilen Metaforlar ve Açıklama Örnekleri

Tema	Kategori	f	Metaforlar
Engeller	Psikolojik engeller	16	<i>Tel (n=2), Mobbing (n=2), Çaresizlik (n=2), Kapı, Zorbalık, Mikrop, Algısal Engel, Pire, Çit, Korku, Kompleks, Ağaç, Zincir</i>

*Kadın akademisyenlerin açıklama örneklerinden alıntılar;*

*Tel*; “teli aşsan bile canını muhakkak acıtır” (K1)  
*Çaresizlik*; “ne yapsam sonuç olumlu olmayacak” (K24); “çözüm adına bir adım atılmıyor” (K38)  
*Mobbing*; “benim yapmak istediklerime hem engel olunuyor hem de psikolojik baskı uygulanıyor” (K17)  
*Pire*; “belirli mesafe zıpladıkları için” (K25)  
*Korku*; “gerçek olmamasına rağmen varmış hissiyatı ile işleri zorlaştırır” (K36)  
*Zincir*; “sizi her konuda engelleyen bir durum yaratıyor” (K61)

Tablo 4’e göre cam tavan sendromu ile ilgili psikolojik engeller kategorisinde 16 metafor üretilmiştir. Örnek verilen açıklama cümlelerine göre kadın akademisyenlerin, cam tavan sendromu kavramını tel, mobbing, çaresizlik, zorbalık, korku gibi metaforlara benzeterek erkek meslektaşlarına kıyasla yavaş ilerlemesi ve kadın akademisyenlerin rolleri üstlenirken karşılaştıkları zorluklara değinilmiştir.

Tablo 5

“Kişisel Engeller” Kategorisinde Belirtilen Metaforlar ve Açıklama Örnekleri

Tema	Kategori	f	Metaforlar
Engeller	Örgütsel engeller	30	<i>Duvar (n=6), Halat (n=2), Adım Atmak, Kötü niyetli insan, Kasis, Kafes, Labirent, Boğulmak, Dağ, Barikat, Bariyer, Engel, Ayna, Fare, Çatı katı, Kelepçe, Panik atak, Kaygan yol, Tepe, Balyoz, Yalan, Bıçak, Uyarı levhası, Boşluk</i>

*Kadın akademisyenlerin açıklama örneklerinden alıntılar;*

*Kafes*; “hayallerime uçmak istedikçe kanatlarımı kıran kafes telleri gibi” (K10)  
*Labirent*; “hayallerime uçmak istedikçe kanatlarımı kıran kafes telleri gibi” (K13)  
*Boğulmak*; “ne kadar uğraşsam da suyun yüzeyine çıkamıyorsun” (K16)  
*Duvar*; “amaç ve hedeflerimi gerçekleştirmek istedikçe bu duvar beni geri iter” (K18); “içerisi konfor alanı gibidir fakat duvarın dışını bilemeyiz” (K28)  
*Dağ*; “engebeli yokuşları tırmanırken zaman kaybediyorum” (K22)

---

*Ayna*; “adım attığımda ona çarpıp bir adım geri gidiyorum” (K32)  
*Halat*; “benim yapmak istediklerim karşısında elimi kolumu bağlıyor” (K39)  
*Kelepçe*; “hedeflere ulaşmakta elinizi kolunuzu bağlayan en büyük engellerden biri” (K45)  
*Kaygan yol*; “ayakta kalmaya engel olur hep sürünerek ilerlemene neden olur” (K50)  
*Tepe*; “yapmak istediklerimi yapabilmem için tırmanıp aşmam gerekiyor” (K51)  
*Uyarı levhası*; “ilerlemeye engel olanı tam açıklayamasam da, tedirginlik yaşatan ve engel olan bir şeyler var” (K68)

---

Tablo 5’e göre cam tavan sendromu ile ilgili örgütsel engeller kategorisinde 30 metafor üretilmiştir. Örnek verilen açıklama cümlelerine göre kadın akademisyenlerin, cam tavan sendromu kavramını duvar, kasis, kafes, bariyer, kelepçe, kaygan yol, labirent gibi metaforlara benzeterek kadın akademisyenlerin erkek meslektaşlarına göre daha fazla mücadele ettikleri ve mesleklerinde yükselmek için daha fazla çaba sarfettikleri gözlemlenmiştir.

Tablo 6

“*Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği Engelleri*” Kategorisinde Belirtilen Metaforlar ve Açıklama Örnekleri

Tema	Kategori	f	Metaforlar
Engeller	Toplumsal cinsiyet eşitsizliği engeller	15	Öğrenilmiş Çaresizlik (n=3), Kilit, Merdiven, Ön yargılı erkek, Duvar, Kafes, Ayrımcılık, Bilimin önünde engel, Duygu, Bıçak, Zar, Ayna, Kubbe

*Kadın akademisyenlerin açıklama örneklerinden alıntılar;*

*Kilit*; “Kadınların düşünce ve davranışlarına engel oluyor” (K12)  
*Duygu*; “duygular karar verme mekanizmasında söz sahibi olduğu çoğunlukla kadınlar üzerinde olumsuz etkiye sahiptir” (K6)  
*Ön yargılı erkek*; “çalıştığım kurumda kadın olmanın zorlukları ile karşılaşıyorum gibi” (K20)  
*Duvar*; “ilerisine erişebilmek için aşmam gereken çok fazla duvar var. Ve bu duvarları aşmak için cinsiyetim nedeniyle normalin üzerinde çaba sarf etmem gerek” (K30)  
*Kafes*; “yapabileceklerimi kısıtlı bir alan içinde yapmak zorundayım ilerleme imkanı tanımaz kafes bana” (K33)  
*Ayrımcılık*; “... Erkek için her şey daha makul ve makbulken kadın için şartlar 10 kat zor ve yine de toplumda daha az değerli...” (K35)  
*Zar*; “bu zar erkeklerin başarılarına karşı seçici geçirgen fakat kadınların başarılarına karşı duyarsız” (K42)  
*Kubbe*; “bu kubbe toplumsal yapımızın bir parçası ve kadın üzerinde bir baskıyı yansıtıyor” (K48)  
*Öğrenilmiş çaresizlik*; “hem fiziksel hem psikolojik hem de çevresel faktörler bizi buna itmektir” (K56); “kadınları vazgeçirmek ve yıldırım için tahmin edilemeyecek kadar çok engel çıkarılıyor” (K60)

Tablo 6 incelendiğinde cam tavan sendromu ile ilgili cinsiyet eşitsizliği engeller kategorisinde 15 metafor üretilmiştir. Örnek verilen açıklama cümlelerine göre kadın akademisyenlerin, cam tavan sendromu kavramını çaresizlik, kilit, duvar, bıçak, kubbe gibi metaforlara benzeterek kadın akademisyenlerin çok az güce sahip konumlarda ayrıştıkça öğrenilmiş çaresizlik duygusunu, toplumsal cinsiyeti onaylayan uygulamaları ve klişeleri güçlendirdiği gözlemlenmiştir.

## Tartışma ve Sonuç, Öneriler

Kadınların akademik merdiveni tırmanmaya çalışırken çeşitli zorluklarla karşılaştıkları bilinmektedir. Spor bilimleri alanında kadın akademisyenlerin “cam tavan sendromu” kavramına yönelik algılarını incelemeyi hedeflediğimiz çalışmada 43 metafor elde edilmiştir. Elde edilen metaforlar bir tema altında yer alan üç kategoriden oluşmaktadır. Kadınların akademinin üst

kademelerinde daha az temsil edilmesi konusunda hem bireysel hem de kurumsal düzeyde var olan bazı dinamikler bulunmaktadır (Acker, 2006; Bombuwela ve De Alwis 2013). Kadınların akademik sorumlulukları, ev işleri ve aile durumları gibi tahmin edilebileceği üzere bazı farklılıklar veya boşluklar vardır. Pek çok kadın akademisyen, çocuk bakımı, ev işleri ve yaşlı bakımı gibi erkek meslektaşlarına göre daha uzun saatler ayırma eğiliminde oldukları için bölümlerinde orantısız hizmet sorumlulukları olduğuna inanmaktadır (Robbins ve Simpson 2009; Side ve Robbins 2007). Literatürde öne sürülen metaforlara baktığımızda kadınların örgüt hiyerarşisinin farklı düzeylerinde ve örgüt içindeki çeşitli uygulama ya da süreçlerde zorluklarla karşılaştıkları görülmektedir. “Var olan ancak görülemeyen” bir nesne olarak “cam” kavramını içeren engelleri betimlemeye yönelik metaforlar kullanılmaktadır. Bununla birlikte kadınların kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorlukları somutlaştırmak için *duvar*, *kapı*, *merdiven* gibi metaforlara benzeterek binaya özgü kavramlarla bağdaştırılmaktadır (Coşkun, 2021). Ehtiyar vd. (2019) kadın akademisyenlere yönelik metafor çalışmasında *mücadele etmesi gereken biri olarak kadın akademisyen* temasının yoğunlukta olduğu görülmüştür.

Kadın akademisyenler, cam tavan sendromunu psikolojik engeller kategorisinde *tel*, *mobbing*, *çaresizlik*, *zorbalık*, *mikrop*, *pire*, *çit*, *korku*, *kompleks*, *zincir* gibi metaforları üretmişlerdir. Elde edilen verilerde kadın akademisyenlerin cam tavan sendromunu çaresizlikle ilgili metaforlara benzeterek psikoloji literatüründeki davranış-sonuç ilişkisi kontrolünde, sonucu kontrol edilemeyen bir durumun varlığını belirtmişlerdir. Bu düşüncelerin en önemli kaynağının kültür olduğu söylenebilir. İpçioğlu vd. (2018) çalışmasında katılımcıların cam tavan sendromu kavramını en fazla öğrenilmiş çaresizliğe benzeterek kendilerinden kaynaklı bir durum olduğu ifade edilmiştir. Akademik kariyer basamaklarında kadınlara yönelik ön yargılı tutumlar, liderlik ve yönetimde kadınların önündeki en köklü engellerdir (Nguyen, 2013; Twombly, 1998). Kara (2011), kadın yöneticilerin kariyer engelleri üzerine yaptığı çalışmada diğer kurumlar gibi spor örgütlerinin de önyargılardan uzak olmadığını bildirmiştir. Bireylerin işyerinde değersizleştirme ve olumsuz davranışlarının benlik saygısını düşürerek depresyon ve yalnızlık gibi sorunlara yol açtığı öne sürülmektedir (Taparia ve Lenka, 2022). Bu olumsuz psikolojik sonuçlar nedeniyle işyerindeki cam tavan, kadın çalışanların genel performansını olumsuz yönde etkilemektedir (Saleem vd., 2017). Bu çalışmada kadın akademisyenlerin somutlaştırdıkları metaforlar psikolojik bir değişken olan çaresizliğin, zorlukların ve engellerin cam tavan algısı üzerinde bağdaştırıldığı ve etkili olduğu söylenebilir.

Cam tavan sendromu ile ilgili örgütsel engeller kategorisinde 30 metafor üretilmiştir. Kadın akademisyenler cam tavan sendromu kavramını *duvar*, *halat*, *adım atmak*, *kötü niyetli insan*, *kasis*, *kafes*, *labirent*, *boğulmak*, *dağ*, *barikat*, *bariyer*, *engel*, *ayna*, *fare*, *çatı katı*, *kelepçe*, *panik atak*,



*kaygan yol, tepe, balyoz, yalan, bıçak, uyarı levhası, boşluk* gibi metaforlara benzeterek kariyer basamaklarında belirledikleri hedeflere ulaşmada zorluklarla karşılaştıklarını ifade etmişlerdir. Örgütsel faktörler altında farklı kültür ve politikalar bulunmaktadır. Bazı örgütlerde kadınlar ve erkekler eşit fırsatlara sahipken bazı örgütlerde yükselmek için daha fazla mücadele etmektedir (Coşkun, 2021). Öztürk (2018) spor eğitimi veren kadın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada akademisyenlerin kariyer engellerinin, örgüt kültürü ve politikaları boyutunda kariyer engelinin kararsız durumunun ötesinde (2.00-3.50) olduğu belirlenmiştir. Aynı çalışmada kadınların akademik unvandaki yükseliş ile birlikte kariyer engelinin azaldığı görülmektedir. Kara (2011) spor örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engelleri üzerine yaptığı çalışmada kadınların örgüt içinde yükselebilmek için daha çok çalışmaları gerektiğini düşündükleri sonucuna ulaşmıştır. İpçioğlu vd (2018) çalışmasında örgütsel faktörler hakkında cinsiyet ayrımcılığı, kurum yapısı ve yönetimin fırsat vermemesi gibi etmenlerin cam tavana neden olan faktörler arasında olduğunu bildirmiştir. Dolayısıyla örgüt kültürü kariyer gelişiminde kadınlar için oldukça önemli bir etkiye sahiptir. Urfa ve Can (2020) kadın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada, toplumsal olarak kadınlara en yüksek unvanlardan birini sunan akademide kadınlar için cam tavan sendromu yaşandığını bildirmiştir. Bununla birlikte akademik pozisyonlara ilerlerken yetkinlik ve kriterlere bağlı gerçekleştiği için cam tavan olmadığı ancak idari pozisyonlarda ilerlerken cam tavanın var olduğu belirtilmiştir.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği engeller kategorisinde, kadınların kariyer ilerlemesini engelleyen sosyal ve kültürel güçleri içermektedir. Cam tavan sendromunu *çaresizlik, kilit, merdiven, ön yargılı erkek, duvar, kafes, ayrımcılık, bilimin önünde engel, duygu, bıçak, zar, ayna, kubbe* gibi metaforlara benzeterek kadınların nitelikleri ve eğitimleri ne olursa olsun, kadınların hiyerarşik konumlarında oldukça zorlandıklarını ve ayrıştıklarını dile getirmişlerdir. Genel olarak toplum, bireyin düşünce sürecini geliştirmede oldukça önemli görülmektedir (Taparia ve Lenka, 2022). Bu nedenle, cam tavanın varlığı ile karakterize edilen olumsuz bir kültürün, kadın çalışanlar arasında memnuniyetsizlik, depresyon, stres ve tükenmişlik yarattığı bulunmuştur (Lekchiri vd., 2019). Akademideki idari pozisyonların iyi tanımlanmış bir hiyerarşiye sahip olduğu ve çalışma politikalarının kadınlardan daha çok erkekleri tercih ettiği, idari kademelere daha az kadının alınması ve böylece sıralı olarak mevcut kademelere yükselebilecek sayının sınırlandırıldığı, cinsiyete dayalı bir organizasyonun var olduğu saptanmıştır (Ekine, 2018). Spor bilimlerinde yapılan bir çalışmada kadın akademisyenler, hak ettikleri yönetici pozisyonuna girmenin erkek akademisyenlere göre daha zor getirildiklerini düşünmektedirler (Hocaoğlu vd., 2022). Tekyazman (2019) spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında görev yapan kadın akademisyenler üzerine yaptığı çalışmada ataerkil yapı, toplumsal roller, kültür ve aile yapısı, erkeklerin kadınlara karşı ön yargıları sonucunda cam tavan sendromunun sebeplerine değinilmiştir. Kara (2011) kadın yöneticilerin spor örgütleri içinde yükselebilmek için daha çok çalışmaları gerektiği düşüncesinde olduklarını bildirmişlerdir. Bu

nedence kadınlar, cinsiyetleri nedeniyle ayrımcılık ve önyargılarla karşılaşmaya devam etmekte ve sonuç olarak potansiyellerini tam olarak kullanamamaktadırlar (David, 2015). Can vd. (2018) çalışmasında kadın akademisyenlerde yükselirken karşılaştıkları cam tavan engelleri ile kültür boyutlarından biri olan güç mesafesi arasında güçlü bir ilişki olduğunu göstermiştir. Çoğu kadın için, daha iyi bir eğitimin daha iyi istihdam fırsatları yerine, nitelikleri veya becerileri ile ilgili olmayan işlere yönelindikleri bildirilmiştir (UNESCO, 2012). Atay vd. (2022) kadın akademisyenler üzerinde yaptığı çalışmada katılımcıların cinsiyete bağlı ayrımcılık yaşadıkları ve kadınların akademik hayatta dezavantajlı olduklarını bildirmişlerdir. Mejiuni'ye göre (2012) “Kadınlar ve Güç” adlı kitabında, kadınları çok zayıf ve kırılğan oldukları için liderlik pozisyonlarını idare etmekten aciz gördüklerini, ancak destekleyici rollerde ve mali durumu yönetmede iyi olduklarını belirtmiştir. Bununla birlikte aile, ebeveynlik, evde yetersiz destek, fırsat ağlarının eksikliği de kadınların daha az ilerlemesi üzerinde etkili olabilir. Akademik alanlarda, kadın akademisyenler iş ve aile arasında yoğun bir çatışma yaşadıkları bu sorumluluklarının kariyer gelişimlerinde kritik faktörler olduğu öne sürülmüştür (Probert 2005; Toffoletti ve Starr, 2016). Bu nedenle çocuk sahibi genç kadın akademisyenlerin sayısı, çocuk sahibi olan erkek akademisyenlerin sayısından daha az olduğu görülmüştür (Hewlett, 2002). Bülbül (2021), bekar kadınların da hem işte hem de ev işlerinde daha fazla zaman geçirecekleri varsayıldığından iş ve ev hayatlarının 'çifte açmazını' yaşadıklarını öne sürmüştür. Disiplinler genelinde, toplumsal roller ve beklentiler kadınların akademik kariyerlerini kısıtlamada önemli bir rol oynamaktadır. Orta Doğu'nun pek çok bölgesinde, geleneksel toplumsal cinsiyet ideolojilerinin, kadınların doğasının erkeklerden farklı olduğu fikrini uzun süredir devam ettirdiği ülkelerdeki eğitim politikası, kadının hayattaki misyonunun ideal eş, başarılı ev kadını ve iyi anne olmakla sınırlı olduğu öne sürülmektedir (Al-bakr vd., 2017). Benzer şekilde Asya kıtasındaki pek çok ülkelerde de evlilik ve doğum, kariyer ilerlemesini engelleyen en güçlü faktörler olarak görülmektedir (Takahashi ve Takahashi, 2015; Kim ve Kim, 2021). Toplumsal normlara, değerlere ve rollere görev bilinciyle uyma baskısı ile kadınlar, rollerinin sosyal beklentilerine bağlı kalmaları gerektiğini hissedebilirler. Toplumsal roller ve beklentiler de kadınların akademik kariyerlerini kısıtlamada önemli bir rol oynamaktadır. Dolayısıyla ister evli ister bekar olsun, tüm kadın akademisyenlerin doğası gereği dezavantajlı olduğu çıkarımı yapılabilir.

Sonuç olarak spor bilimlerindeki kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu algıları olumsuzdur ve bu algılar kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca kadın akademisyenlerin çoğunluğu çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar, iş dışındaki sorumluluklarından dolayı akademik faaliyetlerde erkeklerden geri kaldıklarını düşünmektedir. Her kadının iş hayatındaki ve özel hayatındaki sorumluluklar ve sorunların farklı olmasından dolayı çoğunluğu öğrenilmiş çaresizlik yaşamaktadır. Bu bağlamda erkek ve kadın akademisyenlerin sosyal rollerini tanımlayan ve belirleyen inançlar ve klişeler günümüzde iş hayatında hala varlığını

sürdüğü söylenebilir. Buna yönelik çalışmalar yapılabilir. Çalışma sonuçları doğrultusunda kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ilerlemesine yönelik iyileştirici önlemler alınabilir. Kadınların akademideki çalışmaları ve yeterlilikleri hakkındaki önyargılar düzeltilebilir. Toplumsal cinsiyet eşitliğini geliştirmeye ve akademik topluluğun bir parçası olarak kadın akademisyenlere yönelik politikalar geliştirilebilir. Kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarında ilerlerken karşılaştıkları zorluk ve mücadelelerin ortaya konulması adına nitel görüşmeler yapılabilir.

### **Etik Kurul İzin Bilgileri**

Etik değerlendirme kurulu: Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma ve Yayın Etik Kurulu

Etik değerlendirme belgesinin tarihi: 26.12.2022

Etik değerlendirme belgesinin sayı numarası: 104712

### **Araştırmacıların Katkı Oranları Beyanı**

Araştırmanın yöntem, bulgular ve tartışma kısmıyla ilgili süreçler birinci yazar, giriş ve sonuç kısmı ile ilgili süreçler ise ikinci yazar tarafından gerçekleştirilmiştir.

### **Çatışma Beyanı**

Yazarların araştırma ile ilgili bir çatışma beyanı bulunmamaktadır.

### **Kaynakça**

- Acker, J. (2006). Inequality regimes gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464. <https://doi.org/10.1177/0891243206289499>
- Akkaya, B. (2020). Opinions of educational administrators on glass ceiling syndrome preventing women from becoming senior managers. *Journal of Education and Training Studies*, 8(3), 76-89. <https://doi.org/10.11114/jets.v8i3.4658>
- Al-bakr, F., Bruce, E. R., Davidson, P. M., Schlaffer, E., ve Kropiunigg, U. (2017). Empowered but not equal: Challenging the traditional gender roles as seen by university students in Saudi Arabia. *FIRE: Forum for International Research in Education*, 4(1), 52-66. <http://preserve.lehigh.edu/fire/vol4/iss1/3>
- Atay, Ö., Gürgen, N. E., ve İmamoğlu, E. (2022). Türkiye'de kadın akademisyenlerde algılanan cam tavan sendromu araştırması. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(2), 170-182. <https://doi.org/10.33537/sobild.2022.13.2.15>
- Bentley, P. (2009). *Gender differences in research productivity: A comparative analysis of Norway and Australia* [Unpublished master's thesis]. University of Oslo, Institute for Educational Research Faculty of Education. Norway. <http://urn.nb.no/URN:NBN:no-22899>
- Bombuwela, P. M., ve De Alwis, A. C. (2013). Effects of glass ceiling on women career development in private sector organizations-case of Sri Lanka. *Journal of Competitiveness*, 5(2), 3–19. <https://www.cjournal.cz/files/130.pdf>
- Bornstein, R. (2008). Chapter 7: Women and the college presidency. In J. Glazer-Raymo (Ed.), *Unfinished agendas: New and continuing gender challenges in higher education* (pp. 162–184). Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- Bülbül, S. (2021). Glass ceiling in academia revisited: Evidence from the higher education system of Turkey. *International Journal of Sociology*, 51(2), 87–104. <https://doi.org/10.1080/00207659.2021.1881872>

- Can, E., Kaptanoğlu, S., ve Lazgeen, M. H. (2018). Akademisyenlerde cam tavan sendromunun güç mesafesi ile ilişkisi. *Öneri Dergisi*, 13(50), 52-64. <https://doi.org/10.14783/maruoneri.v13i38778.383151>
- Carvalho, I., ve Costa, C. (2019). Lykke, N.; Torres, A. Beyond the glass ceiling: Gendering tourism management. *Annals of Tourism Research*. 75, 79–91. <https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.12.022>
- Coşkun, Ö. (2021). Kadınların kariyer yolculuklarındaki engellere metaforik bir bakış. *Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi SBE Dergisi*, 11(4), 2048-2062. <https://doi.org/10.30783/nevsosbilen.988872>
- David, M. E. (2015). Women and gender equality in higher education? *Education Sciences*, 5(1), 10–25. <https://doi.org/10.3390/educsci5010010>
- Ehtiyar, V. R., Solmaz, C., ve Can, Ç. (2019). “Kadın Akademisyen” Olmak: Turizm alanındaki kadın akademisyenlere yönelik bir metafor çalışması. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 16(2), 296-318. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/776737>
- Ekine, A. O. (2018). Women in academic arena: Struggles, strategies and personal choices. *Gender Issues*, 35, 318–329. <https://doi.org/10.1007/s12147-018-9212-6>
- Fox, M. F., ve Mohapatra, S. (2007). Social-organizational characteristics of work and publication productivity among academic scientists in doctoral-granting departments. *Journal of Higher Education*, 78(5), 542–571. <https://doi.org/10.1353/jhe.2007.0032>
- Goleman, D. (1998). *Emotional intelligence*. (B. S.Yüksel, Translation) İstanbul: Varlık Publications.
- Gönül, A. F. (2015). *Kadınların siyasi tarihinde cam tavan*. Ankara: Bence kitap.
- Hanin, Y. L., ve Stambulova, N. B. (2002). Metaphoric description of performance states: An application of the IZOF model. *The Sport Psychologist*, 16(4), 396-415. <https://doi.org/10.1123/tsp.16.4.396>
- HESA. (2022). *Who's working in HE?* Higher Education Statistics Agency. <https://www.hesa.ac.uk/data-and-analysis/staff/working-in-he> 1 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Hewlett, S. A. (2002). *Creating a life: Professional women and the quest for children*. New York: Hyperion.
- Hocaoğlu, M., Tükenmez, A., ve Donuk, B. (2022). Akademisyenlerde cam tavan sendromu üzerine bir araştırma: Spor bilimleri fakülteleri örneği. *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(25), 1-13. <https://doi.org/10.52096/usbd.6.25.1>
- Hymowitz, C., ve 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*, 24(1), 1573- 1592.
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö., ve Şen, H. (2018). Cam tavan sendromu: İnsan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709. <https://doi.org/10.20875/makusobed.460894>
- Jauhar, J., ve Lau, V. (2018). The ‘glass ceiling’ and women’s career advancement to top management: The moderating effect of social support. *Global Business and Management Research*, 10(1), 163–178. <https://drive.google.com/file/d/1-Oq9msHuDbVGyWGri9cocnx2-k7kA3CT/view>
- Kara, F. M. (2011). *Spor örgütlerinde kadın yöneticilerin kariyer engelleri* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Ana Bilim Dalı. Ankara. [https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/352450/yokAcikBilim\\_410707.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/352450/yokAcikBilim_410707.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Kim, Y., ve Kim, S. (2021). Being an academic: how junior female academics in Korea survive in the neoliberal context of a patriarchal society. *Higher Education*, 81, 1311–1328. <https://doi.org/10.1007/s10734-020-00613-3>
- Lakoff, G., ve Johnson, M. (2010). *Metaphors: Life, meaning and language*. (G. Y. DEMİR, Translation.) İstanbul: Paradigma Publications.
- Lekchiri, S., Crowder, C., Schnerre, A., ve Eversole, B. A. W. (2019). Perceived workplace gender-bias and psychological impact: the case of women in a Moroccan higher education institution, *European Journal of Training and Development*, 43(3/4), 339-353. <https://doi.org/10.1108/EJTD-09-2018-0088>
- Maphalala, M., ve Mpfu, N. (2017). Are we there yet? A literature study of the challenges of women academics in institutions of higher education. *Gender and Behaviour*, 15(3), 9245–9253. <https://hdl.handle.net/10520/EJC-b41b93666>

- Marshall, C., ve Rossman, G. B. (2014). *Designing qualitative research*. New York: Sage.
- McNeill, D. (2007). Few women reach the top in Japan's universities. *Chronicle of Higher Education*, 54, 47. <https://www.chronicle.com/article/few-women-reach-the-top-in-japans-universities/>
- Mejiuni, O. (2012). *Women and power education, religion and identity*. Published by University of Ibadan PLC, Ibadan.
- Miles, M. B., ve Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mischau, A. (2001). Women in higher education in Europe – a statistical overview. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 21(1/2), 20–31. <https://doi.org/10.1108/01443330110789529>
- Morgan, G. (1998). *Yönetim ve Örgüt Teorilerinde Mecaz*. (G. Bulut, Çev.) İstanbul: MESS Yayıncılık.
- Morley, L., ve David, M. (2009). Celebrations and challenges: Gender in higher education. *Higher Education Policy*, 22(1), 1–2. <https://doi.org/10.1057/hep.2008.31>
- Nguyen, T. L. H. (2013). Barriers to and facilitators of female Deans' career advancement in higher education: an exploratory study in Vietnam. *Higher Education*, 66, 123–138. <https://doi.org/10.1007/s10734-012-9594-4>
- Öztürk, F. (2018). *spor eğitimi veren kadın akademisyenlerin kişilik özellikleri ile kariyer engellerinin belirlenmesi*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Beden Eğitimi ve Spor Öğretmenliği Ana Bilim Dalı. Sakarya. <https://acikerisim.sakarya.edu.tr/bitstream/handle/20.500.12619/74384/T07895.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Padilla-Gonzalez, L., Metcalfe, A. S., Galaz-Fontes, J. F., Fisher, D., ve Snee, I. (2011). Gender gaps in North American research productivity: Examining faculty publication rates in Mexico, Canada, and the U.S. *Compare*, 41(5), 649–668. <https://doi.org/10.1080/03057925.2011.564799>
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. (ÇevEdit.; Bütün, M & Demir, S. B.). Ankara: Pegem Akademi.
- Probert, B. (2005). 'I just couldn't fit it in': Gender and unequal outcomes in academic careers. *Gender, Work & Organization*, 12(1), 50–72. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0432.2005.00262.x>
- Robbins, W., ve Simpson, V. (2009). Pyramids of power: A statistical snapshot of women in post-secondary education in Canada and some ideas for making change. *Atlantis*, 33(2), 6-18. <https://journals.msvu.ca/index.php/atlantis/article/view/278/268>
- Saleem, S., Rafiq, A., ve Yusuf, S. (2017). Investigating the glass ceiling phenomenon: an empirical study of glass ceiling's effects on selection-promotion and female effectiveness. *South Asian Journal of Business Studies*, 6(83), 297-313. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-04-2016-0028>
- Sekman, M. (2015). *Herşey Seninle Başlar*. Alfa Yayıncılık, İstanbul.
- Shields, D., ve Bredemeier, B. (2011). Contest, competition and metaphor. *Journal of the Philosophy of Sport*, 38(1), 27-38. <https://doi.org/10.1080/00948705.2011.9714547>
- Side, K., ve Robbins, W. (2007). Institutionalizing inequalities in Canadian universities: The Canada research chairs program. *NWSA Journal*. 19(3), 163–181. <https://www.jstor.org/stable/40071234>
- Smith, P., Caputi, P., ve Crittenden, N. (2012). A maze of metaphors around glass ceilings. *Gender in Management*, 27(7), 436-448. <https://doi.org/10.1108/17542411211273432>
- Tahtaloğlu, H. (2016). Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/185220>
- Takahashi, A., ve Takahashi, S. (2015). Gender promotion differences in economics departments in Japan: A duration analysis. *Journal of Asian Economics*, 41, 1–19. <https://doi.org/10.1016/j.asieco.2015.09.002>
- Taparia, M., ve Lenka, U. (2022). An integrated conceptual framework of the glass ceiling effect. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 9(3), 372-400. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-06-2020-0098>
- Tekyazman, E. F. (2019). *Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarında kraliçe arı sendromu*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Manisa Celal Bayar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Spor Yöneticiliği Ana Bilim Dalı, Manisa.

[https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/265791/yokAcikBilim\\_10223113.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://acikbilim.yok.gov.tr/bitstream/handle/20.500.12812/265791/yokAcikBilim_10223113.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Toffoletti, K., ve Starr, K. (2016). Women academics and work–life balance: Gendered discourses of work and care. *Gender, Work & Organization*, 23(5), 489–504. <https://doi.org/10.1111/gwao.12133>
- Twombly, S. B. (1998). Women academic leaders in a Latin American university: Reconciling the paradoxes of professional lives. *Higher Education*, 35(4), 367–397. <https://doi.org/10.1023/A:1003165822754>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2012). The world atlas of gender equality in education. <https://www.macfound.org/media/files/unesco-world-atlas-gender-education.pdf> 22 Şubat 2023 tarihinde alınmıştır.
- Urfa, A. M., ve Can, E. (2020). Kadın akademisyenliğin karanlık yönü: Y kuşağında cam tavan. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(1), 158-170. [http://www.ibaness.org/bnejss/2020\\_06\\_01/13\\_Urfa\\_and\\_Can.pdf](http://www.ibaness.org/bnejss/2020_06_01/13_Urfa_and_Can.pdf)
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2016). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yüksek Öğretim Kurumu. (2023). 2022-2023 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri. <https://istatistik.yok.gov.tr/> 6 Mart 2023 tarihinde alınmıştır.



Bu eser [Creative Commons Atıf-GayriTicari 4.0 Uluslararası Lisansı](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) ile lisanslanmıştır.