

10.33537/sobild.2022.13.2.15

Makale Bilgisi

Gönderildiği tarih: 01-04-2022
Kabul edildiği tarih: 10-05-2022
Yayınlanma tarihi: 30-06-2022

Article Info

Date submitted: 01-04-2022
Date accepted: 10-05-2022
Date published: 30-06-2022

TÜRKİYE'DE KADIN AKADEMİSYENLERDE ALGILANAN CAM TAVAN SENDROMU ARAŞTIRMASI

THE PERCEIVED GLASS CEILING SYNDROME OF
ACADEMIC WOMEN IN TURKEY

Özlem ATAY 

Prof. Dr., Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi,
İşletme Bölümü, ozkanli@politics.ankara.edu.tr

N. Emre GÜRGEN 

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, n.emregurgen@gmail.com

Emre İMAMOĞLU 

Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü,
İşletme Bölümü Doktora Öğrencisi, emre.imamoglu@hotmail.com

Anahtar sözcükler

Kadın Akademisyenler, Cam
Tavan Sendromu, Rol Çatışması,
Akademik Yükselme, Akademik
Yöneticilik.

Keywords

Academic Women, Glass Ceiling
Syndrome, Role Conflict,
Academic Promotion, Academic
Management.

Öz

Akademik iş hayatını inceleyen çalışmaların büyük kısmının kadın akademisyenlere odaklanmasının nedeni, kadın akademisyenlerin pek çok noktada erkek meslektaşlarına oranla daha dezavantajlı görünmesidir. Bu dezavantajların büyük kısmının cam tavan sendromu ve rol çatışmasından kaynaklandığı düşünülmektedir. Kadın akademisyenler araştırmacı-öğretim üyesi, tez danışmanı ve yönetici gibi kimliklerinin yanı sıra evine, ailesine ve çocuklarına karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Bu nedenle literatürde erkek akademisyenlerin mesleklerini icra edebilme, ilerleme ve üst kademelerde görev alabilmede kadın akademisyenlere kıyasla daha avantajlı olduğu değerlendirilmektedir.

Bu çalışmada Türk üniversitelerindeki kadın akademisyenlerin genel durumu ulusal ve uluslararası ölçekte ele alınmıştır. Bu bağlamda cam tavan sendromu kapsamında kadın akademisyenlerin üst düzey yöneticiliğe geçmede ve kariyer basamaklarında karşılaştıkları engeller araştırılmıştır. Araştırmanın ilk bölümünde Türkiye'deki durum incelenmiştir. Türkiye'de bulunan 209 üniversitede görev yapan kadın akademisyenlerin oranı %46'dır. Bu oran yüksek olmakla birlikte üst düzey yöneticilik yapan kadın akademisyen oranlarının düşük olduğu, nitekim 129 devlet üniversitesinde sadece 8 kadın akademisyenin rektör olarak görev yaptığı görülmektedir. Araştırmanın ikinci bölümünde, makale yazarlarından Atay tarafından geliştirilen anket Ankara'da çalışan kadın akademisyenlere gönderilmiştir. Ancak, dünyada ve Türkiye'de yaşanan salgın nedeniyle sadece 29 kadın akademisyene yan yapılandırılmış görüşme tekniği ile sorular yöneltilebilmiştir. Nitel analiz sonunda katılımcıların "genel olarak" ve "yöneticilik görevi sırasında" olmak üzere iki ayrı durum için cinsiyete bağlı ayrımcılık yaşadıkları ve kadınların akademik hayatta dezavantajlı olduklarını ifade ettikleri görülmüştür. Astlarla ilişkilerde ise katılımcıların yaşadıkları problemlerin cinsiyetten bağımsız olduğunu düşündükleri anlaşılmıştır.

Abstract

The reason why most of the studies examining academic business life focus on female academics is that they seem to be more disadvantaged than their male colleagues at many points. It is thought that most of these disadvantages are caused by the glass ceiling syndrome and role conflict. In addition to their identities as researcher-faculty member, thesis advisor, administrator...etc. academic women also take on different roles with responsibilities towards their home, family and children. For this reason, it is evaluated in the literature that male academicians are more advantageous than academic women in terms of performing their profession, making progress and taking charge in higher levels. In this study, the situation of academic women in Turkish universities is discussed on a national and international scale. Within the scope of glass ceiling syndrome, the obstacles faced by academic women in transitioning to senior management and career steps were investigated. In the first part of the study, the situation of academic women in Turkey was examined. The rate of female academics working in 209 universities in Turkey is 46%. Although this rate is high, it is seen that the rate of academic women working as senior managers has decreased, as a matter of fact, only eight academic women are Rectors in 129 state universities. In the second part of the study, the questionnaire developed by one of the authors Atay was sent to academic women working in Ankara. However, due to the epidemic in the world and in Turkey, only 29 academic women was interviewed using the semi-structured interview technique. At the end of the qualitative analysis, it was seen that the participants experienced discrimination based on gender for two different situations, "in general" and "during managerial duties", and stated that women were disadvantaged in academic life. In relation with subordinates, it was understood that the participants thought that the problems experienced were independent from the gender criteria.

Giriş

Cinsiyet kavramının özü biyolojik bir yapıya dayanıyor olsa da öz algılama, ifade ediliş biçimi, motivasyon, davranış ve beklenen roller bağlamında kadın ve erkek cinsiyetleri kendi içinde farklılıklar barındıran sosyal normlardan oluşmaktadır (Yaşar, 2011: 15). Cinsiyet farklılığı kavramı kadın ve erkek cinsiyetlerinin biyolojik ve fizyolojik olarak farklılaşmasından kaynaklanmaktadır, fakat bu noktada değinilmesi gereken bir diğer önemli nokta da toplumsal cinsiyet konusudur, çünkü toplumsal cinsiyet kavramının literatüre girmesiyle birlikte cinsiyetler arasındaki farkın doğallığını yitirerek daha suni bir görünüm kazandığı görülmüştür (Başarır ve Sarı, 2015: 42). 1970'li yıllardan bu yana literatürde kendisine yer bulan toplumsal cinsiyet kavramı, cinsiyet farklılıklarının getirdiği farklı rollerle birlikte içinde yaşanılan toplum ve kültürün "kadın" ya da "erkek" bireyden beklentileri yanında cinsiyete özel yüklenen rol ve psikolojik özellikleri de kapsamaktadır (Orhan ve Yücel, 2017). İçinde bulunulan toplumun normları çerçevesinde değişiklik gösteren bu roller daha çok kadınların aleyhine olmakta ve dezavantajlar oluşturmaktadır (Başarır ve Sarı, 2015: 42). Bu durum özellikle akademisyenlik gibi sürekli çalışma, okuma, günceli yakalama ve kendini geliştirme gibi fedakârlıkları gerektiren bir meslek ile birleştiğinde durum daha da karmaşık ve zor bir hale gelmektedir. Kadın akademisyenler toplumsal cinsiyet kavramının kendilerine yüklediği roller gereğince hem sosyal ve özel yaşamlarına odaklanmak hem de mesleki anlamda kendilerini geliştirmek için sürekli çalışmak zorundadır. Bu bağlamda kadın akademisyenler sosyal ve profesyonel yaşantılarındaki dengeyi sağlayabilmek için çaba sarf ederken üstlendikleri roller noktasında çatışabilmektedir. Çatışan roller, kadın akademisyenleri zorlamakta ve bir rolün diğerine göre daha sığ bir düzeyde kalmasına da yol açabilmektedir (Dikmen ve Maden, 2012: 236). Yapılan araştırmalarda "rol çatışması" kadın akademisyenlerin üst düzey yöneticilik yolunda karşılaştıkları önemli engellerden birisi olarak saptanmıştır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000a: 314-322; White ve Özkanlı, 2009 ve 2011: 59-70). Ancak cinsiyet farklılığının kadın akademisyenlere yüklediği dezavantajlı durum çehresini değiştirmiş ve kadın akademisyenlerin mesleklerini icra edebilme noktasında olumlu gelişmeler de yaşanmıştır. Özkanlı ve White'ın 2008 tarihli araştırmalarına göre, kadın akademisyenlerin yaşadığı bu olumlu gelişmelerin tarihsel, sosyal ve kültürel nedenleri vardır. Ana neden, Ulu Önder Gazi Mustafa Kemal Atatürk'ün cumhuriyeti ilan etmesiyle birlikte başlayan kadınları ve kadın istihdamını destekleyici politikalarıdır. İkinci nedenin, kadınların akademisyenlik mesleğini saygın, güvenli ve prestijli bir meslek dalı olarak görmeleri olduğu söylenebilir. Son neden olarak, yükseköğrenim görmüş erkeklerin ev geçindirme güdülleri ve daha yüksek finansal kaynak hedefleri yüzünden akademisyenlikten daha yüksek getiri sağlayabilecekleri meslek gruplarına yönelmeleri ve akademide oluşan

boşlukların yükseköğrenim görmüş kadınlar tarafından doldurulması olarak gösterilebilir (Özbilgin ve Healy, 2004: 4).

Kadın akademisyenlerin çalışma yaşamlarındaki yeri ve yaşadıkları sıkıntılar geçmişten günümüze pek çok disiplin tarafından farklı bakış açıları ile değerlendirilmiştir. Kadınların çalışma yaşamlarını sürdürdükleri örgütlerde yaşadığı sıkıntılar ve onlara yüklediği "çalışan kadın" rolünün getirdiği sorunlar sıklıkla ele alınmıştır (Yıldız, 2018: 29). Yapılan çalışmaların çoğunda kadın akademisyenlerin çalışma hayatlarında, özellikle farklı rollerinden kaynaklanan olumsuz durumların olduğu vurgulanmaktadır.

Bu araştırma ile kadın akademisyenlerin genel durumuna yönelik bulgulara güncel bir bakış açısı getirilmesi amaçlanmaktadır. Konu ile ilgili ulusal ve uluslararası literatürde cam tavan sendromu incelenmiş ve Türkiye'de kadın akademisyenlerin durumu ortaya konulmuştur.

Cam Tavan Sendromu

Pek çok gelişmiş ülkenin uluslararası boyuttaki belgelerinde ve yasalarında cinsiyet ayrımı yapılmadan kadın ve erkek çalışanlara eşit hak ve şartlar sunulmasına rağmen, kadınlar çalışma hayatlarında görünmez, eşit olmayan ve kimi zaman ayrılıkçı engellerle karşılaşmaktadır. Yönetim literatüründeki "Cam Tavan (Glass Ceiling)" kavramının temeli, Amerikalı çalışan kadınların üst kademelere ilerlemelerinde karşılaştıkları görünmeyen engellerin örgütsel ve davranışsal ön yargılardan kaynaklanmasına dayanmaktadır (Wirth, 2001: 1-2). Cam tavan kavramı ilk kez 1986 yılında Hymowitz ve Schellhardt tarafından Wall Street'te "İş Hayatında Kadın" konulu bir makalede kullanılmıştır (Weyer, 2006). İlk kullanımının ardından cam tavan kavramı, 1987 yılında A. M. Morrison vd. tarafından "Cracking the Glass Ceiling: A Phenomenological Study of Women Administrators in Higher Education" başlıklı bir makale ile kaleme alınmış ve kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları engeller anlatılmıştır (Jarmon, 2014: 20). 1991 yılında ise bir Amerikan kongresinde gündeme gelen ve Amerika'da yürürlüğe konulan "Cam Tavan Yasası" kapsamında "Cam Tavan Komisyonu" kurulmuştur (Johns, 2013: 1). 1995 yılında Cam Tavan Komisyonu'nda yayınlanan raporda cam tavan kavramı; kadınların ve azınlık grupların çalışma hayatlarında kariyer basamaklarını tırmanmalarında karşılaştıkları gizli, ulaşılamayan engeller şeklinde tanımlanmıştır (Glass Ceiling Commission, 1995: 4). Cam Tavan Komisyonu tarafından yayınlanan raporda yapılan tanımlama kadınları betimlemesinin ötesinde azınlıkların da aynı engellerle karşılaşmasını dile getirmekte olduğundan önemli bir adımdır. Cam tavan kavramında kullanılan "cam" metaforu kadınların çalışma hayatlarında kariyer basamaklarını tırmanabilmeleri yolunda karşılaştıkları engeller ile ilgilidir (Hoobler vd., 2009: 939). Diğer bir deyişle cam tavan, kadınların bu tırmanışta karşılaştıkları fiziksel bir engeli değil bilinçsiz,

basamaklıp ve görünmez engelleri temsil etmektedir (Harlander, 2014: 2849). Cam tavanın kökeninde kadınların kariyer basamaklarında yukarı doğru gidişlerinde belirledikleri hedefi gördükleri, ancak hedeflere ulaşmada dar boğazlarla karşılaştıkları yatmaktadır (Yamagata vd. 1997: 571). Cam tavan hangi alanda olursa olsun toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir tezahürüdür (Wirth, 2001: 1). Cam tavan, işletme ya da kâr amacı gütmeyen düzeydeki kurumlarda statü sahibi olmak isteyen kadın çalışanların karşılaştıkları ve mücadele ettikleri; kadınların kişisel başarılarından öte, kadınları engelleme amacı güden soyut ve aşılamayan engeller (Günden vd., 2012) şeklinde tanımlanmaktadır. Bazı araştırmalarda erkekler ve azınlık gruplarının da tıpkı kadınlar gibi iş yaşamlarında ve kariyer basamaklarında cam tavan sendromunu yaşayabilecekleri vurgulanmaktadır (Utma, 2019: 49).

Cam tavan kavramına yönelik yapılan tanımların geneline bakıldığında benzer betimleme ve ifadelerin vurgulandığı göze çarpmaktadır. Tanımların birleştiği ortak paydaya bakılacak olursa cam tavan kavramı için şu özellikler göze çarpmaktadır (İpçioğlu vd., 2018: 687-688):

- Özellikle kadın çalışanların çalışma ve kariyer hayatlarını sınırlayıcı bir etkiye sahiptir.
- Çoğunlukla gizli ve aşılması zor olarak ifade edilen engelleri betimler.
- Cam tavan kavramı bünyesinde genel olarak, ön yargı ve cinsiyet temelli bir yaklaşım barındırmaktadır.
- Cam tavan kavramsal olarak sektör, endüstri kolu ya da kadının kişisel özelliklerine bakılmaksızın “kadın” cinsiyeti ile çalışma hayatında var olmasından kaynaklanan bir kavramdır.

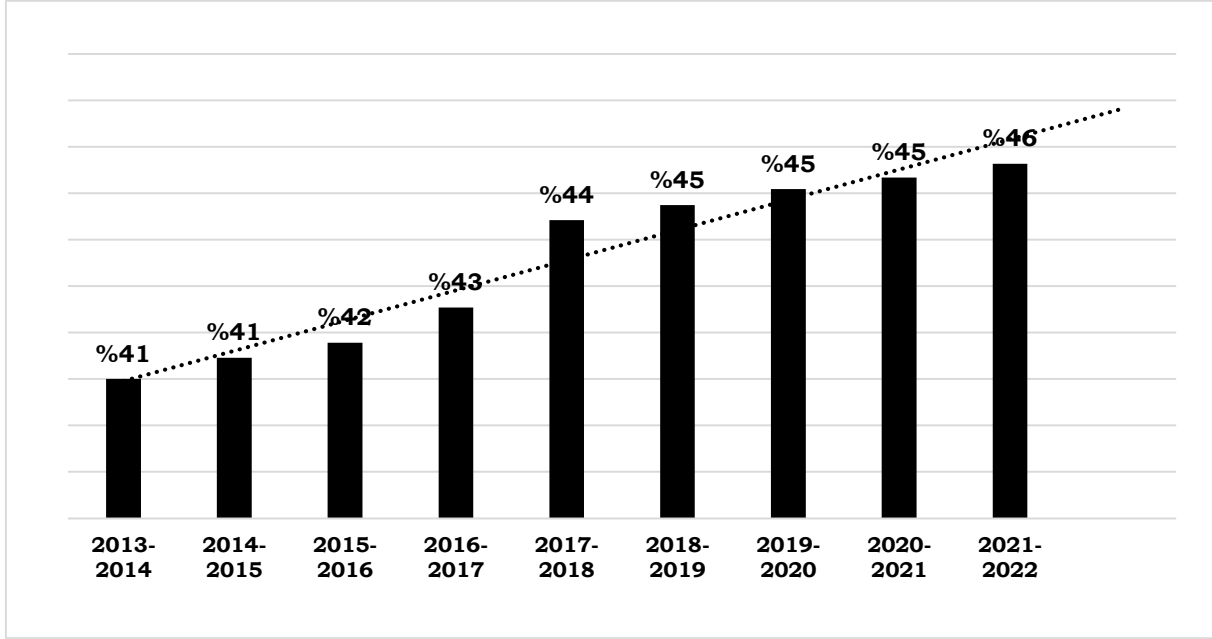
Türkiye’de Kadın Akademisyenlerin Durumu

Bu bölümde Türk üniversitelerindeki kadın akademisyenlerin durumu incelenmektedir. Türkiye’deki tüm üniversiteleri kapsayan bir analiz yapılarak devlet/vakıf üniversiteleri, fakülteler, unvanlar bazında kadın akademisyen oranları belirlenmiştir. Türkiye uygulamasını inceleyebilmek için makale yazarlarından

Atay (Özkanlı ve Korkmaz, 2000c) tarafından geliştirilen anket Ankara’da çalışan kadın akademisyenlere gönderilmiştir. Ancak, dünyada ve Türkiye’de yaşanan salgın nedeniyle sadece 29 kadın akademisyene yarı yapılandırılmış görüşme tekniği ile sorular yöneltilebilmiştir. Bu görüşmelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar incelenmiş ve nitel analiz yöntemi ile cevaplar gruplandırılmıştır. Nitel analiz sonunda katılımcıların “genel olarak” ve “yöneticilik görevi sırasında” olmak üzere iki ayrı durum için cinsiyete bağlı ayrımcılık yaşadıkları ve kadınların akademik hayatta dezavantajlı olduklarını ifade ettikleri görülmüştür. Astlarla ilişkilerde ise katılımcıların yaşanan problemlerin cinsiyetten bağımsız olduğunu düşündükleri anlaşılmıştır.

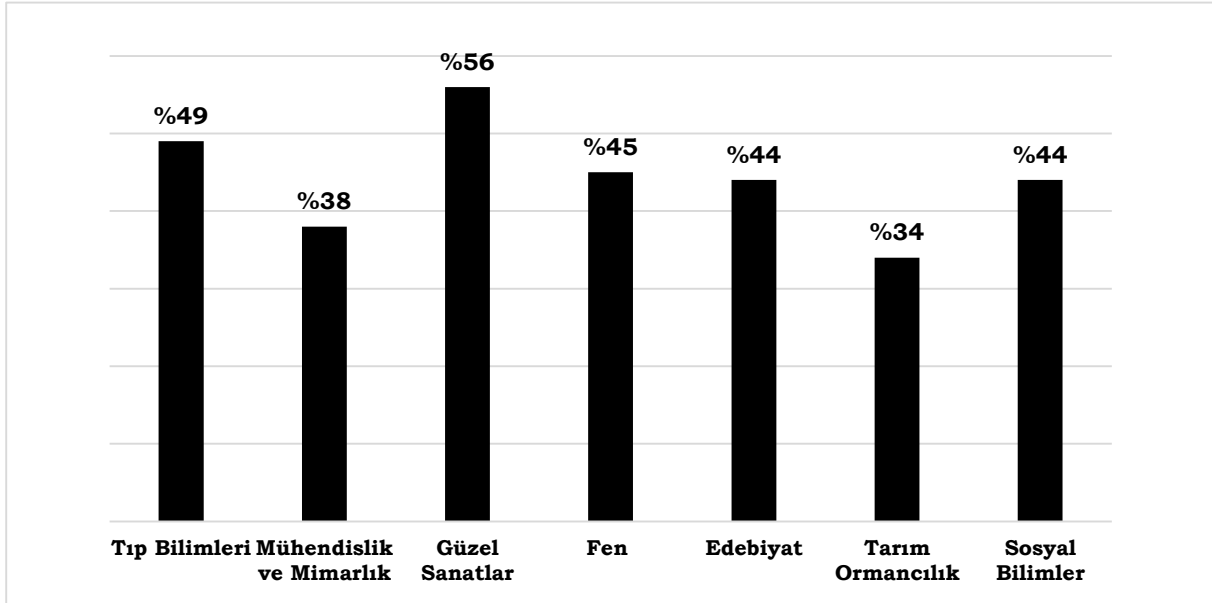
Tanzimat süreciyle başlayan modernizasyon çalışmalarının sonuçlarından birisi de kadınların yükseköğrenim hakkını elde etmesidir (Uyar ve Ertuğrul, 2020: 66). Darülfünun (Türkçe’de üniversite anlamına gelmektedir) bünyesindeki konferanslar ile başlayan süreç kadın hareketleri ve kadın öğretmen ihtiyacındaki artışın da etkisiyle 5 Şubat 1914’te kadınların üniversite eğitimine kabul edilmesiyle sonuçlanmıştır (Ergün, 1978: 441; Spuler, 1975: 428-439). Kadınların eğitim düzeyinin artmasıyla iş hayatına girmeleri arasında olumlu bir ilişki vardır (Özkanlı, 2001: 131). İstanbul Üniversitesi’nin 1933 yılında kurulmasıyla birlikte Darülfünun “Üniversite Reformu” ile kapatılmıştır. 2022 itibariyle Türkiye’de 207 Yükseköğretim Kurumu (129 devlet üniversitesi, 74 vakıf üniversitesi ve 4 vakıf meslek yüksekokulu) bulunmaktadır (<https://istatistik.yok.gov.tr> Erişim Tarihi: 11.04.2022).

Kadın akademisyenler 1932-1933 eğitim öğretim yılında ilk defa Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi’nde akademisyenliğe kabul edilerek çalışmaya başlamışlardır (Çakır ve Arslan, 2018: 266). 1914-1946 yılları arasında geçen 32 yıllık sürede kadın akademisyenlerin üniversite ve yüksekokullardaki sayısı hızla yükselmiştir ve 1946 yılında kadın akademisyenlerin oranının %13,9 olduğu saptanmıştır (Köker, 1988: 123). 2022 yılı itibari ile ise bu oran %46’ya ulaşmıştır. Grafik 1’deki eğilim doğrusuna bakıldığında kadın akademisyenlerin oranının 2030 yılında %50’nin üzerine çıkabileceği öngörülmektedir (Grafik 1).

Grafik 1. Türkiye’de Kadın Akademisyen Oranının Yıllar İçerisindeki Değişimi

Kaynak: (<https://istatistik.yok.gov.tr> Erişim Tarihi: 06.02.2022).

Kadın akademisyenler Türkiye’de pek çok disiplinde çalışma imkânı bulmuştur. Bu disiplinler; tıp bilimleri, sosyal bilimler, temel bilimler (fen-edebiyat), mühendislik ve mimarlık, tarım ve ormancılık, güzel sanatlar olmak üzere yedi sınıfta incelenmiştir. Grafik 2’ye göre kadın akademisyenler güzel sanatlarda %56’lık oran ile çoğunluğu oluşturmakta iken; tıp bilimlerinde ise %49 ile erkek akademisyen oranını yakaladığı görülmektedir.

Grafik 2: Kadın Akademisyenlerin Farklı Disiplinlere Göre Oranları

Kaynak: (<https://istatistik.yok.gov.tr> Erişim Tarihi: 06.02.2022).

Özkanlı'nın 2007 yılında yaptığı araştırmadaki 2004-2005 yıllarına ait bulgular ile 2018-2019 yılları arasındaki oranlar karşılaştırıldığında, yedi sınıflamanın tamamında kadın akademisyen oranının arttığı görülmüştür (Özkanlı, 2007: 62). En fazla artış sırasıyla güzel sanatlar, tarım ve ormancılık disiplinlerinde gerçekleşmiştir. Almanya'da 2018 yılında kadın akademisyen genel oranı %40, Finlandiya'da %51,92, Norveç'te %46,32, İsveç'te %45,12, İtalya'da ise %37 olarak görülmektedir. Avrupa Birliği'nde 2019 yılı itibarı ile bu oran %42 iken Türkiye'de %45 ile Avrupa Birliği ülkeleri ortalamasının üzerindedir (<https://data.worldbank.org> Erişim Tarihi: 10.01.2022).

Kadın akademisyenlerin beşerî bilimler, güzel sanatlar ve tıp disiplinlerindeki katılım oranları genel katılım oranlarının üzerinde iken, tüm disiplinlerde kadın akademisyenlerin oranının %32'nin altına düşmediği

görülmektedir. Türkiye'de 2020 yılı itibarı ile kadın öğrenci profiline bakıldığında ön lisans eğitimi alanların oranı %52, lisans eğitimi alanların oranı %48, yüksek lisans eğitimi alanların oranı %48 ve doktora eğitimi alanların oranı %48 olarak saptanmıştır (<https://istatistik.yok.gov.tr> Erişim Tarihi: 11.04.2022). Bu oranlar 2014 yılı ile karşılaştırıldığında lisans eğitimi alan kadın öğrenci oranı aynı kalırken ön lisans, yüksek lisans ve doktora eğitimi alan kadın öğrencilerin oranı arttığı görülmüştür (<https://istatistik.yok.gov.tr> Erişim Tarihi: 10.04.2022).

Türkiye'de tıp fakültesi sayısı 1964 yılında sadece 4 iken, 2020 yılında bu sayı 118'e yükselmiştir (Tozun, 2003: 5; YÖK Atlas). Sağlık bilimleri alanında kadın öğrencilerin oranı %65 iken, tıp bilimlerinde bu oran %51'lik kısmı oluşturmaktadır. Tıp bilimlerindeki kadın akademisyenlerin oranı 2007 yılından bu yana yaklaşık %8 artarak %49'a ulaşmıştır.

Tablo 1. Akademik Unvana Göre Türkiye'deki Akademisyen Sayısı 2021-2022

Unvan	Kadın	Erkek	Toplam	Kadın (%)
Profesör Doktor	9691	19884	29575	%33
Doçent	7090	10488	17578	%40
Doktor Öğretim Üyesi	16093	18910	35003	%46
Öğretim Üyesi	3585	3633	7218	%50
Araştırma Görevlisi	25934	24070	50004	%52
Toplam	62393	76985	139378	%45

Kaynak: (<https://istatistik.yok.gov.tr> Erişim Tarihi: 06.02.2022).

Not: Oranlar tablolandırılırken .05'ten sonrası bir üst sayı, altı ise bir alt sayıya yuvarlanmıştır.

2022 yılı itibarı ile Türk üniversitelerindeki öğretim elemanlarının %45'inin kadın olduğu görülmektedir (Tablo 1). Unvan bazında değerlendirildiğinde profesörlerin %33'ünün, doçentlerin %40'ının, doktor öğretim üyelerinin %46'sının, öğretim görevlilerinin %50'sinin ve araştırma görevlilerinin %52'sinin kadın akademisyenlerden oluştuğu saptanmıştır.

Tablo 2. 2005-2018 Yılları Arasında Bazı Ülkelerdeki Kadın Akademisyenlerin Değişim Oranı

Ülke	2005 (%)	2018 (%)	Ülke	2005 (%)	2018 (%)
Almanya	%31,93	%39,76	Kanada	%47,66	%49,31
Amerika	%44,28	%49,86	Kore	%30,5	%35,57
Belçika	%40,66	%48,36	Litvanya	%52,66	%56,14
Çekya	%40,15	%38,13	Macaristan	%38,8	%41,02

Estonya	%48,47	%49,06	Polonya	%41,04	%44,98
Finlandiya	%46,56	%51,92	Portekiz	%42,02	%44,76
Hollanda	%35,24	%45,89	Rusya	%51,28	%61,97
İngiltere	%39,94	%45,47	Slovakya	%41,91	%46,2
İrlanda	%39,37	%45	Slovenya	%33,45	%42,17
İspanya	%38,82	%43,86	Türkiye	%38,29	%44,42
İtalya	%33,52	%37,36	Yeni Zelanda	%49,65	%49,83
Japonya	%17,9	%28,41	Yunanistan	%36,03	%34,67

Kaynak: (www.oecd.org.tr Erişim Tarihi: 11.01.2022).

Tablo 2’de bazı dünya ülkeleri ve Türkiye’nin kadın akademisyen oranlarının 2005-2018 yılları arasındaki değişimi yer almaktadır. Buna göre, Rusya’nın %61,97 ile ilk sırada yer aldığı görülürken; en düşük oran %28,41 ile Japonya’dadır. En fazla artış Rusya, Hollanda ve Japonya’da olurken; Çekya ve Yunanistan’da ise kadın akademisyen oranı azalmıştır.

Tablo 3. Kadın Profesörlerin 2016 Yılı İtibari İle Yüzdesel Dağılımı

Ülke	Yüzde(%)	Ülke	Yüzde (%)	Ülke	Yüzde(%)
Kuzey Makedonya	%67	İzlanda	%26	Malta	%21
Romanya	%54	İsveç	%25	İrlanda	%21
Letonya	%41	Slovakya	%25	Macaristan	%20
Hırvatistan	%41	Estonya	%24	Almanya	%19
Litvanya	%39	Polonya	%24	Hollanda	%19
Bulgaristan	%37	İsviçre	%23	Belçika	%18
Finlandiya	%29	Avusturya	%23	Lüksemburg	%17
Slovenya	%29	İtalya	%22	Çekya	%15
Norveç	%28	Fransa	%22	İsrail	%14
Türkiye	%28	Yunanistan	%22	Kıbrıs	%14
İngiltere	%26	İspanya	%21	EU28	%24
Portekiz	%26	Danimarka	%21		

Kaynak: (ERA Progress Report (2018) https://ec.europa.eu/info/publications/era-progress-report-2018_en Indicators Tables Erişim Tarihi: 11.01.2021).

Tablo 3’te görüldüğü üzere kadın profesörlerin EU-28 ortalaması %24 iken, Türkiye %28 ile ortalamanın üzerindedir. EU-28 ortalamasına göre Tablo 2’deki 15 ülke bu ortalamanın altında iken; 17 ülke ise bu ortalamanın üzerindedir (Estonya ve Polonya %24’lük oranla EU-28 ile aynı ortalamaya sahiptir). Healy,

Özbilgin ve Aliefendioğlu’nun 2005 yılında yaptığı çalışmada EU-25 ortalaması %14 iken, Türkiye %27’lik bir oranla neredeyse EU-25 ortalamasının iki katına yakındır (Healy, Özbilgin ve Aliefendioğlu, 2005: 251-252). 2016 yılı itibari ile son 15 yılda Türkiye’nin kadın

profesör oranında anlamlı bir değişimin olmadığı, Avrupa Birliği (AB) ortalamasının ise arttığı görülmüştür.

Tablo 4. 2018-2019 Yılı İtibarı İle Türkiye’de Üniversite Türüne ve Akademik Unvana Göre Akademisyen Sayısı

		Toplam	Profesör	Doçent	Doktor Öğretim Üyesi	Öğretim Görevlisi	Araştırma Görevlisi
Devlet Üniversiteleri	T	141462	22250	13458	31740	29131	44883
	K	61398	7065	5196	13223	13545	22369
	E	80064	15185	8262	18517	15586	22514
Vakıf Üniversiteleri	T	24367	4199	1989	7688	6978	3513
	K	12771	1291	905	3873	4541	2161
	E	11596	2908	1084	3815	2437	1352
Genel Toplam		166225	26449	15447	39428	36109	48396
Ön Lisans	T	21049	431	442	3491	16486	199
	K	8756	104	169	1448	6934	101
	E	12293	327	273	2043	9552	98
Lisans	T	140730	25191	14226	35417	19798	46098
	K	63718	7967	5654	15477	11263	23357
	E	77012	17224	8572	19940	8535	22741
Enstitüler	T	2950	281	155	267	151	2096
	K	1439	114	62	117	74	1072
	E	1511	167	93	150	77	1024
Araştırma Merkezleri	T	1496	550	628	289	26	1496
	K	478	171	217	70	20	478
	E	1018	379	411	219	6	1018

Kaynak: (www.yokistatistik.gov.tr Erişim Tarihi: 24.10.2021)

Not: T: Toplam, K: Kadın, E: Erkek

Türkiye’de ön lisans, lisans, enstitü ve araştırma merkezleri olmak üzere dört türde üniversite bulunmaktadır. Tablo 4 üniversite türüne ve akademik unvana göre Türkiye’deki akademisyen sayısını göstermektedir. Ön lisans programlarındaki akademisyenlerin %42’si, lisans programlarının %45’i, enstitülerin %49’u ve araştırma merkezlerinin %32’si kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Kadın profesörlerin üniversite türlerine göre oranı ise, ön lisans programlarında %24, lisans programlarında %32, enstitülerde %41 ve araştırma merkezlerinde ise %31’dir.

Ancak, Türkiye’de özellikle rektör ve rektör yardımcılığı gibi üst düzey akademik görevlerde, kadınların temsil oranı düşüktür. 129 devlet üniversitesinde sadece 8 kadın akademisyen rektör olarak görev yapmaktadır (www.yok.gov.tr Erişim Tarihi: 11.04.2022). Yapılan araştırmalarda düşük temsil oranının nedenleri incelenmektedir (Neale ve Özkanlı, 2010; Özkanlı vd. 2009: 241-257, Özkanlı ve Korkmaz, 2000b).

Nitel Verilerin Analizi

Araştırma Ankara'da bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenlerin katılımı ile yapılmıştır. Demografik bilgileri sınıflamak adına katılımcılara doğum yılı, bölümü, unvanı, görev süresi, mevcut ve geçmiş idari görevleri, medeni durumu, varsa çocuklarının sayısı ve varsa eşlerinin eğitim durumu sorularak kayıt altına alınmıştır. Katılımcılara rol çatışması, cinsiyet farklılığından doğan dezavantajlı durumlar, astatları ile yaşadıkları sorunlar ve bu

sorunların cinsiyet ile ilgisi sorularak tecrübelerinden hareketle yanıt vermeleri istenmiştir. Daha sonra bu yanıtlar kendi içlerinde gruplandırılarak özetlenmiştir. Araştırmaya 13 farklı bölümden, 1965-1992 yılları arasında doğmuş, 29 kadın akademisyen katılmıştır (Tablo 5). Örneklemin yaş ortalaması 40.5'tir. Katılımcıların %72,4'ü (21) kadrolu ve %27,6'sı (8) sözleşmeli olarak görev yapmaktadır. Görev süreleri 1 ile 32 yıl arasında değişmekle birlikte ortalama yaklaşık 8 yıldır.

Tablo 5. Katılımcıların Görev Yaptığı Bölümler

Bölüm Adı	Sayı	Oran (%)
Gıda Mühendisliği	11	%38
Gıda Teknolojileri	3	%10
Endüstriyel Tasarım	1	%3,5
Fen-Edebiyat	1	%3,5
Gıda Bilimi	1	%3,5
Orman Endüstri Mühendisliği	1	%3,5
Güzel Sanatlar	1	%3,5
Sınıf Eğitimi Anabilim Dalı	3	%10
Coğrafya	2	%7
Türkçe ve Sosyal Bilimler	1	%3,5
Eğitim Bilimleri	2	%7
Eğitim Psikolojisi	1	%3,5
Temel Eğitim/Okul Öncesi	1	%3,5
Toplam	29	%100

Araştırmanın nitel kısmına katkı sağlayan katılımcıların yaklaşık %50'si araştırma görevlisi olarak çalışmaktadır. Öğretim üyelerinin oranı %6,9'dur. Doktor öğretim üyesi ve doçent olarak çalışanların oranları aynı ve %17,2'dir. Profesör olarak çalışan kadın akademisyenlerin oranı ise %10,3'tür (Tablo 6).

Tablo 6. Katılımcıların Unvanları

Unvan	Sayı	Oran (%)
Profesör	3	%10,3
Doçent	5	%17,2
Doktor Öğretim Üyesi	5	%17,2
Öğretim Görevlisi	2	%6,9
Araştırma Görevlisi	14	%48,4
Toplam	29	%100,0

Tablo 7’de katılımcıların medeni durumu, varsa çocuk sayısı ve evlilerin eşlerinin eğitim durumu gibi bilgiler düzenlenmiştir.

Tablo 7. Katılımcıların medeni durumu, eş eğitim durumu, çocuk sayısı

Medeni durum	Katılımcı	Oran (%)
Bekâr	9	%31
Evli	15	%51,7
Eşi vefat etmiş	1	%3,4
Boşanmış	3	%10,3
Yanıt veren	28	%96,6
Yanıtsız	1	%3,4
Toplam	29	%100
Çocuk sayısı	Katılımcı	
1 çocuk	6	
2 çocuk	6	
Yanıtsız	17	
Toplam	29	
Eş eğitim durumu	Katılımcı	
Üniversite	9	
Yüksek lisans	2	
Doktora	4	
Toplam	15	

Katılımcılarla yapılan görüşmelerde elde edilen bulgular kısaca şu şekilde özetlenebilir:

Katılımcıların büyük kısmı (22 katılımcı), çocukluk ve gençlik döneminde ağırlıklı olarak büyük kentlerde yaşamışlardır. Büyük kent nüfusu 200.000 üstündeki yerleşim birimleri için kullanılmaktadır. Nüfusu 50.000-200.000 arasında olan yerleşim birimi olan küçük kentlerde yaşamış katılımcı sayısı ise 6'dır. 1 katılımcı ise bu soruya ilçe yanıtını vermiştir.

“Bilimsel çalışmalarınızı mesai saatleri dışında evinizde de yürütme imkânı bulabiliyor musunuz?” sorusuna katılımcıların 25'i (%86,2) “evet” yanıtı verirken, 4'ü (%13,8) “hayır” yanıtı vermiştir. “Hayır” yanıtı veren katılımcıların ev sorumluluklarının fazlalığı, yorgunluk ve sosyal etkinlikler nedeniyle bu yanıtı verdiği kaydedilmiştir. Bu anlamda katılımcıların profesyonel sorumlulukları için mesai dışında zaman harcamak durumunda oldukları görülmektedir.

Ev işleri ve çocuk bakımı konularında 5 katılımcı sorumluluğun tümüyle paylaşıldığını ifade etmiştir. 8 katılımcı kısmen sorumluluk paylaşımı olduğunu ifade etmekle birlikte ağırlıklı olarak sorumluluğun kendilerinde olduğunu söylemiştir. Ancak zorunlu durumlarda ya da hiçbir zaman yanıtı veren katılımcı sayısı ise 2'dir. Ev işleri özelinde iş yükünü azaltmak adına yardımcı çalıştırmayı tercih eden katılımcı sayısı 12'dir. Katılımcıların yaklaşık %60'ı ise (17 katılımcı) yardımcıların olmadığını ifade etmişlerdir. Evli olduğunu ifade eden katılımcıların yanıtları incelediğinde büyük ölçüde sorumluluk dengesinin sağlanmadığından ev işleri ve çocuk bakımı konularında sorumlulukların kadın akademisyenler tarafından üstlenildiği görülmektedir.

İş yaşamındaki rolün eş, anne, ev kadını, evlat... vb. gibi diğer roller ile ne ölçüde çatıştığı sorusuna katılımcıların verdikleri cevaplar şu dört grupta toplanabilmektedir:

- “Evet, kesinlikle çatışıyor.” (4 kişi)
- “Ara sıra çatışıyor, ancak bir çözüm bulamıyorum.” (1 kişi)
- “Hayır, çatışmıyor. Her rolü gereğince yerine getirdiğime inanıyorum.” (8 kişi)
- “Diğer: Ara sıra ancak çözümünü bulabiliyorum.” (16 kişi)

Araştırmaya katılanların 4'ü araştırmanın yapıldığı zaman dilimi içinde enstitü müdürü, araştırma merkezi müdürü, bölüm başkanı ve anabilim dalı başkanı olarak görevlerini yürüttüklerini ifade etmişlerdir. “Daha önce idari bir göreviniz oldu mu?” sorusuna ise katılımcıların 7'si (%24,1) “evet”, 22'si (%75,9) “hayır” yanıtı vermiştir. Katılımcılardan araştırma görevlisi olarak çalışanlar çıkartıldığında görüşüne başvurulmuş kadın akademisyenlerin yaklaşık yarısının idari görevler aldığı anlaşılmaktadır. Çalışmanın başkent Ankara'da

yapılmasının bu sonuçta etkili olduğu değerlendirilmektedir.

Akademik yaşam özelinde cinsiyete dayalı ayrımcılık konusunda 12 katılımcı herhangi bir cinsiyetçi ayrımcılık ile karşılaşmadıklarını ifade etmiştir. Tecrübelerine dayanarak erkeklerin avantajlı olduğunu söyleyenlerin sayısı ise 16'dır. 1 katılımcının akademisyenlik mesleği özelinde kadınların avantajlı olduğunu ifade ettiği görülmüştür. Bu bağlamda çalışmaya katılan kadın akademisyenlerin yaklaşık %55'inin “kadınların cinsiyete bağlı olarak dezavantajlı olduğu” algısını destekleyecek tecrübeler yaşadığı görülmektedir.

Kadın yönetici olmak konusunda ise kadın akademisyenlerin yaklaşık %60'ı (17) cinsiyete dayalı dezavantajlı durumlar ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. 10 katılımcı cinsiyet değişkeninin yöneticilik açısından farklılık oluşturmadığını, 2 katılımcı cinsiyetin idari görevlerde avantaj sağladığını ifade etmişlerdir. Benzer biçimde kadın yöneticilerin kendilerini kabul ettirmek için erkek yöneticilere göre daha yoğun çalıştıklarını ifade eden katılımcı oranı yaklaşık %55'tir.

Astları ile yaşadıkları sorunların cinsiyet değişkenine bağlı olduğunu ifade eden katılımcıların sayısı 7 olarak kaydedilmiştir. Astları ile sorun yaşayan katılımcıların genel ifadesine göre sorunlar astların cinsiyetinden bağımsızdır. 22 katılımcı cinsiyete bağlı bir sorun tecrübe etmediklerini ifade etmiştir.

Genel olarak kadın akademisyenlerin işlerinden memnun olduğu ve iş değiştirmeyi düşünmediği görülmüştür. 29 katılımcıdan 5'i iş değiştirmek istediğini ifade etmiştir. Nedenleri irdelendiğinde ise, kendilerine daha fazla zaman ayırabilecekleri bir iş arayan katılımcıların çoğunlukta olduğu görülmüştür. Bunun dışında daha az yorucu bir iş ve sorumluluğu daha az bir iş arayışında oldukları kayıt altına alınmıştır. 6 katılımcı “mesleğe yeniden başlama fırsatım olsaydı başka bir iş seçerdim” derken, büyük çoğunluğunun mesleklerinden arzu ettiği tatmini yakaladığı görülmektedir.

Tatmin açısından mesleklerini değerlendirmeleri istendiğinde katılımcı cevaplarının şu şekilde kümelendiği görülmektedir:

- “Toplumda saygınlığı yüksek bir iş olması” (8 kişi)
- “Öğrencilerle güçlü ilişkiler kurmaya olanak sağlayan bir iş olması” (10 kişi)
- “Yaratıcılığı geliştirmeye fırsat veren bir iş olması” (14 kişi)
- “İyi bir çevre sunan bir iş olması” (11 kişi)
- “Esnek zamanlı bir iş olması” (8 kişi)

Sonuç

Araştırmanın ilk bölümünde, Türkiye’de görev yapan kadın akademisyenlerin durumu sayı, unvan, bölüm ve üniversite parametrelerine göre ayrı ayrı incelenmiştir. Buna göre kadın akademisyenlerin genel oranı %46’dır. Bu oran kabul edilebilir olmakla birlikte özellikle idari görevlerde yetki ve sorumluluk arttıkça kadın akademisyen oranlarının düştüğü gözlemlenmektedir. Örneğin, 129 devlet üniversitesinde sadece 8 kadın akademisyen rektör olarak görev yapmaktadır (www.yok.gov.tr Erişim Tarihi: 11.04.2022).

Araştırmanın ikinci bölümünde, Ankara’da çeşitli üniversitelerde görev yapan 29 kadın akademisyenle yapılan görüşmede rol çatışması, cam tavan sendromu, genel iş tatmini olmak üzere üç ana başlıkta bulgular elde edilmiştir.

Kadın akademisyenlerin bu üç başlığa dair algılarını ortaya koymak adına elde edilen sonuçlar ise şöyledir:

Rol çatışması: Kadın akademisyenler ev-iş dengesini kurabilmek adına fazladan çaba sarf etmek durumunda kaldıklarını düşünmektedir. Katılımcıların büyük çoğunluğu (%72), iş yaşamındaki rollerinin eş, anne, ev kadını, evlat... vb. gibi diğer roller ile çatıştığını ifade etmişlerdir.

Cam Tavan Sendromu: Genel olarak cinsiyete bağlı dezavantaj algısına bakıldığında, katılımcıların yarısından fazlasının “tecrübelerine dayanarak” erkeklerin kadınlara göre daha avantajlı olduğunu düşündükleri görülmüştür. Yöneticilikte cinsiyete bağlı dezavantaj algısına bakıldığında, katılımcıların yaklaşık %60’ı cinsiyete dayalı dezavantajlı durumlar ile karşılaştıklarını ifade etmiştir. Ast iletişimde cinsiyete bağlı dezavantaj algısına bakıldığında katılımcıların yaşanan sıkıntıların cinsiyetten bağımsız olarak algıladıkları görülmüştür.

İş tatmini: Genel olarak kadın akademisyenlerin işlerinden memnun olduğu ve iş değiştirmeyi düşünmediği görülmüştür. Katılımcılar açısından iş tatmini konusunda en belirleyici neden “Yaratıcılığı geliştirmeye fırsat veren bir iş olması” şeklinde ifade edilmiştir.

Nitel analiz sonucunda katılımcıların “genel olarak” ve “yöneticilik görevi sırasında” olmak üzere iki ayrı durum için cinsiyete bağlı ayrımcılık yaşadıkları ve kadınların akademik hayatta dezavantajlı olduğunu ifade ettikleri görülmüştür. Astlarla ilişkilerde ise katılımcıların yaşanan problemlerin cinsiyetten bağımsız olduğunu düşündükleri anlaşılmıştır. Gelecek araştırmalarda konunun farklı boyutlarıyla, farklı örneklem grubu ve diğer ülkelerle karşılaştırmalı olarak araştırılması planlanmaktadır.

Kaynakça

- B, Weyer. (2006). Do multi-source feedback instruments support the existence of a glass ceiling for women leaders?. *Women in Management Review*, (21)6, 442.
- Başarır, F. ve Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma”ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Bulut, M. B. (2014). Kadınların yüksek pozisyonlara gelememe nedenleri. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(7), 202-215.
- Çakır, İ. ve Arslan, R. (2018). Türkiye’deki üniversitelerde kadın akademisyenlerin karşılaştıkları sorunlar ve Bartın Üniversitesi’nde çalışan kadın akademisyenler üzerine bir araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (9)18, 266.
- Dikmen, N. ve Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 4(2), 235-250.
- Eagly, A. H. ve Carli, L. L. (2007). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 85(9), 62-71.
- Ergün, M. (1978). *II. Meşrutiyet Dönemi’nde eğitim hareketleri*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara, 441.
- Glass Ceiling Commission. (1995). Glass ceiling commission-a solid investment: making full use of the nation's human capital. *Federal Publications*, 120.
- Günden, Y., Korkmaz, M. ve Yahyaoglu, G. (2012). An applied study on women managers working in tourism enterprises in Antalya and Muğla region concerning glass ceiling issue and syndrome. *Akademik Bakış Dergisi*. (28), 1-26.
- Harlander, S. K. (1996). Breaking through the glass ceiling: an industrial perspective. *Journal of Animal Science*, 74(11), 2849-2854.
- Hoobler, J. M., Wayne, S. J., Lemmon, G. (2009). Bosses' perceptions of family work conflict and women's promotability: glass ceiling effects. *Academy of Management Journal*, 52(5), 939-957.
- İpçioğlu, İ. vd., (2018). Cam tavan sendromu: insan kaynakları yöneticileri bağlamında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25): 686-709.
- Jarmon, L. J. (2014). *Cracking the glass ceiling: a phenomenological study of women administrators in higher education*. Iowa State University capstones, theses and dissertations, 20.

- Johns, M. L. (2013). Breaking the glass ceiling: structural, cultural, and organizational barriers preventing women from achieving senior and executive positions. *Perspectives in Health Information Management*, (10)1, 11.
- Karacioğlu, F. ve Leblebici, Y. (2014). Kadın yöneticilerde kariyer engelleri: "cam tavan sendromu" üzerine bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 1-20.
- Köker, E. (1988). *Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yükseköğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi, Ankara, 123.
- Mızrahi, R. Ve Aracı, H. (2010). Kadın yöneticiler ve cam tavan sendromu üzerine bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 149-156.
- Orhan B. ve Yücel Ö. R. (2017). Türkiye'de sağlık hizmetleri sunumuna cinsiyet açısından bakış. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1: 53-59.
- Özbilgin, M. ve Healy, G. (2004). The gendered nature of career development of university professors: the case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 358-371.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000a). Academic women in Turkey: The structure of attitudes towards role conflict, in James C. Pomfret (Ed.). *The Global Awareness Society International Ninth Annual International Conference Proceedings*, New York, Bloomsburg University Publications: 314-322.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000b). Turkish women in academic life: Attitude measurement towards gender discrimination in academic promotion and administration. *Emerging Economies, Academy of Business Administrative Sciences, 2000 International Conference Proceedings*, Prague: St. Bonaventure University.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000c). Kadın Akademisyenler, Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayını.
- Özkanlı, Ö. (2001). Women's employment in Turkey. *Hacettepe Üniversitesi İ.İ.B.F. Journal*, 19(2), 123-141.
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. *Education and Science*, (32)144, 59-70.
- Özkanlı, Ö. ve White, K. (2008). Leadership and Strategic Choices: Female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53-63.
- Özkanlı, Ö., Machado-Taylor, M.L., White, K., O'Connor, P., Riordan, S. ve Neale, J. (2009). Gender and Management in HEIs: Changing Organizational and Management Structures. *Tertiary Education and Management*, 15(3), 241-257.
- Ruffino, N. C. (1993). *The promotable woman*. Belmont, California: Wadsworth Publishing, 3-354.
- Spuler, B. (1975). Tanzimat ve Atatürk döneminde Türk eğitim sistemleri ve mukayeseleri. *Atatürk Devrimleri I. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri*, İstanbul: Sermet Matbaası, 428-439.
- 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.
- Tozun, N. (2003). Women in gastroenterology-Turkey, *WGN*, (1).
- Utma, S. (2019). Kadına yönelik cinsiyet ayrımcılığı ve cam tavan sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, (11)1, 44-58.
- Uyar, Ç. ve Ertuğrul, E. (2020). Türkiye'de kadınların yüksek öğrenim hakkını elde etmesi: darülfünun'da kadın ve inas darülfünunu. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Tarih Dergisi*, (3)1, 66.
- Uzun, Z., Erdem, S., Güç, K., Uzun, A. M. Ş. ve Erdem, E. (2017). Toplumsal cinsiyet algısı ve toplumsal cinsiyet rollerine eğitimin etkisi: deneysel bir çalışma. *Journal of Human Sciences*, 14(1), 678-693.
- Wirth, L. (2001). *Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management*. Geneva: International Labour Office (ILO).
- White, K. ve Özkanlı, Ö. (2009). Gender and Leadership in Turkish and Australian Universities. *Equal Opportunities International Journal*, 28(4), 324-335.
- White, K. ve Özkanlı, Ö. (2011). A Comparative Study of Perceptions of Gender and Leadership in Australian and Turkish Universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 33(1), 3-16.
- Yamagata, H., Yeh, K. S., Stewman, S., ve Dodge, H. (1997). Sex segregation and glass ceilings: a comparative statics model of women's career opportunities in the federal government over a quarter century. *American Journal of Sociology*, 103(3), 566-632.
- Yaşar, B. (2011). *Öğretmen Adaylarının Toplumsal Cinsiyet Rollerini Tutumlarının Kadın Sağlığı Hemşireliği Açısından Değerlendirilmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, 15.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye'de kadın akademisyen olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (8)1, 29-40.

İnternet Kaynakçası

The Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD) 11.01.2022 tarihinde <https://data.oecd.org/teachers/women-teachers.htm> adresinden erişildi.

The World Bank 10.01.2022 tarihinde <https://data.worldbank.org/> adresinden erişildi.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) Atlas 10.01.2021 tarihinde <https://yokatlas.yok.gov.tr/netler-tablo.php?b=10206> adresinden erişildi.

Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 11.04.2022 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden erişildi.