



ENDERUN DERGİSİ
JOURNAL OF ENDERUN



e-ISSN: 2618-592X

YIL/YEAR: 2024 CİLT/VOL: 8 SAYI/ISSUE: 1

Çevrimiçi olarak / Available online at www.dergipark.org.tr/tr/pub/enderun

KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDEKİ “CAM TAVAN” SENDROMU: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

GLASS CEILING SYNDROME ON FEMALE ACADEMICS: A CASE STUDY OF TOKAT GAZİOSMANPAŞA UNIVERSITY

Makalenin
Gönderim Tarihi:
12/03/2024

Makalenin
Kabul Tarihi:
26/03/2024

İrem Nur KARAÖZKÖK

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü,
İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Öğrencisi,
ORCID: 0000-0002-1832-405X, E-mail: iremnurkozkok@gmail.com.

Doi: 10.59274/enderun.1451330

ÖZET

Kadınların iş hayatındaki artan katılımına rağmen, üst düzey yönetim kademesine yükselmedeki sayısal temsiliyetleri düşük kalmaktadır. Araştırmalar, kadınların kariyer basamaklarında ilerlerken karşılaştığı belirsiz ancak etkili engellerin varlığını ortaya koymaktadır. Bu engeller, kadınların başarılarına ve yeteneklerine rağmen üst pozisyonlara geçmelerini zorlaştıran "cam tavan" adı verilen bir olguyu yansıtmaktadır. Bu durum, kadınların organizasyon içinde yükselme sürecinde karşılaştığı görünmez engellerle bağlantılıdır, bu da onların terfi edebilme ve liderlik pozisyonlarına erişebilme potansiyelini etkilemektedir. Bu nedenle, iş dünyasında kadınların daha fazla temsil edilmesi ve üst düzey yönetimde yer alabilmesi için bu tür engellerin anlaşılması ve ele alınması önemlidir. Bu çalışmanın amacı, iş hayatındaki kadın çalışanların kariyer sorunlarından yola çıkarak, cam tavan sendromunun kadın akademisyenler üzerindeki etkisini incelemek ve kadın akademisyenlerin önündeki kariyer engellerini anlamaktır. Ayrıca kadın akademisyenlerin bu engelleri aşma yöntemlerine yönelik fikirlerin analiz edilmesi yine çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Araştırmanın kapsamında Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi bünyesinde çalışan 10 kadın akademisyen ile görüşülmüştür. Kadın akademisyenlerin cam tavan sendromunun analizi için niteliksel araştırma yöntemlerinden; derinlemesine görüşme yöntemi benimsenmiş ve kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Görüşmeciler ile yarı yapılandırılmış anket formu ile derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Sonuç olarak ise cam tavanın her meslekte olduğu gibi akademisyenlikte de kadınlara bir engel olduğu ortaya çıkmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyen, Cam Tavan, Toplumsal Cinsiyet

ABSTRACT

Despite the increasing participation of women in business life, their numerical representation in promotion to senior management levels remains low. Research reveals the subtle but impactful obstacles women face as they advance through the career ladder. These obstacles reflect a phenomenon called the "glass ceiling" that makes it difficult for women to move into top positions despite their success and talent. This is linked to the invisible barriers women face in the promotion process within the organization, which affects their potential to be promoted and achieve leadership positions. Therefore, it is important to understand and address such barriers so that women are more represented in business and can take part in senior management. The purpose of this study is to examine the impact of the glass ceiling syndrome on female academicians by starting from the career problems of women employees in the workplace, and to understand the career obstacles faced by female academicians. Additionally, analyzing the ideas regarding the methods for overcoming these obstacles of female academicians is also among the objectives of the study. Within the scope of the research, interviews were conducted with 10 female academicians working at Tokat Gaziosmanpaşa University. For the analysis of the glass ceiling syndrome among female academicians, qualitative research methods were adopted, and in-depth interviews were conducted using the snowball sampling method. Semi-structured interview method was used with the interviewees through a semi-structured questionnaire. As a result, it was revealed that the glass ceiling is indeed a barrier for women in academia, as it is in every profession.

Keywords: Glass Ceiling, Gender, Female Academician.

GİRİŞ

Kadınların iş hayatındaki varlığı, geçmişten bugüne kadarki süreçte giderek daha belirgin hale gelmiş olsa da, toplumun ve cinsiyet kimliğinin belirleyici etkileri nedeniyle genellikle kadınlar, iş dünyasında ikincil bir konumda tutulmaktadır. Bu durum, kadınların uzun ve zorlu bir mücadeleyle iş hayatında var olmalarını sağlasa da, bu varoluşun artık haklar ve özgürlükler anlamında kabul edilmesi gerekmektedir. Ne yazık ki, günümüzde dahi, kadınlar sadece cinsiyetlerinden dolayı birçok baskı ve cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmaktadırlar. Bu olumsuz durum, kadınların iş hayatından elde ettikleri faydaların sınırlı olmasını, psikolojik ve fiziksel şiddete maruz kalmalarını ve toplumun kadınlara yönelik baskılarını içermektedir. Özellikle toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin hala var olduğu toplumlarda, kadınlar meslek seçiminden ücret eşitsizliğine kadar birçok engelle karşılaşmaktadır ve bu engeller, kadınların kariyer planlarını ciddi şekilde etkilemektedir. Yapılan araştırmalar, kadınların genellikle iş hayatında orta ve alt düzey pozisyonlarda kaldığını, yönetsel statü hiyerarşisinde üst düzey pozisyonlara yükselmediklerini ve bu durumun yapısal bir engel olarak varlığını sürdürdüğünü ortaya koymaktadır. Bu engellerden biri de "Cam Tavan Sendromu" olarak adlandırılan ve kadınların iş hayatındaki görünmez engellere maruz kaldıkları bir durumu ifade etmektedir. Bu nedenle, kadınların iş hayatında hak ettikleri yeri alabilmeleri ve kendilerini iş dünyasında rahatça ifade edebilmeleri için toplumun

ve iş dünyasının dönüşümü büyük önem taşımaktadır.

Bu çalışmanın amacı ise, akademide kadın akademisyenlerin karşılaştıkları toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini anlamak, kariyerleri boyunca karşılaştıkları engelleri incelemek ve “cam tavan” sendromuna dikkat çekmektir. Ayrıca kadınların karşılaştıkları bu engellerin giderilmesine yönelik fikirleri analiz etmek de bu çalışmanın amaçları arasındadır. Birinci bölümde Türkiye’de cam tavan algısına yönelik literatür taramasına yer verilmiştir. İkinci bölümde cam tavan sendromuna ve kadın akademisyenlerin akademi içerisindeki durumlarına yer verilmiştir. Son bölümde ise Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesindeki kadın akademisyenlerle olan görüşmelere yer verilmiştir. Sonuç bölümünde ise bu görüşmeler çalışmanın amaçları doğrultusunda incelenmiştir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

Araştırmanın amacı, Türkiye’deki eğitim seviyesi en yüksek kadınların akademide önemli bir rol oynadığı alanlardan biri kabul edilen bu alanda, kadın akademisyenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları zorlukları ve "cam tavan" algılarını incelemektir. Ayrıca, kadın akademisyenlerin cam tavanı aşma stratejilerini analiz etmek de çalışmanın hedefleri arasındadır. Birinci bölümde, kavramsal olarak cam tavan sendromu ele alınmış ve Türkiye’deki akademik ortamdaki kadınların durumu açıklanmıştır. İkinci bölümde ise, Balıkesir Üniversitesi’nde farklı statülerdeki kadın akademisyenlerle yapılan mülakat çalışmaları sunulmuştur. Araştırmanın sonuçları, hedeflere ulaşmak için değerlendirilmiş ve kadın akademisyenlerin bakış açılarına dayanarak, cam tavan sendromunu aşma konusunda yararlı öneriler sunulmuştur (Şahnagil, 2021).

Bu araştırmanın amacı, ülkedeki kadınların akademik, idari ve teknik kadrolardaki kariyer fırsatlarından ne kadar yararlandığını, bu durumun nedenlerini ve sonuçlarını vurgulayarak, Türkiye’nin Göller Bölgesi’nde durumunu görmektir. Öncelikle, cam tavan sendromu temel hatlarıyla ele alınacaktır ardından ise, Göller Bölgesi’ndeki yükseköğretim kurumlarında üst düzey yönetici pozisyonunda bulunan kadınların mevcut durumları betimsel olarak sunulacaktır. Bu amaçla, üniversitelerin protokol listeleri incelenecek, mevcut durum cam tavan ve cam uçurumu göz önüne alınarak, toplumsal cinsiyet çerçevesinde değerlendirilecektir. Yükseköğrenim kurumlarının cinsiyet eşitliği konusundaki durumu da bu çerçevede ele alınacaktır (Öztürk, 2017).

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki kadın çalışanların kariyerleri boyunca karşılaştıkları engelleri ve "cam tavan" algılarını incelemek ve hizmet sektöründe alt ve üst düzey yöneticilerin deneyimlerini analiz etmektir. İstanbul’da çalışan 15 kadın yöneticiyle yapılan görüşmelerde, kadınların yönetici pozisyonlarında az olmasının nedenleri arasında ataerkil toplum yapısı ve erkek egemen iş dünyası belirlenmiştir. Kadın yöneticiler, ücret ve prim konularında erkeklerle büyük

farklar yaşamadıklarını ancak yükselme ve terfi konusunda olumsuz bakış açısı ve engellerle karşılaştıklarını belirtmişlerdir. Engelleri azaltmak için tüm çalışan ve işverenlerin bilinçlendirilmesi, aile içi eğitim programları, çocuklu kadın çalışanlar için destek programları ve esnek çalışma saatleri önerilmektedir (Yılmaz, 2019).

Bu çalışma, Antalya'daki devlet okullarında görev yapan kadın eğitim yöneticilerinin cam tavan sendromuna ilişkin görüşlerini ortaya koymayı amaçlamaktadır. Nitel araştırma tasarımı fenomenoloji yaklaşımıyla yapılmış olup, 19 kadın yöneticiyle yapılan görüşmelerle gerçekleştirilmiştir. Katılımcılar, eğitim örgütü, kıdem, branş ve unvan gibi çeşitli değişkenler temel alınarak seçilmiştir. Araştırma sonucunda, kadın yöneticilerin kariyerlerini seçtiklerini ancak konularını planlamadıkları belirlenmiştir. Ayrıca, toplumsal roller ve cinsiyet ayrımcılığı gibi nedenlerle yükselme süreçlerinde engellerle karşılaştıkları ifade edilmiştir. Katılımcılar, kadın yönetici sayısını artırmak için pozitif ayrımcılık, aile/toplum yapısında değişiklik, maddi teşvikler ve üst düzey yönetici desteğinin önemli olduğunu vurgulamışlardır (Erot, 2016).

Bu çalışmanın temel amacı, İstanbul'daki seçili vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler üzerinde cam tavan sendromunun ve örgütsel sinizm arasındaki ilişkiyi incelemektir. Araştırmanın ilk bölümünde, kadın iş gücünün tarihsel gelişimi ve cam tavan sendromuyla ilgili literatür incelenmiştir. İkinci bölümde ise sinizm kavramı ve örgütsel sinizmin tarihsel süreci ve özellikleri ele alınmıştır. Üçüncü bölümde, İstanbul'daki seçili vakıf üniversitelerinde görev yapan kadın akademisyenler üzerinde bir araştırma yapılmış ve elde edilen verilerle cam tavan algısı ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki incelenmiştir. Bulgular, cam tavan algısının örgütsel sinizm ve alt boyutlarıyla anlamlı, pozitif ancak zayıf bir ilişkiye sahip olduğunu göstermektedir. Bu çalışmanın, cam tavan algısının örgütsel sinizm ve alt boyutları hakkında öngörülerde bulunduğu görülmüştür (Yücel, 2022).

2. CAM TAVAN SENDROMU ÇERÇEVESİNDE KADIN

Geleneksel cinsiyet rolleri, kadın ve erkek arasında sosyal olarak belirlenmiş roller ve sorumluluklar olarak tanımlanır. Bu roller, kadının ev içindeki görevleri ve erkeğin ekonomik olarak üretken olmasıyla belirlenmiştir. Fakat, günümüzde toplumsal değişimler ve dönüşümler, bu geleneksel rollerin giderek değişmesine neden olmaktadır. İlk olarak, aile yapısında gelişen değişimler, geleneksel büyük aile yapısından çekirdek aile yapısına geçişi beraberinde getirmiştir. Bu bağlamda, kadın ve erkek arasındaki rol dağılımı etkilenmiş, ev işlerinin ve aile içi sorumlulukların daha eşit bir şekilde paylaşılmasına olanak sağlanmıştır. Ayrıca, çocuk bakımı konusunda sunulan hizmetlerin artması ve gelişmesi, kadınların iş gücüne katılımını kolaylaştırmaktadır. Okul öncesi çağda bakım hizmetlerine erişimin artması, kadınların iş hayatında daha aktif olmasını ve kariyer yapmalarını desteklemektedir.

Çalışan kadınların sayısındaki artış da, toplumsal cinsiyet rollerindeki değişimde önemli bir faktördür. Kadınların iş gücüne katılımının artması, geleneksel iş bölümü anlayışını sorgulamalarına ve daha eşitlikçi bir toplum modeline doğru ilerlemeye katkı sağlamaktadır. Bu gelişmeler, toplumsal cinsiyet rollerinin daha esnek ve eşitlikçi bir yapıya doğru gitmekte olduğunu göstermektedir (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014: 2).

Kadınların üniversite hayatındaki hem öğrenci hem de akademisyen olarak varlığı, uzun ve çetin bir mücadele sonucunda kazanılmıştır. Ancak dünya genelinde hala kadınların belirli alanlara yönlendirildiği ve karma eğitimin kısıtlandığı yerler bulunmaktadır. Türkiye'de ise, kadınların üniversiteye katılımı zaman içinde artmış olsa da, akademisyenlik gibi yüksek seviyeli rollerde kadın temsiline hala az olduğu gözlemlenmektedir. Kadınlar, akademisyenlik kariyerlerini sürdürürken araştırmacı, meslektaş, öğretici, ev işlerini üstlenici, annelik ve eşlik gibi geleneksel rolleriyle de uğraşmak zorunda kalmaktadır. Bu çoklu roller, kadın akademisyenlerin iş yaşamında çeşitli zorluklarla karşılaşmalarına neden olmaktadır. Bu durumda, kadınların iş yaşamındaki katkıları görünmeyen emek olarak adlandırılmaktadır (Yıldız, 2018: 30).

Cam tavan kavramının ilk tanımı, 1984 yılında Amerika Birleşik Devletleri'nde yayınlanan bir röportajda ortaya atılmıştır. Gay Bryant adlı bir kişinin Adweek adlı dergiye verdiği bu röportajda, kadınların iş hayatında buldukları pozisyonlardan bir üst seviyeye yükselebildikleri ancak daha üst noktalara, yani tepe noktaya çıkamadıkları belirtilmiştir. Bu durum, kadınların kariyerlerinde görünmez bir engelle karşılaştıkları ve bu engelin "cam tavan" olarak ifade edildiği şeklinde tanımlanmıştır (Yılmaz, 2019: 26). Günümüzde ise, kadınlar ile erkekler arasında ekonomik ve toplumsal haklarda eşitlik sağlandığında, toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılıkların azaldığı gözlemlenmektedir. Bu durum, kadınların iş gücüne katılımının artması, eğitim olanaklarının genişlemesi ve toplumsal cinsiyet rollerinin esneklik kazanmasıyla birlikte gerçekleşmektedir. Kadınların ekonomik olarak güçlenmesi, ailelerin ve toplumun genel refahı üzerinde olumlu etkiler yaratırken, kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesi ve karar alma süreçlerinde daha fazla temsil edilmeleri de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması açısından kritik öneme sahiptir. Fakat, bu eşitliğin sağlanması için sadece yasal düzenlemeler yeterli olmayıp, aynı zamanda kültürel, sosyal ve ekonomik düzeyde de değişim ve destek gerekmektedir. Bu nedenle, kadınların ve erkeklerin eşit fırsatlara sahip olduğu bir toplumun inşası, toplumsal kalkınma ve sürdürülebilirlik açısından önemli bir hedeftir (Erot, 2016: 17). Kadınlar bugün yönetim pozisyonlarında daha etkin bir rol almak istemekte ancak bazı çevreler hala kadına karşı olumsuz bakış açıları sergilemektedir. Geleneksel düşünce yapısı, kadını ev işleriyle ve aileyle ilişkilendirirken, iş yaşamında erkeği daha önde görme eğilimindedir. Bu durum, özellikle az gelişmiş toplumlarda daha belirgin bir şekilde kendini göstermektedir ve kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerini engelleyebilmektedir (Leblebici ve Karcıoğlu, 2014: 3).

Dünya genelinde ve Türkiye'de, cinsiyet temelli cam tavan engelleriyle ilgili yapılan çalışmalarda farklı sınıflandırmalar yapılmaktadır. Ancak, kapsamlı bir bakış açısıyla, örgütlerde cam tavan oluşumuna yol açan unsurlar genellikle örgütsel, toplumsal ve bireysel faktörler etrafında gruplandırılabilir. Bu faktörlerin bir arada ele alınması, cam tavanın kökenlerini ve etkilerini daha iyi anlamamıza yardımcı olabilir (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150).

Bireysel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Kadın yöneticinin, ailesine ve işe ayırdığı zamanı dengeleme baskısı altında olması, kendi kişisel sınırlarını belirleme konusunda zorlanmasına sebep olabilir. Bu durum, bazen kariyerde yükselmenin getirebileceği ek sorumlulukları üstlenmekte tereddüt etmesine neden olabilir (Mizrahi ve Aracı, 2010: 150). Annelik, kadınların hamilelik ve doğum sonrası dönemde evde bebeğin bakımı ve ev işleriyle ilgilenmelerini gerektirirken, erkekler genellikle dışarıda fiziksel işlerle uğraşırlar. Toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların iş yaşamında geri planda kalmasına ve belirli rollerde kendilerini sınırlı hissetmelerine neden olabilir. Ayrıca, öğrenilmiş çaresizlik ve kültürel kalıplar da kadınların potansiyellerini tam olarak kullanmalarını engelleyebilir (Yılmaz, 2019: 29).

Örgütsel Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Örgüt kültürü, kadınların kariyerlerinde ilerlemesini etkileyen bir faktördür. Cinsiyet ayrımcılığı yapmayan ve insan odaklı bir kültüre sahip olan örgütlerde kadınların daha başarılı olduğu görülmektedir. Ancak, bazı yöneticiler kadınların ilerlemesini desteklemez ve bu durum örgüt politikalarını etkileyebilir. Mentorluk, kadınların cam tavanı aşmalarına yardımcı olabilirken, informal iletişim ağlarına katılamamak kadınların kariyerlerinde engel oluşturabilir (Yıldız vd, 2016: 1129).

Toplumsal Faktörlerden Kaynaklanan Engeller

Toplum, bireylerin cinsiyetlerine göre farklı roller üstlenmelerini bekler. Bu toplumsal beklentiler, cinsiyete dayalı toplumsallaşma sürecinde yer alır. Kadınlar için oluşturulan kalıplaşmış önyargılar, çalışma hayatında ilerlemelerini engelleyebilir ve kadınların yönetici pozisyonlarında rol modelleri oluşturmasını zorlaştırabilir. Bu önyargılar, kadınların sadece belirli roller için uygun olabileceği düşüncesini desteklemektedir (Mizrahi ve Aracı, 2010: 151). Kadınlar, iş hayatında erkeklere oranla istihdam ve terfi konularında ayrımcılığa maruz kalmakta ve bu durumun temelinde toplumsal cinsiyet meselesi yatmaktadır. Bu mesele, kadınların toplumsal ve biyolojik cinsiyetlerine dayandırılarak şekillenmektedir ve bu şekillenme ile birlikte, kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmesi genellikle engellenmektedir. Türkiye'deki devlet ve vakıf üniversitelerinde, kadınların üst düzey yöneticiler arasında yeterince temsil edilemediği bir gerçektir. Aynı zamanda, günümüzde kadınların akademik

kademelerde erkek meslektaşlarına göre daha az sayıda olmaları, akademik yaşamda "cam tavan" engelini varlığını göstermektedir. Eğitimli ve yetenekli kadın akademisyenlerin cam tavan etkisiyle geri plana atılması ve kadınların karşısına çıkan fırsat eşitsizliği akademik rekabeti olumsuz yönde etkileyebilir. Bu nedenle, yükseköğretim kurumlarında cam tavan sorununun çözülmesi ve kalıcı çözümlerin bulunması önemlidir (Öngünç, 2023: 84).

Cam Tavanı Kırma

Kadınların cam tavan engelini aşmaları için çeşitli stratejiler geliştirilmiştir. Bu stratejilerin kişisel boyutunda, kadınlar kendi kariyerlerini yönlendirmek ve ilerletmek için çeşitli adımlar atmaktadırlar. Bunlar arasında eğitim almak, mentorluktan faydalanmak, sosyal ilişkilerini güçlendirmek ve üstün performans sergilemek önemli rol oynamaktadır. Özellikle kadınların eğitim seviyelerinin artması, kariyerlerinde ilerlemelerini sağlayan önemli bir etkidir. Örgütsel stratejiler ise, iş yerlerinde cinsiyet eşitliğini sağlamak ve kadınların ilerlemesini desteklemek amacıyla uygulanır. Bu kapsamda, kadın dostu politikaların oluşturulması, cinsiyet eşitliğini teşvik eden kültürlerin geliştirilmesi ve kadınların liderlik pozisyonlarına yükselmesini destekleyen bir iş ortamının oluşturulması önemlidir. Ancak sadece bireysel ve örgütsel çaba yeterli değildir; toplumsal dönüşüm de gereklidir. Toplumun cinsiyet eşitliği ve kadınların iş yaşamındaki yerine dair tutum ve davranışlarının değişmesi önemlidir. Cinsiyet ayrımcılığının ve önyargıların azaltılması, kadınların iş yaşamında daha fazla desteklenmesi ve fırsat eşitliğinin sağlanması için toplumun genel olarak bilinçlenmesi ve cinsiyet eşitliği konusunda çalışmalar yapılması gerekmektedir. Bu şekilde, kadınların cam tavanı aşmaları için gerekli olan bireysel çaba, örgütsel destek ve toplumsal dönüşüm bir araya gelerek etkili bir şekilde işleyebilir (Yılmaz, 2019: 35).

3. KADIN AKADEMİSYENLERDE CAM TAVAN SENDROMU: TOKAT GAZİOSMANPAŞA ÜNİVERSİTESİ ÖZELİNDE NİTEL BİR ÇALIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın yöntem, amacı ve bulguların değerlendirilmesi gibi konu başlıklarına yer verilmiştir. Aynı zamanda kadın akademisyenlerin karşı karşıya kaldıkları cam tavan sendromuna yönelik görüşleri de incelenmiştir. Bunun yanı sıra kadın akademisyenlerin bu sendromu aşmak adına yaptıkları öneriler, yine bölüm içinde yer almaktadır.

3.1. Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın ana amacı, iş hayatındaki kadın çalışanların kariyer sorunlarından yola çıkarak, cam tavan sendromunun Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesinde görev yapan kadın akademisyenler üzerindeki etkisini incelemek ve kadın akademisyenlerin önündeki kariyer engellerini anlamaktır. Ayrıca kadın akademisyenlerin bu engelleri aşma yöntemlerine yönelik fikirlerin analiz edilmesi yine çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu bölümde kadın akademisyenlerin akademi içindeki yaşadığı cinsiyet temelli zorluklar birebir görüşmeler ile ele alınmıştır. Araştırmanın kapsamını Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi bünyesinde çalışan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada Tokat Gaziosmanpaşa Üniversite Sosyal ve Beşeri Bilimler Etik Kurulu'ndan araştırma için etik onay alınmıştır. Alan araştırması için kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu ile karşılaşmış ve karşılaşmadıkları ve bu bağlamda yaşadıkları zorlukları anlamak amaçlanmıştır. Kadın akademisyenlerin cam tavan sendromunun analizi için niteliksel araştırma yöntemlerinden; derinlemesine görüşme yöntemi benimsenmiş ve kartopu örneklem yöntemi kullanılmıştır. Çalışma kapsamında 10 kadın akademisyen ile görüşülmüştür. Görüşmeciler ile yarı yapılandırılmış anket formu ile derinlemesine görüşme yöntemi kullanılmıştır. Görüşmeler 15-30 dakika arasında sürmüştür.

3.3. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen veriler ile katılımcıların kadınlara yönelik cam tavanın boyutları ile ilgili görüşleri, bu görüşlerin akademi çerçevesinde değerlendirilmesi ve cam tavanın kırılması için sunmuş oldukları politika ve öneriler değerlendirilmiştir.

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri aşağıdaki gibidir;

Tablo 1: Katılımcıların demografik özellikleri

Katılımcı No	Çalıştıkları Pozisyon	Bölüm	Deneyim Süresi
Katılımcı 1	Araştırma Görevlisi	Sınıf Eğitimi	5 Yıl
Katılımcı 2	Dr. Öğr. Üyesi	Okul Öncesi Öğretmenliği	7,5 yıl
Katılımcı 3	Dr. Öğr. Üyesi	Bahçe Bitkileri	14 Yıl
Katılımcı 4	Dr. Öğr. Üyesi	Bahçe Bitkileri	14 Yıl
Katılımcı 5	Dr. Öğr. Üyesi	İktisat	14 Yıl
Katılımcı 6	Doç. Dr.	Kamu Yönetimi	33 Yıl
Katılımcı 7	Doç. Dr.	Sosyal Hizmet	15 Yıl
Katılımcı 8	Dr. Öğr. Üyesi	Ebelik	7 Yıl
Katılımcı 9	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Hizmet	12 Yıl
Katılımcı 10	Dr. Öğr. Üyesi	Fizyoterapi	15 Yıl

Tablo 1'de de görüldüğü üzere, katılımcılar her fakülteden homojen bir şekilde seçilmeye çalışılmıştır.

3.3.1. Kadın Akademisyenlerin Cam Tavanın Boyutlarına Göre ve Cam Tavanı Akademi Bazında Değerlendirmelerine Yönelik Görüşleri

Çalışma kapsamında yapılan araştırmada öncelikle kadın akademisyenlere, iş gücü piyasasında cam tavanın olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcılara göre Türkiye’de cam tavan yoğun bir şekilde varlığını sürdürmektedir. Bu kapsamda cam tavanın nedenlerine ve ne şekilde kendini gösterdiklerine yoğunlaşmıştır. Toplumsal kültürdeki ataerkil yapı, kadınların kendi önlerine koydukları engeller, cinsiyet temelli rollerin belirlenmesi ve toplumsal baskılar gibi faktörler, katılımcıların üzerinde en fazla durduğu "cam tavan" nedenleri arasında gösterilmiştir. Bu nedenler, kadınların ilerlemesini engelleyen unsurlarla bağlantılı olarak ele alınmaktadır. Bu konu üzerinde katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Bu konuda tek sorumlu erkekler değil çünkü bence çoğu kadın bazı şeylerde ilerlemek istemiyor. Bazı kadınlarda ilerlemek için çaba gösterince bu sefer de toplum tarafından kabul görmüyor. Akademisyen oldu ama çocuk yapmadı algısı ya da çocuğu var artık akademik olarak ilerlemese de olur algısı kadının önünde bir engel oluyor.” (Katılımcı 2)

“Yöneticilik anlamında kadın sayısı oldukça düşük. Sanki kadınların oraya yükselmek için bir erkek gibi davranması gerekiyormuş gibi bir algı var. İşte güç vahşilik bunlar erkeklik ile bağdaştırılan şeyler, kadınların yükselmek için bu özelliklere sahip olması gerekiyormuş gibi hissettiriliyor. Bu cam tavanı aşmayı başaranlarda erkek özellikleri gösteren kişiler oluyor. Mesela Demir Lady ve bir kulüp başkanı vardı topuklu ayakkabı giyip, erkek gibi yürüyordu. Kadınların erkeklerin arasına girmesini erkekler bir lütuf gibi görüyorlar” (Katılımcı 5)

“Bu sadece erkekler tarafından değil kadın tarafından da görülüyor. Kadınlarda bir özgüven eksikliği var. Bunun sebebi de kadının yetiştirilme tarzı. Her şeye yetersiz geleceği ile büyütülmüş bir sürü nesiller var.” (Katılımcı 6)

“Bundan yıllar önce asistanlık sınavına girdiğimizde, o zamanki bölüm başkanı içeri girip erkek adayın gelip gelmediğini sordu ve sınav çıkışında bize, şanslı olduğumuzu eğer erkek aday gelseydi direkt onu alacaklarını, söyledi. Bu bizi yıldırmadı tabi ama mesela seminer oluyor ben izin istiyorum konuşmak için ama görmezden geliniyorum. Ancak bir erkek hocaya aynı muamele yapılmıyor.” (Katılımcı 4)

Katılımcıların cam tavanın nedenleri ile ilgili de şu görüşlerde bulundular:

“Erkekler erkekler ile çalışmayı tercih ediyor. Kadına yönelik bir önyargı da var tabi, yapamaz edemez diye. Ayrıca kadınlar kendilerini geri çekiyorlar. Bazı kadınlarda ise bu meselelerde çok fazla hırs var.” (Katılımcı 10)

“Önyargı, eğitimsizlik, çalışma ortamındaki hiyerarşik yapılar, toplumsal baskılar. Bir laf var bununla ilgili, kadının saçları uzun ama akli kıt derler, bu bakış açısı cam tavanı oluşturuyor.” (Katılımcı 6)

“Algı güç tanımlaması. Kadın dediğin şöyle olur lafları. Zayıflık ile ilgili özellikler kadınlara yüklenirken, güç ile ilgili özellikler erkekler ile bağdaştırılıyor.” (Katılımcı 5)

“Öncelikle önyargı. Toplumun yüklediği roller. Kadının ev içi sorumlulukları maalesef daha fazla olduğu için kadın bunu kabul etmek durumunda kalıyor.” (Katılımcı 7)

Katılımcılar ayrıca akademi içerisinde bireysel olarak, cinsiyet temelli bir zorluk yaşamamış olsalar bile buna şahit olduklarını dile getirmişlerdir:

“Hissettiğim anlar oldu ama görmezden geldim daha çok. Kadınlara pozitif ayrımcılık yapılıyor. Dışardaki işlere erkekler gönderilirken ofis işinde kadınlar tercih edilir. Çünkü kadınların daha nazik olduğu düşünülüyor. Erkekler evrak işlerinden çok kolay sıyrılıyor. Bence erkekler bilerek yapamıyor o işleri. Nasılsa bizler yapıyoruz diye” (Katılımcı 2)

“Ezilmek asistanken normal geliyor zaten tecrübesizim diye. Ama kadın akademisyenlerin mesela asistanken bile daha dikkatli olması gerekiyor. Yoksa zaten kadın zaten yapamazdı yaftası yiyorsun. İdari görevlerde de kadınlar pasifize ediliyor.” (Katılımcı 5)

“İlk atandığım yıllarda çocuğum olduğu için yıllık izinlerimi kullandırtmadılar. Ben buz gibi fakültede çocuk büyüttüm. Bazen arkadaşlarım da yardımcı oldu ama ben 3,5 aylık bebeğimle izinlerimi kullanamadığım için işe gelmek zorunda kaldım. Ben bunların üstesinden gelmeye çalışırken de üst birimlerden aldığım tepki genelde, çocuk bakmak istiyorsan evinde otur ne işin var buralarda, kadının yeri zaten çocuğunun yanı yani evidir, gibi tepkiler aldım.” (Katılımcı 9)

“Asistanlık döneminde yaşadım danışman hocam en başlarda beni bu mesleğe heveslendiren kişi olmasına rağmen, olay işe kabul etmeye gelince erkek bir asistan istediğini dile getirdi. Beni bekletti. Önüme engeller çıkarttı. Ama ben sınavlar ile 1. Olarak bu mesleğe girmeye hak kazandım.” (Katılımcı 6)

Katılımcılar aynı zamanda, idari görev dağılımını adaletli bulmadıklarını, üst düzey pozisyonlarda kadınların tercih edilmediğini dile getirmişlerdir. Üniversitemizdeki kadın dekan veya myo müdürü azlığı konusunda da tüm katılımcılar bunun artması gerektiğini ifade etmişlerdir. Bununla ilgili görüşlerde aşağıdaki gibidir:

“İdari görevler, akademik çalışmaların önüne engeller koyabiliyor. Kadınların zaten evde de görevleri var. Haliyle sorumlulukları artacak bu yüzden kadınlar geri duruyor. Erkeklerin evdeki sorumlulukları daha az olduğu için onlar rahatlıkla bu görevleri sürdürüyor.” (Katılımcı 1)

“Burada şu devreye giriyor bence. Erkekler erkekler ile çalışmak istiyor. Kadınların bu işler için uygun olmadığını düşünüyorlar. Bazen de, benim eşim kadınla beraber çalışmama izin vermiyor, diyen erkek idareciler bile gördüm.” (Katılımcı 5)

“Ben kadın yönetici isteyenlerdenim. Çünkü kadınların daha ılımlı bir çalışma ortamı yarattığı kanısındayım. Ben de dekan yardımcılığı yaptım. Yalnız kadınların bir çoğunda şu var, kendilerini geri çekiyorlar. Evim var, ailem var, çocuğum var diyerek bu pozisyonlardan uzak duruyorlar genelde. Ancak bunun bir sebebi de kadınlar. Kadınlar kendilerini geri çekiyor. Yalnız kadınların üst mevkilere gelmesi için de erkekleşmesi gerekiyor. Sözlerini bu şekilde dinletiyorlar. Bu şekilde yer bulabiliyorlar kendilerine. Zamanında bu sebeplerden siyasetten politikadan çekilen kadınlar da var” (Katılımcı 6)

“Kadın hocalar idari görev istemiyorlar kendilerini geri çekiyorlar ama tabi burada bir fırsat eşitsizliği de söz konusu. Kadınlar bu görevlere gelmek istediklerinde de bazen yöneticiler istemeyebiliyor. Erkekler daha çok erkekler ile çalışmak istiyor.” (Katılımcı 10)

Katılımcıların kadına yönelik cam tavanın kırılması ile ilgili düşünceleri de şu şekildedir:

“Sesin daha kısık bir konuda. Seni oraya ait hissettirmiyorlar. Aralarına emaneten almışlar gibi davranıyorlar. Bir problem olduğunda da zaten kadınsın duygusalsın yaftasını yapıyorlar. Etiketlerden kurtulunulmalı. Ta en baştan ataerkil sistem gözden geçirilmeli, artık kız çocukları farklı erkek çocukları farklı büyütülmemeli.” (Katılımcı 5)

“Eşler artık kadınlarla sorumlulukları paylaşmalı. Aileler birbirlerine destek olmalı. Kızlar ve erkekler birbirlerinden farklı büyütülmemeli, yani toplum toptan zihniyetini değiştirmeli.” (Katılımcı 8)

“Erkekleri bilinçlendirmek çok önemli. Anneler erkek çocuklarını el bebek gül bebek büyütüyorlar. Bu da yanlış sonuçlar doğuruyor.” (Katılımcı 7)

“Kadınların bir çocuğu varsa bile sorumluluk dengesi değişiyor. Bu konuda kadınların problemleri giderilmeli. Yani eğer kadının çocuğu varsa ona göre bir ortam yaratılmalı, kadın kendini bazı şeyler için mecbur hissetmemeli.” (Katılımcı 3)

“Bu daha çok kadının mücadele etmesiyle olur ancak. Kadınlar taşın altına ellerini koymalılar. Kaçıp gitmemeliler. Daha çok çalışmak zorunda kalacaksak bu öyle olmalı.” (Katılımcı 6)

Görüldüğü üzere kadınlar akademi içerisinde çalışmalarını sağlıklı bir şekilde yürütebilmek için ciddi bir psikolojik savaş vermektedirler. Tüm somut uygulamaların temelinde eşitlik üzerinde şekillenen, liyakat ve adalet anlayışına sahip, cinsiyet körlüğünden kurtulmuş bakış açısının topluma yerleştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Özgüven sahibi kadınların yetiştirilmesinin ve istihdama kazandırılmasının, sadece kadınların değil tüm toplumun görevi ve sorumluluğu olduğu unutulmamalıdır.

SONUÇ

Çalışma kapsamında, sorun alanının akademideki yansımaları Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi örneği üzerinden ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kadın nüfusu içerisinde eğitim seviyesi yüksek kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı akademi, kadının gözle görünür şekilde fark edildiği bir alanı kapsamaktadır. Bütün bunlara rağmen ne yazık ki günümüzde elde edilen veriler, gerek akademik ünvan basamaklarında, gerekse akademik idari üst düzey pozisyonlarda kadınların erkeklere göre daha arka planda kaldığını göstermektedir.

Cam tavan sendromunun akademik alanda varlığını sürdürdüğüne dair yapılan mülakatlar, toplumsal faktörlerin etkisini göstermektedir. Bu faktörler arasında, ataerkil toplum yapısının kadınları sıkıştıran cinsiyet rolleri ve erkek egemen iş kültürü öne çıkmaktadır. Ayrıca, kadın akademisyenlerin mesleklerinin sürekli bir çaba gerektirmesi ve mesainin ev ve iş yaşamı arasında yayılması nedeniyle, eşlik ve anne olma rolleriyle çatışma yaşadıkları görülmektedir. Toplumsal ve kurumsal faktörlere ek olarak, kadın akademisyenlerin kendilerini oldukları pozisyona layık görmemeleri veya yoğun sorumluluklarından dolayı üst düzey pozisyonlardan kaçma eğilimi göstermeleri cam tavanı güçlendirmektedir.

Cam tavanın aşılması için, bireysel, toplumsal ve kurumsal faktörlerin bütünsel olarak ele alınması gerekmektedir. Bu bağlamda, devletin uygulayacağı makro politikalar ve toplumsal bilinçlendirme çalışmaları ciddi bir önem taşımaktadır. Ayrıca, aile içi eğitim programları, çocuklu kadın akademisyenlere yönelik destek programları, esnek çalışma saatleri gibi çözüm önerileri de dikkate alınmalıdır. Bununla birlikte, yönetici adayı kadın akademisyenlere yönelik yetkinlik ve güven artırıcı eğitimlerin sağlanması da cam tavanın kırılmasına yardımcı olabilir.

KAYNAKÇA

- Erot, B. (2016). Antalya devlet okullarında görev yapan kadın yöneticilerin cam tavan sendromu hakkında görüşlerine ilişkin nitel bir araştırma.
- Leblebici, Y., & Karcıoğlu, F. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: “Cam Tavan Sendromu” Üzerine Bir Uygulama. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 28(4). <https://doi.org/10.16951/İibd.28149>.
- Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 149-156.
- Öngünç, B. (2023). Kadın akademisyenlerin akademik hayatlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma; İstanbul örneği (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).
- Öztürk, U. C. (2017). Akademideki topuk sesleri: Cam tavan perspektifinde göller bölgesi üniversitelerinin betimsel analizi. PESA Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 3(4), 202-213.
- Şahnagil, A. (2021). Kadın Akademisyenler Üzerindeki “Cam Tavan” Gölgesi: Balıkesir Üniversitesi Örneği. 13. Uluslararası Güncel Araştırmalarla Sosyal Bilimler Kongresi.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de kadın akademisyen olmak. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi, (1), 29-40.
- Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö., & Yıldız, H. (2016). Cam uçurum: Kadın yöneticiler Cam Tavanı Ne Zaman Aşar?. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 71(4), 1119-1146. https://doi.org/10.1501/SBFder_0000002425.
- Yılmaz, S. (2019). Kadınların iş hayatında karşılaştıkları cam tavan sendromu üzerine nitel bir araştırma (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı).
- Yücel, P. (2022). Cam Tavan Sendromunun Örgütsel Sinizm Üzerine Etkisi: İstanbul İlindeki Seçili Vakıf Üniversitelerinde Görevli Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Çalışma. (Yüksek Lisans Tezi, İstanbul: Beykent Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü).