

Kadın Akademisyenliğin Karanlık Yönü: Y Kuşağında Cam Tavan

Arş. Gör. Ayşe Merve Urfa¹

Prof. Dr. Esin Can²

¹Sorumlu Yazar, Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, aysemerveurfa@gmail.com

²Yıldız Teknik Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, eesincan@gmail.com

Özet: Dünyada ve ülkemizde kadın akademisyenlerin sayısı gün geçtikçe artmaktadır. Öte yandan bu artış, kadınların akademik hiyerarşi içinde yer almalarına beklenen ölçüde tesir etmemekte, özellikle üst düzey kademelerdeki yerleri konusunda ciddi farklar görülmektedir. Bu çalışma, Türkiye’de en yüksek meslek grupları arasında sayılan akademisyenlik mesleğini icra eden kadın akademisyenlerde var olan cam tavan sendromu gerçeklerini ve kadın akademisyenliğin karanlık yüzünü ortaya koymayı amaçlamaktadır. Bu bağlamda; araştırma, akademinin gelecek yüzü olan Y kuşağı akademisyenler üzerinde gerçekleştirilmiştir. Üç farklı üniversitede yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda elde edilen bulgular betimsel ve içerik analizine tabi tutulmuştur. Çalışma sonucunda elde edilen bulgular literatüre paralellik gösterdiği gibi cam tavan sendromunun alt boyutlarına katkıda bulunacak sonuçları da beraberinde getirmiştir.

Anahtar Kelimeler: Cam tavan, kariyer engelleri, kadın yöneticiler, Y kuşağı

The Dark Side of Women Academics: Glass Ceiling in Generation Y

Abstract: The number of women academics in the world and in our country is increasing day by day. On the other hand, this increase does not affect the extent to which women are included in the academic hierarchy. There are serious differences especially in terms of their place in the upper ranks. This study aims to reveal the facts and the dark side of women scholarship. In this context; the research was carried out on generation Y academics, who are the future face of the academy. Findings obtained as a result of in-depth interviews at three different universities were subjected to descriptive and content analysis. The findings obtained as a result of the study are parallel to the literature, as well as the results that will contribute to the sub-dimensions of the glass ceiling syndrome.

Key Words: Glass ceiling, women managers, career barriers, Y generation

1. Giriş

Küreselleşme ve teknolojidaki gelişmeler, toplumları birçok alanda ileriye taşımıştır. Tüm gelişmelerin hızla arttığı günümüzde kadın sorunları hala tam olarak çözülememiştir. Gerek gelişmiş ülkelerde, gerekse gelişmekte olan ülkelerde kadın istihdamı konusu halen büyük bir sorun teşkil etmektedir. Tüm dünyada, kadın istihdamının dengesizliği üst düzey pozisyonlardaki kadın sayısını da doğrudan etkilemekte ve küresel düzeyde çözüm arayışlarını arttırmaktadır. Dünya’da kadınların üst düzey pozisyonlara gelmesine sebep olan birçok engel bulunmaktadır. Bu engeller, kadına yönelik cam tavan sendromu başlığı altında literatürde yerini bulmuştur.

Tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de cam tavan konusu çeşitli sektörlerde ve çeşitli yönlerden hem kurumlar hem de akademik çalışmalarla incelenmiştir. Elde edilen bulgular Türkiye’de

hemen her sektör açısından cam tavanın yoğun bir şekilde yaşandığını göstermektedir. Dünya’da ve Türkiye’de eğitim seviyesi en yüksek kadınların bulunduğu akademik hayatta cam tavan sendromunun var olup olmadığını sorgulamak bu çalışmanın ana fikrini oluşturmuştur. Böylelikle yakın zamanda bu kadrolara talip olması beklenen kadınların akademideki varlıkları ile cam tavan sendromu arasında ilişkisel bir boyut olup olmadığının analiz edilmesi hedeflenmektedir. Bu bağlamda, araştırmada, akademide kadına yönelik cam tavan sendromu Y kuşağı gözünden incelenmiştir. Çalışma; nitel araştırma yöntemi kullanılarak tasarlanmış olup, Türkiye’deki 1980 ve sonrasında doğan Y Kuşağı akademisyenleri ile yarı yapılandırılmış derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilen bulgulara dayanmaktadır. Analiz yöntemi olarak içerik ve betimsel analiz yöntemlerinden yararlanılmıştır.

Tablo 1. Kuşakların Sınıflandırılması

| Kaynak | Sınıflandırma | | | | |
|-----------------------------|--------------------------|-----------------------------|-----------------------|---|---|
| Howe & Straus (2000) | Sessiz Kuşak (1925-1943) | Boom Kuşağı (1943-1960) | 13. Kuşak (1961-1981) | Milenyum Kuşağı (1982-2000) | - |
| Lancaster & Stillman (2002) | Geleneksel (1900-1945) | Bebek Patlaması (1946-1964) | X Kuşağı (1965-1980) | Milenyum Kuşağı Patlaması- Y Kuşağı (1981-1999) | - |

| | | | | | |
|----------------------------|--|-----------------------------|----------------------|---------------------------------------|-------------------------------|
| Martin & Tulgan (2002) | Sessiz Kuşak (1925-1942) | Bebek Patlaması (1946-1960) | X Kuşağı (1965-1977) | Milenyum Kuşağı (1978-2000) | - |
| Oblinger & Oblinger (2005) | Yetişkinler (<1946) | Bebek Patlaması (1947-1964) | X Kuşağı (1965-1980) | Y Kuşağı- Milenyum Kuşağı (1981-1995) | Post Milenyum (1995-Günümüze) |
| Topscott (1998) | - | Bebek Kuşağı (1946-1964) | X Kuşağı (1965-1975) | Dijital Kuşak (1976-2000) | - |
| Zemke et al. (2000) | Yaşlı Asker (Elder Militarian) (1922-1943) | Bebek Patlaması (1943-1960) | X Kuşağı (1960-1980) | Fütüristler (1980-1999) | - |

2.Literatür Taraması

2.1. Cam Tavan Kavramı

Cam tavan kavramı ilk olarak 1970 yılında, Wall Street Journal'da, Hymowitz ve Schellhardt tarafından hazırlanan bir raporda ifade edilmiştir. Raporda cam tavan "*Devlet ve özel şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek pozisyonlara gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engeller*" olarak tanımlanmıştır (Adair, 1999). Fakat bu kavram yalnızca kadınlara özgü bir tanım olmaktan çıkmış, azınlıkların ve erkeklerin kariyer engellerini de kapsayan bir kavram haline gelmiştir (Lockwood, 2004). Bu çalışmada cam tavan kavramı, kadınların organizasyonlarda ilerleme ve üst pozisyonlara gelmelerindeki görünmez engeller olarak ele alınmıştır.

2.2. Y Kuşağı

Sosyal bilimlerdeki araştırma yöntemlerini kuşak araştırmalarında ilk defa kullanarak kapsamlı ve sistematik bir araştırma yapmış olan Karl Mannheim'a (1952) göre kuşak; alışkanlıkları ve kültürü ortak olan insanlar topluluğudur (Mannheim, 1952). Literatürde kuşak farklılıklarına neden olan faktörler üzerinde durularak, birtakım sınıflandırılmalar yapılmakta ve her kuşağın sahip olduğu karakteristik özellikler, yapılan araştırmalar neticesinde tespit edilmeye çalışılmaktadır. Kuşakların kronolojik olarak sınıflandırılması

kapsamında; Sessiz kuşak, Bebek Patlaması (Baby Boomers) kuşağı, X kuşağı, Y kuşağı, M kuşağı ve Z kuşağı olarak kategorilere ayrıldıkları Tablo 1' de görülmektedir (Reeves ve Oh, 2008).

EchoBoomers (Eko Patlaması), Millennials (Milenyum Kuşağı), Digital Generation (Dijital Kuşak), Generation Next (Gelecek Kuşak) ve Nexters (Bir Sonrakiler) gibi isimlerle de bilinen Y kuşağı bireyleri, 1980 ile 1999 yılları arasında doğan bireyler olarak adlandırılmaktadırlar (Broadbidge vd., 2007). Bu çalışmada Y kuşağı bireyler 1980 ile 1999 yılları arasında doğan kişileri kapsamaktadır. TÜİK verilerine göre, Türkiye'de yaşayan 79,8 milyon kişinin %32'si Y kuşağı üyesidir (TÜİK, 2019). Bu bağlamda çalışma hayatındaki sayıları da yadsınamayacak kadar fazladır.

2.3. Akademi ve Cam Tavan İlişkisi

Kadınların üst düzey pozisyonlarda yer almasındaki görünmez engelleri oluşturan cam tavan kavramı Türkiye'de büyük bir sorun olarak varlığını sürdürmektedir. Cam tavan kavramının yoğun bir şekilde yaşandığı sektörlerden biri de akademik pozisyonlardır (Williams, 2005; Morley, 1994). Konuyla ilgili literatürde yapılan çalışmalar Web of Science üzerinden "glass ceiling" ve "academia" keywordleri ile aratılmıştır. Araştırma sonucunda 27 çalışmaya rastlanmıştır. Çalışmaların özet hali tablo 2'de verilmiştir

Tablo 2. Akademi ve Cam Tavan İlişkisi

| Makalenin Adı | Yazar/Yıl | Dergi | Alan |
|--|---|-------------------------------|------------------------------|
| Lessons from a Female Academician: Some Further Reflections on a Glass Ceiling | Rehfeldt, Ruth Anne-2018 | Behavior Analysis In Practice | Klinik Psikoloji |
| Lessons Learned in Looking Back: Perspectives From Trailblazers | McGinn, Lata K.; Newman, Michelle G.-2012 | Behavior Therapy | Klinik Psikoloji, Psikiyatri |
| Comments by ABCT's First Female President on Overcoming the Glass Ceiling | Nelson-Gray, Rosemary O.-2012 | Behavior Therapy | Klinik Psikoloji, Psikiyatri |

| | | | |
|---|---|--|---|
| Overcoming the Glass Ceiling: Views From the Cellar and the Roof | McCrary, Barbara S.-2012 | Behavior Therapy | Klinik Psikoloji, Psikiyatri |
| Inspiration From Role Models and Advice for Moving Forward | Newman, Michelle G.; McGinn, Lata K.-2012 | Behavior Therapy | Klinik Psikoloji, Psikiyatri |
| A feminist geographer in a strange land: building bridges through informal mentoring in Switzerland | Duplan, Karine-2019 | Gender Place And Culture | Kadın Çalışmaları, Coğrafya |
| Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women | Grada, Aifric O.; Ni Laoire, Caitriona; Linehan, Carol; et al.-2015 | Gender in Management | Kadın Çalışmaları |
| Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences? | Sanders, Karin; Willemsen, Tineke M.; Millar, Carla C. J. M.-2009 | Sex Roles | Kadın Çalışmaları, Gelişim Psikolojisi, Sosyal Psikoloji |
| Social work academia: Is the glass ceiling beginning to crack? | Di Palma, SL; Topper, GG-2001 | Affilia-Journal Of Women And Social Work | Kadın Çalışmaları, Sosyal Hizmet |
| Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top? | Heijstra, Tamar M.; Einarsdottir, Porgerdur; Petursdottir, Gyda M.; et al.-2017 | European Educational Research Journal | Eğitim Eğitimsel Araştırma |
| Utilization Of Leisure Time And Academic Careers: A Multidisciplinary Gender Perspective | Davidovitch, Nitza; Druckman, Eran-2017 | Problems Of Education In The 21st Century | Eğitim Eğitimsel Araştırma |
| Deal-making and rule-breaking: behind the facade of equity in academia | Kjeldal, SE; Rindfleish, J; Sheridan, A-2005 | Gender And Education | Eğitim Eğitimsel Araştırma |
| Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay | Bukstein, Daniel; Gandelman, Nestor-2019 | Research Policy | Yönetim |
| Meritocracies or Masculinities? The Differential Allocation of Named Professorships by Gender in the Academy | Trevino, Len J.; Gomez-Mejia, Luis R.; Balkin, David B.; et al.-2018 | Journal of Management | Yönetim, İşletme, Uygulamalı Psikoloji |
| Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women | Grada, Aifric O.; Ni Laoire, Caitriona; Linehan, Carol; et al.-2015 | Gender in Management | Yönetim, İşletme |
| A differential-equation-based model of the glass ceiling in career progression | Naraigh, Lennon O.-2019 | Journal Of Mathematical Sociology | Sosyoloji, Matematik Disiplinlerarası Uygulamalar, Sosyal Bilimler Matematiksel Yöntemler |
| Discrimination of women in Academia: "Glass Ceilings" and "Cliffs", "Firewalls" and "Maternal Walls" | Janusauskiene, Diana-2016 | Filosofija-Sociologija | Sosyoloji, Felsefe |
| Glass Ceilings In Academia: African American Women Social Scientists | Brown, Diane R.; Woody, Bette-2007 | Book Series: Research in Race and Ethnic Relations | Sosyoloji, Etnisite Çalışmaları |

| | | | |
|--|--|---|------------------------------|
| Unsustainable Power Distribution? Women Leaders In Polish Academia | Sulkowski, Lukasz; Bogacz-Wojtanowska, Ewa; Wrona, Sylwia; et al.-2019 | Economics & Sociology | İktisat |
| Are Men Given Priority for Top Jobs? Investigating the Glass Ceiling in Italian Academia | De Paola, Maria; Ponzio, Michela; Scoppa, Vincenzo-2018 | Journal Of Human Capital | İktisat |
| Gender Identity Disorder: Transfeminism and Subversion of Cisgenre Identity An analysis of the under-representation of trans-professors in Canadian universities | Baril, Alexandre-2017 | Philosophiques | Felsefe |
| Are Universities Role Models For Communities? A Gender Perspective | Macarie, Felicia Cornelia; Moldovan, Octavian-2012 | Transylvanian Review Of Administrative Sciences | Kamu Yönetimi |
| Examining the glass ceiling: Gender influences on promotion decisions | Chernesky, RH-2003 | Administration In Social Work | Kamu Yönetimi, Sosyal Hizmet |
| Family configurations and arrangements in the transnational mobility of early-career academics: Does gender make twice the difference? | Toader, Alina; Dahinden, Janine-2018 | Migration Letters | Nüfus Bilim |
| Family, Place, And Career - The Gender Paradox In Law-School Hiring | Merritt, Dj; Reskin, Bf; Fondell, M-1993 | Wisconsin Law Review | Hukuk |
| A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women | Ysseldyk, Renate; Greenaway, Katharine H.; Hassinger, Elena; et al.-2019 | Frontiers In Psychology | Multidisipliner Psikoloji |
| The gender gap in Italian academic medicine from 2005 to 2015: still a glass ceiling | Filon, Francesca Larese; Paniz, Erica; Prodi, Andrea-2019 | Medicina Del Lavoro | İş ve Çevre Sağlığı |

Tablo 2'deki makaleler incelendiğinde akademide çalışan kadınların hem gelişmiş, hem de gelişmekte olan ülkelerde yoğun bir şekilde cam tavana maruz kaldıkları görülmektedir (Larese v.d., 2019; Janusauskiene, 2016; Brown ve Woody, 2007; Sułkowski v.d., 2019). Yönetim alanında yapılan çalışmalar incelendiğinde, Uruguay'daki kadın araştırmacıların, en büyük ulusal araştırma destek programına kabul edilme oranlarının erkek

araştırmacılara göre daha düşük olduğu sonucuna varılmıştır (Bukstein ve Gandelman, 2019). Amerika'da yapılan bir çalışmada ise akademinin idari pozisyonlarında eril egemen bir durumun var olduğunu ortaya koymuştur (Treviño vd., 2018). Bu bağlamda Türkiye'deki akademik personelin kadın-erkek dağılımları araştırılmış ve YÖK'ün internet sitesinden alınan sonuçlar Tablo 3'te özetlenmiştir.

Tablo 3. Öğretim Elemanları Sayıları Özet Tablosu, 2018- 2019-Devlet Üniversitesi

| İstihdam Şekli | Kadın Sayısı | Erkek Sayısı | Çalışan Sayısı |
|---------------------|--------------|--------------|----------------|
| Profesör | 7.065 | 15.185 | 22.250 |
| Doçent | 5.196 | 8.262 | 13.458 |
| Dr. Öğretim Üyesi | 13.223 | 18.517 | 31.740 |
| Öğretim Görevlisi | 13.545 | 15.586 | 29.131 |
| Araştırma Görevlisi | 22.369 | 22.514 | 44.883 |
| Toplam | 61.398 | 80.064 | 141.462 |

Kaynak: YÖK, 2019

Tablo 3'te görüldüğü üzere akademide profesörlük gibi üst düzeylerde kadın-erkek sayıları arasında çok büyük farklar ortaya çıkmaktadır. Akademik pozisyonların en alt basamağı olarak kabul edilen

araştırma görevliliği aşamasında ise sayıca eşit ya da daha fazla olan kadın sayısı kademeler ilerledikçe azalmaktadır.

Tablo 4. Öğretim Elemanları Sayıları Özet Tablosu, 2018- 2019-Vakıf Üniversitesi

| İstihdam Şekli | Kadın Sayısı | Erkek Sayısı | Çalışan Sayısı |
|---------------------|--------------|--------------|----------------|
| Profesör | 1.291 | 2.908 | 4.199 |
| Doçent | 905 | 1.084 | 1.989 |
| Dr. Öğretim Üyesi | 3.873 | 3.815 | 7.688 |
| Öğretim Görevlisi | 4.541 | 2.437 | 6.978 |
| Araştırma Görevlisi | 2.161 | 1.352 | 3.513 |
| Toplam | 12.771 | 11.596 | 24.367 |

Kaynak: YÖK, 2019

Yapılan bir diğer araştırma akademik personelin idari kadrolardaki yeri ile ilgilidir. Bu bağlamda Türkiye'deki rektörlerin cinsiyet dağılımı YÖK'ün sayfasından incelenmiştir. 2019 yılı itibarıyla Türkiye'deki kadın rektörler 17'si asil ve 3'ü vekil olmak üzere 20 adettir. Veriler doğrultusunda, üniversitelerin en üst idari makamı olan rektörlük pozisyonunda, erkek egemen bir durum hakim olduğu görülmektedir. Burada dikkat çeken en önemli nokta kadın rektör sayısının yarıdan fazlasının vakıf üniversitelerinde yoğunlaşmış olmasıdır.

3. Y Kuşağı Kadın Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromu: Nitel Bir Çalışma

3.1. Araştırmanın Amacı

Yapılan araştırmalar doğrultusunda gerek üst düzey akademik pozisyonlarda, gerek akademik idari pozisyonlarda kadın sayısı oranının çok düşük olduğu görülmüştür. Kadına yönelik cam tavan sendromunun incelendiği bu çalışmanın ana sorusu akademide cam tavan sendromunun yaşanıp, yaşanmadığıdır. Eğitim seviyesinin en üst düzeyde olduğu bu kurumlarda çalışan Y kuşağı personelinin konuyla ilgili görüşleri araştırılmıştır. Araştırmada ilk olarak akademik personelin kadına yönelik cam tavan sendromu ile ilgili görüşleri alınmıştır. Bu doğrultuda literatürde var olan cam tavan boyutları sorgulanmak istenmiştir. Daha sonra bu sendromun aşılması için neler yapılması gerektiği ve son olarak cam tavan-geleceğe dönük Y kuşağı görüşleri sorgulanmıştır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Katılımcılar Hakkında Bilgi

Çalışmada nitel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Nitel araştırmalarda gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemleri kullanılmakta, algıların ve olayların doğal ortamda gerçekçi ve

bütüncül bir biçimde ortaya konması hedeflenmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Çalışma 3 farklı üniversite üzerinde aynı sorular çerçevesinde gerçekleştirildiği için çoklu örnek olay deseni şeklinde incelenmiştir.

Veri toplama aracı olarak derinlemesine mülakat tekniğinden yararlanılmıştır. Derinlemesine mülakat yöntemi ile katılımcı bilgileri, kişilerle birebir görüşülerek alınmıştır. Mülakatlar, 25 ile 45 dakika arasında sürmüştür. Çalışmada nitel veri toplama araçlarından biri olan "yarı yapılandırılmış görüşme formu" kullanılmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme formları sınırlılıkları ortadan kaldıran esnek formlardır ve konuyla ilgili derinlemesine bilgi sahibi olunmasına olanak sağlamaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu bağlamda, araştırma sorularının nitelikli bir şekilde hazırlanması için ilk olarak kapsamlı alan yazın taraması yapılmıştır.

Çalışmada, devlet üniversitelerinden 13 katılımcı ve vakıf üniversitesinden 3 katılımcı ile görüşülmüştür. Araştırmada Y kuşağı görüşlerine yer verildiği için araştırmaya katılan kişilerin 1980-1999 yıl aralığında doğmuş olmalarına dikkat edilmiştir.

3.3. Araştırma Geçerliliği ve Güvenilirliği

Araştırmanın geçerlilik ve güvenilirliği için öncelikle, kapsam ve içerik geçerliliğinin oluşması gerekmektedir. Bu nedenle araştırma soruları hazırlanırken konuyla ilgili kapsamlı literatür taraması yapılmış ve alan uzmanlarının desteği alınmıştır. Araştırmada, katılımcılarla görüşme süreleri uzun tutularak ve toplanan verilerden elde edilen bulguların, araştırma sorularının oluşturulmasında kullanılan kavramsal çerçeve ile tutarlılığı kontrol edilerek iç geçerlilik (inandırıcılık) sağlanmaya çalışılmıştır (Yin, 2003). Buna ek olarak, mülakat esnasında katılımcıların verdiği cevaplardan doğrudan alıntılar yapılarak inandırıcılık yükseltilmeye çalışılmıştır

Araştırmanın dış geçerliliğini sağlamak için tüm çalışma ayrıntılı bir şekilde açıklanmıştır. Bu doğrultuda çalışmada araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın örnekleme, araştırmanın yöntemi, araştırma soruları, veri toplama aracı ve uygulanması, verilerin analizi, bulguların yorumlanması yani araştırmanın tüm aşamaları şeffaflık ilkesi doğrultusunda ayrıntılı bir şekilde aktarılmıştır (Yin, 2003).

Araştırmanın güvenilirliğini sağlamak için bulgular yorum yapılmadan aktarılmıştır. Çalışmanın güvenilirlik hesaplaması yapılmıştır. Güvenilirlik hesaplaması için çalışmanın veri setinden rastgele seçilen iki form, farklı bir uzman tarafından incelenmiştir (Yıldırım ve Şimşek, 2006).

3.4. Verilerin Analizi ve Araştırma Bulguları

Verilerin analizi için betimsel analiz ve içerik analizi teknikleri kullanılmıştır. Betimsel analiz araştırma sonucu elde edilen bulguların önceden belirlenen temalara göre özetlenip, yorumlandığı bir analiz tekniğidir. Bu analizde, katılımcıların sorulara verdiği cevaplardan alıntılar yapılmakta ve araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular neden sonuç ilişkisine göre yorumlanmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Betimsel analiz ile veriler azaltılmış, tek tek sunulmuş ve sonuçları çıkarılmıştır. Verilerin sunulduğunda alıntı seçimi yapılırken farklı görüşlere,

temaya uygunluğuna ve çeşitliliğine dikkat edilmiştir. İçerik analizinde ise birbirine benzeyen veriler belirli kategori, alt tema ve temalar çerçevesinde bir araya getirilmiştir. Yorumlamalar kategori, alt tema ve temalara göre yapılmıştır.

Araştırmanın ana konusunu oluşturan akademide kadına yönelik cam tavan sendromu üzerine yapılan araştırmanın bulguları aşağıda yer almaktadır.

3.4.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan kişilerin demografik özellikleri Tablo 5'te özetlenmektedir.

3.4.2. Katılımcıların Kadınlara Yönelik Cam Tavan Boyutlarına İlişkin Görüşleri

Yapılan bu çalışmada, ilk olarak akademide çalışan katılımcılara, Türkiye'de kadına yönelik cam tavan kavramı sorgulanmıştır. Katılımcılara göre Türkiye'de cam tavan kavramı yoğun bir şekilde yaşanmaktadır. Bu bağlamda cam tavanı oluşturan nedenler sorgulanmış, çeşitli temalar oluşturulmuştur. Bu temalar toplumsal, sektörel ve bireysel engeller temaları altında toplanmıştır. Konuyla ilgili sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda ortaya çıkan temalardan toplumsal engeller, Tablo 6'da özetlenmiştir.

Tablo 5. Katılımcıların Demografik Dağılımı

| Katılımcı No. | Çalıştıkları Kurum | Çalıştıkları Pozisyon | Deneyim Süreleri | Farklı Sektörde Çalışma Deneyimi | Cinsiyet |
|---------------|---------------------|---|------------------|----------------------------------|----------|
| Katılımcı-1 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 5 yıl | Yok | Erkek |
| Katılımcı-2 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Yüksek Lisans Aşaması | 3 yıl | Var | Erkek |
| Katılımcı-3 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Yüksek Lisans Aşaması | 3 yıl | Var | Kadın |
| Katılımcı-4 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Yüksek Lisans Aşaması | 1 yıl | Yok | Kadın |
| Katılımcı-5 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 5 yıl | Yok | Kadın |
| Katılımcı-6 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 4 yıl | Yok | Erkek |
| Katılımcı-7 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 4 yıl | Var | Kadın |
| Katılımcı-8 | Devlet Üniversitesi | Yardımcı Doçent | 9 yıl | Yok | Kadın |
| Katılımcı-9 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 4 yıl | Yok | Erkek |
| Katılımcı-10 | Vakıf Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Yüksek Lisans Aşaması | 1 yıl | Var | Erkek |

| | | | | | |
|--------------|---------------------|---|-------|-----|-------|
| Katılımcı-11 | Vakıf Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Yüksek Lisans Aşaması | 2 yıl | Var | Kadın |
| Katılımcı-12 | Vakıf Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 2 yıl | Yok | Kadın |
| Katılımcı-13 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Tamamlanmış | 3 yıl | Var | Erkek |
| Katılımcı-14 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Tamamlanmış | 3 yıl | Yok | Kadın |
| Katılımcı-15 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 4 yıl | Yok | Kadın |
| Katılımcı-16 | Devlet Üniversitesi | Araştırma Görevlisi-Doktora Aşaması | 4 yıl | Yok | Erkek |

Tablo 6. Kadına Yönelik Cam Tavan Boyutları-Toplumsal Engeller

| Kategoriler | Alt Temalar | Temalar |
|--|------------------------------|--------------------|
| Türk toplumunda erkek ve güç kavramının bütünleşmesi | Toplumsal kültür | Toplumsal Engeller |
| Ataerkil toplum yapısı | | |
| Atasözleri | | |
| Babacan liderlik | | |
| Din etkisi | | |
| Toplumun atfettiği roller | | |
| Stereotipler | Bölgesel farklılaşmalar | Toplumsal Engeller |
| Bölgeler arası zihniyet farklılıkları | | |
| Kuşaklararası zihniyet farklılıkları | Kuşaklararası farklılaşmalar | |

Toplumsal engeller teması; toplumsal kültür, bölgesel farklılaşma, kuşaklararası farklılaşma alt temalarından oluşmaktadır. Toplumsal kültür, Türk toplumunda erkek ve güç kavramının bütünleşmesi, ataerkil toplum yapısı, toplumsal baskılar, atasözleri, babacan liderlik, din etkisi ve toplumun atfettiği roller kategorilerinde oluşmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların yorumları içinde en çok üzerinde durdukları kategori *toplumun atfettiği roller* olmuştur ve bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

“Haberlerde bile duyduk, kadın dediğin börek yapar tiplemesi. Genelde toplum tarafından böyle bir algı var, ne yazık ki aşılmış da değil. Toplumun birçok kesiminde kadın çalışabilir ama evini ihmal etmemesi gereken bir süjedir” (Katılımcı-14).

Kadına yönelik cam tavan kavramının boyutlarına yönelik sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda ortaya çıkan bir diğer tema sektörel engellerdir. Sektörel engeller temasıyla ilgili sonuçlar Tablo 7’de özetlenmektedir.

Tablo 7. Kadına Yönelik Cam Tavan Boyutları-Sektörel Engeller

| Kategoriler | Alt Temalar | Temalar |
|--|-------------------------------------|-------------------|
| Kadın egemen, erkek egemen sektör ayrımı | Sektör yapısı | Sektörel Engeller |
| Devlet, özel sektör ayrımı | | |
| Kurumların kültürel yapısı | | |
| Siyasetin etkisi | Üst düzey pozisyon seçim kriterleri | |
| Üst düzey pozisyon oylamalarında astların söz sahibi olamaması | | |
| Kadınların iletişim ağlarına katılamaması | İletişim ağlarına katılamama | |

Sektörel engeller teması, sektör yapısı, üst düzey pozisyon seçim kriterleri ve iletişim ağlarına katılamama alt temalarından oluşmaktadır. Sektör

yapısı kadın-erkek egemen sektör ayrımı, devlet-özel sektör ayrımı ve kurumların kültürel yapısı kategorilerinde oluşmaktadır.

Tablo 8. Kadına Yönelik Cam Tavan Boyutları-Bireysel Engeller

| Kategoriler | Alt Temalar | Temalar |
|---|--|-------------------|
| Kadın dayanışması eksikliği | Kadının kadınlarla yaşadığı sorunlar | Bireysel Engeller |
| Kadınlar arasında yaşanan rekabet | | |
| Kadınların kendi içinde yaşadığı çelişkiler | Kadının kendi içinde yaşadığı sorunlar | |
| Öğrenilmiş çaresizlik | | |
| İş-yaşam dengesi | | |
| Yaratılan anne-eş modeli | Erkekler tarafından oluşturulan sorunlar | |
| Erkeklerin özgüven eksikliği | | |
| Erkeğin bakış açısı | Üstler tarafından oluşturulan sorunlar | |
| Üstlerin uyguladığı baskı | | |

Üst düzey pozisyon seçim kriterleri ise siyasetin etkisi ve üst düzey pozisyon oylamalarında astların söz sahibi olamaması kategorilerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların yorumları içinde en çok üzerinde durdukları kategori *siyasetin etkisi* olmuştur ve bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

“Üniversiteler için söyleyeceğim şu dönemde siyaset ile çok iç içeler bu yüzden üniversitelerdeki idari kişilerin de şu anki siyasi konjonktür ile aynı düşünce yapısına sahip oldukları için ki siyasi konjonktür de genelde erkek egemen mantalitesinde çalıştığı için bizim üniversitelerde ne yazık ki siyasetin ve toplumun algısı üniversiteye yansımış durumda” (Katılımcı-9).

Kadına yönelik cam tavan kavramının boyutlarına yönelik sorulara verilen yanıtlar doğrultusunda ortaya çıkan bir diğer tema bireysel engellerdir. Bireysel engeller temasıyla ilgili sonuçlar Tablo 8’de özetlenmektedir.

Bireysel engeller teması, kadının kadınlarla yaşadığı sorunlar, kadının kendi içinde yaşadığı sorunlar, erkekler tarafından oluşturulan sorunlar ve üstler tarafından oluşturulan sorunlar alt temalarından oluşmaktadır. Kadının kadınlarla yaşadığı sorunlar; kadın dayanışması eksikliği ve kadınlar arasında yaşanan rekabet kategorilerinde oluşmaktadır.

Kadının kendi içinde yaşadığı sorunlar, ise kadınların kendi içinde yaşadığı çelişkiler, öğrenilmiş çaresizlik

ve iş-yaşam dengesi kategorilerinden oluşmaktadır. Erkekler tarafından oluşturulan sorunlar erkeklerin özgüven eksikliği ve erkeğin bakış açısı kategorilerinden oluşmaktadır. Bu bağlamda katılımcıların yorumları içinde en çok üzerinde durdukları kategori *kadın dayanışma eksikliği* olmuştur ve bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

“Öncelikle yaş grubu yakınsa kadınsal rekabet, hep kadınların arasında olduğunu ima ettiğimiz “kadın, kadının kurdudur” dediğimiz şey var ya bir o düşünce var. Bir de yaşça senden büyük bir kadınla çalışıyorsan bence işin abla-kardeş, anne-çocuk gibi bir ilişkiye dönmesi var. Profesyonel ortamdan çıkıyor olmasa. Muhtemelen bir erkekle çalışıyor olsan kuracağın samimiyet, bir tık daha az olur” (Katılımcı-7).

3.4.3. Katılımcıların Kadına Yönelik Cam Tavanı Akademi Bazında Değerlendirmesine Yönelik Görüşler

Kadına yönelik cam tavan kavramı ile ilgili yapılan bu araştırmanın ana konusu, cam tavanın akademi bazında değerlendirilmesidir. Bu bağlamda, Türkiye’de cam tavan kavramı sorgulandıktan sonra, katılımcıların akademi bazında değerlendirme yapmaları istenmiştir. Katılımcıların verdiği yanıtlar doğrultusunda akademide kadına yönelik cam tavan sendromu ile ilgili ortaya çıkan temalar Tablo 9’da özetlenmiştir.

Tablo 9. Katılımcıların Kadına Yönelik Cam Tavanı Akademi Bazında Değerlendirmesine Yönelik Görüşleri

| Kategoriler | Alt Temalar | Temalar |
|--|----------------------------|--------------------|
| Kadına atfedilen anne rolü | Toplumsal Kültür | Toplumsal Engeller |
| Geçmiş dönemlerde kadının eğitimine önem verilmemesi | | |
| Siyasi etki | Üst Düzey Seçim Kriterleri | Sektörel Engeller |
| Akademide erkek sayısının yoğun olması | Sektör Yapısı | |
| Mobbing | | |

| | | |
|--|----------------|----------------|
| Vakıf üniversitelerinde hiyerarşinin daha düşük olması | | |
| Vakıf üniversitelerinin büyük şehirlerde konumlandırılmış olması | | |
| Vakıf üniversitelerinde cam tavanın daha az yaşanması | | |
| Devlet üniversitelerinde kadroların daha geç gelmesi ve daha zor atanma olması | | |
| Devletin ataerkil yapıda olması | | |
| Kişisel tercih | Kişisel tercih | Kişisel Tercih |

Araştırma katılımcıları devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışmakta olan akademik personelden oluşmaktadır. Bu bağlamda, çalışmada kadına yönelik cam tavan kavramı akademi bazında değerlendirilmiştir. Katılımcıların değerlendirmeleri doğrultusunda, ağırlıklı bir çoğunluğun akademik düzeyde ilerleme konusunda cam tavan olmadığı sonucuna varılmıştır. Katılımcılar akademik ilerlemelerin yetkinlik bazlı değerlendirildiğini, dolayısıyla cinsiyetçi bir ayrımcılığın söz konusu olmadığını belirtmiştir. Akademik idari pozisyonlarda ise kadına yönelik cam tavan sendromunun varlığı konusunda tüm katılımcılar hemfikir olmuştur. Verdikleri yanıtlar doğrultusunda, akademiye engeller, bir önceki soruda elde edilen bulgular doğrultusunda oluşturulan temalar çerçevesinde incelenmiş ve Tablo 9'da gösterilmiştir. Bu bağlamda katılımcıların yorumları içinde en çok üzerinde durdukları kategorilerden biri *geçmiş dönemlerde kadının*

eğitimine önem verilmemesi olmuştur ve bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

"Geçmişte kızların okumasına bile fırsat verilmiyordu, dolayısıyla bugünün profesörleri çoğunlukla erkek. Şuanda akademiye yetkinlik bazlı değerlendirme olduğunda cam tavan olduğunu düşünüyorum" (Katılımcı-11).

3.4.4. Katılımcıların Kadına Yönelik Cam Tavanın Aşılmasına Yönelik Görüşleri

Kadına yönelik cam tavan kavramı ile ilgili yapılan bu araştırmada, sorgulanan bir diğer nokta kadına yönelik cam tavanın aşılması için yapılması gerekenler konusu olmuştur. Bu bağlamda katılımcılara Türkiye'de kadına yönelik cam tavan sendromunun aşılması için neler yapılması gerektiği sorulmuştur. Verilen yanıtlar doğrultusunda ortaya çıkan temalar Tablo 10'da özetlenmiştir.

Tablo 10. Kadına Yönelik Cam Tavanın Aşılmasına Yönelik Görüşler

| Kategoriler | Alt Temalar | Temalar |
|--|------------------------|--------------------|
| Babanın evdeki rolünün artırılması | Erkeğe düşen görevler | Bireysel Görevler |
| Erkeğin empati kurması | | |
| Erkeklerin profeminist olması | | |
| Erkeğin bakış açısını değiştirmesi | | |
| Kadınlar arası dayanışmanın artması | Kadına düşen görevler | |
| Kadının özgüveninin artması | | |
| Kadınların çocuklarını yetiştirme stilleri | | |
| Kadınların sessiz kalmaması | | |
| Kadınların kendilerini biraz daha ön plana çıkarması | | |
| Başarının başarıya sebep olması bilinci | | |
| Medyanın aktif kullanılması | Topluma düşen görevler | Toplumsal Görevler |
| Eril dilden kaçınılması | | |
| Önyargıların törpülenmesi | | |
| Toplumun entelektüel anlamda gelişmesi | | |
| Akademiye çalışmaların artması | | |
| Küçük yaşta çocukların farkındalığının artırılması | | |
| Medyada çeşitli dönüşümler yapılması | | |

| | | |
|--|---------------------|------------------------|
| Küçük çocuklara yönelik çizgi film, hikaye kitaplarında dönüşümler yapılması | | |
| Devlet politikalarının kadın istihdamını desteklemesi | Devlet Uygulamaları | Devlete Düşen Görevler |
| Kadın kotası | | |
| Kadın-erkek sayısı arasındaki farkın minimuma indirgenmesi | | |

Yapılan mülakatlar sonucunda katılımcıların yorumları içinde en çok üzerinde durdukları kategorilerden biri *medyada çeşitli dönüşümler yapılması* olmuştur ve bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

“Bakın şimdi bütün beyaz eşya reklamlarında ütü yapan kadındır, Bosch olsun Arçelik olsun, yerel marka olsun dünya markası olsun bulaşık makinasını kullanan, ütü yapan kadındır. Temizlik malzemelerine bakın hepsi kadındır. Çocuk bezi reklamlarına bakın hepsi kadındır. Bununla büyüyen kız çocukları ve erkek çocukları zaten bunun kadının doğal rolü olduğunu ve sadece kadınların yapacağını, erkeklerin hiçbir şekilde bunları yapmasına gerek olmadığını öğrenmiş oluyor. Diğer reklamlara bakalım araba sürenler de erkeklerdir. Araba reklamlarında arabayı hep erkek kullanır” (Katılımcı-5).

3.4.5. Katılımcıların Kadına Yönelik Cam Tavan Kavramına İlişkin Geleceğe Dönük Görüşleri

Araştırmaya katılan kişiler Y kuşağı yaş grubuna girmektedir. Bu bağlamda araştırmada son olarak akademide çalışan Y kuşağının geleceğe dönük görüşleri sorgulanmıştır. Verilen cevaplar Y kuşağının olumlu ve olumsuz görüşleri temalarında incelenmiştir. Konuya ilişkin özet tablo aşağıda yer almaktadır. Yapılan mülakatlar sonucunda katılımcıların yorumları olumlu ve olumsuz düşünceler olarak sınıflandırılmıştır. Olumlu düşünceler içinden en çok söz edilen ve üzerinde durulan kategori *kadınların eğitimde sayıca artması* olmuştur. Bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

“Gerek doktora programlarında, gerekse yüksek lisans programlarında kadın sayısında bir artış durumu söz konusu. Özellikle eğitimle ilgili konularda. Yurtdışına gitme. Olumlu durumlar söz konusu” (Katılımcı-1).

Tablo 11. Katılımcıların Kadına Yönelik Cam Tavan Kavramına İlişkin Geleceğe Dönük Görüşleri

| Kategoriler | Alt Temalar | Temalar |
|---|------------------------------------|--------------------|
| Babalık rolünün ön plana çıkması | Erkeklerde ortaya çıkan değişimler | Olumlu Düşünceler |
| Erkeğin kadına bakış açısının değişmesi | | |
| Kadın örgütlerinin sayısının artması | Kadında ortaya çıkan değişimler | |
| Kadınların eğitimde sayıca artması | | |
| Her yeni kuşakta ayrımcılık konusunun azalması | Toplumda ortaya çıkan değişimler | Olumsuz Düşünceler |
| Dünyanın geriye düşüşü | | |
| Avrupa birliğinin reformist yapısını kaybetmesi | | |
| Değişimlerin uzun zaman alması ya da hiç gerçekleşmemesi | | |
| Gelişmiş ülkelerde bile hala çözümlenememiş bir konu olması | | |

Dünya’da ve Türkiye’de yaşanan tüm gelişmelere rağmen katılımcıların geleceğe bakış açısı genel olarak olumsuz olarak değerlendirilmiştir. Olumsuz bakış açılarından en dikkat çeken kategori *değişimlerin uzun zaman alması ya da hiç gerçekleşmemesi* olmuştur. Konuyla ilgili bir katılımcının yorumu şu şekildedir:

“Sadece bir kuşakta bu işin hallolabileceğini düşünmüyorum. Çünkü burada ciddi bir toplumsal

kültür etkisi var. Toplumsal kültür de birkaç kuşakta ancak değişim gösteren bir olgu. Dolayısıyla evet ilerleyen kuşakta da biz bunu konuşuyor olacağız” (Katılımcı-8).

4. Sonuç ve Öneriler

Kadınların ve azınlıkların üst düzey pozisyonlara gelmesindeki görünmez engeller olarak adlandırılan cam tavan sendromu, sadece Türkiye’de değil tüm dünyada büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmalar, kadının istihdamdaki pozisyonunun giderek iyileştiğini söylese de, birçok sektörde hala erkek egemen istihdam ile karşı karşıya kalmaktadır. Avrupa Komisyonu’nun yaptığı en son çalışmalara göre; kadınların işgücü piyasasında temsil oranı %67 iken, erkeklerin istihdamdaki oranı %79’dur. Başka bir deyişle; % 12’lik bir cinsiyet istihdam açığı vardır. İşgücü piyasasına daha fazla kadın katılsa bile, özel ve bakım sorumluluklarının yükü, ücretsiz çalışma, hala büyük ölçüde kadınların sırtlarında bir yük olarak kalmaktadır. Genel olarak, kadınlar ücretsiz emeğe ayrılan süreyi (günlük bakım dahil-evsel görevler) kişisel aktiviteleri ve boş zamanlarıyla birleştirerek daha fazla çalışmaktadırlar (European Commission, 2020).

Kadınlar için istihdam oranları artmış olsa bile, hala erkeklerin gerisinde kalmaktadırlar. Genellikle tüm dünyada, kadınlar, yarı zamanlı olarak daha fazla çalışmakta, daha az ücret almaktadır. Çoğu zaman da özel ev ve bakım sorumluluklarının büyük kısmını yerine getirmektedirler. Söz konusu durumun önüne geçmek adına Dünya’da çeşitli girişimler bulunmaktadır. Avrupa Birliği, Sürdürülebilir Kalkınma Hedef’lerinden bir tanesi kamusal ve özel alanlarda kadınlara ve kızlara yönelik her türlü ayrımcılık, şiddet ve her türlü zararlı uygulamayı sona erdirerek, cinsiyet eşitliğini sağlamayı amaçlamaktadır. Bu hedef hem iç, hem de dış politikalarında uygulamayı taahhüt etmiştir. Ayrıca Cinsiyet eşitliği birçok Birleşmiş Milletler toplantısında yer almaktadır. Kadının Statüsü Komisyonu, özellikle Pekin Deklarasyonu ve Eylem Platformu’na dayalı olarak cinsiyet eşitliği ve kadınların ve kız çocuklarının güçlendirilmesi ile ilgilenmektedir.

Dünyadaki kadın istihdamına yönelik bu teşviklerin akabinde, Türkiye’de de çeşitli çalışmalar yapılmaktadır. Türkiye’de kadının toplumdaki konumunu güçlendirmek adına Kagider derneği, 2025 vizyonunu kadınların iş gücüne katılımını ve girişimciliği teşvik etmek, özellikle genç girişimcilere destek olmak ve genç kadınlara gelecek planları için vizyon kazandırmak olarak paylaşmıştır. Bu bağlamda kadın istihdamına yönelik yapılacak her türlü çalışmanın konuya destek sağlayacağı düşünülmektedir.

Bu çalışmada, Türkiye’de kadına yönelik cam tavan sendromu akademisyenler tarafından değerlendirilmiştir. Yapılan araştırma sonucunda; tüm dünyada olduğu gibi Türkiye’de de cam tavan

sendromunun yoğun bir şekilde yaşandığı sonucuna varılmıştır. Araştırmaya konu olan kadına yönelik cam tavan boyutları genel anlamda incelendiğinde literatürü destekler sonuçlar vermiştir. Aynı zamanda yapılan derinlemesine mülakatlar sonucunda, literatürdeki alt boyutlara ek, yeni alt temalar ortaya çıkmıştır.

Araştırmanın ana sorunsalı, kadına toplumsal olarak en yüksek unvanlardan birisini sunan akademide, kadına yönelik cam tavan sendromu olmuştur. Bu bağlamda; yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen bulgulara göre akademik pozisyonlarda ilerlemede cam tavan olmadığını, bu yükselmelerin yetkinlik bazlı gerçekleştiği sonucuna varılmıştır. Bunun sebebi; akademik yükseltmelerin kriterlere bağlı olması ve kadın erkek ayrımının bu kriterlerde yer almamasıdır. İdari pozisyonlarda ilerlemede ise, cam tavanın var olduğu görülmüştür. Bunun sebebinin ise hala toplumda yer alan kadının evsel işleri ve sorumlulukları konusundaki önyargılar olabileceği düşünülmektedir. Araştırmada dikkat çeken bir diğer nokta ise vakıf üniversitelerinde cam tavanın daha az olduğu algısıdır. Rektör kadın sayılarına bakıldığında da vakıf üniversitelerinde kadınların yükselme oranlarının daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Türkiye ve akademi bazında yapılan değerlendirmeler sonucunda kadına yönelik cam tavan sendromunun aşılması için neler yapılması gerektiği çalışmanın bir diğer odak noktası olmuştur. Bu bağlamda, elde edilen sonuçların uygulanmasının sorunun çözümüne katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Özellikle devlete düşen politikalar ele alındığında Dünya’da ve ülkemizde yapılacak çalışmaların gelecekte sadece bu sorunu çözmekle kalmayıp ekonomik anlamda da katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Avrupa Komisyonu’nun yaptığı çalışmalara göre cinsiyet istihdamı açığına bağlı ekonomik kayıp yıllık 370 milyar € 'dur. Bu konuda harekete geçmek, ülkeler için hem sosyal hem de ekonomik bir zorunluluktur. Cinsiyet eşitliğinin iyileştirilmesi, 2050 yılına kadar ülkelerin GSYİH’da 3.15 trilyon Euro’ya kadar bir artışa yol açabileceği düşünülmektedir (European Commission, 2020).

Araştırma akademideki Y kuşağı üzerinde yürütüldüğünden son olarak kadına yönelik cam tavan sendromunun geleceği hakkında görüşler alınmıştır. Her ne kadar tüm dünyada kadınların giderek daha nitelikli hale gelmesi, kadın örgütlerinin sayısının artması, ayrımcılık konusunun azalması gibi olumlu gelişmeler olsa da, bu sendromun varlığını koruyacağı tüm katılımcılar tarafından onaylanmıştır. Literatür incelendiğinde de ülkelerin gelişmişlik düzeyinden bağımsız olarak

bu sorunu yaşadığı ve yaşamaya devam edeceği görüşü hakimdir. Bu doğrultuda tüm dünyada sürdürülebilirlik planları çerçevesinde kadın istihdamına ayrıca yer verildiği, bu konu üzerinde çalışmalar yapıldığı görülmektedir.

Bu çalışmada kadına yönelik cam tavan sendromu iş hayatında göreceli olarak daha fazla hakimiyet sahibi olan Y kuşağı bakış açısı ile değerlendirilmiştir. Çalışmanın farklı kuşaklara ve kültürleri de dahil ederek karşılaştırmalı olarak yapılması ileride yapılacak çalışmalar için bir öneri olabilir. Ayrıca tüm çalışma boyunca hakim olan toplumsal cinsiyet rollerinin neden ortaya çıktığı sorusu gelecek çalışmaların konusunu oluşturabilir.

KAYNAKÇA

- Adair, C. K. (1999). Cracking the glass ceiling: Factors influencing women's attainment of senior executive positions. Universal-Publishers.
- Agarwala, T., Grada, A. O., Laoire, C. N., Linehan, C., Boylan, G., & Connolly, L. (2015). Naming the parts: a case-study of a gender equality initiative with academic women. *Gender in Management: An International Journal*.
- Baril, A. (2017). Gender Identity Disorder: Transfeminism and Subversion of Cisgenre Identity An analysis of the under-representation of trans-professors in Canadian universities. *PHILOSOPHIQUES*, 44(2), 285-317.
- Brown, D.R. & Woody, B. (2007). Glass Ceilings In Academia: African American Women Social Scientists. *The New Black: Alternative Paradigms and Strategies for the 21st Century: Alternative Paradigms and Strategies for the 21st Century*. JAI-ELSEVIER SCI BV.
- Bukstein, D., & Gandelman, N. (2019). Glass ceilings in research: Evidence from a national program in Uruguay. *Research Policy*, 48(6), 1550-1563.
- Chernesky, R. H. (2003). Examining the glass ceiling: Gender influences on promotion decisions. *Administration in Social Work*, 27(2), 13-18.
- Davidovitch, N., & Druckman, E. (2017). UTILIZATION OF LEISURE TIME AND ACADEMIC CAREERS: A MULTIDISCIPLINARY GENDER PERSPECTIVE. *Problems of Education in the 21st Century*, 75(5).
- Di Palma, S. L., & Topper, G. G. (2001). Social work academia: Is the glass ceiling beginning to crack?. *Affilia*, 16(1), 31-45.
- Duplan, K. (2019). A feminist geographer in a strange land: building bridges through informal mentoring in Switzerland. *Gender, Place & Culture*, 26(7-9), 1271-1279.
- European Commision, (2020). Cinsiyet Eşitliği, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en
- European Commision, (2020). Kadınların İşgücündeki Durumu, https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/women-labour-market-work-life-balance/womens-situation-labour-market_en
- Heijstra, T. M., Einarsdóttir, Þ., Pétursdóttir, G. M., & Steinþórsdóttir, F. S. (2017). Testing the concept of academic housework in a European setting: Part of academic career-making or gendered barrier to the top?. *European Educational Research Journal*, 16(2-3), 200-214.
- Janusauskiene, D. (2016). Discrimination of women in Academia: "Glass Ceilings" and "Cliffs", "Firewalls" and "Maternal Walls". *FILOSOFIJA-SOCIOLOGIJA*, 27(2), 132-139.
- Kjeldal, S. E., Rindfleisch, J., & Sheridan, A. (2005). Deal-making and rule-breaking: Behind the façade of equity in academia. *Gender and Education*, 17(4), 431-447.
- Larese, F. F., Paniz, E., & Prodi, A. (2019). The gender gap in Italian academic medicine from 2005 to 2015: still a glass ceiling. *La Medicina del lavoro*, 110(1), 29-36.
- Lockwood, N. (2004). The glass ceiling: Domestic and international perspectives (pp. 1-10). Alexandria, VA: Society for Human Resource Management.
- Macarie, F., & Moldovan, O. (2012). Are universities role models for communities? A gender perspective. *A Gender Perspective (January 2, 2013)*. *Transylvanian Review of Administrative Sciences, Special Issue*, 81-97.
- Mannheim, K. (1952). The problem of generations P. Kecskemeti (Ed.), *Essays on the sociology of knowledge: Collected works*, ume 5, Routledge, New York (1952), pp. 276-322.
- McCrary, B. S. (2012). Overcoming the glass ceiling: Views from the cellar and the roof. *Behavior therapy*, 43(4), 718-720.
- McGinn, L. K., & Newman, M. G. (2012). Lessons learned in looking back: Perspectives from trailblazers. *Behavior therapy*, 43(4), 698-700.
- Merritt, D. J., Reskin, B. F., & Fondell, M. (1993). Family, place, and career: The gender paradox in law school hiring. *Wis. L. Rev.*, 395.
- Morley, L. (1994). Glass ceiling or iron cage: women in UK academia. *Gender, Work & Organization*, 1(4), 194-204.
- Nelson-Gray, R. O. (2012). Comments by ABCT's First Female President on Overcoming the Glass Ceiling. *Behavior therapy*, 43(4), 705-707.
- Newman, M. G., & McGinn, L. K. (2012). Inspiration from role models and advice for moving forward. *Behavior therapy*, 43(4), 721-723.
- Ó Náraigh, L. (2020). A differential-equation-based model of the glass ceiling in career progression. *The Journal of Mathematical Sociology*, 44(1), 42-64.
- Reeves, T. C., & Oh, E. (2008). Generational differences. *Handbook of research on educational communications and technology*, 3, 295-303.
- Rehfeldt, R. A. (2018). Lessons from a female academician: Some further reflections on a glass ceiling. *Behavior analysis in practice*, 11(3), 181-183.
- Sanders, K., Willemsen, T. M., & Millar, C. C. (2009). Views from above the glass ceiling: does the academic environment influence women professors' careers and experiences?. *Sex roles*, 60(5-6), 301-312.
- Sułkowski, Ł., Bogacz-Wojtanowska, E., Wrona, S., Jędrzejczyk-Kozioł, A., Góral, E., & Mormul, K. (2019). Unsustainable power distribution?: women leaders in Polish academia. *Economics & Sociology*, 12(3).
- Toader, A., & Dahinden, J. (2018). Family configurations and arrangements in the transnational mobility of early-career academics: Does gender make twice the difference?. *Migration letters*, 15(1), 67-84.

- Treviño, L. J., Gomez-Mejia, L. R., Balkin, D. B., & Mixon Jr, F. G. (2018). Meritocracies or masculinities? The differential allocation of named professorships by gender in the academy. *Journal of Management*, 44(3), 972-1000.
- TÜİK, (2019). Temel İstatistikler, Nüfus İstatistikleri, <http://www.tuik.gov.tr/UstMenu.do?metod=temelist>
- Williams, J. C. (2005). The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, 2005(130), 91-105.
- Yıldırım, A., Şimşek, H. , (2006), *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* . Ankara: Seçkin Yayınları.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research Design and Methods* (3. Baskı). London: Sage Publications.
- YÖK, (2019). 2018-2019 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- YÖK, (2019). Rektörlerimiz, Devlet ve Vakıf Üniversitesi Rektörleri, <https://www.yok.gov.tr/rektorlerimiz/vakif-universitesi-rektorleri>
- Ysseldyk, R., Greenaway, K. H., Hassinger, E., Zutrauen, S., Lintz, J., Bhatia, M., ... & Tai, V. (2019). A Leak in the Academic Pipeline: Identity and Health Among Postdoctoral Women. *Frontiers in psychology*, 10, 1297.