

See discussions, stats, and author profiles for this publication at: <https://www.researchgate.net/publication/348741712>

KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDEKİ “CAM TAVAN” GÖLGESİ: BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Conference Paper · November 2020

CITATIONS

2

READS

508

1 author:



[Sinem Şahnagil](#)

Balıkesir University

46 PUBLICATIONS 92 CITATIONS

[SEE PROFILE](#)

KADIN AKADEMİSYENLER ÜZERİNDEKİ “CAM TAVAN” GÖLGESİ: BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİ

Arş. Gör. Dr. Sinem ŞAHNAGİL

Balıkesir Üniversitesi - ORCID ID: 0000-0003-0920-6948

ÖZET

Günümüzde yoğun bir şekilde iş yaşamına katılım göstermeye başlayan kadınların, istihdam alanında hızla artan sayılarına rağmen, bu artışı organizasyon içinde ilerleme süreçlerine ve üst yönetim pozisyonlarına yeterli düzeyde yansıtamadığı görülmektedir. Bu kapsamda yapılan araştırmalar, kadınların kariyer basamaklarını ilerleme noktasında gözle görülemeyen ve kolaylıkla aşılamayan çeşitli engellerle karşılaştıklarını ortaya koymaktadır. Literatürde “cam tavan” olarak ifade edilen söz konusu durum, kadınlar ile üst yönetim arasında yer almakta ve kadınların başarı, yetenek ve liyakat gibi özelliklerini göz ardı ederek ilerleme göstermelerini olumsuz yönde etkilemektedir.

Bu kapsamda çalışmanın amacı, kadınların önemli bir temsil düzeyine sahip olduğu alanlardan birisi olarak yaygın kabul gören akademide, kadın akademisyenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları engelleri ve “cam tavan” algılarını incelemektir. Ayrıca kadın akademisyenlerin cam tavanı aşma stratejilerine yönelik fikirlerin analiz edilmesi yine çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Çalışmada nitel araştırma yöntemlerinden olan yarı yapılandırılmış derinlemesine mülakat tekniği kullanılmış, bu kapsamda Balıkesir Üniversitesi’nde çeşitli statülerde yer alan 10 kadın akademisyen ile görüşülmüştür. Çalışma sonucunda cam tavan sendromunun akademide ağırlıklı varlığını devam ettirdiği ve kurumsal faktörlerden de etkilenmekle birlikte daha çok bireysel ve toplumsal faktörden kaynaklandığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna bağlı olarak cam tavan sendromunun aşılabilmesi için önerilen stratejilerin de daha çok bireysel ve toplumsal temalar etrafında şekillendiği görülmüştür.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Cinsiyet Rejimi, Cam Tavan Sendromu, Yükseköğretim

THE SHADOW OF THE "GLASS CEILING" ON WOMEN ACADEMICS: THE CASE OF BALIKESİR UNIVERSITY

ABSTRACT

Nowadays, it is seen that women, who have started to participate in business life intensively, cannot adequately reflect this increase to the progress processes in the organization and senior management positions, despite the rapidly increasing number of women in employment. Studies conducted within this scope reveal that women face various obstacles that cannot be overcome easily and visibly in terms of advancing their career steps. This situation, which is referred to as a "glass ceiling" in the literature, is between women and senior management and negatively affects women's progress by ignoring their characteristics such as success, talent and merit.

In this context, the aim of the study is to examine the obstacles and “glass ceiling” perceptions faced by female academicians throughout their careers in the academy, which is widely accepted as one of the fields where women have a significant representation level. In addition, analyzing the ideas of female academicians regarding the strategies to overcome the glass ceiling are also among the aims of the study. Semi-structured in-depth interview technique,

which is one of the qualitative research methods, was used in the study. In this context, 10 female academicians with various statuses at Balıkesir University were interviewed. As a result of the study, it was concluded that glass ceiling syndrome predominantly continued its existence in the academy and although affected by institutional factors, it was mostly caused by individual and social factors. Accordingly, it has been observed that the suggested strategies to overcome the glass ceiling syndrome are mostly shaped around individual and social themes.

Keywords: Woman, Gender Regime, Glass Ceiling Syndrome, Higher Education

GİRİŞ

Küreselleşme ve bilgi iletişim teknolojilerinde görülen gelişmelerin etkisiyle, toplumların hemen her alanda gözle görünür şekilde ilerleme kaydettiği yadsınamaz bir gerçektir. Ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda yaşanan sayısız gelişme ve ilerlemeye rağmen, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülkelerde “kadın” bir sorun alanı olarak yerini korumaktadır. Toplumsal yapı içerisinde ataerkil zihniyeti tam olarak aşamayan kadın, ekonomik hayat içerisinde de yeterli istihdam fırsatlarını hala yakalayamamaktadır. Kadın istihdamının dengesiz seyri, üst düzey pozisyonlardaki kadın sayısına da yansımakta, bu soruna küresel düzeyde çözüm arayışları devam etmektedir.

Kadınların hem kariyer basamaklarını ilerleme de hem de üst düzey pozisyonlara yükselme de karşılaştığı birçok engel bulunmaktadır. Bu engeller kadına yönelik cam tavan sendromu başlığı altında literatürde yerini bulmuştur. Söz konusu sendromun yaşandığı alanlardan birini de akademi oluşturmaktadır.

Genel itibarıyla coğrafya fark etmeksizin akademik çalışmalar yürütmek ve akademik hiyerarşi içinde ilerlemeye çalışmak, sahip olduğu şartlar gereği cinsiyet farkı gözetmeksizin çeşitli zorluklar içermektedir. Ancak uygulamada bakıldığında kadın akademisyen ve akademisyen adaylarının erkeklere nazaran daha fazla ve farklı sorun ve engellerle karşılaştığı bir gerçektir. Özellikle ataerkil bakış açısının hâkim olduğu toplumlarda, kadının hala kamusal alanın dışında kalması gerektiğini ve özel alana ait olduğunu savunan görüşlerin sayısı azımsanmayacak niteliktedir. Söz konusu toplumsal kabule kurumsal ve bireysel faktörlerin de eklenmesiyle kadın sadece akademide değil tüm sektörlerde, önce ikinci planda kalma düşüncesiyle savaşmakta sonrasında ise çalışma ve ilerleme konusunda erkek rakiplerine göre dezavantajlı konumunu aşabilmek çabasına ek olarak toplumun kendilerine yüklediği misyonun gerekliliklerini de yerine getirme yükünü üstlenmektedirler.

Çalışmanın amacı, Türkiye’de eğitim seviyesi en yüksek kadınların önemli bir temsil düzeyine sahip olduğu alanlardan birisi olarak yaygın kabul gören akademide, kadın akademisyenlerin kariyerleri boyunca karşılaştıkları engelleri ve “cam tavan” algılarını incelemektir. Ayrıca kadın akademisyenlerin cam tavanı aşma stratejilerine yönelik fikirlerin analiz edilmesi yine çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır. Bu kapsamda çalışmanın birinci bölümünde kavramsal olarak cam tavan sendromuna yer verilmiş ve Türkiye’de akademik hayatta kadının görünümü sayısalıklar üzerinden açıklanmıştır. Çalışmanın ikinci bölümünde ise, Balıkesir Üniversitesi’nde çeşitli statülerde bulunan kadın akademisyenlerle yapılan mülakat çalışmasına yer verilmiştir. Araştırma sonucunda elde edilen bulgular, çalışmanın amaçları doğrultusunda değerlendirilmiş, bu kapsamda kadın akademisyenlerin bakış açısı yansıtılarak, cam tavan sendromunun aşılması noktasında fayda sağlayabilecek önerilerde bulunulmuştur.

1. CAM TAVAN SENDROMU VE TÜRKİYE’DE KADIN AKADEMİSYENLER

1.1. Kavramsal Olarak “Cam Tavan Sendromu”

Cam tavan kavramı, 1970'li yıllarda ABD'de ortaya çıkmış, fakat ilk kez 1876'da Hymovitz ve Schellhard tarafından Wall Street Journal için hazırlanan ve kadınların iş yaşamını konu edinen bir raporda kullanılmıştır (Ataay, 1998; Adair, 1999). En genel anlamıyla toplumsal, bireysel veya örgütsel gibi çeşitli önyargılar ve kalıplar nedeniyle kadınların iş ve kariyer hayatı boyunca karşılaştıkları görünmez engelleri açıklamak için kullanılan cam tavan kavramı, aynı zamanda kadınların üst yönetim pozisyonlarına ulaşmadaki yapay engelleri de ifade etmektedir.

Cho, Lee ve Jung (2014: 57) cam tavan kavramını, kadın çalışanların aynı özlük haklarına sahip erkek çalışanlara göre daha fazla engelle karşılaşması olarak tanımlarken, Ayrancı ve Gürbüz (2012: 128) iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu olarak, kadınların mesleki başarı ve yeteneklerini göz ardı eden yapay duvarlar olarak ifade etmektedirler. Cam tavan sendromunun ortaya çıkmasında etkili olan faktörler genellikle bireysel, örgütsel ve toplumsal temalar etrafında şekillendirilmiştir.

Bireysel faktörler, kadının toplumsal cinsiyet temelli rollerinden kaynaklanmakta, daha çok ev içi sorumlulukları etrafında toplanmaktadır. Bunun yanı sıra kadının kişisel tercih ve algılarını kapsayan bireysel faktörler, iş ve aile yaşamı arasında birden fazla rol üstlenmek zorunda kalan kadının, kariyer ve aile olmak üzere ikili hayat perspektifini ifade etmektedir (Johns, 2013: 5; Liff ve Ward, 2001: 29). Yine yetenek, inanç, kendini ifade edebilme, hırs, kıskançlık gibi kişilik özellikleri, cam tavan sendromunun yaşanma düzeyini etkileyen bireysel faktörler içinde yer almaktadır. Zira duygusal, pasif, ılımlı gibi özelliklerle kodlanan kadınlar, üst kademelere erişmek noktasında bu bireysel faktörlerden kaynaklanan engellerle karşılaşmaktadırlar (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018: 99).

Çoğunlukla hayattaki önceliklerini annelik ve eş olma görevinin yerine getirilmesi yönünde kullanan kadınlar, bu tercihle beraber fazla mesaiye kalamama, evde daha çok vakit geçirme isteği, uzun süreli yolculuklara çıkmama gibi kişisel durumları da neredeyse zorunlu bir şekilde yaşamaktadırlar. Kariyer fırsatlarının yakalanmasında önemli engelleri oluşturan söz konusu durumlar, aynı zamanda kariyer süreçlerini de sekteye uğratabilmektedir.

Örgütsel faktörler ise kadının içinde bulunduğu örgütün benimsemiş olduğu politikaları ve kültürü kapsamakta, erkek egemen bir üst yönetim kültürünün etkisiyle kadınların hiyerarşik düzenin dışına itilmesine neden olmaktadır (Liff ve Ward, 2001: 20). Örgüt planlamalarında ve kariyer geliştirme noktasında örgütün sahip olduğu bakış açısı, belirlenen liderlik şekilleri, iletişim yöntem ve uygulamaları yine cam tavanın oluşmasında etkili olan örgütsel faktörler arasında yer almaktadır (Lockwood, 2004: 2-3).

İşe alım sürecinden başlamak üzere neredeyse çalışma hayatının tamamında ikinci planda kalma riskiyle karşı karşıya olan kadınlar, insan odaklı, performansa dayanan veya cinsiyet eşitliğini temel almış bir kültürün hâkim olmadığı örgütlerde kendilerini ispatlamak için daha fazla çapa harcamak zorunda kalmaktadırlar.

Toplumsal faktörler ise cinsiyetle bağdaştırılan kalıplaşmış önyargılar temelinde yükselmektedir. Söz konusu faktörler, ataerkil yapının kadın ve erkek arasında yapmış olduğu ayrımın ve rol paylaşımının kadının çalışma hayatına etkisini ifade etmekte, erkekleri karar alımında daha etkin kılmaktadır (Erdirençelebi ve Karakuş, 2018: 99). Diğer bir deyişle, toplumsal cinsiyet doğaya ve özel alana ait olma, öznellik, duygusallık, irrasyonellik gibi özellikleri kadınıla özdeşleştirmekte, kadının sorumluluğunu daha çok aile içinde, kamusal alanı ilgilendirmeyen bir dünya ile tanımlamaktadır (Pınarcıoğlu, 2017: 13).

Yöneticilik benzeri üst düzey, stratejik veya iddialı olarak nitelendirilen işlerin kadınlar tarafından yapılmayacağına yönelik var olan cinsiyet temelli kalıplaşmış yaklaşımlar veya daha çok ataerkil toplumlarda karşılaşılan erkek ve kadınlara sunulan eğitim olanaklarının eşitsizliği gibi durumlar kadınların kariyer hayatlarında önlerine çıkan önemli engellere

kaynaklık etmektedir. Korkmaz'a göre (2016: 105) erkek yöneticilerin, kadınların üst pozisyonlarda başarılı olamayacağına ve kadınların kararlılık ve azim açısından yönetim kademelerine uygun olmadıklarına yönelik ön yargıları, kadınlarla iletişim kurmanın zorluğuna inanmaları ve gücü elinde tutma arzuları cam tavanın oluşmasında etkili unsurlardır.

Kadınlara yönelik cinsiyet temelli cam tavan sendromuna toplumsal alanın birçok farklı noktasında rastlamak mümkündür. Bunun yanı sıra cam tavan kavramının yoğun bir şekilde yaşandığı sektörlerden birisini de akademik pozisyonlar oluşturmaktadır (Williams, 2005; Morley, 1994).

1.2. Cam Tavan Sendromu ve Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Akademide Kadının Durumu

Türkiye'de kadınlar yükseköğrenime ilk kez Meşrutiyet döneminde adım atma hakkı kazanmış, kadınlara yönelik dersler ilk kez, İstanbul Darülfünununda 5 Şubat 1914 tarihinde verilmeye başlamıştır (Hancıoğlu ve Çıtır, 2018: 15). Kadınlar Cumhuriyet döneminde de yükseköğrenime katılma ve akademik ilerleme haklarını kullanmışlardır (Özkanlı ve Korkmaz, 2000: 3). Türk yükseköğretiminde ilk kadın akademisyen 1932 yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Okulunda göreve başlamıştır (Bildirici vd., 2003: 98). O tarihten itibaren özellikle de 1980'lerden sonra kadınlar akademide daha fazla yer almaya başlamışlardır.

Akademi alanında temel anlamda iki şekilde ilerleyen bir hiyerarşi ve kariyer olanağı bulunmaktadır. Bunlardan ilki akademik yükselme olarak ifade edilen, kişinin doktora sürecini tamamlaması ile başlayarak doktor öğretim üyeliği, doçentlik ve profesörlük unvanlarını alması ile devam eden doğal süreçtir. Diğer ise anabilim dalı başkanlığından başlayarak rektörlüğe kadar uzanan akademik idarecilik sürecidir (Öztürk, 2017: 205-206).

Tablo 1. Devlet üniversitelerinde istihdam edilen öğretim elemanlarına ait 2020 istatistikleri

İstihdam Şekli	Kadın Sayısı	Erkek Sayısı	Çalışan Sayısı
Profesör	7915	16741	24656
Doçent	5888	9132	15020
Doktor Öğretim Üyesi	13964	18755	32719
Öğretim Görevlisi	14219	16112	30331
Araştırma Görevlisi	23214	22918	46132
Toplam	65200	83658	148858

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi <https://istatistik.yok.gov.tr/>

Tablo 1'de görüldüğü gibi akademik kariyer basamaklarında üst düzeylere çıktıkça, diğer bir deyişle profesörlük unvanına yaklaştıkça kadın ve erkek arasındaki fark giderek açılmaktadır. Akademik pozisyonların en alt basamağı olarak kabul gören araştırma görevliliği düzeyinde sayıca erkeklere eşit veya erkeklerden fazla olan kadın sayısı, kademelerde görülen ilerlemeye bağlı olarak azalma göstermektedir.

Akademik personelin idari kadrolardaki konumlanmasına bakıldığında ise yine benzer bir tabloyla karşılaşmaktadır. Türkiye'deki dekanların ve rektörlerin cinsiyet dağılımı incelendiğinde, 2020 yılı itibarıyla devlet üniversitelerindeki 1388 dekanın 216'sının kadın olduğu görülmektedir. Buna göre devlet üniversitesi fakültelerinin %84,44'ünü erkek dekanlar yönetirken %15,56'sını kadın dekanlar yönetmektedir. 129 devlet üniversitesi içerisinde kadın rektör sayısı ise 6 olarak belirlenmiştir. Buna göre devlet üniversitelerinde erkek rektör oranı %95,28 olurken kadın rektör oranı yalnızca %4,72'dir (Aldırmaz, 2020: 2-3).

Söz konusu oranlar dikkate alındığında üniversitelerin üst idari makamlarında erkek egemen bir durumun hâkim olduğu söylenebilmektedir.

2. KADIN AKADEMİSYENLERDE CAM TAVAN SENDROMU: BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ ÖZELİNDE NİTEL BİR ÇALIŞMA

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacı, yöntemi, bulguların değerlendirilmesi gibi konu başlıklarına yer verilerek, kadın akademisyenlerin karşı karşıya kaldıkları cam tavan sendromuna yönelik görüşleri analiz edilmiştir. Bunun yanı sıra kadın akademisyenlerin bu sendromu aşmak adına ortaya koymuş oldukları öneriler, yine bölüm kapsamı içinde yer almaktadır.

2.1. Araştırmanın Amacı

Genel olarak ortaya konulan istatistikler sonucunda gerek üst düzey akademik pozisyonlarda, gerekse akademik idari pozisyonlarda kadın sayısının oransal olarak oldukça düşük olduğu gözlemlenmiştir. Çalışmanın öncelikli amacı, kadına yönelik cam tavan sendromunu kadın akademisyenler gözünden incelemektir. Ayrıca kadın akademisyenlerin cam tavanı aşma stratejilerine yönelik fikirlerin analiz edilmesi yine çalışmanın amaçları arasında yer almaktadır.

2.2. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada yöntem olarak gözlem, görüşme ve doküman analizi gibi veri toplama yöntemlerini kullanan, algı ve olayların doğal ortamlarında bütüncül bir bakış açısı ile ortaya konulmasını hedefleyen “nitel araştırma yöntemi” kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Veri toplama aracı olarak derinlemesine mülakat yönetiminden yararlanılmış, bu kapsamda yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Çalışmada Balıkesir Üniversitesi’nden 10 katılımcı ile görüşülmüştür. Mülakatlar 15-35 dakika arasında sürmüş, katılımcı bilgileri kişilerle birebir görüşülerek elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizi için ise betimsel analiz tekniği kullanılarak, bu tekniğe uygun olarak elde edilen bulgular önceden belirlenen temalara göre özetlenip yorumlanmıştır. Bu kapsamda katılımcıların sorulara verdikleri cevaplardan alıntılar yapılmış, araştırma sonucunda ortaya çıkan bulgular neden sonuç ilişkisi içinde değerlendirilmiştir (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.

2.3. Araştırmadan Elde Edilen Bulgular ve Değerlendirilmesi

Çalışmanın bu bölümünde katılımcılara dair demografik bilgilere yer verilmiş, araştırma sonucunda elde edilen veriler ışığında katılımcıların kadınlara yönelik cam tavanın boyutlarına ilişkin görüşleri, bu görüşlerin akademi çerçevesinde değerlendirilmesi ve cam tavanın aşılması için sunmuş oldukları politika ve öneriler değerlendirilmiştir.

2.3.1. Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmaya katılan katılımcıların demografik özellikleri Tablo 2’de özetlenmektedir.

Tablo 2. Katılımcıların demografik dağılımı

Katılımcı No	Çalıştıkları Pozisyon	Deneyim Süresi	Cinsiyet
Katılımcı-1	Profesör	30 yıl	Kadın
Katılımcı-2	Profesör	27 yıl	Kadın
Katılımcı-3	Doçent	12 yıl	Kadın

Katılımcı-4	Dr. Öğr. Üyesi	9 yıl	Kadın
Katılımcı-5	Dr. Öğr. Üyesi	16 yıl	Kadın
Katılımcı-6	Dr. Öğr. Üyesi	8 yıl	Kadın
Katılımcı-7	Arş. Gör. Dr.	6 yıl	Kadın
Katılımcı-8	Arş. Gör. Dr.	5 yıl	Kadın
Katılımcı-9	Arş. Gör.	7 yıl	Kadın
Katılımcı-10	Arş. Gör	6 yıl	Kadın

2.3.2. Katılımcıların Kadınlara Yönelik Cam Tavanın Boyutlarına ve Cam Tavanı Akademi Bazında Değerlendirmesine İlişkin Görüşleri

Çalışma kapsamında yapılan araştırmada öncelikle, kadın akademisyenlerin genel olarak Türkiye’de kadına yönelik bir cam tavan olup olmadığına dair düşünceleri ortaya konulmuştur. Katılımcılara göre Türkiye’de kadına yönelik cam tavan olgusu hala yoğun bir şekilde varlığını korumaktadır. Bu kapsamda cam tavanı oluşturan nedenlerin hangi temalar etrafında yoğunlaştığı sorgulanmış, katılımcıların bireysel ve toplumsal faktörler ağırlıkta olmak üzere genel olarak üç faktörü bir bütün olarak ele aldıkları gözlemlenmiştir.

Toplumsal kültür, erkek ve güç kavramının iç içe geçmesi, ataerkil toplum yapısı, toplumsal baskılar, cinsiyet rejimi temelli görev ve davranış sınıflandırması gibi unsurları barındıran toplumsal faktörler katılımcılar tarafından diğer faktörlerle de bağlantılı olarak en çok üzerinde durulan cam tavan temasını oluşturmuştur. Bu tema çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Türkiye’nin toplumsal yapısında hala kadına ikinci sınıf muamelesi yapan bir bakış açısı hâkim. Bu kadın akademisyenlere bakış açısında da geçerli. Kadının sahip olduğu toplumsal rollerin kadının akademik hayatını, iş hayatını negatif yönde etkileyebileceğini düşünüyorum.” (Katılımcı 5)

“Toplumsal yapının kadına yüklemiş olduğu görevler kadınların birçok parçaya bölünmesine neden oluyor. Kadının aile içerisinde daha fazla rolü olduğu için kadın dağılıyor. Kadınlar ailesi ve işi arasında tercih yapmak zorunda bırakılıyorlar.” (Katılımcı 3)

“Cam tavan sendromu işler bir şekilde günümüzde hala devam ediyor. Erkeklere nazaran daha zor bir çalışma hayatımız olduğunu düşünmüyorum. Fakat akademinin yapısal olarak mesaiye tabi olmayan bir meslek dalını oluşturmaması kadınları toplumsal rollerinden kaynaklı olarak daha fazla zorladığını düşünüyorum. Mesainin bitmiyor oluşu, kadınları aile içindeki rolleri açısından arada bırakıyor.” (Katılımcı 7)

“Kadını ev hayatına hapsedmiş bir toplumsal bakış açısına sahibiz. Kadın her şeyden önce annedir, eştir. Bu sorumluluklarının önüne geçmek bir kenara eşit derecede işinize vakit ayırmak istediğinizde anında toplumsal yapıdan dışlanıyorsunuz. Anneliğiniz bile sorgulanır hale gelebiliyor. Çünkü ataerkil yapı bizlere bunu aşıladı ve aşılamaya da devam edecek.” (Katılımcı 8)

Üst düzey pozisyon seçim kriterleri, kadın-erkek egemen tercih ayrımı, kurum kültürü gibi unsurları barındıran kurumsal faktörler ise çalışma kapsamında katılımcıların cam tavanın boyutlarına dair üzerinde durdukları diğer bir boyutu oluşturmuştur. Bu tema çerçevesinde bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Kurumsal örgütsel faktörlerin öne çıktığını düşünüyorum. Bireysel nitelik, liyakat, başarı kadını öne çıkarmaya yetmiyor. Kurumun öncelikleri genellikle kuruma daha çok zaman ayıracak, özel yaşamından daha çok kurumu önemseyecek biçimde beklentiler olarak ortaya çıkıyor. Dolayısıyla kadının anneliği, hamilelik süreçleri, evle alakalı izin talepleri genellikle kurumlarda negatif etkiler yaratıyor. Sonuç

olarak bireysel anlamda çok başarılı da olsanız, bu başarı mevcut önyargıların gölgesinde kalıyor.” (Katılımcı 1)

“Kadınların gerek yönetici pozisyonuna gerekse akademik yükselme noktasında kadro taleplerinde üniversite yönetimlerine hâkim olan erkek egemen bakış açısının en önemli faktörlerden birini oluşturduğunu düşünüyorum. Üniversitelerde genel olarak yöneticiler kadınların olaylara biraz daha duygusal yaklaşacakları ve bu yüzden yönetici pozisyonunu için uygun olmadıklarını düşünüyorlar. Neredeyse bütün fakültelerin dekanları erkek, çünkü yerleşik kültür bunun dışına çıkılmasına izin vermiyor.” (Katılımcı 2)

“Aslında cam tavan üniversiteden üniversiteye, hatta fakülteden fakülteye bile değişebilir bence. Bizim gibi taşra üniversitelerinde var evet ama metropol diyebileceğim üniversitelerde olduğunu düşünmüyorum. Taşra üniversitelerinde kurum kültürünün fazlaca ataerkil toplum yapısından etkilendiğini görüyorum. Yöneticinin kadına bakış açısına da yansıyan bir şey bu bence” (Katılımcı 3)

“Toplumsal yapıdan kaynaklı erkeğin her daim öncelikli gelmesi, kurumlarda kadının önündeki en önemli engeli oluşturuyor bence. Akademi de kadınlar öncelikle yönetimde tercih edilen taraf olmuyor. Çünkü idari kısımda da ataerkil düşünce yapısı hâkim. Erkek zekidir, kadın duygusaldır sloganı akademinin de her odasına sinmiş durumda.” (Katılımcı 4)

Kadınların kadınlarla yaşadığı sıkıntılar, dayanışma eksikliği, rekabet, iş birliği ve uyumun daha zor yakalanması, kıskançlık gibi temalar ise bireysel faktörlere ek olarak ortaya çıkan olumsuz unsurlar olmuştur. Bu kapsamda bazı katılımcıların görüşleri şu şekildedir:

“Her şeyden önce kadınların bireysel tutumları, hep daha üstün olma çabası kadınları birbirleriyle olan ilişkilerinde oldukça zorlayan bir durum. Hele ki rekabeti körükleyen bir ego sahibiyse insan büyük gerilim. Eğer ego problemi yoksa hem kadın akademisyenle hem de kadın yönetici ile çalışmak muhteşem bir şeydir. Çünkü kadınların sorunları halletme biçimi erkeklere göre çok daha pratiktir. Çok daha çözüm odaklıdır. Ama söylediğim gibi eğer ego problemi yaşayan bir kadınsa o zaman çok büyük sıkıntı ortaya çıkacaktır.” (Katılımcı 2)

“Kadın yapısal özelliklerini çok fazla işine yansıtıyor. Örneğin beğenilme ve fark edilme isteği, alınganlık gibi. Kadınlar buldukları pozisyonu hak ettiklerini önce kendileri düşünmüyor. Mükâfat olarak verildiğini düşündükleri için altında eziliyorlar. Bu yüzden erkekler gibi daha fazla baskın olamıyorlar. Ayrıca kadının kadınla kurduğu ilişkinin samimiyet adı altında sınırlarının korunamaması en büyük problemlerden birisi.” (Katılımcı 8)

“Kadın yöneticiyle çalışmak zordur. Kadın kadını istemez çünkü. Herkesin kendi doğrusu çok fazla. Erkekler bir noktada kolay buluşabiliyor ama kadınlar kendi doğrularında ısrarcı olduğundan ortak noktada buluşmaları çok zor. Aslında kadının sahip olduğu duygusallık yönetim olgusunu pozitif etkiler diye düşünüyorum. Çünkü kadının duygusallığı adaleti sağlamak için daha fazla çaba harcamaya yönlendirir. Sorunlara daha anaç yaklaşmasını ve işi sahiplenmesini sağlar. Fakat kadının kadınla çalıştığı bir ortamda kapris duygusu ağır basıyor.” (Katılımcı 9)

“Kadın yöneticiyle çalışmak kariyer ilerlemesi için dezavantajdır. Zorundaysan yapılır fakat daha fazla stres altında ve problemlerle bir çalışma sürecini beraberinde getirir. Örneğin erkek yöneticiler kendinizi biraz daha kolay anlatabilirsiniz fakat kadın yönetici iş hayatında ilişkilerini tam anlamıyla rasyonel çerçevede oturtamayabiliyor.” (Katılımcı 10)

Görüldüğü üzere her ne kadar cam tavan sendromu bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörler olarak çeşitli boyutlara ayrılmış olsa da, uygulamada karşılaşılan engelleri keskin sınırlarla kategorize etmek pek mümkün olmamaktadır. Zira söz konusu tüm boyutlar birbirini beslemekte, neden sonuç ilişkisi içerisinde hareket etmektedirler. Dolayısıyla cam tavana dair tüm engeller, bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı ve bu doğrultuda çözüm önerileri ve politikalar geliştirilmelidir.

2.3.3. Katılımcıların Kadına Yönelik Cam Tavanın Aşılmasına Yönelik Görüşleri

Çalışma kapsamında değerlendirilmeye çalışılan bir diğer unsur da kadına yönelik cam tavanın aşılabilmesi adına neler yapılabileceğidir. Katılımcıların bizzat cam tavan ile karşı karşıya gelen kesimi oluşturması, ortaya koyacakları görüşleri veya çözüm önerilerini daha da önemli kılmaktadır. Bu kapsamda öncelikle bazı katılımcıların çözüm adına görüşlerine yer verilmiş, sonrasında ise bu görüşlere ek olarak genel çerçevede politika önerilerinde bulunulmuştur. Çözüme yönelik bazı katılımcıların görüşleri şu şekilde gerçekleşmiştir:

“Cam tavanın aşılması için, devletin yapacağı daha makro politikalara ihtiyaç vardır. Kadını eve hapseden unsurların kamu düzeni tarafından paylaşıldığı bir düzen kurulmalıdır. Örneğin iş yerine yakın bir kreş veya okul gibi.” (Katılımcı 1)

“Zamanla aşılabilecek bir şey bu. Kadının artık “aileyi yapar” mantığından çıkıp kariyer hedeflemesi ile, bu mantığın yerleşmesi ile ilerleyen yıllarda aşılabileceğine inanıyorum. Çünkü evlilik içerisinde de artık bizim o annelerimizde babalarımızda gördüğümüz geleneksel evlilik algısı yok. Günümüz evliliklerinde sorumluluklar daha çok paylaşılıyor. Bu değişimler de akademiye sirayet edecektir. Belki çok kısa zamanda değil ama örneğin bir 10 sene sonra değişimi fark edeceğiz” (Katılımcı 3)

“Cam tavanın aşılması için aile faktöründe baba veya eşin, kadına iş hayatında destek verici bir bakış açısına kavuşturulması gerekiyor. Kadın erkek arasında eşitlikçi bir bakış açısının toplum nezdinde yaygınlaştırılmasını sağlayacak çalışmalar yapılması önemli. Kadın akademisyenler arasında da birbirini destekleyici tavır geliştirilmesi gerekmektedir.” (Katılımcı 5)

“Cam tavanı aşmak da yine kadının elinde. Biz güçlü kadınlar yetiştiremiyoruz. Biz sinen bir toplumuz. Kadınlar güçsüz kalıyor. Kurum içindeki kadın sayısının artırılması gerekiyor. Bu yolla kadınlarda hâkim olan tek olma isteğinin törpülenmesi sağlanacaktır. Kadınların toplumsal rollerini de destekleyecek mekanizmalar kurulmalı örneğin doğumdan sonra işe dönüşü hızlandıracak birimler hayata geçirilebilir. (Katılımcı 10)

Cam tavan sendromunun kırılabilmesi için katılımcıların görüşleri genel itibariyle kadını iş yaşamında destekleyecek mekanizmaların oluşturulması, erkeğin ve toplumun kadını özel alanla sınırlayan ve kadına cinsiyet rejimi temelinde roller yükleyen ayrımcı bakış açısının değiştirilmesi, kadınlara özgüven kazandıracak ve diğer kadınlarla iş birliği içinde olmalarını sağlayacak projeler geliştirilmesi gibi unsurlar etrafında toplanmaktadır.

Bunların dışında cam tavanı kırmaya yönelik stratejilerin başında ise devletin uygulayacağı makro politikalar gelmektedir. Eşit iş kanunlarının uygulanması, kurumların personel haklarını tanımaları açısından uygun plan ve programların belirlenmesi, başta işe alma ve terfi aşamalarında kurumların kadınlara eşit fırsat sunmaları ve bu yönde yaklaşım benimsemeleri bu noktada önem arz etmektedir (Knutson ve Schmidgall, 1999).

Yine, kadınlara yönelik kariyer geliştirme programlarına katılma stratejileri, üniversite ve mesleki eğitim edinme stratejileri, kadınların profesyonel yeteneklerini geliştirmek ve ilerletmelerini sağlamak için danışmanlık veya mentorluk hizmetlerinin verilmesi ilenebilecek yollar arasında yer almaktadır (Schneer ve Reitman, 2002).

Sonuç olarak tüm somut uygulamaların temeline eşitlik üzerinde şekillenen, liyakat ve adalet anlayışına sahip, cinsiyet körlüğünden kurtulmuş bakış açısının yerleştirilmesi hayati önem taşımaktadır. Özgüven sahibi kadınların yetiştirilmesinin ve istihdama kazandırılmasının, sadece kadınların değil tüm toplumun görevi ve sorumluluğu olduğu unutulmamalıdır.

SONUÇ

Kadınların gerek kariyer basamaklarını ilerlemede, gerekse üst yönetim pozisyonlarına yükselmede karşılaştıkları, bireysel, toplumsal ve kurumsal/örgütsel boyutlara sahip olan engelleri ifade eden cam tavan sendromu, günümüzde hala kadınların hak ettikleri oranda var olabilmelerinin önünde duran önemli bir sorun alanını oluşturmaktadır.

Çalışma kapsamında, söz konusu sorun alanının akademideki yansımaları Balıkesir Üniversitesi örneği üzerinden ortaya konulmaya çalışılmıştır. Kadın nüfusu içerisinde eğitim seviyesi yüksek kadınların ağırlıklı olarak yer aldığı akademi, aynı zamanda kadın temsiline göre görünür şekilde fark edildiği bir alanı oluşturmaktadır. Sahip olduğu bu özelliklere rağmen günümüzde elde edilen sayısal veriler, gerek akademik unvan basamaklarında, gerekse akademik idari üst düzey pozisyonlarda kadınların erkeklere göre daha arka planda kaldığını göstermektedir.

Bu bağlamda; yapılan mülakatlar sonucunda elde edilen genel bulgulara göre cam tavan sendromu akademik alanda da varlığını sürdürmekle birlikte, bu durumun nedenleri arasında toplumsal faktörlerin başında gelen ataerkil toplum yapısı ön plana çıkmaktadır. Toplum tarafından kadına yüklenen cinsiyet rolleri, kurum kültürüne de yansımakta, atamalardan kadro taleplerine kadar erkek egemen özellikler taşıyan iş hayatı, kadın akademisyenleri kamusal alan ile özel alan ayrımında sıkıştıran diğer unsurları oluşturmaktadır. Bireysel nitelik, liyakat ve başarının kadın akademisyenleri ön plana çıkarmaya yetmediği, akademisyenlik mesleğinin mesai gerektirmeyen bir iş olması nedeniyle, diğer bir deyişle mesainin bitmediği ve zamana yayıldığı bir meslek olması nedeniyle, kadın akademisyenlerin eş ve anne olma rolleri ile daha fazla çatışma yaşadıkları yine üzerinde durulan noktaları oluşturmaktadır. Toplumsal ve kurumsal/örgütsel faktörlerden kaynaklanan engellere kadın akademisyenler arasında yaşanan dayanışma eksikliği, kıskançlık, hırs, tek olma arzusu gibi bireysel faktörlerin de eklenmesiyle cam tavan gölgesi tüm akademiye karanlıkta bırakmaya devam etmektedir.

Görüldüğü üzere her ne kadar cam tavan sendromu bireysel, toplumsal ve örgütsel faktörler olarak çeşitli boyutlara ayrılmış olsa da, uygulamada karşılaşılan engelleri keskin sınırlarla kategorize etmek pek mümkün olmamaktadır. Zira söz konusu tüm boyutlar birbirini beslemekte, neden sonuç ilişkisi içerisinde hareket etmektedirler. Dolayısıyla cam tavana dair tüm engeller, bütüncül bir yaklaşımla ele alınmalı ve bu doğrultuda çözüm önerileri ve politikalar geliştirilmelidir.

Bu kapsamda, cam tavanı kırmaya yönelik stratejilerin başında devletin uygulayacağı makro politikalar ve toplumsal bakış açısının eşitlikçi bir temelde yapılandırılması adına hayata geçirilecek bilinçlendirme çalışmaları gelmektedir. Bunların yanı sıra aile içi eğitim programları, çocuklu kadın akademisyenler için destek programları ve esnek çalışma saatleri, iş yerine yakın kreş uygulaması, yönetici adayı kadın akademisyenler için ise yetkinlik ve güven artırıcı eğitimler ağırlıklı çözüm önerileri olarak ortaya çıkmıştır.

KAYNAKÇA

Adair, C. K. (1999). *Cracking The Glass Ceiling: Factors Influencing Women's Attainment Of Senior Executive Positions*. Universal-Publishers.

Aldırmaz, Y. (2020). "Türkiye'de Akademide Cinsiyet Eşit(siz)liği Raporu: 2020", https://www.researchgate.net/publication/342511353_Turkiye%27de_Akademide_Cinsiyet_Esitsizligi_Raporu_2020_Gender_Inequality_Report_at_the_Academy_in_Turkey_2020?channel=doi&linkId=5ef892c892851c52d60418e6&showFulltext=true (Erişim Tarihi: 25.09.2020).

Ataay, A. (1998). "Kadın Yöneticilerde Kariyer Boyutları ve Etkenler", 20. Yüzyılın Sonunda Kadınlar ve Gelecek Konferansı, *Todaie Yayınları*, 285: 237-254.

Ayrancı, E. ve Gürbüz, T. (2012). "Considering Glass Ceiling in Turkey: Ideas of Executives in Education Sector Regarding Women in the Workplace". *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4): 126-151.

Bildirici, M., Anafarta, N., ve Aykaç, E. (2003). "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü", *İktisat İşletme ve Finans Dergisi*, 18(206): 92-108.

- Cho, J., Lee, T. ve Jung, H., (2014). "Glass ceiling in a stratified labor market: Evidence from Korea", *Journal of the Japanese and International Economies*, (32): 56-70.
- Erdirencelebi, M. ve Karakuş, G. (2018). "Kadın Çalışanların Cam Tavan Sendromu Algılarının İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisini Ölçmeye Yönelik Bir Araştırma", *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 10(3): 95-119
- Hancıoğlu, Y. ve Çıtır, I. Ö. (2018). "Akademik Hayatta Kadınların Karşılaştıkları Kariyer Engelleri: Karadeniz Bölgesi Üzerine Bir Değerlendirme", A. Wolff, (Ed.), *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular* içinde (s. 12-25), Konya: Eğitim Yayınevi.
- 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*, 1-11.
- Knutson, B. J. ve Raymond S. S. (1999). "Dimensions Of The Glass Ceiling In The Hospitality Industry", *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 40(6): 64-75.
- Korkmaz, H. (2016). "Yönetimde Kadın ve Cam Tavan Sendromu", *Alternatif Politika Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*, 95-112
- Liff, S. ve Ward, K., (2001). "Distorted Views Through the Glass Ceiling: The Construction of Women's Understandings of Promotion and Senior Management Positions", *Gender, Work and Organization*, 8(1): 19-36.
- Lockwood, N. (2004). "The Glassceiling: Domestic And International Perspectives", *Society For Human Resource Management*, 7(5): 1-10.
- Morley, L. (1994). "Glass Ceiling Or Iron Cage: Women in UK Academia". *Gender, Work & Organization*, 1(4): 194-204.
- Pınarcıoğlu, N. Ş. (2017). "Eril Siyasette Kadın Temsili (Mi?)", *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 7(1): 12-24.
- Schneer, A. J. ve Reitman, F. (2002). "Managerial Life Without a Wife", *Journal of Business Ethics*, 37: 25-38.
- Özkanlı, Ö. ve Korkmaz, A. (2000). *Kadın Akademisyenler*, Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Öztürk, U. C. (2017). "Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi Üniversitelerinin Betimsel Analizi", *Pesa Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(4): 202-213.
- Williams, J. C. (2005). The Glass Ceiling And The Maternal Wall In Academia. *New Directions for Higher Education*, (130): 91-105.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2006). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*, Ankara: Seçkin Yayınları.