



ISSN: 2146-1961

Yavuz Eroğlu, S. & Özoruc, S. (2024). Kadın Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromuna İlişkin Görüşleri , *International Journal of Eurasia Social Sciences (IJOESS)*, 15(58), 1852-1869.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoess.5588>

**Makale Türü (ArticleType):** Araştırma Makalesi

## KADIN AKADEMİSYENLERİN CAM TAVAN SENDROMUNA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİ

**Sultan YAVUZ EROĞLU**

Doç. Dr., Muş Alparslan Üniversitesi, Muş, Türkiye, [Sultan-yvz@windowslive.com](mailto:Sultan-yvz@windowslive.com)

ORCID: 0000-0001-5875-2836

**Servet ÖZORUÇ**

Dr. Öğr. Üyesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi, Osmaniye, Türkiye, [servetozoruc@osmaniye.edu.tr](mailto:servetozoruc@osmaniye.edu.tr)

ORCID: 0000-0001-5051-3590

Gönderim tarihi: 20.08.2024

Kabul tarihi: 12.11.2024

Yayım tarihi: 01.12.2024

### Öz

Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu olan cam tavan kavramı, kadınların mesleki başarılarına ve yeteneklerine engel olan bir kavram olarak karşımıza çıkmakta ve kadınların aşılması güç olan engellerden biri olarak görülmektedir. Günümüzde de popülerliğini koruyan bu kavram ile ilgili birçok araştırma yapılmaktadır. Bu çalışmada da Spor Bilimleri Fakültesinde iş gören kadın akademisyenlerin akademik kariyer sürecinde cam tavan sendromuna ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden tek durum çalışması olarak desenlenmiştir. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Araştırmanın katılımcılarını sporculuk geçmişi olan 11 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri, yarı-yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Görüşme soruları arasında cam tavan sendromunu etkileyen etmenler göz önünde bulundurularak, akademisyen olmaya yönelik düşünceleri, erkek akademisyenlere eşit olanaklara sahip olmalarına yönelik görüşleri, cinsiyetlerinden dolayı yaşantılarına yönelik görüşleri, yöneticilerde erkek sayısının fazla olmasına yönelik görüşleri, kadınların toplumdaki yerine yönelik görüşleri, kadın akademisyenlerin yöneticileri tarafından desteklenmesine yönelik görüşleri ile mevcut ve ideal yöneticinin özelliklerine ilişkin görüşleri yer almaktadır. Toplanan veriler içerik analizi yöntemiyle çözümlenmiştir. Elde edilen bulgulara göre, kadın akademisyenlerin akademik kariyer sürecindeki en temel problemi ataerkil toplum yapısından dolayı kadın erkek eşitsizliği sorunudur. Diğer taraftan, erkek egemenliğinin olmasından kaynaklı yönetici pozisyonlarında kadınların az yer aldığı bunun sebebinin de ataerkil bir toplumda kadınların varlığını hissettirememesinden kaynaklandığı görülmüştür. Diğer önemli bulguya göre, kadın akademisyenlerin kariyer ilerlemelerini sınırlayan yapısal ve kültürel engellerin varlığı da bu çalışmayla ortaya konulmuştur ve kadının toplumdaki yerinin değersiz olarak görülmesi bu çalışmanın en önemli bulgularındandır. Bu sonuçlar neticesinde, kadın akademisyenlerin daha üretken olmaları için daha adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturulması için politika ve uygulamaların gözden geçirilmesi önerilmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Akademisyen, akademik kariyer, cam tavan sendromu, kadın.

**Sorumlu Yazar:** Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU, Muş Alparslan Üniversitesi, [Sultan-yvz@windowslive.com](mailto:Sultan-yvz@windowslive.com)

**Etik Kurul Onayı:** Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafınca 03.01.2023 tarih ve 77275 sayılı kararı ile alınmıştır.

**İntihal/Etik:** Bu makale, en az iki hakem tarafından incelenmiş ve intihal içermediği, araştırma ve yayım etiğine uyulduğu teyit edilmiştir.

## VIEWS OF FEMALE ACADEMICS ON GLASS CEILING SYNDROME

### ABSTRACT

The glass ceiling concept, which is a dimension of gender discrimination in working life, appears as a concept that hinders women's professional success and abilities and is seen as one of the obstacles that women find difficult to overcome. Many studies have been conducted on this concept, which remains popular today. In this study, it is aimed to examine the views of female academicians working in the Faculty of Sport Sciences on the glass ceiling syndrome in the academic career process. The research was designed as a single case study from qualitative research methods. Criterion sampling method, one of the purposeful sampling methods, was used. The participants of the study consisted of 11 female academicians with a background in sports. The data were collected through semi-structured interviews. Considering the factors affecting the glass ceiling syndrome, the interview questions included their thoughts on becoming an academic, their views on having equal opportunities to male academics, their views on their experiences due to their gender, their views on the high number of men in managers, their views on the place of women in society, their views on the support of female academics by their managers, and their views on the characteristics of the current and ideal manager. The collected data were analyzed by content analysis method. According to the findings, the main problem of female academics in the academic career process is the problem of inequality between men and women due to the patriarchal social structure. On the other hand, it has been observed that women are less in managerial positions due to male dominance, and the reason for this is that women cannot make their presence felt in a patriarchal society. According to another important finding, the existence of structural and cultural barriers that limit the career advancement of female academics has also been revealed in this study, and the fact that the place of women in society is seen as worthless is one of the most important findings of this study. As a result of these results, it is recommended that policies and practices should be reviewed to create a more fair and egalitarian working environment for women academics to be more productive.

**Key Words:** Academician, academic career, glass ceiling syndrome.

## GİRİŞ

'Kadın' kelimesinin çağrıştırdıklarını düşündüğümüzde, Kadın'ı, insanların üzerine konuştukları ve ona dair açıklamalar ürettikleri bir söylem alanı olarak görmemiz mümkündür. 'Kadın'a yönelik çeşitli konuşma yolları olduğunu, bu konuşma yollarının söylemlerin çoklu yapıları itibarıyla çeşitlenip birbiriyle uyumsuz görünebileceğini ve kadına yönelik ulaşılabilir söylemlerin kadın kimliklerini ürettiğini söyleyebiliriz. Oysa kadın, bir cinsiyet kategori üyesi olarak varsayıldığında, ister feminist yaklaşımlar çerçevesinde olsun, ister kadını söz konusu eden sosyal projeler çerçevesinde olsun, ister devletin yasaları çerçevesinde olsun, ister sosyal eşitsizliklerin birincil mağduru olarak ele alınır (Elçi, 2011). Kadınlar Türkiye'de toplumsal cinsiyet ayrımcılığının olumsuz sonuçlarını ülkenin farklı bölgelerinde farklı biçimlerde yaşamaktadır (Akbaş ve Korkmaz, 2017). Gerek sosyal çevrede gerek aile hayatında gerekse de iş hayatında birçok problemle karşı karşıya kalınmaktadır. Bu da özgüvenin zarar görmesine neden olabileceğini düşündürmektedir. 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 kaldıklarını ifade etmektedir ( Karaözkök, 2024).

Cam Tavan Sendromu, kişinin hayatta bazı adımlar atacağına metaforik olarak önünde camdan bir duvar olduğunu varsaymasıdır. Sendromun psikolojik etkisiyle bireyler adım atmaktan çekinirler. Özgüven eksikliği genellikle bu sendromun temelinde yatar. Herhangi bir kararı alma, eylemi gerçekleştirme veya iş başvurusu yapma gibi konularda aslında ciddi bir engel olmamasına rağmen geri çekilme yaşanır. İstek vardır, ancak kendini yeterli görmeme duygusu ağır basar. Cam tavan sendromunu çoğu insan farklı düzeylerde deneyimler.

Bu sendromun adı, geçmişte Doktor David J. Schwartz tarafından yapılan ve 1969'da Wall Street Journal'da yayınlanan bir deneyden gelir. Deneyde cam fanusa konan pirelerin durduğu metal zemin ıslatılır. Pireler ıslaklıktan kaçmak için zıplarlar ve her zıplayışta cama çarpma olur. Biraz zaman geçtikten sonra cam fanus kaldırılır. Deneyin ilginç sonucu burada ortaya çıkar ve pireler cam fanusun sınırlarından daha yükseğe zıplayabilecek güce sahip olmalarına rağmen sanki fanus hala varmışçasına aynı sınır içinde zıplamaya devam ederler. Yapılan koşullanma deneyi ile pirelerin fiziksel olarak karşılaştıkları sınırlar ortadan kalksa bile hala onlar varmış gibi davrandıkları gözlenir. Benzer durum insanlarda da vardır. İnsanlar hayatta yaşadıkları bazı sınırlanma durumlarından veya çevreden duyup inandıkları sınır varsayımlarından etkilenerek ne yazık ki kendilerini kısıtlayabilirler.

Cam tavan sendromunu herkes farklı şekilde hissedebilir. Ancak, sporun içerisindeki yarışma, kazanma, rekabet kavramlarının yer alması, spor alanında iş gören kadınlarda cam tavan sendromunun düşük düzeyde yaşanabilir bir problem olduğunu düşündürmektedir. Dolayısıyla, ele alınan örneklem grubu Spor Bilimleri Fakültesinde iş gören kadın akademisyenlerdir. Gerek sporun içerisinden gelmiş gerekse de eğitim düzeyi en yüksek bireyler

olan kadın akademisyenlerin cam tavan sendromuna maruz kalıp kalmadıkları ortaya çıkarılarak çözüm önerileri getirilmesi bundan sonra yapılacak olan çalışmalara ışık tutacaktır.

Bu çalışmada; Spor Bilimleri Fakültelerinde iş gören kadın akademisyenlerin yaşadıkları sorunları belirlemesi amaçlanmıştır. Bu doğrultuda aşağıdaki sorulara cevap bulunmaya çalışılmıştır:

- Spora kim yönlendirdi? (Aileniz destekledi mi? Neden?)
- Neden akademisyen olmak istediniz?
- Akademisyen olmaya ne zaman karar verdiniz?
- Kariyer sürecinizde yaşadığınız sıkıntıları öğrencilere aktarabiliyor musunuz?
- Kadın olduğunuz için sporculuk hayatınızda sorunla karşılaştınız mı karşılaştıysanız bunlar nelerdir?
- Mesleğinizde erkeklerin egemen olduğunu düşünüyor musunuz?
- Kadın olduğunuz için iş arkadaşlarınızdan (erkek) farklı bir tutum ve davranışla karşılaştınız mı?
- İş ortamında cinsiyetten kaynaklı rahatsızlık duyduğunuz bir konu var mı?
- Meslekte yöneticilerin çoğunluğunun erkek olmasının sebebi sizce nedir?
- Kurumdaki yöneticiniz ilerlemeniz konusunda sizi destekliyor mu?
- Kadının toplumumuzdaki yeri ve öneminden kısaca bahseder misiniz?
- Yöneticinizi tanımlar mısınız?
- Sizce yönetici profili nasıl olmalıdır?

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Bu araştırma, nitel araştırma yöntemlerinden durum çalışması olarak desenlenmiştir. Durum çalışması; araştırmalarda bir olayı meydana getiren ayrıntıları tanımlamak, bir olaya ilişkin olası açıklamaları geliştirmek ve bir olayı değerlendirmek için kullanılır (Gall, Borg ve Gall, 1996). Yin (1984), durum çalışmasının dört farklı deseninden söz etmektedir: bütüncül tek durum deseni, bütüncül çoklu durum deseni, gömülü tek durum deseni ve gömülü çoklu durum deseni. Bu araştırma, tek bir durum ve analiz birimi içermesi sebebiyle bütüncül tek durum deseni olarak tasarlanmıştır. Çalışma kapsamında, kadın akademisyenlerin cam tavan sorunu tek durum olarak ele alınmış ve Spor Bilimleri Fakültelerinde iş gören kadın akademisyenler analiz birimi olarak alınmıştır. Makalenin etik izni, Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafından 03.01.2023 tarih ve 77275 sayılı kararı ile alınmıştır.

### Çalışma Grubu

Bu araştırmanın katılımcıları amaçlı örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme göre belirlenmiştir (Merriam, 2015). Araştırmadaki örnekleme seçiminde dikkat edilen ölçüt Spor Bilimlerinde iş gören kadın akademisyen olmasıdır. Araştırmanın çalışma grubunu, Spor Bilimleri Fakültelerinde iş gören 11 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Akademisyenlere ilişkin demografik bilgiler Tablo 1’de sunulmuştur.

Tablo 1. Akademisyenlere İlişkin Demografik Bilgiler

Kod Adı	Yaş	Medeni Durum	Ünvan	Mesleki Kıdem	İdari Görev	Sporculuk Geçmişi
Ö1	46	Evli	Öğretim görevlisi	17	Yok	Var
Ö2	38	Bekar	Dr. Öğr. Üyesi	2	Müdür Yardımcısı	Var
Ö3	47	Evli	Doçent	26	Dekan Yardımcısı	Var
Ö4	35	Evli	Doçent	10	Yok	Var
Ö5	43	Evli	Doçent	22	Yok	Var
Ö6	41	Evli	Dr. Öğr. Üyesi	13	Müdür Yardımcısı	Var
Ö7	38	Evli	Dr. Öğr. Üyesi	3	Müdür Yardımcısı	Var
Ö8	42	Evli	Doçent	10	Bölüm Başkanı	Var
Ö9	35	Bekar	Dr. Öğr. Üyesi	3	Yok	Var
Ö10	41	Evli	Dr. Öğr. Üyesi	12	Yok	Var
Ö11	38	Evli	Doçent	6	Bölüm Başkanı	var

Tablo 1'e bakıldığında 11 kadın akademisyenden yaşlarının 30'un üzerinde olduğu, 9'unun evli 2'sinin bekar olduğu, mesleki kıdemde 3'ünün 5 yıl altı ve 8'inin 5 yıl üzeri olduğu, 5'inin idari görevi olmadığı ve 6'sının idari görevi olduğu görülmektedir. Ayrıca 11 akademisyenin sporculuk geçmişlerinin olduğu görülmektedir.

#### Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri yarı yapılandırılmış görüşmeler aracılığıyla toplanmıştır. Hazırlanan form ilgili alan yazın incelenerek oluşturulmuştur ve uzman görüşüne sunulmuştur. Uzman görüşleri doğrultusunda yeniden yapılandırılan form aracılığıyla iki kadın akademisyenle pilot çalışma gerçekleştirilmiştir. Pilot çalışma sonucunda tekrara düşülen üç soru formdan çıkarılmış ve benzer yanıtlar içeren üç soru birleştirilmiştir. Son olarak form iki bölümden oluşturulmuştur. Birinci bölümde, yaş, mesleki kıdem, sporculuk geçmişi, medeni durum, idari görev ve ünvandan oluşan demografik bilgi formu yer almaktadır. İkinci bölümde ise, akademik kariyer sürecinde yaşadıkları sorunlar, bu sorunlara yönelik çözüm önerileri ve beklentilerini belirlemeye yönelik soruların yer aldığı görüşme formu yer almaktadır.

#### Verilerin Toplanması

Çalışma grubunun oluşturulmasında gönüllü katılım esas alınmıştır. Araştırmanın çalışma grubunda yer alan 11 akademisyen ile uygun oldukları gün ve saat içinde randevu alınarak yüz yüze görüşme yapılmıştır. Her bir akademisyen ile gerçekleştirilen görüşme ortalama 20 dakika sürmüştür. Görüşmeler akademisyenlerin izni doğrultusunda ses kaydına alınmıştır.

#### Verilerin Analizi

Araştırmada görüşme verilerinin çözümlenmesinde içerik analizi yöntemi kullanılmıştır. İçerik analizinde, elde edilen verileri açıklamaya yönelik kavramlara ulaşılmaya çalışılmaktadır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu süreçte görüşmelere ait ses kayıtları ve notlar transkript edilerek yazılı hale dönüştürülmüştür. Ham verilerden görüşme kayıtları 65 sayfa şeklinde yazılı doküman haline getirilmiştir. Elde edilen veriler birçok kez okunarak kodlanmıştır. Veriler kodlandıktan sonra ilişkili ve benzer veriler aynı kod altında birleştirilerek alt kategoriler

oluşturulmuştur. Bu işlemde sonra bütün veriler tekrar okunup ilişkili olan alt kategoriler aynı grupta birleştirilerek kategoriler oluşturulmuştur. Veriler araştırmacı tarafından analiz edilmiş ve katılımcıların görüşlerine yönelik bir gerçeklik ortaya koyabilmek amacıyla ham metin verilerinden alıntılar sunulmuştur. Bu doğrultuda akademisyenlere birer kod (Ö1, Ö2, Ö3 vb..) verilerek doğrudan alıntılar aracılığıyla görüşleri yansıtılmıştır. Ham verilerden oluşturulan kodlar, alt kategoriler ve kategoriler uzman görüşüne sunulurken fikir birliğine varılmıştır.

## BULGULAR

**Tablo 2.** Kadın Akademisyenlerin Spora Başlama Tercihleri Hakkındaki Görüşleri

Kategori	Alt kategori
Doğrudan yönlendirme	Kendi isteği (Ö1, Ö2, Ö4, Ö9)
Dolaylı yönlendirme	Tv aracılığıyla (Ö1)
	Beden eğitimi öğretmenin yönlendirmesi (Ö2, Ö3)
	Ailenin yönlendirmesi (Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9, Ö10, Ö11)

Tablo 2'ye göre, kadın akademisyenlerin spora başlama tercihleri hakkındaki görüşleri iki kategori altında toplanmıştır. Doğrudan yönlendirme kategorisinde kendi isteği alt kategorisi yer almıştır. Dolaylı yönlendirme kategorisinde ise tv aracılığıyla, beden eğitimi öğretmenin yönlendirmesi ve ailenin yönlendirmesi yer almaktadır. Akademisyenlerin büyük bir çoğunluğu spora başlama tercihlerinde, dolaylı yönlendirme kategorisinde ailenin yönlendirmesi olduğunu belirtmişlerdir. Bu kategori altında, sıklık sırasına göre ailenin sporculuk geçmişinin olması, çok hareketli olmasından annenin spora yönlendirmesi ve özellikle anne desteğiyle yönlendirildikleri şeklinde ifadeler yer almaktadır. Diğer taraftan tv aracılığıyla ve beden eğitimi öğretmenin yönlendirmesi de bu kategori de ifade edilmiştir. Doğrudan yönlendirme kategorisinde kendi isteğiyle spora başlandığına dair ifadeler de yer almaktadır. Aşağıda bu sorunun cevaplarına ilişkin akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö5: "Evet, kendisinin de sporculuk geçmişi vardı."

Ö6: Babam eski bir sporcu olduğu için benim de spor yapmamı çok istedi."

Ö7: "Aynen zaten sporcu geçmişi olan bir yapı. Dolayısıyla onlar yönlendirdi diyebiliriz".

Ö9: "Spora aslında hani ailemde destek oldu. Bir de ben çok seviyordum zaten. Yani küçüklüğümde beri böyle çok hani hareketli olduğum için ailemde destek çıktı".

Ö10: "Babamın desteklediğini pek söyleyemem ama annem her zaman yanımda oldu.

Ö1: "Ben televizyonda görüp kendim istediğimle başlamak istedim annemde araştırdı. O sayede başladım."

Ö4: "Ben kendim çok istiyordum. Çok hiperaktif bir çocukmuşum zaten ailem çok desteklememişti aslında Onlar İngilizce kursuna, bilgisayar kursuna gitmemi istiyorlardı. Ben kendim aslında gitmeyi çok direttim onlarda kabul etmiş oldu.

Çalışma grubundaki akademisyenlerle yapılan görüşmelerde akademisyen olmaya yönelik düşünceleri incelendiğinde tutum kategorisine ulaşılmıştır. Bu kategoriye ait alt kategori ve kodlar tablo 3'te sunulmuştur.

**Tablo 3.** Kadın Akademisyenlerin, Akademisyen Olmaya Yönelik Düşünceleri

Kategori	Alt kategori	Kodlar
Tutum	Duygu	Akademisyenliği sevme (Ö3, Ö11)
		Öğretmenliğin tatminsizliği (Ö3)
	Düşünce	Kadınların alana girmesi (Ö2, Ö10)
		Disiplinli alan (Ö3)
	Davranış	Bilimsel alana katkı (Ö2, Ö7)
		Hocaların desteği (Ö4, Ö5, Ö8, Ö9, Ö11)
Akademik başarının yüksek olması (Ö4)		
		Aile üyelerinin yönlendirmesi (Ö6)

Tablo 3'e göre, kadın akademisyenlerin akademisyen olmaya yönelik düşünceleri bir kategori altında toplanmıştır. Tutum kategorisinde duygu, düşünce, davranış alt kategorileri yer almıştır. Duygu alt kategorisinde; akademisyenliği sevme, öğretmen tatminsizliği, düşünce alt kategorisinde; kadınların alana girmesi, disiplinli alan, davranış alt kategorisinde ise bilimsel alana katkı, hocaların desteği, akademik başarının yüksek olması, aile üyelerinin yönlendirmesi yer almaktadır. Verilen cevaplara göre, akademisyen olmada davranışın ön plana çıktığı görülmektedir. Verilen cevapların sıklığına göre hocaların desteği, bilimsel alana katkı akademik başarının yüksek olması ve aile üyelerinin yönlendirmesidir. Diğer taraftan "duygu" ve "düşünce" alt kategorilerine ait ortaya çıkan kodlar akademisyenliği sevme, öğretmenin tatminsizliği, kadınların alana girme ve disiplinli alan olmasına yönelik cevaplar verildiği incelenmiştir.

Aşağıda bu sorunun cevaplarına ilişkin akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö4: "Üniversiteye geldiğimde işte akademik anlamda başarıyla mezun olunca hocalarım çok destekledi. Muhakkak yüksek lisans doktora yapmalısın diye yüksek lisans serüveni başlayınca da yani o süreç doğal olarak bizi akademisyen olmaya yönlendiriyor."

Ö5: "Yani şöyle öğrenciyken çok başarılı bir öğrenciydim ben. Öğretmenlerim ya da eğitimcilerim tarafından da hani bunu yapmam gerektiği bana söylendi ama ben çok düşünmüyordum akademisyenliği ve zaten 3 yıl bir öğretmenlik deneyimim var. Sonrasında babamın yine akademisyenlikte aktif rolü."

Ö9: "Aslında bu benim lisans eğitimimde başladı böyle belki hocalarımdan kaynaklı hani böyle işte. Rol model oldular bana belki de yani hoşuma giden bir şeydi yani ben daha lisans eğitimindeyken işte yüksek lisans yapmayı tam zamanlardan planlamıştım. Sonrasında doktora yapmayı kafamda planlamıştım zaten yani. Belki de rol model olarak hocalarım olabilir yani bu konuda."

Ö7: "Spor insanı olarak eğitim kadrosunda olmak istedim. Alana katkı sağlamak istedim."

Ö6: "Ailemde var. Kız kardeşim akademisyen ve ailemde birçok kişi akademisyen önümde. Çok akademisyen olunca ben de olmak istedim."

Ö3: "Beden eğitimi öğretmeni spora yönlendirdikten sonra beden eğitimi öğretmeni olmak istedim 4 yıl Üniversiteyi okudum, hemen de atandım. Atandım atandığımın ilk ayı beden eğitimi öğretmeni yapamayacağım, anladım çünkü profesyonel sporculuk hayatım olduğu için ve disiplin içerisinde belli bir

*kural içerisinde çalışmalar yaptığım için. Aynı disipline bedeni için öğretmenliği yaparken öğrencilerime de uygulamak istedim fakat dönüt alamadım. Bana hiç zevk vermedi.”*

**Tablo 4.** Kadın Akademisyenlerin Akademik Yaşantılarını Çevresindekilere İfade Etmelerine Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt kategori
Yaşantılarını paylaşma	Uygulamalı derslerde ifade etme (Ö1, Ö11)
	Teorik derslerde ifade etme (Ö1, Ö9, Ö11)
	Teşvik etme (Ö4, Ö7, Ö9)
	Derslerde ifade etme (Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9)
Yaşantılarını paylaşmama	Heveslerini kırmak istememe (Ö2, Ö4,)
	Öğrencileri ilgilendirmeme (Ö3)

Tablo 4'e göre, kadın akademisyenlerin akademik yaşantılarını çevresindekilere ifade etmelerine yönelik görüşleri yaşantılarını paylaşma ve yaşantılarını paylaşmama olarak iki kategori altında toplanmıştır. Uygulamalı derslerde ifade etme, teorik derslerde ifade etme, teşvik etme yaşantıları paylaşma kategorisinin alt kategorilerinde yer almıştır. Heveslerini kırmama ve öğrencileri ilgilendirmeme ise yaşantılarını paylaşmamanın alt kategorisini oluşturmaktadır. Verilen cevapların sıklığına göre yaşantıları paylaşma kategorisinde derslerde ifade etme, teorik derslerde ifade etme, teşvik etme yer alırken yaşantıları paylaşmama alt kategorisinde de heveslerini kırmak istememe yer almaktadır. Aşağıda bu sorunun cevaplarına ilişkin akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö1: *“Her zaman özellikle uygulama derslerinde bahsetme şansım oluyor. Zaman zaman teorik derslerde de yeri geldiği zaman mutlaka yer veriyorum.”*

Ö9: *“Yani tabii ki de mesela şey diyelim ki işte yüksek lisans aşamasında hani işte bazı işte şeyler var. Hani sorunlar olabilir ya da hani o sürecin nasıl işlediğini ilgili sonra doktora sürecinde nasıl olduğuna dair mutlaka onlara aktarıyorum. Hatta işte akademisyen olmak isteyen var mı ilk haftalarda? Mesela bunu soruyorum.”*

Ö11: *“Kesinlikle aktarıyorum. Kariyer planlama dersine de giriyorum ve bu kariyer planlama dersinde olabildiğince süreç içerisinde gerek akademik hayatta gerek de sosyal yaşantı da yaşadığım birçok sıkıntıyı öğrencilerime aktarıyorum ve geri dönütlerini de alıyorum.”*

Ö3: *“Yok yani öğrencilerime aksatmıyorum. Öğrencilerimle lisansı ne de lisans öğrencilerime aktarmıyorum yani. Kurumda yaşadığım sıkıntılar olduğu için onlara aktarma gereği duymuyorum.”*

Ö4: *“Yani bizim mesleğin şöyle zorluğu var gibi bir söylemde bulunduğumu hatırlamıyorum ister istemez şey olabilir yani. Ben göreve başladıktan sonra doktora başladığım için hep şey beni hep ders çalışırken işte Ankara'ya git, doktora yap araştırma yap. Hep bilgisayarın başında gördükleri için onlar şey diyordu. Hocam işte biz sizi gördükten sonra yapmak istemiyoruz. Yüksek lisans, doktora hep ders bir çalışmıyor gibi kendilerinin doğa. Çıkarımı oluyordu. Ben de tüm yani bu benim biraz kişisel tercihimin olduğunu yani araştırma yapmayı çok sevdiğim için bu kadar çok çalıştığımı her akademisinin bu kadar yoğun mesaiyle çalışmak zorunda olmadığını söyleyip yine aslında teşvik etmeye çok özen gösterdim diyebilirim.”*



**Tablo 5.** Kadın Akademisyenlerin Sporculuk Hayatında Problem Durumlarıyla Karşılaşmalarına İlişkin Görüşleri

Kategori	Alt kategori	Kodlar
Karşılaşma	Duygusal	Hor görülme (Ö2, Ö11)
		Psikolojik şiddet (Ö4, Ö10, Ö11)
		Taciz (Ö2)
Karşılaşmama	Davranışsal	Ayrımcılık (Ö3, Ö4, Ö10, Ö11)
		Eşitlikçi tutum (Ö1, Ö5, Ö6, Ö7, Ö8, Ö9)

Tablo 5'te göre, kadın akademisyenlerin sporculuk hayatında problem durumlarıyla karşılaşmalarına yönelik görüşleri karşılaşma ve karşılaşmama olarak iki kategori altında toplanmıştır. Duygusal ve davranışsal olarak iki alt kategori olarak incelenmiş olup, hor görülme psikolojik şiddet duygusal alt kategoride; taciz, ayrımcılık ve eşitlikçi tutum davranışsal alt kategoride incelenmiştir. Verilen cevapların sıklığına göre, davranışsal alt kategorisinde eşitlikçi tutum ve ayrımcılık yer alırken duygusal alt kategorisinde psikolojik şiddet ve hor görülme yer almaktadır. Aşağıda bu sorunun cevaplarına ilişkin akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö3: "Sporculuk hayatımda şöyle ben dediğim gibi ortaokulda voleybola başladım. Lise bire geldiğim zaman artık bütün becerileri oturmuştu. Belli bir seviyeye gelmiştim ama tabii ki bundan kaç 30 yıl öncesinden bahsediyorum. Tabii ki bu kadar çok spor kulübü yoktu. Voleybol özellikle bu kadar gelişmemişti. Şu an voleybol zirvede ama biz o zaman ve Tarsus'ta ilçede yaşadığımız için ve çok iyi bir takım olduğumuz için. Kulüpte de oynuyordum. Bir kulüp maçında Beşiktaş'ın gözlemcileri gelip istemişti. Beni yaşadığım en büyük sorun budur kadın olarak. Beni alıp işte Ankara'ya götürmeye işte orada bütün eğitim masraflarımı karşılamayı işte voleybolcu olmam için ellerinden gelip yapacaklarını söylemişlerdi. Fakat kız çocuğu olduğum için ailem göndermemişti, hala o içimdedir. Maalesef yaşadığım en büyük yani cinsiyetçilik açısından. En büyük sorun buydu, başka yok. Hiçbir sorun yaşamadım yani.

Ö5: "Ben karşılaşmadım, belki de biz daha şanslı bir dönemde sporcu yaptık diye düşünüyorum. Hani şu an çağımızda? Modernleşmeyle birlikte bunun daha alt seviyeye inmesi beklenirken bu anlamda daha bir yoğunluk var. Olumsuz anlamda biz yaşamadık. Çünkü biz ben branşımızda yüzüne biz yeri geldi aynı soyunma odasında soyunduk birlikte ben aynı odalarda kaldık. Hani bu anlamda cinsiyet veya o anlamda ne antrenörlerimiz tarafından ne de sporcu arkadaşlarımız tarafından böyle bir şeye maruz kalmadık.

Ö6: "Çok küçük yaşlardan beri spor yapıyorum. Ben şu aşamaya kadar kadın olarak bir sporcu olarak karşılaşmadım.

Ö10: "Genelde toplumun bakış açısıyla alakalı zorluklar yaşadım. Hocam işte eee müsabakalarda kız çocuğu şort giyer mi? Başka illerde müsabakalar olursa ben çocuğumu nasıl gönderirim işte. Spor teması gerektiren bir aktivite. Acaba kız çocuğumun başına bir şey gelir mi? Babamın buna yönelik korkuları vardı, bu da kapalı bir toplumda büyümüş olmamın etkisi belki de.

Ö11: "Kadın olduğumuz için evet, bir sporculuk hayatımda da birçok sorunla karşılaştım. Örneğin bir müsabaka olduğu zaman işte tek kadın sporcu olduğum zaman o müsabakaya götürülmedim. Çoğunluk erkekten oluştuğu için. Onun dışında işte antrenörlerimizin kadın sporcu, yani kadın sporculara bakış açılarının farklı oluşu bize hep kötü yansıdı. Dolayısıyla bunu hem antrenman içerisinde hem de antrenman sorması hissedebiliyorduk zaten.

Ö1: “Ben hiç karşılaşmadım diyebilirim aslında salonumda, çok az sayıda sporcu vardı ve hep aynı antrenörlerle beraber büyüdük diyebilirim sadece yani genç kızlık dönemlerimde erkeklerin belki bakışları vesaire. Bu tarz şeyleri her zaman üzerimde hissettim ama bunun dışında rahatsız edici boyutta ya da işte dokunma, taciz benzeri bir şey hiç karşılaşmadım spor ortamında.”

**Tablo 6.** Kadın Akademisyenlerin Erkek Akademisyenlere Eşit Olanaklara Sahip Olmalarına Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt kategori
Cinsiyet eşitliği	Kadın erkek eşitliği (Ö1)
Cinsiyet ayrımcılığı	Kadın erkek eşitsizliği (Ö2, Ö4, Ö6)
	Erkek egemenliği (Ö2, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11)
	Kadınların okutulmaması (Ö3)
	Kadınlara mobbing (Ö5,Ö8)

Tablo 6'ya göre, kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere eşit olanaklara sahip olmalarına yönelik görüşleri cinsiyet eşitliği ve cinsiyet ayrımcılığı olarak iki kategori altında toplanmıştır. kadın erkek eşitliği, kadın erkek eşitsizliği, erkek egemenliği, kadınların okutulmaması ve kadınlara mobbing alt kategoride incelenmiştir. Verilen cevapların sıklığına göre, cinsiyet ayrımcılığı kategorisinde erkek egemenliği, kadın erkek eşitsizliği ve kadınlara mobbing yer almaktadır.

Aşağıda bu sorunun cevaplarına ilişkin akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö2: “Evet düşünüyorum. Sadece mesleğimde değil. Bence Türkiye toplumunda genelde erkeklerin egemen olduğunu düşünüyorum. Çünkü erkekler için sıkıntılar daha kolay çözülüyor.”

Ö4: “Akademide evet, zaten sayısal veriler de spor bilimleri genel olarak akademide, özelde ise spor bilimleri ve besyolardaki akademisyenlerin erkek egemen sayısal üstünlüğünü bize veriyor. Ama bizim bölüm özelinden söyleyeceksek, biz farklı bir örnek teşkil ediyoruz sanırım öğretim üyelerimizin pek çoğu kadın şu anki yönetimimiz biliyorsunuz zaten kadınlardan oluşuyor. Rektörümüz dahi kadın şu ara biz fakülte olarak farklı bir örnek teşkil edebiliriz, ama spor biliminin ya da sporun her alanı zaten erkek egemen bir alan.”

Ö5: “Yani, evet, sadece benim meslek durumunda değil. Hani genelde öyle bir egemen söz konusu. Bunun da sebebi şey işte bakış açısı elinin hamuruyla erkek işine karışma, o ataerkil toplum olduğumuz için. O düşünce her yerde. Hep böyle bir sına. O anlamda mobbing ya da hissettirme söz konusu tabii ki.

Ö11: “Kesinlikle düşünüyorum. Her alanda erkeklerin egemen olduğunu düşünüyorum aslında ama mesleğimizde kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre azlığından da zaten erkeklerin egemen olduğu ortaya çıkıyor.

**Tablo 7.** Kadın Akademisyenlerin Cinsiyetlerinden Dolayı Yaşantılarına Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt kategori	Kodlar
Tutum	Duygu	Kıskançlık (Ö4)
		Kadının naif olması (Ö10)
	Düşünce	Kadının değersizliği (Ö2, Ö11)
	Davranış	Erkek üstünlüğü (Ö2, Ö3, Ö4, Ö10)
		Adaletsizlik (Ö3, Ö4, Ö7, Ö10)
	Mobbing (Ö6)	

Tablo 7'ye göre, kadın akademisyenlerin cinsiyetlerinden dolayı yaşantılarına yönelik görüşleri tutum olarak bir kategori altında toplanmıştır. Duygu, düşünce, davranış olarak alt kategorilerde incelenmiş ve kıskançlık, kadının naif olması, kadının değersizliği, erkek üstünlüğü, adaletsizlik ve mobbing olarak kodlar oluşturulmuştur. Verilen cevapların sıklığına göre, erkek üstünlüğü, adaletsizlik ve kadının değersizliği ön plana çıkmaktadır. Aşağıda bu sorunun cevaplarına ilişkin akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö2: "Yani çok fazla karşılaşmadım. Şu ana kadar hani kadın erkek olduğu için ama dediğim gibi genel olarak bir çalışma yapılacağı zaman bir konuşma yapılacağı zaman bir kadına duyulan saygı hürmetle bir erkeğe duyulan saygı hürmet aynı olmuyor. Ne olursa olsun toplum tarafından erkeklerin kabul edilmişliği daha yüksek olduğu için. Mesela bir çalışma yapılacak bir kadının gidip bunu duyurmasıyla bir erkeğin gidip bunu duyurması o çalışma yapılacak ortamda farklı algılanabiliyor ve bunu ciddi anlamda hissedilebiliyor. Tabii ki bunun yanında giyim, kuşam, duruş, yaş, bunların hepsinin önemi oluyor.

Ö10: "Erkeklerden daha duygusal davranabiliyoruz ama sorun sadece o değil hocam mesela işte ben doktoramı ..... yaptım bir erkek hoca kendisi gibi aynı statüye, aynı ünvana sahip bir kadın hocaya ismiyle hitap edebiliyor. Ünvanı değil ama diğeri mesela kadın hoca erkek hocaya hocam diye hitap etmesine rağmen erkek hoca kadına ismiyle hitap ediyor işte örnek veriyorum. Görmezden geliyorlar bizim yaptığımız çalışmaları çok daha acımasız eleştirebiliyorlar. Aynı çalışmayı trilyon defa kendileri döne döne yapsa aynı acımasız eleştiriyi karşı karşıya kalmıyor. Bizi çok ciddi anlamda eziyorlar. Hocam, bana yansıyan o yani kadın yönetici yok mesela.

Ö11: "Her alanda erkeklerin egemen olduğunu düşünüyorum aslında ama mesleğimizde kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre azlığından da zaten erkeklerin egemen olduğu ortaya çıkıyor."

**Tablo 8.** Akademisyen Yöneticilerde Erkek Sayısının Fazla Olmasının Nedenlerine İlişkin Görüşleri

Kategori	Alt kategori	Kodlar
Toplumsal roller	Kadın rolleri	Çocuğa bakma (Ö1,Ö2, Ö6,Ö9,Ö11)
		Ev işleri (Ö1, Ö2, Ö9, Ö10, Ö11)
		Hamilelik süreci (Ö1, Ö8, Ö9)
	Erkek rolleri	Ev işlerine yardım etme (Ö1)
Cinsiyet ayrımı	Kadın	Ataerkil yapı ( Ö2, Ö3, Ö4, Ö5, Ö7, Ö8, Ö11)
		Kadınların okutulmaması (Ö2)
	Erkek	Fırsat eşitsizliği (Ö5, Ö6, Ö8)
		Erkek egemenliği (Ö3, Ö5, Ö10)
		Mantıklı düşünme (Ö4, Ö7)
	Üslup (Ö10)	

Tablo 8'e göre, akademisyen yöneticilerin erkek sayısının fazla olmasının nedenlerine ilişkin görüşleri toplumsal roller ve cinsiyet ayrımı olarak iki kategori altında toplanmıştır. Toplumsal roller kategorisinde kadın rolleri ve erkek rolleri, cinsiyet ayrımı kategorisinde kadın ve erkek alt kategorileri oluşturulmuştur. Kadın ve erkek rolleri alt kategorilerinde verilen cevaplara göre oluşturulan kodlar çocuğa bakma, ev işleri, hamilelik sürecidir. Erkek rolleri alt kategorisinde ise ev işlerine yardım etme, ataerkil yapıdır. Cinsiyet ayrımı kategorisinde verilen

cevaplara göre oluşturulan kodlar kadın kategorisinde kadınların okutulmaması, fırsat eşitsizliğidir. Erkek alt kategorisinde ise erkek egemenliği, mantıklı düşünme ve üsluptur.

Aşağıda verilen cevapların sıklığına göre akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö2: "Yani temel olarak dediğim gibi, erkekler için kapıların daha açık olması. Kadınların ikinci sınıf görülmesi ve kadınların okuma yazma oranının erkeklere oranla daha düşük olması, kadınların okumasına daha az değer verilmesi. İşte zaten kadınların hayatları boyunca sorumluluklarının çok fazla olması, ev işinden tutunda, çocuk bakımından anne baba bakımına, yani hayatın her yönünde kadınların iş yükü çok daha fazla olduğundan dolayı kariyer olarak da kadınların kendini çok fazla geliştirecek vakti ve zamanının olmaması. Bu nedenden dolayı da erkeklerin sadece kariyerine odaklanacakları zaman hem fazla iş yüklerinin olmaması hem de zaten onlara kapıların sonuna kadar açık olmasından kaynaklandığını düşünüyorum.

Ö7: "Yani onların kadınlara göre daha az duygusal bakıyor olması bir de ataerkil bir yapı. Dolayısıyla yöneticilik pozisyonlarına daha çok erkekler değerlendiriliyor diyebiliriz."

Ö11: "Ataerkil bir toplumda yaşadığımız için böyle bir şeyin olmasını normal karşılıyoruz artık. İşte kadınlara yüklenen misyonlardan dolayı çoklu rol karmaşası yaşıyorlar. Dolayısıyla erkek yöneticiler daha yoğunlukta oluyor, kadınların zaten bir annelik görevi, eve bakma görevi bile sorumluluğunu arttıyor ve sosyal yaşantıda dahi daha az var oluyorlar. Dolayısıyla erkek yöneticilerinin çoğunlukta olmasına sebep oluyor."

Ö4: "Zaten sayısal veriler de spor bilimleri genel olarak akademide, özelde ise spor bilimleri ve Besyolar'daki akademisyenlerin erkek egemen sayısal üstünlüğünü bize veriyor. Ama bizim bölüm özelinden söyleyeceksek, biz farklı bir örnek teşkil ediyoruz sanırım öğretim üyelerimizin pek çoğu kadın şu anki yönetimimiz kadınlardan oluşuyor. Rektörümüz dahi kadın şu ara biz fakülte olarak farklı bir örnek teşkil edebiliriz, ama spor biliminin ya da sporun her alanı zaten erkek egemen bir alan."

**Tablo 9.** Kadın Akademisyenlerin Yönetici Tarafından Desteklenmelerine Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt kategori
Evet	Teşvik etme (Ö1)
	Motive etme (Ö4, Ö11)
	Destekleme (Ö3, Ö5, Ö6, Ö7, Ö9, Ö10, Ö11)
Hayır	Ketlenme (Ö2)
	Engellenme (Ö2, Ö8)
	Mobbing (Ö8)

Tablo 9'da kadın akademisyenlerin yönetici tarafından desteklenmelerine yönelik görüşleri evet ve hayır olmak üzere iki kategori altında toplanmıştır. Evet kategorisinde teşvik etme, motive etme, destekleme alt kategorileri yer alırken hayır kategorisi ketlenme, engellenme ve mobbing yer almaktadır.

Aşağıda verilen cevapların sıklığına göre akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö3: "Evet sonuna kadar destekliyor."

Ö10: "Yani şu andaki kurumdaki yöneticimiz evet, yani şu anki yönetim için konuşacak olursam. Destekliyorlar. Yanımızda olmaya çalışıyorlar."

Ö6: "Dengede tutuyorlar, yani desteklemişlerdir. Sonuçta hepimiz mesai arkadaşız. Aynı ünvanlara sahibiz. Engellerini görmedim desteklemişlerdir."

Ö11: "Evet, kesinlikle destekliyor."

Ö9: "Kesinlikle destekliyor."

**Tablo 10.** Kadın Akademisyenlere Göre Kadınların Toplumdaki Yerine Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt kategori	Kodlar
Olumlu	Roller	Aile yöneticisi
	Özellikler	Değerli (Ö2)
		Fedakâr (Ö10)
		Girişimci (Ö3)
Diğer	Kadına bakış açısı (Ö3, Ö5, Ö8)	
Olumsuz	Düşünce	Değersiz (Ö1, Ö2, Ö4, Ö7, Ö8, Ö9, Ö11)
	Davranış	Sınırlandırılan (Ö8, Ö9)
		Cinayetler (Ö4)
		Baskı (Ö1, Ö2, Ö4, Ö7, Ö8)
	Şiddet (Ö1)	

Tablo 10'da kadın akademisyenlere göre kadınların toplumdaki yerine yönelik görüşleri olumlu ve olumsuz olmak üzere iki kategori altında toplanmıştır. Olumlu kategorisinde roller, özellikler ve diğer alt kategoriler oluşturulmuştur. Olumsuz kategoride ise düşünce ve davranış alt kategorileri oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar aile yöneticisi, değerli, fedakar, girişimci, kadına bakış açısı, değersiz, sınırlandırılan, cinayetler, baskı ve şiddet şeklindedir.

Aşağıda verilen cevapların sıklığına göre akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö1: "Bana göre aslında Kadının toplumda önemli bir yeri var. Aslında toplumdaki yerimiz arkada büyük bir güç ama günümüzde insanların eğitim seviyesi yaşadıkları işte ekonomik sıkıntılar veya kişisel sorunlar sebebiyle özellikle erkeklerin öfke kontrolünü hangi meslekte olursa olsun sağlayamadıkları için işlerin biraz daha kontrolden çıktığını görüyoruz. Kadına aslında bir değer veriliyor ama içten içe kadınları da aslında bu sorunları üreten de eğitimsiz cahil ya da ileriye göremeyen kadınlar yetiştiriyor. Bu insanlara da sonuç olarak o yüzden toplumun önce eğitilmesi, annelerin babaların daha işte çocukları bilinçli bir şekilde yetiştirirse ve devlette düzgün bir eğitim sistemi geliştirse ya da yasalarla da bu şeyler daha keskinleşirse, verilen cezalar daha caydırıcı olursa uzun seneler sonrasında düzeleceğine inanıyorum."

Ö2: "Evet kadını birçok yönden anlattım. Ancak böyle temel olarak toplumda hor görülen bastırılan, değersizleştirilen bir cinsiyet olarak görülüyor kadın. Ama hani bu yaşadığımız topraklardan, coğrafyadan coğrafyaya değişiyor. Türkiye şartlarında doğu ile batı arasında da bunda ciddi farklılıklar oluyor, yaşanıyor. Batı toplumdaki kadınların değerinin daha yüksek olduğunu düşünüyorum. Daha az eforla

daha az çabayla daha kolay bir yerlere gelebiliyorlar. Elbette ki yapılan çalışmaları göz ardı etmiyorum ama yaşadıkları çevresel sıkıntıların daha az olduğunu düşünüyorum.

Ö4: “Kadının toplumsal konumundan bahsederken muhakkak ve muhakkak Cumhuriyet’in ilanıyla birlikte kadın hakları yani Cumhuriyet kuruldu ve modern laik bir ulus devlet inşa edilmeye başladı. O dönemki bütün araştırmalar bize neyi gösteriyor? Modernleşmenin en temel yapı taşı olarak ele alındılar ve kadın haklarıyla kadının toplumsal konumlarını iyileştirmeye ilgili sosyal hayat, ekonomik hayat, spor alanlarında çok fazla yasal kazanım elde ettik. Modern Türk kadını batılı modern ülkelerde olduğu gibi toplumun her alanında olmalı, her meslekte olmalı. Sporun her dalında olmalı, bakış açısı hakimdir. Son belki 10 on beş yıldır ülkemizde yaşanan kültürel ve politik, özellikle politik değişimle birlikte bu iklimdeki değişiklik ne yazık ki bazı Yasal haklar kazanımlar orada dursa bile uygulamada kadınların çok şey kaybettiğini gösteriyor. Yani toplumsal gündelik yaşamda çok şey kaybettik. Ne demek bu kadın cinayetlerine bakalım? Son 10 yılda ne kadar arttığını. Ondan sonra kadınların nasıl anlatabilirim ki ya taciz ve istismar konuları çok ön planda. Kadınlar sembolik olarak bir yerlerde görünür olsa da sayısal olarak bir yerlerde görünür olsa da iffetli olmaları. Tabi olmaları bir şeylere boyun eğmeleri.”

Ö7: “Sözde değerliyiz ama iş pratiğe geldiği zaman genelde ikinci plana atılıyor.”

Ö11: “Toplumumuzdaki yeri önemsenmeyen değer verilmeyen, herhangi bir haksızlığa uğradığı zaman hakkı çok aranmayan kişiler olarak tanımlayabiliyorum kadınları.”

**Tablo 11.** Kadın Akademisyenlere Göre Mevcut Yöneticilerin ve İdeal Yöneticinin Özelliklerine İlişkin Görüşleri

Kategori	Alt kategori	Kodlar	
Mevcut yönetici	Olumlu	Disiplinli (Ö1)	
		Eşitlikçi (Ö1, Ö3, Ö6)	
		Uzman (Ö2, Ö6)	
		Vizyoner (Ö3, Ö11)	
		Etkili iletişim becerisi (Ö3, Ö8, Ö9)	
		Problem çözme (Ö3, Ö9, Ö11)	
		Paydaşları destekleme (Ö7, Ö10)	
		Hümanist (Ö10, Ö11)	
		Olumsuz	Gençleri desteklememe (Ö2)
			Baskıcı (Ö4)
İdeal yönetici	Olumlu	Adil (Ö1, Ö3, Ö4, Ö5)	
		Mesafeli (Ö1, Ö6)	
		İletişim becerisi (Ö1, Ö3, Ö8, Ö9)	
		Alan uzmanlığı (Ö1, Ö4, Ö6)	
		Liderlik (Ö7, Ö8, Ö9, Ö11)	
		Hümanist (Ö2, Ö7, Ö11)	

Tablo 11’de kadın akademisyenlere göre mevcut yöneticilerin ve ideal yöneticinin özelliklerine ilişkin görüşleri mevcut yönetici ve ideal yönetici olarak iki kategori oluşturulmuştur. Mevcut yönetici kategorisinde olumlu ve olumsuz alt kategoriler, ideal yönetici kategorisinde olumlu alt kategori oluşturulmuştur. Oluşturulan kodlar mevcut yöneticide disiplinli, eşitlikçi, uzman, vizyoner, etkili iletişim becerisi, problem çözme, paydaşları destekleme, hümanist, gençleri desteklememe, baskıcı; ideal yöneticide adil, mesafeli, iletişim becerisi, alan uzmanlığı, liderlik, hümanist şeklindedir.

Aşağıda verilen cevapların sıklığına göre akademisyenlerin ifadelerinden alıntılara yer verilmiştir.

Ö1: "Genel olarak memnunum, liderlik fakat işte yeri ve zamanında sonuçta zor bir organizasyonda insanları yönetmek zor çok. Yumuşak yüzlü olursanız herkes ipleri seriyor. O zamanda bir şey söz konusu olamaz, disiplin diye düşünüyorum."

Ö3: "Kadın bir yöneticim var, vizyon sahibi. Kurumda herkesin sorunlarını dinleyen asla ayrımcılık yapmayan, kendine özgüveni çok fazla olan öğretim görevlisi. Herkesi destekleyen 4 dörtlük bir insan olarak değerlendirebilir. Yönetici profili aslında işte zaten kendi yöneticimi söyledim. Her türlü görüşe açık. İletişim becerileri çok iyi olan kriz yönetimi çok iyi biri olan. Eğer iletişim becerileri çok iyi, kriz yönetimini çok iyi yönetebilen. Ayrımcılık yapmayan cinsiyet ayrımcılığı da yapmayan bir kişi olması gerekir."

Ö6: "Bir yönetici için işi yaptırabilen ama nezaketten ödün vermeyen bir birey olmalıdır bence."

Ö11: "Yöneticim çok hümanist. Farklı fikirlere saygı duyan bir kişi liderlik vasfı yöneticiliğin yanında liderlik vasfının da çok yüksek olduğu bir kişi. Çalıştığı ortamı güzelleştiren, birleştirici bir kişiliğe sahip diyebilirim. Yönetici profili benim gözümde her zaman yöneticiliğinin bir gün bitebileceğini düşünerek yöneticilik yapan birisinin olmasını istiyorum. Çünkü yönetici dediğimiz kişi egolarından tamamen sıyrılmış ve herkese hitap eden kişiler olmalı. Kendi düşüncelerini, desteklemeyen birilerine karşı tavır almamalı tam tersi farklılıklardan farklılık yaratabilen ileri görüşlü kişi olmalı diye düşünüyorum."

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu araştırma on bir kadın akademisyen ile yapılan yarı yapılandırılmış görüşmeler sonucunda, kadın akademisyenlerin akademik kariyer süreçlerinde aile ve toplum tarafından baskılandıkları, kadına yüklenen sorumluluklarından dolayı çoğu zaman o sorumlulukların ötesine geçilmediği sonucuna varılmıştır. Yazında yer alan çalışmalara bakıldığında çalışma bulgularımıza paralellik gösteren bulgular mevcuttur. Karaözkök (2024) cam tavanı akademi bazında değerlendirmesine yönelik akademisyenlerle yaptığı görüşme sonucunda kadınların çoğu kadın bazı şeylerde ilerlemek istemediğini bunun sebebinin de toplumun yüklediği sorumlulukları kadının üzerinde hissetmesinden kaynaklandığını vurgulayan ifadeye yer verilmiştir. Şentürk (2015) kadın akademisyenlerin akademide yükselebilmek için akademik hiyerarşinin aynı basamaklarında yer aldıkları erkek meslektaşlarından çok daha fazla emek harcamak zorunda olduklarını vurgulamıştır. Bunun yanı sıra kadınlar da özgüven eksikliği olduğu ve her şeye yetersiz geleceği bir neslin olduğu görüşleri de yer almaktadır. Yapılan çalışma da kadınların akademi içerisinde çalışmalarını sağlıklı bir şekilde yürütebilmek için ciddi bir psikolojik savaş vermektedirler sonucuna varılmıştır. Ayrıca İpçioğlu (2018) da yapmış olduğu çalışmada Cam tavan sendromuna ilişkin katılımcıların en çok kullandığı kavram kadınların kendine engel koyduklarını ve bunun da öğrenilmiş çaresizliğe benzeterek kendilerinden kaynaklı bir durum olduğunu ifade etmişlerdir. Aynı zamanda cam tavan sendromuna neden olan bireysel etmenlerde en çok dikkat çeken kavramın özgüven eksikliği olduğu görülmüştür. Hocaoğlu ve ark., (2022) yapmış oldukları çalışmada kadın akademisyenler hak ettikleri yönetici pozisyonuna erkek akademisyenlere nazaran daha zor getirildikleri sonucuna varmışlardır. Yıldız (2018), yüksek kadrolarda erkeklere göre niceliksel dezavantaja sahip kadınlar, daha alt statüdeki

kadrolarda yer almaktadır. Toplumsal cinsiyetin getirdiği çoklu rol karmaşası kadınların erkeklere nispeten sorumluluklarını arttırmaktadır. Evde eş, anne olan kadın, fakültesinde araştırmacı, öğretici, idareci vb. rolleri üstlenmekte, bu durumda kadınların erkek meslektaşlarına göre daha az verimli olmalarına neden olabilmektedir.

Spor bilimlerindeki kadın akademisyenlerin cam tavan sendromu algıları olumsuzdur ve bu algılar kariyerlerini olumsuz etkilemektedir. Ayrıca kadın akademisyenlerin çoğunluğu çalışma ortamında cinsiyete dayalı ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Kadınlar, iş dışındaki sorumluluklarından dolayı akademik faaliyetlerde erkeklerden geri kaldıklarını düşünmektedir (Yanar ve Akpınar, 2023). Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu düşünen kadın akademisyenler, aynı zamanda eş akademisyen olanların akademik hayatta daha hızlı ilerlediğini de düşünmektedirler (Çakır ve Arslan 2018).

Aybek (2023), son yıllarda ülkemizde kadınlara yönelik yasal anlamda olumlu değişiklikler yapılmış olmasına rağmen diğer çalışma hayatındaki kadınlar gibi akademisyen kadınların da bu araştırmadan ortaya çıkan bulgular doğrultusunda çalışma hayatında aile, meslektaş ve çevre ile ilgili bazı sorunlarla karşılaştığını bildirmiştir.

Alan yazını incelendiğinde kadınların kendilerini gerek sosyal hayatta gerekse de iş hayatında geri planda tuttuklarını, erkek egemenliğinin olduğu, cinsiyet eşitsizliğinin olduğu vurgularına rastlanmaktadır. Bu çalışma sonuçlarında da erkek egemenliğinin olmasından kaynaklı yönetici pozisyonlarında kadınların az yer aldığı bunun sebebinin de ataerkil bir toplumda kadınların varlığını hissettirmemesinden kaynaklandığı görülmüştür. Ayrıca, kadın akademisyenlerin kariyer ilerlemelerini sınırlayan yapısal ve kültürel engellerin varlığı da bu çalışmayla ortaya konulmuştur.

## SONUÇ

Kadının toplumdaki yerinin değersiz olarak görülmesi bu çalışmanın en önemli bulgularındandır. Çünkü çalışma grubunu eğitim seviyesi en yüksek olan kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Bu sonuç yazınla paralel olarak değerlendirildiğinde, toplumda kadına yüklenen sorumlulukların ötesine geçemeyen birçok kadın kendine cam tavan yaratacağının kanaatindeyiz. Oysaki kadının toplum içerisindeki varlığını sürdürmesi için eşit şartlarda her platformda yer alması gerekmektedir. Kadınlar üzerine yapılan çalışmaların farklı örneklem grubunda olmaları fakat benzer bulguların ortaya konulması çok önemli bir problem olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla toplumu yakından ilgilendiren bu konunun daha çok gündemde tutulması ve bilimsel çalışmaların ışığında fiiliyatta kadınlara eşit hak ve sorumluluklar verilmelidir.

## ÖNERİLER

- Kadın akademisyenlerin daha üretken olmaları için daha adil ve eşitlikçi bir çalışma ortamı oluşturulması için politika ve uygulamaların gözden geçirilmesi önerilmektedir.
- Her kurumda iş gören kadınların görevde yükseltilmesi desteklenmelidir.
- Yönetime katılma ve karar almada kadın iş görenler de olmalıdır.
- Her kurumun yönetim kademesinde kadınların da yer alması sağlanmalıdır.



## KAYNAKÇA

- Akbaş, G., & Korkmaz, L. (2017). "Kadın Öneticiler: Görünmez Engellerin Gölgesinde Yükselme Çabası", *İş ve İnsan Dergisi*, 4(2), 73-86 Doi:10.18394/iid.292957
- Aybek, B. (2023). Üniversitede Çalışan Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunlara İlişkin Görüşlerinin İncelenmesi. *Türk Dünyası Kadın Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 20-27. doi.org/10.5281/zenodo.7766137.
- Çakır, İ., & Arslan, R. (2018). Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar Ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Bartın Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(18), 265-280. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/580901>
- Elçi, E. (2011). "Türkiye'de "Kadın Olmak" Söylemi: Kadınlarla Yapılmış Bir Söylem Çalışması", *Psikoloji Çalışmaları Dergisi*, 31, 1-28 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/100182>
- Erbaydar, T., Paksoy, N., & Erbaydar, N.O., (2011). "VAKAD Gönüllüleri, "Van kadın Derneği (Vakad) Kadın Danışma Merkezi'nin 2004-2009 Yılları Arasındaki Çalışmaları", *Fe Dergi* 3 (1), 83-94 <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/937688>
- Gall, M. D., Borg, W. R., & Gall, J. P. (1996). Educational Research An Introduction (6. Edition). Usa: Longman.
- Hocaoğlu, M., Tükenmez, A., & Donuk, B. (2022). Akademisyenlerde Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma: Spor Bilimleri Fakülteleri Örneği, *Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, 6 (25). DOI 10.52096/usbd.6.25.1
- İpçioğlu, İ., Eğilmez, Ö., & Şen, H. (2018). Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma, *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 10(25), 686-709. <https://doi.org/10.20875/Makusobed.460894>
- Karaözkök, İ.N. (2024). Kadın Akademisyenler Üzerindeki "Cam Tavan" Sendromu: Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi Örneği. *Enderun Dergisi*, 8(1). Doi:10.59274/Enderun.1451330.
- Merriam, S. B. (2015). *Nitel araştırma: Desen ve Uygulama İçin Bir Rehber*. (S.Turan, Çev.). Nobel Yayınevi.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *Viraverita E-Dergi*, (2), 1-22.
- Yanar, N., & Akpınar, Ö. (2023). Kadın Akademisyenlerin Cam Tavan Sendromundaki Metaforik Algıları. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 6(2), 507-520. DOI: <https://doi.org/10.38021/asbid.1269776>
- Yıldız, S. (2018). Türkiye'de Kadın Akademisyen Olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (1), 29-40. DOI: 10.5961/jhes.2018.245.

**Etik Metni:** Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazar(lar)a aittir. Makalenin etik izni, Muş Alparslan Üniversitesi Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurulu tarafınca 03.01.2023 tarih ve 77275 sayılı kararı ile alınmıştır.

**Yazar(lar)ın Katkı Oranı Beyanı:** Bu çalışmada 1. yazarın katkı oranı %50, 2. yazarın katkı oranı %50'dir.

KATKI ORANI	KATKIDA BULUNAN YAZAR(LAR)
Fikir ve Kavramsal Örgü	Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ
Literatür Tarama	Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ
Yöntem	Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ
Veri Toplama	Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ
Verilerin Analizi	Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ
Bulgular	Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ
Tartışma ve Yorum	Doç. Dr. Sultan YAVUZ EROĞLU Servet ÖZORUÇ

**Finansal Destek:** Bu çalışmanın yazım sürecinde herhangi bir kurum/kuruluştan katkı ve destek alınmamıştır.

**Bilgilendirilmiş Onam Beyanı:** Çalışmaya katılan tüm katılımcılardan bilgilendirilmiş onam formu alınmıştır.

**Veri Kullanılabilirlik Beyanı:** Makale ile ilgili verilerin bir kısmı makalenin içinde yer almaktadır. Ancak Veri setlerine veya analizine ilişkin soru vb. için, sorumlu yazar ile iletişime geçilebilir.

**Teşekkür:** Araştırmaya katılımcı olarak katkı sağlayan, Muş Alparslan Üniversitesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi ve Çukurova Üniversitesindeki akademisyenlere teşekkürler.

**Çıkar Çatışması:** Yazarların araştırma ile ilgili diğer kişi, kurum ve kuruluşlarla ve yazarlar arasında herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.



Bu eser CC BY (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.tr>) ile lisanslanmıştır.

**Sorumluluk Reddi/Yayıncı Notu:** Tüm yayınlarda yer alan ifade, görüş ve veriler yazarların görüşleridir. IJOESS ve editörler içerikte belirtilen herhangi bir fikir, yöntem, talimat veya üründen kaynaklanan kişiler veya mülke yönelik zararlardan ve ihlallerden sorumlu değildir.