

# Cam Yürüyen Merdiven Metaforu'nun Kadın Akademisyen Sayısına Etkisi: Türkiye Örneği

(Araştırma Makalesi)

*The Effect of the Glass Escalator Metaphor on the Number of Women Academicians: The Case of Türkiye*

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1573095

Benazir ÖZTÜRK<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Dr. Öğr. Üyesi, Ardahan Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi, benazirozturk@ardahan.edu.tr , Orcid No: 0000-0003-2333-8509

## ÖZET

**Anahtar Kelimeler:**  
Yükseköğretim, Kadın Akademisyenler, Cam Yürüyen Merdiven, İnsan Kaynakları Yönetimi, Toplumsal Cinsiyet Algısı

**Makale geliş tarihi:**  
24.10.2024

**Kabul tarihi:**  
10.04.2025

İnsan kaynakları sistemi içerisindeki kariyer olanakları ve bireyin ilerleyişine yönelik engelleyici unsurlar incelendiğinde kadınların kariyer ilerleyişinde karşısına çıkartılan engelleri ifade etmek için kullanılan "cam yürüyen merdiven" metaforu dikkat çekmektedir. Metafor toplumsal cinsiyet algısındaki egemenlere iş yaşamında da sunulan ayrıcalıklı durumları anlatmak için kullanılmaktadır. Araştırma yükseköğretim kurumlarındaki kadın profesyonellere yönelik toplumsal yaşamda ve iş hayatında tanımlanan rollerin akademideki durumunu ortaya koymayı amaçlamaktadır. Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında görev yapan kadın akademisyenlerin yönetici kademede yetersiz temsilde erkek akademisyenlere sunulan cam yürüyen merdivenlerin etkili olup olmadığı, söz konusu metaforla kadınların idari kademelerdeki yetersiz temsiline açıklanıp açıklanamayacağı, cam yürüyen merdivenleri erkek akademisyenlere kimlerin sunduğunun anlaşılması ve açıklanması hedeflenmektedir. İstatistik veriler üzerinden yapılan doküman analizinde kadın akademisyenlerin yükseköğretim kurumlarındaki artan sayısına karşın üst düzey idari pozisyonlarda göstermelik olarak var oldukları, erkeklerle sunulan cam asansörlerin kadınları nasıl engellediği ele alınmaktadır. Araştırma ile Türkiye özelinde kadınların akademik iş yaşamının kariyer olanaklarından ne derece yararlandığını, cam yürüyen merdiven metaforu da göz önünde bulundurularak durumun nedenleri ve sonuçları yükseköğretim istatistikleri ve yükseköğretim kurumları verileri kapsamında analiz edilmiştir. Metaforun örgütsel ve psikolojik yönleri incelenerek yükseköğretim profesyonelleri arasında ayırım yaratan cam yürüyen merdivenlerin nasıl aşılacağına yönelik bazı değerlendirmeler yapılmıştır.

## ABSTRACT

**Keywords:**  
High Education, Female Academics, Glass Escalator, Human Resources Management, Gender Perception

When the career opportunities within the human resources system and the barriers to the progress of the individual are analysed, the 'glass escalator' metaphor used to express the obstacles that women face in their career progression draws attention. The metaphor is used to describe the privileged situations offered to the dominant in gender perception in business life. The research aims to reveal the status of the roles defined in social life and business life for women professionals in higher education institutions in academia. It is aimed to understand and explain whether the glass escalators offered to male academics are effective in the underrepresentation of female academics working in higher education institutions in Türkiye at the administrative level, whether the underrepresentation of women at administrative levels can be explained with the metaphor in question, and who offers the glass escalators to male academics. In the document analysis based on statistical data, it is discussed that despite the increasing number of women academics in higher education institutions, their presence in senior administrative positions is tokenistic, and how the glass elevators offered to men prevent women. The research analyses the extent to which women in Türkiye benefit from the career opportunities of academic business life, the causes and consequences of the situation by taking the glass escalator metaphor into consideration within the scope of higher education statistics and higher education institutions data. By examining the organisational and psychological aspects of the metaphor, some evaluations were made on how to overcome the glass escalators that create discrimination among higher education professionals.

## 1. GİRİŞ

Toplumsal alanda kadını ve erkeği belirli alanlarla sınırlandıran toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadını özel alana, erkeği ise kamusal alana ait olarak görmektedir (Ersöz, 2015). Fizyolojik ve anatomik olarak kadın ve erkek olma durumu toplumsal bir anlam taşımaya başladığında cinsiyet; toplumsal olanla ilgili olarak algılanıp tanımlanmaktadır (Dökmen, 2014, s. 11). Bu algının ve tanımlamanın bir sonucu olarak tarihsel ve kültürel bağlamda toplum tarafından yeniden üretilerek toplumsal cinsiyet oluşturulmaktadır. Toplumların cinsiyetlere yönelik bakış açıları toplumsal cinsiyetin farklı kurgulanmasına ve algılanmasına neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyet kavramı insan ilişkilerinde hep kendini hissettirmiş olsa da bilimsel anlamda disiplinler tarafından adının konması 1960'lı yıllardaki kadın hareketlerinin kazanımları neticesinde gerçekleşmiştir. Sigmund Freud, Simone de Beauvoir, Jacques Lacan tarafından yorumlanmış olsa da bilimsel anlamda bir terim olarak toplumsal cinsiyet kavramı "gender" ifadesiyle ilk olarak 1968 yılında Robert J. Stoller tarafından yayınlanan "*Sex and Gender*" kitabında ifade edilmiştir (Green, 2010, s. 1458). Stoller kültürel ve biyolojik bileşenleri ayırarak bir tanımlama yapmış olması sebebiyle cinsiyetle ilgili araştırmalarda yeni bir eğilim oluşturmuştur. Ancak kavramı sosyoloji disiplinine kazandıran sosyolog Ann Oakley olmuştur. Oakley'in 1972 yılında yayınlanan "*Sex, Gender and Society*" adlı kitabında toplumsal cinsiyet kavramı tanımlanmıştır. Ann Oakley (2015) kitapta cinsiyetin toplumsal boyutunu ifade ederek sosyolojinin temel araştırma konuları arasına toplumsal cinsiyet kavramını yerleştirmiştir. Bu anlamda toplumsal cinsiyet kavramını sosyoloji disiplininin araştırma konularından biri haline getirmiştir.

Oakley kadın ve erkek terimlerini cinsiyet açısından female (dişi) ve male (eril) şeklinde kullanırken; toplumsal cinsiyet açısından feminine (dişil) ve masculine (eril) şeklinde kullanmıştır. Cinsiyet biyolojik açıdan kadın ve erkek ayrımını anlatırken; toplumsal cinsiyet erkeklik ve kadınlık şeklindeki toplumsal bölünmenin karşılığıdır. Toplumsal cinsiyet eril ve dişil şeklindeki sosyal sınıflandırmaya işaret ederken cinsiyet kadın ve erkek şeklinde biyolojik farklılığa işaret etmektedir. Bu anlamda cinsiyet biyolojik bir terim olarak tanımlanırken, toplumsal cinsiyet kültürel ve psiko-sosyal bir terim olarak tanımlanmaktadır. Erillik ve dişillik kültürel, yere ve zamana göre değişiklik göstermektedir. Cinsiyetin değişmezliği gibi toplumsal cinsiyetin değişkenliği kabul edilmelidir. Oakley'e göre toplumsal cinsiyetin biyolojik bir kökeni yoktur. Ancak cinsiyet ile toplumsal cinsiyet arasındaki bağlantı hiç doğal değildir. Biyolojik cinsiyet toplumsal yapıyı örgütleyen bir ilkedir. Toplumsal rollerin belirlenmesinde büyük payı bulunmaktadır (Oakley, 2015, s. 150).

Toplumsal cinsiyet verili bir özelliğe işaret etmeyen, gündelik eylemler neticesinde inşa edilen, bireyin biyolojik özellikleri ile ilişkilendirilerek toplumsal rolleri ve iş bölümünü farklılaştıran nitelikleri ile tanımlanmaktadır (Vatandaş, 2011, s. 31). Biyolojik cinsiyet ise kadınların ve erkeklerin tarihin tümün dönemlerinde herhangi bir farklılık olmaksızın verili biyolojik özellikleri kapsamında tanımlanmaktadır (Özkanlı & Korkmaz, 2000, s. 9). Bu anlamda çocuk doğurmak kadının biyolojik cinsiyete dayalı bir rolü iken ev işlerini yapmak yalnızca tarihsel bir dönemi kapsayan ve ilerleyen süreçte ortadan kalkması muhtemel olan toplumsal cinsiyete dayalı bir roldür (Alhas, 2020a, s. 102). Kadınlar ve erkekler üzerinden yapılan ayırım toplumsal cinsiyet ile biyolojik cinsiyeti ilişkilendirerek kadınların yapabileceği işlerin, üstlenebileceği görevlerin ve uzmanlaşabileceği mesleklerin belirli alanlarla sınırlandırılması ya da engellenmesi durumunu ortaya çıkarmıştır (Özkanlı & Korkmaz, 2000, s. 9). Biyolojik cinsiyet kadın ve erkeğe yönelik fiziksel farklılığa işaret ederken, toplumsal cinsiyet kadın ve erkeğin sosyal yönü ile ilgilidir (Lamsa, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012, s. 6). Antropolog Gayle Rubin toplumsal cinsiyeti toplumun dayatmış olduğu cinsiyet sisteminin bir ürünü olarak tanımlamaktadır. Gayle Rubin'e (1975, s. 189) göre bireylerin biyolojik cinsiyeti kültürle ilişki içerisinde olduğu sürece dönüşmekte ve toplumsal cinsiyet şekillenmektedir.

Judith Butler'e göre toplumsal cinsiyet doğuştan sahip olduğumuz bir şey değil, yaptığımız bir şeydir. Toplumsal cinsiyet gündelik eylemler neticesinde gerçekleşir. Toplumsal cinsiyete ilişkin ifadeler bu kavramın bir sonucu değil aksine kurucu unsurlarıdır (Butler, 2019). Cinsiyet ve toplumsal cinsiyet arasındaki ayırım esaslı bir ayırım olup zaten kadın ve erkek arasındaki ayırımın kökeni de yalnızca biyolojik değildir. Biyolojik cinsiyetten hareketle toplumsal ve kültürel beklentilerin ifade edilmesi cinslere yeni roller yüklemekte, toplumsal cinsel kimlikler belirlenmektedir. Buradaki asıl mesele cinsel kimlik gelişimindeki öğrenmenin rolünün ne olduğu ile ilgilidir (Giddens, 2012, s. 505). Scott için "*toplumsal cinsiyet, cinsiyetler arasında algılanan farklılıklara dayalı toplumsal ilişkileri oluşturan bir unsurdur ve toplumsal cinsiyet iktidar ilişkilerini göstermenin en önemli biçimidir*" (Scott, 2010, s. 127). Toplumsal cinsiyet kadınların ve erkeklerin öznel kimliklerinin sadece toplumsal kökenine işaret etmektedir. Bu tanımlamada toplumsal cinsiyet, cinsiyetli bir bedene zorla yüklenmiş olan toplumsal kategoridir (Scott, 2010, s. 117). Lacan'a (1991) göre toplumsal cinsiyetli kimlik dil aracılığıyla inşa edilmektedir. Cinsiyet kimliklerinin sembolik olarak inşa edildiklerine ve cinsiyete dayalı ayırımların öğrenilen bir şey olduğuna dikkat çekmektedir. Butler (2019, s. 17) kadın ve erkek ya da diğer sınıflamaların cinsel hiyerarşi oluşturduğunu bu durumda toplumsal cinsiyeti yarattığı ve pekiştirdiğini ileri sürmektedir. Cinsiyete dayalı ayrımcılık, yatay ayrımcılık ve dikey ayrımcılık şeklinde kategorize edilmektedir (ILO, 2009). Yatay ayrımcılık, meslekleri kadının yapabileceği iş ve erkeğin yapabileceği iş şeklinde ayrıştırılmasıdır. Dikey ayrımcılık ise kadınların cinsiyetleri sebebiyle terfi ve kariyer süreçlerinde erkeklerle eşit fırsatlara sahip olamamasıdır (ILO,

2009). Dikey ayrımcılık hiyerarşideki eşitsiz dağılıma işaret ederken yatay ayrımcılık ise aynı beşeri donanımına sahip bireylerin farklı iş pozisyonlarında yer almasıdır. İnsan kaynakları planlama süreçlerindeki kariyer yönetimi de yatay veya dikey ilerleme şeklinde olup dikey ilerlemede hiyerarşik kademeler arası yukarı doğru bir geçiş var iken yatay ilerlemede bireyin uzmanlaşması, yetkinliklerinin artırılması ve güçlendirilmesi sürecidir (Rothwell, 2016, s. 209).

Varoluşçu felsefenin ve toplumsal cinsiyet çalışmalarının öncülerinden Simone de Beauvoir "*Kadın doğulmaz, kadın olunur*" sözü ile cinsiyetin iki yönünü ortaya koymaktadır (Beauvoir, 1993). Biyolojik cinsiyet sadece bireyin biyolojik bedeniyle ilgili iken toplumsal cinsiyet toplumsal algı ve anlayış, tutum ve davranış, hal ve hareketler ile toplumdaki işler, sorumluluklar, roller ve görevlerle ilgilidir. Biyolojik cinsiyet "*verili*" var olan iken toplumsal cinsiyet "*inşa edilmiş*" olandır. Toplum tarafından inşa edilmiş olan toplumsal cinsiyete her toplum farklı anlamlar yüklemiştir. Kadın ve erkek olma durumu her toplum için farklı anlamlarla inşa edilmiştir (Beauvoir, 1993). Foucault (2003) ise toplumsallığın cinsiyet üzerinden inşa edildiğini, erkeklik ve kadınlık psikolojilerinin kültürel ve tarihsel olarak oluşturulduğunu; sabit değil değişken, evrensel değil öznel toplumsal davranışlar olduklarını ifade etmektedir. Freud tarafından doğal bir durum olarak değerlendirilen kadınlık ve erkeklik ayrımı insan olmanın psikolojik ve evrensel bir gereği olarak ifade edilmektedir (Mies, 2012, s. 103). Cinsiyetin biyolojik yönü doğuştan gelen özelliklerle ilgili iken toplumsal yönü bireyin içinde bulunduğu toplumun ya da kültürün bireye yüklemiş olduğu nitelendirmelerle ilgilidir (Vatandaş, 2011, s. 35). İki kavram arasındaki ayrışma gerekli ve doğal olarak değerlendirilebilse de yaratmış olduğu ön yargılar, kalıplar ve meşrulaştırmalar sebebiyle mağduriyetler yaratmakta, özellikle bu mağduriyetler kadınlar açısından söz konusu olmaktadır. Toplumsal cinsiyetin dayatmış olduğu rollerin bireylerin biyolojik nitelikleri bağlamında farklılaştığı gözlenmekte, kadınlar erkeklere oranla daha dezavantajlı hale gelmektedir. Bu durum kadınların daha fazla sorumluluk ve görev almasına neden olmaktadır.

Toplumsal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da toplumsal cinsiyet kaynaklı eşitsizliklerin temelinde cinsiyet farklılıklarının toplumsal yapı ile kurmuş olduğu ilişkiler yatmaktadır (Alhas, 2020b). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği iş hayatında istihdama katılımı, yükselme ve terfi olanakları açısından eşitsizlik, ücret eşitsizliği şeklinde kendini göstermektedir. Söz konusu cinsiyet eşitsizliği sorunu, çalışma hayatında kadının işe başlama sürecinden terfi olanaklarına kadar birçok alanda etkisi olan bir sorun alanıdır (Erikli, 2020, s. 41). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği; politik, sosyal, kültürel, ekonomik ve medeni alandaki temel hak ve özgürlüklerden kadının yararlanmasını engelleyen cinsiyete dayalı olarak kişiler arası ayrım, hak mahrumiyeti ve kısıtlama anlamını taşımaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadın üzerinde toplumsal bir baskı yaratarak kadının eğitimi, iş hayatına katılımı, iş yaşamındaki kariyer yolculuğu ve geliri gibi birçok hususun olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Bal, 2014, s. 16). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmalarını gündeme getiren cinsiyet temelli eşitsizliklerdir. Söz konusu tartışmalarla eşitsizliğin nedenleri, kapsamını, sonuçları gündeme gelmektedir. Normatif varsayım ile bakıldığında cinsiyet biyolojik olarak kişinin anatomisi ile ilgilidir. Fakat cinsiyet aslında biyolojik kategoriden ziyade sosyal kategoriyi de içermektedir. Eşitsizliğin biyolojik farklılıklardan değil kültürel, toplumsal, dinsel, ataerkil tutum ve davranışlar neticesinde oluştuğu ve yerleştiği ifade edilebilir. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmalarıyla başlayan çözümlerinin toplumsal mühendislik örneği olup olmadığı da önemli sorun alanlarından (Dembroff, 2016, s. 2). Toplumsal mühendislik mevcut durumun tasfiyesi için gerekli tasarımın yapılması, mevcudun yeniden tasarımı ve evrim içeren bir değişim amaçlamaktadır (Duran & Can, 2014). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği tartışmaları ile sosyal düzene müdahale etme ve tasarlama söz konusudur.

Bireye yüklenen roller, sorumluluklar, görevler, davranışlar toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin temelini oluşturmaktadır. Toplumsal cinsiyet eşitsizliği toplumun kadınlardan beklentileri ile açıklanabilmektedir (Alhas, 2021a). Kadın toplum tarafından öngörülen rollerinin gereklerini yerine getirmeye çalışan taraf olarak düşünülmekte; ev ve bakım işlerinden sorumlu tutulmaktadır (Karatepe & Arıbaş, 2017, s. 13). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği birçok alanda olduğu gibi yükseköğretim kurumlarında da etkisini hissettirmektedir. Türk toplumunun geleneksel yapısı ve toplumsal cinsiyetin yarattığı eşitsizlikler akademide kadınların var olmasını, akademik ve idari anlamda yükselişini engellemektedir (Toksöz, 2011; Karatepe & Arıbaş, 2017). Toplumsal cinsiyet algısının erkeğe yüklemiş olduğu toplumsal roller tüm alanlarda olduğu gibi iş yaşamında da yönetici pozisyonlarında tercih edilmelerini sağlamaktadır (Yıldız, Alhas, Sakal, & Yıldız, 2016, s. 1122). Kadınlara yüklenmiş eş, annelik ve çocuk bakım işleri gibi roller ve sorumluluklar kadınların tercih edilmemesine ve engellenmesine neden olmaktadır (Dedeoğlu, 2009). İş yaşamının birçok alanında olduğu gibi akademik alanda da toplumsal cinsiyet algısının ve ataerkil sistemin kadın ve erkeğin rollerini ve görevlerini biyolojik gerekçelere indirgedikleri verilerle desteklenmektedir (Alhas, 2020c, s. 16).

Kadınların erkek egemen alanlarda var olma mücadelesini araştıran araştırmacılar toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınlar için önemli engeller oluşturduğunu tespit etmişlerdir (Hegewisch & Hartmann, 2014; Ragins, Townsend, & Mattis, 1998). Toplumsal cinsiyet eşitsizliği kadının işe alımı ve terfi süreçlerinde kurumsallaşmış gayri resmî bir işleyişe işaret etmektedir. Bu durumda üst düzey yönetim kademelerinde kadınların yetersiz temsiline neden olmaktadır (Alhas, 2020d, s. 27). Yerleşmiş toplumsal cinsiyet algısı bazen kadının iş yaşamında var olmasını

engellerken, bazen kadının çalışabileceği meslekleri belirleme ve kadını belirli alanlarla sınırlandırmıştır. Mesleki cinsiyet ayrımcılığı, işe alım ve terfilerde cinsiyetçi yaklaşımlar, çocuklarına eve karşı sorumlulukları nedeniyle kadınların kariyer ilerleyişi kısıtlanmaktadır. Erkek egemen alanlarda kadınların *göstermelik istihdamı*\*, kadınların neden cam tavanlara çarptığı, örgütsel hiyerarşide neden yukarı doğru hareket etmelerinin engellendiğini açıklayan teoriler ortaya çıkarmıştır (Budig, 2002, s. 258). Kadının iş yaşamındaki varlığı kabul edilmiş ise de kariyer ve üst düzey pozisyonlara ilerleyişine görünmez engeller konulmuştur (Alhas, 2020e, s. 83). Söz konusu görünmez engeller cam tavanlar, cam uçurumlar, cam yürüyen merdivenler şeklinde metaforik olarak da ifade edilen kadınların mesleki ve kariyer ilerleyişindeki sınırlandırıcılarıdır. Üst düzey yönetimde kadınların eşitliğine yönelik engellemelerin aşılması noktasında daha fazla kadın istihdamı gerekmektedir (Lamsa, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012, s. 7).

İnsan kaynakları sistemi içerisindeki kariyer olanakları ve bireyin ilerleyişine yönelik engelleyici unsurlar incelendiğinde kadınların kariyer ilerleyişinde karşısına çıkartılan engelleri ifade etmek için kullanılan “cam yürüyen merdiven” metaforu dikkat çekmektedir (Williams, 1992; Lamsa, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012; Budig, 2002; Huffman, 2004; Hultin, 2003). Metafor erkek egemen yapıya sunulan olanakları şeffaf ve görünmez bir merdiven olarak ifade etmektedir (Lamsa, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012). Toplumsal cinsiyet algısındaki egemenlere iş yaşamında da sunulan ayrıcalıklı durumları anlatmak için kullanılmaktadır. Literatür incelendiğinde erkeklere ve egemen gruplara iş hayatında sunulmuş olanakların -cam yürüyen merdivenlerin- olduğunu kanıtlar nitelikte çalışmalar (Williams, 1992; Budig, 2002; Lamsa, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012) bulunmaktadır. Ayrıca cam yürüyen merdivenlerin kadınları engelleyen cam tavanların ve cam uçurumların varlığını kanıtlar nitelikte bir metafor olduğu yönünde de çalışmalar (Maume, 1999; Hultin, 2003; Huffman, 2004) bulunmaktadır. Söz konusu cam yürüyen merdiven metaforunun sebebi olarak erkeklerin iş yaşamındaki niceliksel fazlalığı dile getirilmiştir. Niceliksel fazlalığın olmadığı iş alanlarında ise erkeklerin toplumsal cinsiyetin dayattığı belirli ayrıcalıkları beraberinde iş yaşamına da taşıdıkları ifade edilmiştir (Budig, 2002; Williams, 1992; Kanter, 1977).

İş yaşamında yöneticilik vasıflarına sahip egemen cinsiyetin erkekler olduğu algısı bulunmaktadır (Tahtaloğlu, 2016). Ancak katılımcı yönetim ve eşitlik anlayışının bir gereği olarak kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarında yer alması gerekmektedir. Uygulamada birçok kurum ve kuruluşta katılımcı ve eşitlikçi anlayışın aksine cinsiyet eşitsizliğini ortaya koyan örnekler bulunmaktadır (Tahtaloğlu, 2016, s. 96). Williams geleneksel manada kadınlara ve erkeklere yönelik iş kolları dışında olan mesleklerde çalışan kadın ve erkeklerin ayrımcılığa maruz kaldıklarını fakat söz konusu ayrımcılığın biçimi, boyutu ve sonuçlarının oldukça farklı olduğunu ileri sürmektedir. Bu kapsamda yaptığı çalışmasında, işe alma ve terfi kararlarında tercihli olmasa da erkeklere adil davranıldığına, amirler ve iş arkadaşları tarafından erkeklerin kolay kabul edildiklerine ve iş yeri alt kültürüne hızlı entegre edildiklerine işaret etmektedir. Bazı ince mekanizmalarla erkeklerin kadın egemen mesleklerde dahi konumunu güçlendirmelerine Williams "cam yürüyen merdiven etkisi" olarak ifade etmiştir (Williams, 1992, s. 263). Kanter (1977) göstermelik teorisinde, simge durumunda olan kadın ya da erkeklerin herhangi bir örgütteki temsil oranının yüzde 15'ten az olduğu durumlarda azınlıktaki üyelerin öngörülebilir ayrımcılığa maruz kalacağını ileri sürmektedir. Göstermelik (Tokenizm) teorisi “erkek egemen örgütlerde çalışan simge kadınların daha az gelir elde etmesi ve yükselişlerinin engellenmesinin açıklaması” şeklinde ifade edilmektedir (Alhas, 2021b, s. 66). Göstermelik deneyimi erkekler ve kadınlar için farklı anlamlar taşımaktadır. Göstermelik durumu sadece cinsiyet temelli olmayıp, ırk ve sınıflar içinde geçerlidir. Kritik nokta şudur; token bir cam tavanla mı yoksa cam yürüyen merdivenle mi karşılaşmaktadır. Token grubun sayısal nadirliği değil sosyal statüsü belirleyicidir (Williams, 1992, s. 263). Ancak Build'e (2002, s. 259) göre kadın egemen işlerde bile simge durumunda olan erkeklerin azınlık statülerini dezavantaja çevirdiklerini, bu durumda cam yürüyen merdivenlerin varlığını kanıtlar niteliktedir. Dolayısıyla toplumsal cinsiyet algısının erkek egemen yapısı iş yaşamında da sayısal nadirliğe rağmen erkeği öncelikli hale getirmektedir (Yıldız, Sakal, Alhas, & Kosa, 2019, s. 425).

Yükseköğretim Kurumu (YÖK) veri istatistikleri son yıllarda kadın ve erkek akademisyen oranlarının eşitliğine vurgu yapsa da aynı eşitliğin üst düzey idari görevlerde ve unvan ilerleyişinde söz konusu olmadığı gözlemlenmekte, YÖK verileri de bu durumu desteklememektedir. Çalışmamız akademik yapıdaki üst düzey idari pozisyonlarla bulunan kadın akademisyen sayılarından hareketle erkeklere sunulan cam yürüyen merdivenlerin toplumsal cinsiyet eşitsizliğini nasıl derinleştirdiğini ortaya koyması açısından önem arz etmektedir. Çalışmanın amacı yükseköğretim kurumlarındaki kadın ve erkek dağılımını nasıl olduğu ve kadın akademisyenlerin maruz kaldıkları engellemeleri verilerle analiz etmek, bu duruma neden olan değişkenleri cam yürüyen merdiven metaforundan hareketle açıklamaktır. Çalışma toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yükseköğretim kurumlarına

\* Göstermelik istihdam Kanter'in 1977 yılında ifade ettiği tokenizm (göstermelik) teorisinde, “erkek egemen örgütlerde çalışan simge kadınların daha az gelir elde etmesi ve yükselişlerinin engellenmesinin açıklaması” şeklinde ifade edilmektedir. Göstermelik teorisi simge durumunda olan kadın ya da erkeklerin örgütteki temsil oranının %15'ten az olduğu durumlarda azınlıktaki üyelerin öngörülebilir ayrımcılığa maruz kalacağını ileri sürmektedir.

yansıması olan üst düzey idari görevlerdeki kadın akademisyen sayısına dikkat çekerek idari görevlerdeki sembolik temsili ele alınmaktadır.

## 2. CAM YÜRÜYEN MERDİVEN METAFORU

Cinsiyet ayrımcılığının iş yaşamına yansıması olarak kadınların kariyer ilerleyişine yönelik engellemeleri açıklamak amacıyla zaman içerisinde ortaya çıkan kavramlara bakıldığında cam uçurum, cam tavan, cam yürüyen merdiven (cam asansör), cam duvar, çifte açmaz, göstermecilik, cam labirent şeklinde pek çok metaforla durum anlaşılmasına çalışılmıştır (Yıldız, 2017, s. 121). Söz konusu metaforların ortak özelliği kadının iş yaşamındaki kariyer ilerleyişinin erkek egemen anlayış tarafından nasıl engellendiğini açıklamaya yöneliktir. Cam tavan metaforundaki kadınlara yönelik engellemeler, cam yürüyen merdiven metaforunda iş yaşamında bazı egemen grupların ya da cinsiyetin hızlı ilerleyişi olarak karşımıza çıkmaktadır. Cam uçurum metaforu ise çöküşün kaçınılmaz olduğu durumlarda kadını üst düzey idari pozisyonlara getirerek sorumluluğu kadın yöneticiye yükleyerek cam yürüyen merdiven metaforuna hizmet eden bir anlayışı anlamamızı sağlamakta, kadınlara eşit fırsatlar sunuluyor algısı yaratılarak erkeklerin üst düzey idari pozisyonlardaki yerini kuvvetlendiren algıyı açıklamaktadır (Alhas, 2023, s. 233). İş yaşamında kadınlara sunulan cam uçurumlar, cam tavanlar, cam labirentler ve çift açmazlar aslında erkeklere sunulmakta olan cam yürüyen merdivenleri açıklamakta ve aralarında bir sebep sonuç ilişkisi bulunmaktadır (Alhas, 2021a, s. 65; Yıldız, 2017, s. 122). Zira kadınlara iş yaşamında sunulan cam tavanlar ve cam uçurumlar nedeniyle erkekler iş yaşamında cam yürüyen merdivenlere sahip olmaktadır. Cam yürüyen merdiven metaforu erkeklerin tüm mesleklerde kadınlardan nasıl daha hızlı ve daha kolay terfi elde ettiğini ve üst düzey idari kademelere nasıl ilerlediğini anlamak açısından önemlidir.

Cam yürüyen merdiven kavramı, ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı mesleklerde çalışan erkek ve kadınların aldıkları farklı işyeri ödüllerini anlamayı kolaylaştıran bir metafor olarak nitelendirilmektedir (Smith, 2012, s. 150; Williams, 1992; Budig, 2002; Hultin, 2003). Kadınların hâkim oldukları işlerde erkeklerin işe alınması ve terfiye tercih edilmesi, olumlu muamele görmeleri erkeklerin kariyerlerini cam yürüyen merdivenlerde bir yolculuk olarak tanımlanmaktadır (Williams, 1992). İş yaşamındaki erkekler yönetsel ve idari pozisyonları üstlenmeye teşvik edilerek kendi istekleri dışında da avantajlı hale getirilmektedir (Budig, 2002, s. 261). Williams (1992) ilk olarak cam yürüyen merdiven kavramını, geleneksel olarak kadınların baskın olduğu mesleklerde hem erkeklerin hem de kadınların mesleki deneyimlerini araştırarak ortaya koymuştur. Uzun bir süreci kapsayan (1985-1991 yılları aralığındaki) nitel araştırmasında 76 erkek ve 23 kadın katılımcı ile görüşmeler yapan Williams, erkeklerin çeşitli nedenlerden dolayı kariyer basamaklarını gerçekten daha hızlı tırmandıkları sonucuna ulaşmıştır. Williams araştırmasında bu cinsiyetçi yukarıya doğru hareketi tartışmış ve erkeklerin otorite pozisyonlarına terfi etmelerinin, bu pozisyonlara hak sahibi oldukları yönündeki kültürel algıdan kaynaklandığını öne sürmüştür (Williams, 1992, s. 254). Söz konusu algının erkeklere cam yürüyen merdivenler sunduğunu ifade etmiştir. Williams'ın yaptığı çalışmaların temel karakteristiği kadınların hâkim olduğu mesleklerde dahi erkeklerin kariyer basamaklarında kadın meslektaşlarına oranla daha hızlı ilerlemeleridir.

Williams (1992), *"The Glass Escalator: Hidden Advantages for Men in the "Female" Professions"* adlı çalışmasında bazı ince mekanizmalarla erkeklerin iş hayatındaki konumunu güçlendirdiklerini ifade ederek bu duruma "cam yürüyen merdiven etkisi" adını vermiştir. Williams, kadınların çoğunlukta olduğu işlerde çalışan erkeklerin, işe alım sırasında ve daha prestijli pozisyonlara terfilerde belirli bir oranda korunduğunu ileri sürmüştür. Çalışmada 1977 yılında Rosabeth Moss Kanter tarafından yapılan çalışmadan hareketle, Kanter'in göstermelik (tokenizm) teorisindeki kadınların erkek egemen işlerde çalışan birer erkek olduklarında karşılaştıkları durumun aksine, kadınların egemen mesleklerde çalışan erkeklerin aynı türden ayrımcılığa maruz kalmadığı ifade edilmektedir. Ayrıca Williams'ın çalışmada elde ettiği veriler Zimmer'in 1988 yılında yapmış olduğu Toplumsal Cinsiyet Ayrımı Gözetmeyen Teorisini ve Kanter'in 1977 yılındaki Tokenizm Teorisini destekler niteliktedir (Williams, 1992, s. 263). Tokenizm teorisinin aksine Williams, kadınların egemen oldukları iş kollarında çalışan erkek tokenlerin, kadınların erkek egemen iş kollarında çalışırken yaşadıkları ayrımcılığın aynı türden olmadığını savunmuştur. Smith ise işe alım sürecinde erkeklerin daha çok tercih edildiğini ve kadınların çoğunlukta olduğu mesleklerde erkeklerin, daha yüksek ücret ve daha fazla otorite sunan işleri takip etmeye teşvik edildiğini tespit etmiştir (Smith, 2012, s. 153).

Kanter'in tokenizm teorisi, (1977) bir organizasyondaki küçük bir grubu oluşturan, bireysel özellikleriyle ayırt edilen bireylerin; daha yüksek görünürlük, karşıtlık ve asimilasyon gibi etkileşimsel baskılarla karşı karşıya kaldıklarını öne sürmektedir. Teori, erkek egemen işlerde simgesel statünün kadınların kariyerleri üzerindeki etkilerini açıklamak için geliştirilmiş olsa da benzer süreçlerin tüm simge bireyler için genç-yaşlı, kadın-erkek gibi zıtlıkların arasında meydana gelmesinin muhtemel olduğunu ifade etmektedir (Kanter, 1977). Tüm bireylerin karşılaştıkları benzersiz etkileşimsel baskılardan dolayı olumsuz sonuçlara maruz kalacağı ima edilmektedir. Aslında Kanter; erkek hemşireler üzerine yaptığı çalışmada erkeklerin göstermelik statü nedeniyle dezavantajlı olabileceklerini düşündüğünü göstermek amacıyla araştırmaya başlamış, ancak çalışmanın sonuçları erkek tokenlerin azınlık statüsünden şikayetçi olmadıklarını hatta durumu avantaja dönüştürdüklerini ortaya koymuştur. Erkek tokenler üzerine yapılan niteliksel araştırmalar, erkeklerin kadın egemen işlerdeki kıtlıktan bile

yararlanabileceğini ortaya koymuştur (Budig, 2002, s. 260). Kanter'in teorisi kadınların hayal kırıklığı yaratan ilerlemesi ve erkek egemen örgütlerde daha düşük avantajlar elde etmelerinin bir açıklamasını sunmaktadır.

Literatürdeki cam tavan araştırmaları da bazıları cam asansör metaforunu destekleyen kanıtlar sunarken (Huffman, 2004; Maume, 1999; Hultin, 2003), bazıları ise doğrudan bir etkisinin bulunmadığına işaret etmişlerdir (Snyder & Green, 2008; Budig, 2002; Frydman & Segall, 2016). İş yaşamındaki cam tavanların cam asansörleri beraberinde getirdiğine yönelik algı olup her ikisinin de egemen toplumsal cinsiyet anlayışına hizmet ettiği dile getirilmektedir. Çalışmalarında cam yürüyen merdivene yönelik sundukları niceliksel destek; ücretler (Huffman, 2004; Budig, 2002), yönetsel terfiler (Maume, 1999), şirket içi terfiler (Hultin, 2003) şeklinde ön plana çıkmakta, terfi işleyişi erkeklerin kadınlardan farklı bir muameleye tabi olduklarını destekler niteliktedir. Şirket içi terfi fırsatları söz konusu olduğunda erkeklerin mi yoksa kadınların mı avantajlı olduğunu belirlemeye odaklanan Hultin (2003) erkeklerin şirket içinde terfi şansının eşit derecede ve nitelikli kadın meslektaşlarından daha iyi olduğunu tespit etmiştir. Söz konusu bulgu, sadece genel mesleki sistemin değil, aynı zamanda kurumların da mesleki cinsiyet eşitsizliğini sürdürdüğünü ve erkeklerin kadınlara göre kariyer ilerleme oranını artırdığını göstermiştir.

Budig (2002) çalışmasında şu soruyu sormakta: Kadın egemen, erkek egemen, cinsiyet dengesi bulunan organizasyonlarda da erkeklerin elde ettikleri avantajlar aynı mı yoksa farklı mı? Çalışmada ücret artışları üzerinden inceleme yaparak cinsiyete dayalı ücret artışını araştırmış ve erkeklere daha yüksek ücret oranıyla tazminat ödendiğini ve bunun da erkekler için parasal bir avantaja işaret ettiğini açıklamıştır. Ücret farkı eşitsizliğine ilişkin bu analiz, kazançlarda yakınlaşma olduğunu gösteren önceki toplumsal eğilimlere rağmen ücretteki cinsiyete dayalı farklılıkların kalıcılığını ortaya koymuştur (Budig, 2002). Budig çalışmasında erkek egemen, kadın egemen ve cinsiyet eşitliği bulunan organizasyonlarda kadınlar ya da erkeklerin daha az veya daha çok avantaj elde etmediklerini ifade etmektedir. Organizasyonun cinsiyet dağılımı ne olursa olsun erkekler ödüllendirilmekte ve kadınlara oranla daha hızlı terfi ettirilmektedir.

Frydman ve Segall'ın 2016 yılında yapmış oldukları çalışmada ise cam yürüyen merdiven etkisinin daha geniş kategorisi olan cinsiyete dayalı güç ve ayrıcalıkların varlığını kanıtlar niteliktedir. Mesleki ilerlemenin önündeki cinsiyete dayalı engeller hem kişisel hem de mesleki açıdan yetkisizleştirme algıları ve işyerindeki mali eşitsizlik cam yürüyen merdiven etkisini ve varlığını güçlendirdiği ortaya konulmuştur (Frydman & Segall, 2016, s. 35). Araştırmada katılımcıların küçük bir kısmı kariyer ilerleme oranının yalnızca cinsiyete bağlı olduğunu deneyimlememiştir. Kişisel inisiyatif, diğer sosyal belirleyiciler, konum, nitelikler ve mesleki kimlik dahil olmak üzere diğer değişkenlerin cinsiyetten daha büyük bir rol oynadığını belirtmişlerdir. Cam yürüyen merdiven kavramı yalnızca cinsiyetçi olmayıp, aynı zamanda ırk ayrımcılığına da dayanmaktadır (Lamsa, Jyrkinen, & Heikkinen, 2012, s. 9). Cam yürüyen merdivenler, kadınlar ve ırksal azınlıklar için farklı türden engellemeleri açıklarken; erkeklere ve egemenlere sunulan fırsatları da temsil eden bir metafordur. Örgütsel demografinin anlaşılmasında yeni ortaya çıkan cam asansör, kadınların ve ırksal azınlıkların iş hayatındaki olanaklarını sınırlamak için örgüt içerisinde işleyen, ortaya çıkan neticelerin altında yatan nedenlerin anlaşılmasında sosyal psikolojiye ışık tutan bir metafordur. Ayrıca yeni ortaya çıkan kişisimsel ayrımcılık alanın da ırk, etnik köken ve cinsiyetin nasıl gerçekleştiğine ve bireyi nasıl sınırladığına dair bir açıklama sunmaktadır (Smith, 2012, s. 151).

Cam yürüyen merdiven sunulan erkeklerin toplumsal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da kadınlar ve azınlıklar ile aynı uygulamaya tabi olmadıklarını destekler birçok çalışma ve veri bulunmaktadır. Çalışmaların en önemli sınırlamalarından biri, cam yürüyen merdivenlerin, kadınların egemen olduğu işlerde çalışan tüm erkeklerin daha fazla otoriteye sahip olduğu ve daha hızlı terfi ettiği yönündedir. Oysaki cam yürüyen merdivenler hem ırksal hem de toplumsal cinsiyete dayalı olarak egemen cinsiyetin ve egemen etnik kimliklerin iş hayatına daha fazla fayda sağlamaktadır (Smith, 2012, s. 151; Wingfield, 2009). Cam yürüyen merdiven metaforu da cam tavan ve cam uçurum metaforları gibi iş hayatındaki kadınları ve azınlıkları dezavantajlı hale getirilmektedir. Cam tavan, cam uçurum ve cam yürüyen merdiven metaforları kadınları ve azınlıkları iş hayatında belirli alanlara hapsederken, cam yürüyen merdivenler erkeklere birçok avantajlar sunmaktadır. Cam tavan kadını sınırlayan ve engelleyen, cam yürüyen merdiven erkeğe belirli olanaklar sunan kavramlar olarak birbirini dışlayan süreçler olarak değerlendirilse de aslında istihdam bağlamında örtüşen ve birbirini destekleyen metaforlardır (Smith, 2012, s. 149).

Smith (2012) iş yaşamında erkeklere sunulan cam asansörlerin sebeplerini üç farklı nedenle ilişkilendirmiştir. İlk olarak kadınların normatif kayırmacılığa boyun eğmeleri, erkeklerin girdikleri mesleğe toplumsal cinsiyet algısından kaynaklanan ayrıcalıklarını beraberlerinde götürmeleri ve sayısal açıdan az olsalar bile bunu bir avantaja dönüştürebilmeleridir. İkincisi erkek yöneticilerin adil olmadığı suçlamalarını geçiştirmek, adil ve tarafsız oldukları algısını güçlendirmek için kadın ve azınlık bir grup tarafından algı oluşturulmasıdır. Üçüncüsü, kadın ve azınlıkların kendi statülerini korumak ve terfi için erkek yöneticilerin tercih edilmesi, erkek yöneticilerinde himaye edilen kişilerce desteklenmesi olarak değerlendirilebilir (Smith, 2012, s. 168). Eagly, Makhijani ve Klonsky'nin (1992), liderlik rollerini üstlenen kadın ve erkeklerin değerlendirildiği araştırmalar üzerinde yapmış oldukları meta-analiz çalışmasında, insanların kadın liderlere ve yöneticilere karşı önyargılı olup olmadıklarını araştırmışlardır. Çalışmada kadın liderlerin erkek liderlere göre daha fazla olumsuz değerlendirildiğini, kadınlara

yönelik bu olumsuz tutumun özellikle yönlendirici ve otokratik tarzdaki liderlikte veya erkeklerin baskın olduğu iş alanlarında söz konusu olduğunu, kadın liderlerin erkek liderlere oranla daha değersiz görüldüğü değerlendirilmesinde bulunulmuştur. Ayrıca yöneticiler erkek egemen rollerini devam ettirdiklerinde ve değerlendiriciler erkek olduğunda kadınların yöneticiliğinin değersizleştirilmesinde artış olmaktadır. Yapılan çalışmaların bulgularından da hareketle bu durum toplumsal cinsiyet rollerinin örgütsel ortamdaki etkisini vurgulamaktadır (Eagly, Makhijani, & Klonsky, 1992).

Wingfield (2009) iş hayatındaki dezavantajlı gruplarla yapmış olduğu nitel araştırma neticesinde cam asansörlerin sadece kadınları dezavantajlı hale getirmediğini aynı zamanda ırk, dil, din kapsamında azınlık gruplarında iş hayatında belirli dezavantajlı durumlarla karşı karşıya kaldıklarını ortaya koymuştur. Çalışmada azınlıktaki erkeklerin kadınların yoğunlukta olduğu mesleklerde çalışmaktan elde ettiği faydaları bastırmak için ırkın cinsiyetle nasıl kesiştiği üzerinde araştırma yapmış, iş hayatında kadınlar gibi azınlıklarında cam asansörlere binemediklerini ifade etmiştir (Wingfield, 2009). Cam asansörler egemen ırk, din, dil ve cinsiyete sahip bireye yönelik avantajlar sunan, söz konusu egemeni diğer toplumsal alanlarda olduğu gibi iş hayatında da üst düzey pozisyonlara ulaştıran kolaylaştırıcıdır. Frydman ve Segall'ın (2016) cam asansör kapsamında yaptığı çalışmada erkeklerin yöneticilik yapmasının aynı cinsiyetten işe alım uygulamalarına yol açtığını ve kariyer basamaklarını kadınlara göre erkeklerin daha hızlı yukarıya ittiği belirlenmiştir. Cinsiyet kapsamında terfi uygulaması nedeniyle mesleki ortamdaki üst kademe erkeklerin hâkimiyetinde olmaktadır bu durum kadınları yukarıya doğru hareket etmede eşitliğe başvurmaktan mahrum bırakmakta, mesleki yetkisizlik yaratmaktadır. Mesleki yetkiden mahrum kalma deneyimi, bireyin işyerine ilişkin önyargısını içselleştirmesine ve dolayısıyla kişiselleştirmesine yol açmaktadır. Mahrum kalma deneyimi ve algılanan değer bireyin mevcut başarısını kabul etmesini ve gelecekteki fırsatlara yönelik çabalamasını engelleyebilmektedir (Frydman & Segall, 2016, s. 35).

İş yaşamı ve organizasyonların yapısı erkeklere avantaj sağlamaktadır (Williams, 1992; Budig, 2002; Acker J. , 1990). Evliliğin ve çocukların kadınların kazanımlarını olumsuz, erkeklerin kazanımlarını ise olumlu etkilediğine dair bulgular söz konusudur. Kadınların iş dışı yükümlülükleri, çocuklar ve ev işleriyle ilgili büyük sorumlulukları, iş yaşamında daha az ödüllendirilmelerine ve üst düzey pozisyonlar için zayıf adaylar haline getirilmesine neden olduğu ifade edilmektedir. Ayrıca evdeki tipik cinsiyete dayalı iş bölümü hem erkekleri iş dışı dikkat dağıtıcı şeylerden nispeten kurtarmakta hem de işe bağlılıklarını arttırmaktadır (Budig, 2002). Kamu örgütlerinde çalışan kadın sayısının fazla olmasına rağmen üst düzey idari görevlerdeki kadın oranının erkeklere oranla düşüktür (Negiz & Yemen, 2011, s. 212). Yasal anlamda cinsiyete dayalı herhangi bir ayrımcılık söz konusu olmayıp, yöneticiliğin gerektirdiği şartlarda hiçbir şekilde bir cinsiyet ön plana çıkarılmamaktadır (Tunç, 2017, s. 68). Ancak tüm bu olumlu tutumlara rağmen kadının iş yaşamındaki üst düzey idari kademelere ilerleyişinde görünmez engeller söz konusudur. Kadınların üst düzey idari pozisyonlara getirilmeme sebepleri ilk olarak kariyer gelişiminde kadınların “aile, çocuk ve eş” sorumluluklarının belirleyici olması durumunun içselleştirilmesine neden olmaktadır. İkinci neden olarak çalışanlardaki kadın yönetici algısının olumsuz olması, kadın yönetici ile çalışmaktan kısmen memnuniyet duyulmasına karşın kadın ve yönetim ilişkisinde kadın lehine düşünülmediği dile getirilmektedir. Tahtaloğlu (2016) eğitim ve istihdam alanında başarı ortaya koyan kadınların üst düzey idari kademelerde olmamalarının nedeni olarak iş yaşamındaki sosyal dışlanmışlığa işaret etmektedir. Sosyal dışlanmışlık riski ile karşı karşıya kalan kadın iş yaşamından beklentilerine karşılık bulamamaktadır. Beklentilerin karşılanmaması durumunda kadın üst düzey idari kademelere ulaşmada bireysel isteksizlik ve öz güven eksikliği yaşamaktadır (Tahtaloğlu, 2016, s. 90). İş yaşamındaki söz konusu dışlanmışlık yükseköğretim kurumlarında da erkek egemen bir yapılanma oluşturulmasına ve erkeklere sunulan cam yürüyen merdivenlerin sayısının artırılmasına neden olmaktadır.

Yükseköğretim kurumlarında da kadına yönelik sınırlayıcı durumları ifade eden cam tavan, cam uçurum ve cam yürüyen merdiven metaforları iş hayatında kadının mücadele etmesi gereken durumları açıklar niteliktedir. Erkek akademisyenlere sunulan cam yürüyen merdivenlerle kadın akademisyenlerin engellenmesi nitelikli akademisyenleri görünmez kılmaktadır. Erkek egemen algı rekabeti ortadan kaldırmakta ayrıca kadın akademisyenlerin yükseköğretim tecrübelerinden istifade etmeyi engellemektedir. Yapılması gereken cam yürüyen merdivenlerin belirli bir cinsiyetin tekeline sunan algının ortadan kaldırılması, üst düzey idari pozisyonları temsilde cinsiyet eşitliliğinin sağlanması gerekmektedir. Kadınların toplumsal yaşamın her alanında eşit temsiline önünü açmanın yolu yükseköğretim kurumlarındaki uygulamaların yol göstericiliğine de bağlıdır. Yükseköğretim kurumlarının son yıllardaki istihdam verilerine bakıldığında cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik kadın akademisyen istihdamında önemli bir artış gözlenmektedir.

### 3. TÜRKİYE'DE YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA KADINLAR

Türk kadınına yükseköğrenim kurumlarından eğitim alma olanağı ilk kez Meşrutiyet döneminde Darülfünun'a 7 Şubat 1914 tarihinden itibaren kız öğrenci kabul edilmeye başlanması ile sağlanmıştır (Uyar & Ertuğrul, 2020, s. 75). Türk kadınının yükseköğrenim akademik kadrolarında istihdamı ise Cumhuriyet döneminde sağlanmış, bu dönemde kadınlar akademik ilerleme ve akademik idareciliğe atanma haklarını kullanmaya başlamışlardır (Özkanlı & Korkmaz, 2000, s. 3). İlk kadın akademisyen Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebine muallim kadrosu

ile 1932-1933 eğitim-öğretim yılında atanmıştır (Köker, 1988, s. 120). 1932-1933 eğitim-öğretim yılında bir olan kadın akademisyen sayısı, 1934-1935 eğitim-öğretim yılında 93'e yükselmiştir. 1946 yılı itibariyle 1388 olan toplam öğretim elemanı sayısının 1201'i erkek akademisyen iken 187'si kadın akademisyen olmuş, kadın akademisyen oranı yüzde 13,9'a yükselmiştir. (Köker, 1988, s. 122-124) Türkiye'deki yükseköğretim kurumlarında kadınların akademik anlamda ilk istihdamı 1932 yılında gerçekleşmiş, büyük ölçekli kadın akademisyen alımları ise 1940'lı yıllarda olmuş, 1993 yılı itibariyle yeni kurulan üniversiteler ile kadın akademisyen sayısı artmıştır (Özkanlı, 2007, s. 62). Takip eden yıllar içerisinde yükseköğretim kurumlarının sayılarının artışı ile özellikle 2006 yılında her bir üniversite açılması politikası kapsamında üniversite sayılarındaki artış akademisyen sayılarındaki artışı da beraberinde getirmiş, dolayısıyla kadın akademisyen sayılarında da artış gözlemlenmiştir. Söz konusu artışın somut bir göstergesi olarak 2022-2023 eğitim-öğretim yılında kadın akademisyen oranı yüzde 46,17 olmuştur.

Yükseköğretimdeki kadın öğretim elemanı sayılarının artan niceliğine rağmen unvan ve üst düzey idari görevlerde cinsiyet dağılımında eşitlik sağlanamadığı çalışmanın verileriyle desteklenmektedir. Öğretim elemanı sayılarının cinsiyet dağılımını ortaya koyan istatistiklere bakıldığında akademik kadrolarda erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir unvan ilerleyişi sağladıkları, kadın akademisyenlerin daha çok araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında çoğunluğa sahip oldukları verilerle desteklenmektedir (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2023). Bu durum yükseköğretimde unvan dağılımı, üst düzey idari görevler anlamında cinsiyet eşitsizliğini ortaya koymaktadır. Kadın akademisyenlerin söz konusu başlangıç kadrolarında erkek akademisyenlerden sayıca fazla olmasına karşın akademik ilerleyişte benzer durumun gözlenmemesi Wolfinger, Mason ve Goulden (2008, s. 389) sızdıran boru "leaky pipeline" metaforu ile açıklamaktadırlar. Sızdıran boru metaforuna göre akademik kariyerin başlangıç noktasındaki tüm akademisyenler öğretim üyeliği kadrolarına yükselmez ancak kadın akademisyenlerin akademik boru hattında erkeklerden çok daha fazla sızdığı ifade edilmektedir. Profesyonel ilerlemeyi bir boru hattı olarak ele alan çalışmada doktora derecesini almış kadın akademisyenlerin ilerleyişindeki etkenleri cinsiyet, aile oluşumu (evlilik, çocuk) ve başarılı akademik kariyer arasındaki ilişki üzerinden incelenmiştir. Söz konusu etkenlerin akademik istihdam ilerleyişindeki etkileri araştırılmış ve doğrudan etkileri bulunduğu saptanmıştır (Wolfinger, Mason, & Goulden, 2008). Kadınlara yönelik toplumsal cinsiyet algısının kadınlara yüklemiş olduğu roller olarak ifade edilmektedir. Kadın akademisyenlerin akademik kariyer başlangıç noktası olan araştırma görevliliği ve öğretim görevliliği kadrolarında çoğunluğuna rağmen öğretim üyeliği ve üst düzey idari pozisyonlardaki düşük temsilinin nedenlerini açıklamada sızdıran boru metaforu önem arz etse de toplumsal cinsiyet algısı kapsamında hareket eden yöneticiler tarafından erkek akademisyenlere öncelik tanındığı da gözlenmektedir.

Dünya Ekonomi Formu tarafından 2006 yılından itibaren yıllık olarak ölçülen Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi cinsiyet eşitliğinin mevcut durumu ve gelişimini dört kategoride (Ekonomik Katılım ve Fırsatlar, Eğitim Durumu, Sağlık ve Hayatta Kalma, Siyasi Güçlendirme) değerlendirmektedir. Endeks her yıl düzenli olarak ülkelerin cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik çabalarındaki ilerlemeyi izlemekte ve kayıt altına almaktadır. Mevcut verilerden hareketle ekonomik, eğitimsel, sağlık ve politik sonuçlar açısından kadınlara ve erkekler arasındaki cinsiyet uçurumunu değerlendirmektedir. 2023 yılı Küresel Cinsiyet Uçurumu sıralamasına göre 146 ülkeden hiçbirisi tam anlamıyla cinsiyet eşitliğini sağlamış değildir. Ülkelerin cinsiyet eşitliği sağlama ortalaması yüzde 68,4 olarak ölçülmüştür. Cinsiyet eşitliği sağlamaya en yakın ülkelerde bile oran yüzde 90 ve üzeri seviyelere ulaşamamıştır (Gap, 2023, s. 12). Dünya demokrasi endeksi verilerine göre tam demokrasiye sahip ülkeler olarak değerlendirilen Norveç, Yeni Zelanda, İzlanda, İsveç, Finlandiya, Danimarka, İrlanda, İsviçre, Hollanda (EIU, 2023) gibi ülkelerin bile toplumsal cinsiyet algısını değiştirememesi ve cinsiyet eşitsizliğini giderememesi dünya kadınları açısından yasalarla verilmiş olan hakların toplumsal hayatta somutlaştırılmasını geciktirmektedir.

Küresel Cinsiyet Uçurum Endeksi'nde Türkiye küresel boyuttaki değerlendirmede 146 ülke arasından 129'uncu sırada yer almıştır. Bölgesel düzeyde ise Avrasya ve Orta Asya bölgesinde 10 ülke arasındadır. Avrasya ve Orta Asya, Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi'nde sekiz bölge arasında yüzde 69'luk oranla 4'üncü sıradadır. Türkiye; Moldova, Belarus, Ermenistan, Kazakistan, Ukrayna, Gürcistan, Kırgızistan, Azerbaycan, Tacikistan gibi ülkelerin de yer aldığı bu bölge içinde en düşük sırada yer almaktadır. En yüksek ve en düşük sıradaki ülke arasındaki fark yüzde 14,9'dur. Mevcut ilerleme hızıyla Avrasya ve Orta Asya bölgesinin cinsiyet eşitliğine ulaşması 167 yıl alacağı ifade edilmektedir. Bölgedeki tüm ülkeler tahmini kazanılan gelirden cinsiyet eşitliğine doğru ilerleme kaydederken Türkiye ekonomik katılım ve fırsatlar konusunda en az eşitliğe sahip olup bu alt endeksteğin yüzde 60'ından daha azını kapatan tek ülkedir. Eğitim başarısı alt endeksinde ise bölgenin en kalabalık iki ülkesinden biri olan Türkiye'de ortaöğretime kayıta kalıcı bir eşitsizlik bulunmaktadır (Gap, 2023, s. 21). Ancak aynı kalıcı eşitlik yükseköğretime kayıtlı olmadaki kısmen sağlanabilmiştir. Eğitimdeki başarı kadının iş hayatında sağlayacağı ekonomik katılım ve fırsatlar açısından söz konusu değildir. Ülkelerin gelişmişlik düzeyleri kadınlara uygulanan ayrımcılığı ve toplumdaki cinsiyet eşitsizliğini farklılaştırırsa da özünde tüm toplumlarda kadın tüm alanlarda erkeklerden daha az temsil edilmektedir (Tunç, Uslan, & Gökçe, 2015, s. 7). Yükseköğretim kurumlarının erkek akademisyenlerin çoğunlukta olduğu idarelerce yönetildiği, idari

pozisyonlarda kadınlar yeterli düzeyde bulunmadığı, üst düzey ve prestijli pozisyonlardaki kadın akademisyen temsilinin düşüklüğü evrensel bir olgudur (Acker & Webber, 2006, s. 484).

Yükseköğretim özelinde durum değerlendirildiğinde Türkiye’de kadın akademisyen oranındaki yükseliş birçok Avrupa ülkesini geride bırakmıştır. Avrupa Komisyonu’nun verileri kapsamında Türkiye’de A grubu kadrolar olan profesör kadrolarındaki kadın oranı yüzde 32,5 Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde ise A grubu kadrolardaki kadın akademisyen oranı yüzde 26,18 ortalamaya sahiptir. YÖK verilerine göre Türkiye yüzde 33 kadın profesör oranı ile kadın profesör oranı yüzde 20,8 olan AB ülkelerini geride bırakmıştır. Yükseköğretimde kadın yönetici oranı AB ülkelerinde yüzde 23,7 iken Türkiye’de yüzde 28’dir. Yükseköğretimdeki kadın araştırmacı oranı ise AB ülkelerinde yüzde 42,3; Türkiye’de yüzde 43,2’dir (YÖK, 2022). Ancak yükseköğretim kurumlarındaki kadın istihdamı Avrupa ülkeleri ile kıyaslandığında oranın yüksek olduğu Türkiye’de kadın akademisyenlerin üst düzey yöneticilik oranları aynı seviyede değildir. 2003 yılı itibarıyla üç yılda bir yayınlanan istatistiki verileri yorumlayan SHE Figures 2021 yılı raporuna göre Türkiye son yıllarda akademideki kadın istihdamında AB ortalamasının üzerinde yer almıştır (Figures, 2021). Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştay’ında kadınlar için cam tavanların akademik kariyer ilerleyişinde değil idari ve üst düzey yöneticilik pozisyonlarda mevcut olduğu ifade edilmiştir (Çalıştay, 2012, s. 5).

Avrupa ortalamalarının üstünde olan kadın akademisyen oranının karar alma mekanizmalarında yetersiz temsili istatistiklerde gözlemlenmektedir. Söz konusu durum “Yükseköğretimde kadın ikilemi” (2012) olarak ifade edilmektedir. İkileme neden olan faktörler olarak kadın akademisyenlerin yükselme ve bürokratik çevrelerde tanınma için daha fazla çaba harcaması gerektiği, kadın akademisyenlerin üst düzey idari görevler konusundaki isteksizliği, kadın akademisyenlerin performans bazlı akademik hayatta iş dışındaki sorumlulukları (aile ve çocuk sorumluluğu) sebebiyle çatışma yaşaması, değerlendiricilerin erkek olması ve değerlendirme süreçlerinde erkek egemen çevrelerin hemcinslerini desteklemesi, ayrımcılığın görünür olmaması ve gizli kalması, rol modellerin az olması şeklinde ifade edilebilir (Çalıştay, 2012, s. 13). Bu anlamda kadın liderliği çalıştay ve istatistiki veriler kapsamında denilebilir ki kadınların yönetici pozisyonundaki kariyer ilerleyişini engelleyen ve sınırlandıran cam tavanları destekleyen cam yürüyen merdivenler bulunmaktadır.

Günümüzde kadın eğitim, istihdam, politika ve akademi gibi birçok alanda erkeklere oranla belirli fırsatlardan daha az yararlanmaktadır. Bugün yükseköğretim kurumlarında eğitim alan ve akademisyen olan kadın sayısı erkeklerin sayısı kadar olsa da hatta bazı alanlarda sayıca erkeklerden fazla olsalar da üst yönetim kademesinde olamamalarının temel nedeni erkeklere sunulmuş olan cam yürüyen merdivenlerdir. Cam yürüyen merdivenler erkeklere fırsatlar sunan bir kolaylaştırıcı olarak görülse de sadece kadınları engellemekte belirli gruplara yönelik engeller de oluşturmaktadır. Erkekleri veya egemen grupları üst düzey pozisyonlara ulaştırmada görünmez merdivenler olarak cam yürüyen merdivenler iş yaşamında belirli bir cinsiyeti ya da hâkim kimlikleri egemen kılmayı sağlayan bir tür kolaylaştırıcıdır. Çalışmada yükseköğretim kurumlarındaki kadın akademisyenlere yönelik engelleyiciler olarak ifade edilen iş yaşamında sıkça karşılaşılan cam yürüyen merdivenlerin erkeklere akademik hayatta da sunduğu fırsatlar ve kadınların yaşadığı engellemeler YÖK verilerine ve üniversite kaynaklarından elde edilen verilere dayanılarak analiz edilmiştir.

#### 4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ ÜZERİNE

Araştırmada nitel araştırmalarda sık kullanılan veri toplama yöntemlerinden olan doküman analizi yöntemi tercih edilmiştir. Nitel araştırmalar araştırılan olgunun ölçülebilir özelliklerini değil, niçin ve nasıl şeklindeki sorularla söz konusu olguyu anlamaya ve detaylandırmaya dönük araştırmalardır (Denzin & Lincoln, 1998, s. 41). Doküman analizi araştırma kapsamındaki birincil veya ikincil araştırma verilerinin toplanarak analiz edilmesidir (Bowen, 2009, s. 28). Corbetta’ya (2003, s. 287) göre dokümanlar kişisel ve kurumsal dokümanlar şeklinde sınıflandırılmalıdır. Bailey’e (1994) göre ise dokümanlar birincil ve ikincil dokümanlar şeklinde ikiye ayrılmaktadır. Birincil dokümanlar incelenen olgu ile ilgili olguyu deneyimleyen kişiler tarafından üretilmiş, görgü tanıklarına atıfta bulunan belgeler iken ikincil dokümanlar olguya ait verilerin derlenerek kişiler tarafından üretildiği belgelerdir. Geray’ın (2006) sınıflandırması ise dokümanları buldukları yere ve niteliklerine göre dokümanlar şeklinde ikiye ayırmakta; bu ikili ayırmada kendi içerisinde ayrımlar içermektedir. Buldukları yere göre dokümanlar; yazılı, manyetik olarak taşınabilir, bilgisayar üzerinde ve filmsel olanlar şeklinde dört kategoride incelenmektedir. Niteliklerine göre dokümanlar ise yazı temelli, görüntü temelli, görsel-işitsel temelli ve ses temelli şeklinde ayrıma tabi tutulmuştur. Doküman analizi bilgisayar tabanlı ve internet erişimli basılı ve elektronik materyallerin incelenmesi ve değerlendirilmesi amacıyla gerçekleştirilen nitel araştırma veri analiz işlemi olarak da tanımlanabilir (Bowen, 2009, s. 27).

Forster’in (1995) ifadesiyle doküman incelemesi “dokümanlara ulaşma, özgünlüğün kontrolü, dokümanları anlama, veriyi analiz etme ve veriyi kullanma” şeklinde beş aşamada gerçekleşmektedir (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 194). Bailey’e (1994) göre araştırmacı dokümanları “analize konu veriden örneklem seçme, kategorilerin geliştirilmesi, analiz biriminin saptanması, sayısallaştırma” olmak üzere dört aşamada analiz edebilir (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 197). Araştırma verilerinin elde edildiği kaynakların seçimi araştırma sonuçlarını temsil

yeteneği ve anlamlılığı bakımından önemlidir (Patton, 2018, s. 4). Veriden örneklem seçme; araştırmada tüm doküman verilerinin analizinin mümkün olmaması sebebiyle veri seti içerisinde bir örneklem oluşturulmasıdır. Nitel araştırma geleneğinde sık kullanılan amaçlı örneklem yöntemi ile araştırmanın amacı kapsamında veri setinden bir örneklem çerçevesi oluşturulmaktadır (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 198). Amaçlı örneklem yöntemi pek çok durumda birçok olay ve olgunun açıklanmasında ve keşfedilmesinde önemli bir örneklem belirleme yöntemidir (Patton, 2018, s. 230). Doküman incelemesinde araştırmaya başlamadan önce araştırmanın amacını yansıtan temalar ve kategoriler belirlenmeli, söz konusu kategoriler ve temalar araştırma problemine ilişkin veri toplamada ve dokümanlar üzerinde nelerin analiz edilmesi gerektiğinde önemlidir. Bu anlamda analiz birimleri belirlenir, elde edilen veri setlerinde nelere odaklanılacağı saptanır ve analize hazır hale getirilir (Yıldırım & Şimşek, 2021, s. 198). Araştırma kapsamında temel araştırma sorusu yükseköğretim kurumlarında akademik teşkilattaki yönetici pozisyonlarında erkeklere sunulan cam yürüyen merdivenlerin yönetimdeki kadın akademisyen temsilini ne yönde etkilediğidir. YÖK istatistiklerinde var olan verilerin araştırmanın amacı kapsamında analize tabi tutulması ve üniversitelerin web sitelerinde mevcut verilerin analizi ile ikincil veriler analiz edilmiştir. Söz konusu veri analiz yöntemi ile birtakım değişkenlerin araştırmanın varsayımlarını destekleyip desteklemediği tespit edilmiştir.

Belirtilen yöntem çerçevesinde araştırmada YÖK istatistikleri kapsamında elde edilen veriler ile aktif öğrenim faaliyetlerinde bulunan 201 vakıf ve devlet üniversitelerinin web siteleri incelenmiş; araştırma amacı doğrultusunda üst düzey idari akademik görevi bulunan akademisyenlerin cinsiyet dağılımı belirlenmiştir. Bu kapsamda araştırmanın en önemli sınırlılığı üniversitelerin web sitelerinde yer alan bilgilerin eksik ya da sınırlı olmasıdır. Veri toplama sürecinde öncelikle YÖK veri istatistikleri sisteminde 2023 yılına ait aktif öğrenim faaliyeti yürüten devlet ve vakıf üniversiteleri belirlenmiştir. Sonrasında güvenilir verilerin toplanmasında yükseköğretim kurumlarının resmî web siteleri aracılığıyla üst düzey idari pozisyonlarda görev yapan akademisyenlerin cinsiyet dağılımına tek tek üniversite ve fakülte bazlı olarak elde edilmesine karar verilmiştir. Bu kapsamda toplamda vakıf ve devlet üniversiteleri olmak üzere 201 üniversitenin resmî web sitesi ziyaret edilmiş, 127 devlet üniversitesi ve 74 vakıf üniversitesinin üst düzey idari pozisyonda görev yapan akademisyenlerinin cinsiyet dağılımının verisine ulaşılmıştır. YÖK istatistikleri veri sistemine göre aktif olan 1.990 fakültenin 1.925'inin verisine ulaşılmıştır. Fakülte web sitelerinin aktif olmaması veya web sitesinde fakülte yönetiminin yer almaması sebebiyle 65 fakültenin verisine ulaşılamamıştır. Veri toplama süreci 6 Kasım 2023 – 29 Aralık 2023 tarihleri aralığında gerçekleşmiştir. İkincil doküman analizine odaklı olarak tasarlanan çalışmamızda YÖK veri istatistikleri ve üniversitelerin web sitelerindeki dokümanlardan veriler elde edilmiştir.

## 5. YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA CAM YÜRÜYEN MERDİVEN METAFORUNUN SONUÇLARINA İLİŞKİN BULGULAR

YÖK veri istatistiklerinde yer alan vakıf ve devlet üniversitelerinin web sitelerinde bilgileri yer alan idari pozisyondaki akademisyenlerin cinsiyet dağılımı ikincil doküman analizi kapsamında oluşturulmuş, idari görevi bulunan kadın ve erkek akademisyenlerin oransal dağılımı ortaya konulmaya çalışılmıştır. Çalışma kapsamında Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında üst düzey idareci olan kadın akademisyenlerin sayıları belirlenerek bu pozisyonlardaki kadın akademisyenlerin varlığı değerlendirilmiş, kadın akademisyenleri engelleyici nitelikte olan cam yürüyen merdivenlerin varlığı istatistikleri veriler üzerinden ortaya konulmaya çalışılmıştır.

**Tablo 1. Üniversitelerin ve Akademik Birimlerin Türüne Göre Sayıları**

	DEVLET		VAKIF		VAKIF MESLEK		TOPLAM	
	ÜNİVERSİTELERİ		ÜNİVERSİTELERİ		YÜKSEK OKULU			
	Aktif	Pasif	Aktif	Pasif	Aktif	Pasif	Aktif	Pasif
ÜNİVERSİTE	127	2	74	1	4		205	3
FAKÜLTE	1502	18	488	7			1990	25
YÜKSEKOKUL	264	3	89	2			353	5
MESLEK YÜKSEK OKULU	908	9	112		4		1024	9
ENSTİTÜ	434	3	154				588	3
ARAŞTIRMA VE UYGULAMA MERKEZİ	3217		837		5		4059	
BÖLÜM	15708		3510		74		19292	
ANABİLİM DALI	30262		3883				34145	

BİLİM DALI	6849		616				7465	
ÖNLİSANS PROGRAMI	6162	2359	1489	218	94	16	7745	2599
LİSANS PROGRAMI	7048	115	1987	1			9035	116
YÜKSEKLİSANS PROGRAMI	12809	38	3256				16065	38
DOKTORA PROGRAMI	10711	16	686	1			11397	17
SANATTA YETERLİLİK PROGRAMI	131		16				147	

**Kaynak:** YÖK 2022-2023 İstatistiki Veri Sistemi, Türlerine Göre Akademik Birim Sayıları.

Tablo 1’de de görselleştirildiği üzere Nisan 2023’te yayınlanan 2022-2023 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistiklerine göre, Türkiye’de 205 tane aktif 3 tanesi pasif olmak üzere 208 üniversite bulunmaktadır (YÖK, 2023). Tablo 1’in verileri kapsamında 129 devlet üniversitesinden 127 tanesi aktif 2 tanesi pasif, 75 vakıf üniversitesinden 74 aktif 1 tane pasif, vakıflara ait 4 meslek yüksek okulu bulunmaktadır. Yükseköğretim kurumlarının geneline bakıldığında devlet üniversiteleri bünyesinde 1502 fakülte aktif 18 fakülte pasif olmak üzere toplam 1520 fakülte bulurken; vakıf üniversiteleri bünyesinde 488 aktif 7 pasif olmak üzere toplam 495 fakülte bulunmaktadır. Genel toplamda devlet ve vakıf üniversiteleri bünyesinde 1990 aktif 25 pasif olmak üzere 2015 fakülte bulunmaktadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2023). Tablo 1’de ifade edilen veriler doğrultusunda vakıf ve devlet üniversiteleri belirlenmiş, web siteleri üzerinden üniversite ve fakültelerin verilerine ulaşılarak idari görevli akademisyenlerin cinsiyet dağılımı oluşturulmuştur.

**Tablo 2. Akademik Unvanına Göre Öğretim Elemanı Sayıları ve Cinsiyet Dağılımı**

	PROFESÖR			DOÇENT			DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ			ÖĞRETİM GÖREVLİSİ			ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ			TOPLAM		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
<b>TOPLAM</b>	22664	11616	34280	13302	9160	22462	23591	20625	44216	17998	19041	37039	21791	24778	46569	99346	85220	184566
<b>ÖNLİSANS</b>	483	194	677	643	395	1038	2859	2183	5042	9635	7534	17169	30	30	60	13650	10336	23985
<b>LİSANS</b>	21246	10823	32069	11965	8288	20253	20372	18221	38593	8277	11385	19662	21194	24113	45307	83054	72830	155884
<b>ENSTİTÜLER</b>	228	151	379	111	82	193	219	160	379	73	97	170	566	635	1201	1197	1125	2322
<b>ARAŞTIRMA MERKEZLERİ</b>	707	448	1155	583	395	978	141	61	202	13	25	38	1		1	1445	929	2374
<b>DEVLET ÜNİVERSİTELERİ</b>	19192	9770	28962	12021	7943	19964	19118	15488	34606	15663	14401	30064	19830	21555	41385	85824	69157	154981
<b>ÖNLİSANS</b>	286	143	429	566	347	913	2280	1650	3930	8446	5552	13998	30	29	59	11608	7721	19329
<b>LİSANS</b>	17982	9033	27015	10764	7121	17885	16503	13627	30130	7134	8735	15869	19244	20907	40151	71627	59423	131050
<b>ENSTİTÜLER</b>	217	146	363	108	80	188	194	152	346	73	96	169	555	619	1174	1147	1093	2240
<b>ARAŞTIRMA MERKEZLERİ</b>	707	448	1155	583	395	978	141	59	200	10	18	28	1		1	1442	920	2362
<b>VAKIF ÜNİVERSİTELERİ</b>	3468	1846	5314	1281	1216	2497	4464	5111	9575	2270	4498	6768	1961	3223	5184	13444	15894	29338
<b>ÖNLİSANS</b>	193	51	244	77	47	124	570	507	1077	1124	1840	2964		1	1	1964	2446	4410
<b>LİSANS</b>	3264	1790	5054	1201	1167	2368	3869	4594	8463	1143	2650	3793	1950	3206	5156	11427	13407	24834
<b>ENSTİTÜLER</b>	11	5	16	3	2	5	25	8	33		1	1	11	16	27	50	32	82
<b>ARAŞTIRMA MERKEZLERİ</b>								2	2	3	7	10				3	9	12
<b>VAKIF MESLEK YÜKSEK OKULLARI</b>	4		4		1	1	9	26	35	65	142	207				78	169	247
<b>ÖNLİSANS</b>	4		4		1	1	9	26	35	65	142	207				78	169	247

**Kaynak:** YÖK 2022-2023 İstatistiki Veri Sistemi, Öğretim Elemanı Sayıları.

Tablo 2’de belirtilen akademik unvana göre öğretim elemanı sayıları ve cinsiyet dağılımı istatistiklerine göre 2022-2023 eğitim öğretim yılı toplam öğretim elemanı sayısının 154.981’i devlet üniversitelerinde, 29.338’i vakıf üniversitelerinde, 247’si vakıf meslek yüksekokullarında olmak üzere 184.566’dır. Öğretim elemanlarının 34.280’i profesör, 22.462’si doçent, 44.216’sı doktor öğretim üyesi, 37.039’u öğretim görevlisi ve 46.569’u araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır. Söz konusu verilere cinsiyet açısından bakıldığında 184.566 olan toplam öğretim elemanı sayısının 99.346’sı erkek, 85.220’si kadındır. İstihdam türlerine göre akademik personelin cinsiyet dağılımını gösteren 2023 yılı istatistikleri doğrultusunda veriler incelendiğinde kadın akademisyen oranı yüzde 46,17 erkek akademisyen oranı yüzde 53,83 ‘tür. Genel toplam akademik unvanlar açısından değerlendirildiğinde ise 46.569 araştırma görevlisinin 24.778’i kadın, 21.791’i erkektir. 37.039 olan öğretim görevlisi sayısının 19.041’i kadın 17.998’i erkektir. 44.216 olan doktora öğretim üyesinin 20.625’i kadın 23.591’i erkektir. 22.462 olan doçent sayısının 9.160’ı kadın 13.302’si erkektir. 34.280 olan profesör sayısının 11.616’sı kadın 22.664’ü erkektir. (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2023) Kadın akademisyenlerden 11 bin 616’sı profesör, 9 bin 160’ı doçent, 20 bin 625’i doktor öğretim üyesi, 19 bin 041’i öğretim görevlisi, 24 bin 778’i araştırma görevlisi olarak görev yapmaktadır.

YÖK verilerinden hareketle 2022-2023 öğrenim döneminde 6.204.078’i devlet üniversitelerinde, 735.433’ü vakıf üniversitelerinde, 10.631’i vakıf meslek yüksekokullarında olmak üzere toplam öğrenci sayısı 6.950.142 olup toplam öğretim elemanı sayısı 184.566’dır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2023). Yükseköğretimde toplam öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 37,6 olup bu oran profesör öğretim üyesi başına 202,7 öğrencidir. Nitelikli eğitim açısından değerlendirildiğinde bu oranlar yüksektir. Sürdürülebilir nitelikli eğitim için öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısının 15-20 aralığında olması dünyadaki standartları yakalamak açısından da önem arz etmektedir. Bu anlamda yapılması gereken öğretim elemanı sayısının öğrenci kapasitesine cevap verebilecek ölçüde artırılmasıdır.

Tablo 2’deki veriler incelendiğinde araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi unvanlarında kadın istihdam oranı erkek istihdam oranından fazladır. YÖK verilerine göre kadın araştırma görevlileri ile öğretim görevlilerinin sayısı erkekleri geçmiştir. Türkiye’de toplam 83 bin 608 olan araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrosundan; 43 bin 819 kadın, 39 bin 789 erkek araştırma görevlisi ve öğretim görevlisinden oluşmaktadır. Türkiye’deki YÖK istatistikleri incelendiğinde araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi oranları akademisyenliğin kadın egemen meslek olma yolunda hızla ilerlediğini göstermektedir. Doktora öğretim üyesi, doçent, profesör unvanlarında olduğu gibi üst düzey idari görevlerde de istihdam edilen erkek sayısı kadın akademisyen sayısından fazladır. Bu durum üst düzey idari kadrolarda olduğu gibi üst düzey akademik kadrolarda da erkek egemen bir yapı olduğunu desteklemektedir. Profesör, Doçent, Doktora Öğretim Üyesi kadrolarında ve rektör, rektör yardımcılığı, dekanlık gibi idari görevlerde de erkek egemen bir dağılım olduğu açıktır.

**Tablo 3. Kurum Türü ve İdari Göreve Göre 2023-2024 Yılı Akademik Personel Cinsiyet Dağılımı**

	REKTÖR		REKTÖR YARDIMCISI		DEKAN		DEKAN YARDIMCISI	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Devlet Üniversitesi</b>	6	121	47	295	309	1164	838	1651
<b>Vakıf Üniversitesi</b>	12	62	41	84	152	300	309	238
<b>Toplam</b>	18	183	88	379	461	1464	1147	1889

**Kaynak:** Üniversitelerin resmî web siteleri üzerinden elde edilen veriler kapsamında oluşturulmuştur.

Tablo 3’ün verileri kapsamında Türkiye’deki üniversitelerin 2023-2024 yılı üst kademe idari pozisyonlarında idari görev ve unvan dağılımı incelendiğinde kadınlar niceliksel açıdan erkeklerin gerisindedir. YÖK istatistikleri kapsamında Tablo 2’de ifade edilen profesör unvanına sahip 11.616 kadın akademisyenin sadece 18’i devlet ve vakıf üniversitesinde rektörlük yapmaktadır. Profesör unvanına sahip 22.664 erkek akademisyenin ise 121’i devlet üniversitesinde 62’si ise vakıf üniversitesinde rektör olarak görev yapmaktadır. Oransal açıdan bakıldığında kadın profesörlerin rektörlük makamına getirilmesi erkeklerle oranla önemli ölçüde düşük seviyelerdedir. YÖK istatistiklerine ve üniversite verilerine göre 127 devlet üniversitesinde rektörlük makamına getirilen kadın akademisyen sayısı 6 iken 74 vakıf üniversitesinde rektörlük makamında 12 kadın akademisyen bulunmaktadır. Rektör yardımcılığı oranları da benzer nitelikte olup toplamda 201 üniversitedeki 467 rektör yardımcılığı görevinin 88’i kadın akademisyen, 379’u erkek akademisyen tarafından yürütüldüğü veriler kapsamında tespit edilmiştir. Devlet üniversitesi özelinde toplamda 342 olan rektör yardımcılığı görevinin 47’si kadın akademisyen tarafından, 295’i erkek akademisyen tarafından yürütüldüğü tespit edilmiştir. Vakıf üniversiteleri özelinde ise 125 rektör yardımcılığı görevinin 41’i kadın akademisyen tarafından yürütülürken; 84’ü erkek akademisyen tarafından yürütülmektedir.

Devlet ve vakıf üniversiteleri bünyesinde bulunan 1990 fakültenin 1925'inin verisine ulaşılmıştır. Tablo 3'teki veriler incelendiğinde 1925 fakültenin 461'inde kadın dekan, 1.464'ünde erkek dekan bulunmaktadır. Devlet üniversitesi bünyesindeki 1.473 fakültede 309 kadın akademisyen dekanlık görevinde iken 1.164 erkek akademisyen dekanlık görevini yürütmektedir. Vakıf üniversiteleri bünyesindeki 452 fakültede ise 152 kadın akademisyen dekanlık görevini yürütmekte iken 300 erkek akademisyen dekanlık görevini yürütmektedir.

Tablo 3'te ifade edilen vakıf veya devlet üniversitesi ayrımı yapılmaksızın tüm fakülteler genelinde 3.036 olan dekan yardımcılığı görevinin 1.147'si kadın akademisyenler, 1.889'u erkek akademisyenler tarafından yürütülmektedir. Devlet üniversiteleri özelinde dekan yardımcılığına 838 kadın akademisyen bulunurken; 1.651 erkek akademisyen bulunmaktadır. Vakıf üniversiteleri özelinde ise dekan yardımcılığı görevinde 309 kadın akademisyen, 238 erkek akademisyen bulunmaktadır.

**Tablo 4. Üniversite Rektör ve Dekan Sayılarının Cinsiyete Göre Yüzdelerle Dağılımı**

	Rektör		Dekan	
	Kadın	Erkek	Kadın	Erkek
<b>Devlet Üniversitesi</b>	%4,7	%95,3	%20,9	%79,1
<b>Vakıf Üniversitesi</b>	%16,2	%83,8	%33,6	%66,4
<b>Toplam</b>	%8,9	%91,1	%23,9	%76,1

**Kaynak:** Üniversitelerin resmî web siteleri üzerinden elde edilen veriler kapsamında oluşturulmuştur.

Rektör ve dekan sayılarının cinsiyete göre yüzdelerle dağılımını gösteren Tablo 4'te 127 devlet üniversitesinde kadın rektör oranı yüzde 4,7 iken erkek rektör oranı yüzde 95,3'tür. 74 vakıf üniversitesinde kadın rektör oranı yüzde 16,2 olup erkek rektör oranı yüzde 83,8'dir. Yükseköğretim kurumlarındaki 201 rektörün sadece yüzde 8,9'u kadın olup yüzde 91,1'i erkektir. Yükseköğretim kurumlarındaki dekan oranları da benzerlik göstermektedir. Verisine ulaşılan 1925 fakültenin kadın dekan oranı yüzde 23,9 iken erkek dekan oranı yüzde 76,1'dir. Devlet üniversitesi özelinde kadın dekan oranı yüzde 20,9 olup erkek dekan oranı yüzde 79,1'dir. Vakıf üniversiteleri özelinde ise kadın dekan oranı yüzde 33,6 iken erkek dekan oranı yüzde 66,4'tür. Yükseköğretim kurumlarında üst düzey makamları belirleme yetkisi bulunan rektörlerin yüzde 91,1'lik orana sahip olması rektör yardımcılığı, dekanlık, dekan yardımcılığı gibi makamlarda da erkek egemen bir yapı oluşturmaktadır.

Tablo 3 ve Tablo 4 kapsamında ortaya konulan rektör, rektör yardımcısı, dekan ve dekan yardımcısı cinsiyet dağılımı üniversite senatolarındaki kadın temsil oranı hakkında da bilgi vermektedir. Araştırma kapsamında üniversite senatoları da incelenmiş, cinsiyet dağılımındaki erkek egemen yapı dikkat çekmiştir. Zira bu durum kadın akademisyenlerin rektör, rektör yardımcılığı, dekan, dekan yardımcılığı gibi makamlarda yeterli sayıda olamamasının bir neticesidir. Üniversitelerin web sitelerindeki güncel senato dağılımı incelendiğinde vakıf ve devlet olmak üzere 201 üniversitede toplamda 767 kadın 3270 erkek senatolarda temsil sağlamaktadır. Üniversite senatolarındaki kadın temsil oranı yüzde 19 iken erkek temsil oranı yüzde 81'dir. Kadın akademisyenlerin üst düzey idari görevlerde olmaması senatolardaki kadın temsil oranını da etkilemekte, üniversite senatoları erkek egemen yapılara dönüşmektedir.

## 6. SONUÇ

Araştırmanın bulguları neticesinde üst düzey idari görevlere getirilen erkek akademisyenlerin diğer kademelerde bulunan erkek akademisyenlere cam yürüyen merdivenler sundukları, çalışma ekiplerini oluştururken tercihlerini erkeklerden yana kullandıkları ifade edilebilir. Bu durum aynı zamanda toplumsal cinsiyet algısının iş yaşamına bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Erkek rektörler genel itibarıyla üst düzey idari kadroları oluştururken tercihlerini daha çok erkek akademisyenlerden yana yapmaktadırlar. Zira çalışmamızın bulguları da erkek rektörlerin rektör yardımcısı, dekan ve dekan yardımcısı tercihlerini erkek akademisyenlerden yana kullandıklarını desteklemektedir. Ayrıca ülke genelindeki vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan 18 kadın rektörün çoğunluğu yönetici kademelerde kadın erkek eşitliğini gözetmiş olsa da bazı kadın rektörler yönetici kademede erkek ağırlıklı bir tercih ortaya koymaktadırlar. Devlet üniversiteleri içerisinde 81 üniversitenin rektör ve rektör yardımcılarının tamamen erkek akademisyenlerden oluştuğu, geri kalan 46 devlet üniversitesinin ise rektör ve rektör yardımcılığı dağılımında görece bir kadın erkek eşitliği sağlandığı çalışmamız verilerince desteklenmektedir. Vakıf üniversitelerinde ise 35 üniversitenin rektör ve rektör yardımcılarının tamamen erkek akademisyenlerden oluştuğu, geri kalan 39 vakıf üniversitesinin ise rektör ve rektör yardımcılığı dağılımında kadın ve erkek eşitliğinin görece sağlandığı ifade edilebilir. Özellikle kadın rektörü bulunan vakıf üniversitelerinde kadın erkek temsilinin eşitliğine dikkat edildiği, bazılarındaki yönetici kademede kadınların görece üstün olduğu, bazılarındaki ise yeterli sayıda kadın akademisyenin idari görevlerde olmadığı bulgular arasındadır. Vakıf ve devlet fark etmeksizin dekan ve dekan yardımcılığı pozisyonlarındaki cinsiyet dağılımı değerlendirildiğinde ise erkek akademisyenlerin ağırlıkta olduğu gözlemlenmektedir. Kadın akademisyenlerin üst düzey idari görevlerde olmaması senatolardaki kadın temsil oranını da etkilemekte, üniversite senatoları erkek egemen yapılara dönüşmektedir. Bulgular kapsamında akademideki erkek egemen üst düzey makamlar erkeklere sunulan cam yürüyen merdivenlerin varlığını destekler niteliktedir.

Sayısal veriler neticesinde kadınların üst düzey idari pozisyonlara yeterli sayıda olmaması, akademik kariyer ilerleyişindeki profesör ve doçent kadrolarında kadın akademisyen sayılarının düşük olması yükseköğretimdeki cinsiyet eşitsizliğinin hem yatay (idari kademelerde görev) hem de dikey (akademik unvan, uzmanlaşma) boyutta olduğunu ortaya koymaktadır. Çalışma kapsamında elde edilen veriler akademik kariyerdeki profesyonelleşme ve idari görev dağılımındaki cinsiyet temelli farklılaşma hem yatay hem de dikey boyutta ayrımcılığın varlığını kanıtlar niteliktedir. Türkiye’de kadın profesör ve doçent oranları üniversitelerin kuruluş yılına, köklü ve genç üniversite olma durumuna göre farklılık göstermektedir. YÖK veri istatistiklerinde öğretim elemanlarının unvan dağılımına bakıldığında yeni kurulan üniversitelerde profesör ve doçent sayısı düşük iken köklü üniversitelerde yüksektir.

Türkiye’de akademik personel oranlarına unvan dağılımı açısından bakıldığında profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi kadroları toplamında kadın akademisyen oranı yüzde 46 olup erkek akademisyen oranı yüzde 54’tür. Kadın istihdamına yükseköğretim kurumları özelinde bakıldığında üniversitelerdeki kadın akademik personel istihdamı oranı yüzde 50’lere yaklaşmasına, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi oranları açısından yüzde 52 olan kadın akademisyen oranına rağmen üst düzey idari pozisyonlarda kadın temsil oranı düşüktür. İstihdam oranlarındaki temsil hem üst düzey idari görevler hem de üst düzey akademik unvanlar açısından düşüktür. YÖK verilerine göre birçok Avrupa ülkesinden yüksek olan bu oranlara (YÖK, 2022) rağmen üst düzey idari kademelerde kadın temsili aynı oranda artış eğilimi göstermemektedir. Yükseköğretimdeki üst düzey idari pozisyonlara geçişi sağlayan profesör kadrosundaki kadın akademisyen oranı da birçok Avrupa ülkesine göre yüksek (YÖK, 2022) olsa da hem genel toplam içindeki kadın profesör sayısı düşük hem de üst düzey yönetici statüsündeki kadınların oranı düşük düzeydedir. Bu durum yatay ve dikey boyuttaki cinsiyet ayrımlarını ve erkeklere sunulan cam yürüyen merdivenlerin varlığını kanıtlar niteliktedir. Toplumsal cinsiyet algısı yaşamın birçok alanında olduğu gibi akademik iş yaşamında da erkeklere cam yürüyen merdivenler sunmaktadır.

Akademik iş yaşamında diğer alanlarda olduğu gibi erkeklere sunulmuş cam yürüyen merdivenler hem dikey hem de yatay ilerleyişte kadını dezavantajlı hale getirmektedir. Cam yürüyen merdiven metaforu ile açıklanan iş hayatında erkekleri üst düzey idari pozisyonlara kadınlara oranla hızlı ilerlemelerini sağlayan bir takım kolaylaştırıcı unsurlar ve uygulamalar olduğu açıktır. Diğer kurumlarda olduğu gibi yükseköğretim kurumlarında da erkek akademisyenlerin kadınlara oranla görünmez bir asansörlerle ya da yürüyen merdivenlerle idari pozisyonlara yükseltildiği, erkeklerin daha fazla karar mekanizmalarında yer aldıkları, üniversitelerde idari görevlerin erkek akademisyenlerin tekelinde olduğu verilerle desteklenmektedir.

Türkiye’deki yükseköğretim kurumlarında kadın sayısının oransal dağılımı ortada iken nasıl oluyor da kadınlar aynı oranda üst düzey idari pozisyonlarda yer alamıyorlar? Söz konusu araştırma sorusu üzerine yapılan literatür taraması ve YÖK istatistikleri göstermektedir ki; toplumsal cinsiyet algısı akademik camiada da varlığını korumaktadır. Akademik ilerleyiş ve üst düzey idari pozisyonlarda erkeklere hemsinleri tarafından cam yürüyen merdivenler sunulduğu anlaşılmaktadır. Peki erkeklere cam yürüyen merdivenleri sunanlar kimler? Ya da ne? Erkek egemen yönetimler, erkek egemen politik sistem toplumsal cinsiyet algısının ailede, okulda, iş yaşamında, akademi, politikada varlığını yüzyıllardır koruması, kadınlara verilmiş rollerin fazlalığı iş hayatının her alanında kadına değil erkeklere “cam yürüyen merdivenler” sunmaktadır. Kadınların iş yaşamındaki yetersiz temsili toplumsal hayata yerleşmiş cinsiyetçi inanç ve uygulamaların bir sonucudur (Zimmer, 1992). Erkekler kadınların ağırlıklı olduğu ya da sayıca kadınların fazla olduğu mesleklere girdiklerinde de cinsiyet ayrıcalıklarını beraberlerinde götürmekte, sayısal nadirliklerine rağmen bir avantaj elde etmektedirler (Williams, 1992, s. 263). Yükseköğretim kurumlarındaki demografik verilerde cam asansörlerin varlıklarını destekler niteliktedir. Yükseköğretim kurumlarında sayısal anlamda fazla olan ya da oransal açıdan eşitliğe işaret eden istihdam çizelgelerinde bile üst düzey idarecilikte aynı oransal duruma rastlanmamaktadır.

Kadın ve erkeğin tam anlamıyla mesleki entegrasyonunu sağlamak ve bunu tüm kademelerde gerçekleştirmek için ihtiyaç duyulan şey toplumsal cinsiyet algısının dönüştürülmesi, eşitlik doğrultusunda değişiklikler yapılması bir gerekliliktir. Sorumlulukların hayatın her alanında gerçek anlamda bölüşülmesi gerekmektedir. Yükseköğretimde erkeklere sunulan cam yürüyen merdivenler akademi cinsiyet temelli bir mesleki tabakalaşmaya neden olma tehlikesini barındırmakta, ilerleyen süreçte de akademik teşkilatta üst düzey idari pozisyonlarda ağırlıklı olarak erkek akademisyenleri görmek akademi kırılması güç bir kültür oluşturacaktır. Yükseköğretim kurumlarındaki akademik teşkilatlarda erkek egemen tabakalaşma direncinin kırılması gerekmektedir. Üst düzey yönetimdeki erkek egemen yapı değiştirilmeli, eşitlik ve liyakat kapsamında kadın akademisyenler de en az erkekler kadar yönetim kademelerinde olmalıdır. Kadınların üst düzey idari pozisyonlarda varlığını arttırmak için birçok çözüm önerisi getirilebilir ancak toplumsal yaşamda olduğu gibi iş yaşamında da yapılması gereken toplumsal cinsiyet algısını değiştirmektir.

Çalışma yükseköğretim kurumlarında üst düzey akademik teşkilatta yönetici pozisyonunda bulunan akademisyenlerin cinsiyet dağılımını ortaya koyarak erkek akademisyenlere sunulan cam yürüyen merdivenler metaforunu incelemesi bakımından literatüre katkı sağlamayı hedeflemektedir. Gelecek çalışmalar açısından nitel

ve nicel araştırma yöntemleriyle yükseköğretimdeki cinsiyet temelli farklılaşmaların akademide yarattığı etkiyi inceleyerek çalışmamızı desteklemeleri ya da ortaya konulan veriler doğrultusunda yükseköğretimdeki kadın yönetici oranının düşük olma durumunun nedenlerine odaklanan çalışmalar yapılması önerilmektedir.

## EXTENDED SUMMARY

When the career opportunities within the human resources system and the barriers to the progress of the individual are examined, the “glass escalator” metaphor used to express the obstacles women face in their career progression draws attention. The metaphor is used to describe the privileged situations offered to the dominant in gender perception in business life. Researchers investigating women's struggle to exist in male-dominated fields have found that gender inequality creates significant obstacles for women. Gender inequality points to an institutionalized and informal process of recruitment and promotion of women. This leads to underrepresentation of women at senior management levels. Women's career progression is restricted due to occupational gender discrimination, sexist approaches to recruitment and promotion, and responsibilities to their children at home. The nominal employment of women in male-dominated fields has given rise to theories explaining why women hit glass ceilings and why they are prevented from moving upward in the organizational hierarchy. This situation has led to the disadvantages of women being turned into advantages by men.

In business life as in social life, there is a perception that men are the dominant gender with managerial qualifications. However, as a requirement of participatory management and equality, women should be included in senior management positions. In practice, there are examples of gender inequality in many institutions and organizations contrary to the participatory and egalitarian understanding. Women and men working in professions that are not traditionally reserved for women and men are subjected to discrimination, but the form, extent and consequences of such discrimination are quite different. In this context, it is stated that men are treated fairly, if not preferentially, in hiring and promotion decisions, that men are easily accepted by supervisors and coworkers, and that they are quickly integrated into the workplace subculture. The fact that men strengthen their position even in female-dominated professions through some subtle mechanisms is characterized as the “glass escalator effect”.

When the situation in higher education institutions in Türkiye is evaluated, it is observed that the same equality is not observed in senior administrative positions and title progression, even though the equality of female and male academics has been emphasized in recent years. Our study is important in terms of revealing how the glass escalators offered to men deepen gender inequality based on the number of female academics in senior administrative positions in the academic structure. The aim of the study is to analyze the distribution of women and men in higher education institutions and the obstacles that women academics are exposed to with data, and to explain the variables that cause this situation based on the glass escalator metaphor. The study draws attention to the number of female academics in senior administrative positions, which is a reflection of gender inequality in higher education institutions, and addresses the symbolic representation in administrative positions.

Within the scope of the research, the main research question is how the glass escalators offered to men in managerial positions in the academic organization in higher education institutions affect the representation of women academics in management. Despite the increase in the proportion of female academics in Türkiye, the method of the research, which focuses on the reasons why the same rate of increase is not observed in senior administrative positions in higher education, is document analysis, which is one of the frequently used data collection methods in qualitative research. Document analysis is the collection and analysis of various data, which are secondary research data within the scope of the research.

Within the framework of the specified methodology, a sample of foundation and public universities was determined with the data obtained within the scope of higher education institution statistics, and in order to find an answer to the research question, the gender distribution of academics with senior administrative academic positions was examined through the websites of 201 universities that carry out active education activities in line with the research purpose. In this context, the official websites of 201 universities, including foundation and state universities, were visited in total, and data on the gender distribution of academics working in senior administrative positions in 127 state universities and 74 foundation universities were obtained. The gender distribution of academics in administrative positions obtained from the websites of universities was created within the scope of the data obtained, and the distribution of women and men to senior positions in higher education institutions was determined. Within the scope of the research, the presence of female academics in these positions was evaluated by examining the rates of female academics who are senior administrators in higher education institutions in Türkiye, and the existence of glass escalators that hinder female academics was tried to be revealed through statistical data. The extent to which women in academic life in Türkiye benefit from the career opportunities of academic work life is analyzed within the scope of higher education institution statistics, taking into account the glass escalator metaphor. By examining the organizational and psychological aspects of the glass escalator metaphor, some suggestions are offered on how to overcome the glass elevators that create discrimination among higher education professionals.

**KAYNAKÇA**

- Acker, J. (1990). Hierarchies, occupations, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender and Society*, 4(2), 139-158.
- Acker, S., & Webber, M. (2006). *Women working in academe: Approach with care*. C. Skelton, B. Francis, & L. Smulyan içinde, *Gender and education* (s. 483-496), SAGE.
- Alhas, F. (2020a). Kadınların üst düzey yönetici olmasına engel olan nedenler: Cam uçurum, cam yürüyen merdiven ve cam asansör arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(2), 101-113.
- Alhas, F. (2020b). Cam uçurum: Cezalandırma tapınağı. *Fırat Üniversitesi. İİBF Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 4(2), 201-213.
- Alhas, F. (2020c). Cam uçurum: Efsane avcısı. *Ünye İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 3(2), 9-21.
- Alhas, F. (2020d). Cam uçurum mu? Mobbing mi? Bilinmeyene yolculuk. *SBedergi*, 4(6), 26-45.
- Alhas, F. (2020e). Ataerkil kültürün ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin bir sonucu: Cam uçurum. *Türkiye Mesleki ve Sosyal Bilimler Dergisi*, 83-95.
- Alhas, F. (2021a). Gizemli bir yükseliş: Cam uçurum. *Atatürk Üniversitesi Kadın Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 64-74.
- Alhas, F. (2021b). Geçmişten günümüze kadar kadın yöneticilere konulan kariyer engelleri. *Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 8(2), 62-77.
- Alhas, F. (2023). Türkiye'de cam uçurum konusu ile ilgili hazırlanmış olan tezlerin incelenmesi: Bir içerik analizi değerlendirmesi. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 232-244.
- Bailey, K. D. (1994). *Methods of social research*. Newyork: The Free Press.
- Bal, M. D. (2014). *Toplumsal cinsiyet eşitsizliğine genel bakış*. KASHED, 15-28.
- Beauvoir, S. (1993). *İkinci cins*. (B. Onaran, Çev.), Payel Yayınevi.
- Bowen, G. A. (2009). Document analysis as a qualitative research method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27-40.
- Budig, M. J. (2002). Male advantage and the gender composition of jobs: Who rides the glass escalator? *Social Problems*, 49(2), 258-277.
- Butler, J. (2019). *Cinsiyet belası - feminizm ve kimliğin altüst edilmesi*. (B. Ertür, Çev.), Metis Yayıncılık.
- Corbetta, P. (2003). *Social research: theory, methods and techniques*. Sage Publications.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrıcalık mı? Türkiye'de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 41-54.
- Dembroff, R. A. (2016). What is sexual orientation? *Philosophers Imprint*.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (1998). *The landscape of qualitative research : Theories and issues*. Sage Publications.
- Dökmen, Z. (2014). *Toplumsal cinsiyet - Sosyal Psikolojik Açıklamalar*. Remzi Kitabevi.
- Duran, N., & Can, Ö. (2014). Hacktivizm ve toplum mühendisliği üzerine bir inceleme. *Türkiye İnternet Konferansı*. INET-TR.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3-22.
- EIU. (2023). *Democracy index 2023 "age of conflict"*. EIU.
- Erikli, S. (2020). Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet ayrımcılığının görünümü. *Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 2(1), 39-60.
- Ersöz, A. G. (2015). Özel alan / kamusal alan dikotomisi: Kadınlığın "doğası" ve kamusal alandan dışlanmışlığı. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(1), 80-102.
- Figures, S. (2021). *Gender in research and innovation statistics and indicators*. European Commission.

- Forster, N. (1995). Qualitative methods in organizational research. C. Cassell, & G. Symon içinde, *The analysis of company documentation* (s. 147-166). Sage Publications.
- Foucault, M. (2003). *Cinselliğin tarihi*. Ayrıntı Yayınları.
- Frydman, J. S., & Segall, J. (2016). Investigating the glass escalator effect among registered drama therapists: a gender-based examination of professional trajectory. *Drama Therapy Review*, 2(1), 25-39.
- Gap, G. G. (2023). *Global gender gap report*. World Economic Forum.
- Geray, H. (2006). *İletişim alanından örneklerle toplumsal araştırmalarda nicel ve nitel yöntemlere giriş*. Siyasal Kitabevi.
- Giddens, A. (2012). *Sosyoloji*. Kırmızı Yayınları.
- Green, R. (2010). Robert stoller's sex and gender: 40 years on. *Archives of Sexual Behavior*, 1457-1465.
- Hegewisch, A., & Hartmann, H. (2014). *Occupational segregation and the gender wage gap: A job half done*. Institute for Women's Policy Research.
- Huffman, M. (2004). Gender inequality across wage hierarchies. *Work and Occupations*, 31(3), 323-344.
- Hultin, M. (2003). Some take the glass escalator, some hit the glass ceiling: Career consequences of occupational sex segregation. *Work and Occupations*, 30(1), 30-61.
- ILO. (2009). *Decent equality at the heart of decent work*. International Labour Organization.
- Kanter, R. M. (1977). Some of effects of proportions on group life: Skewed sex ratios and responses to token women. *American Journal of Sociology*, 82(5), 965-990.
- Karatepe, S., & Arıbaş, N. N. (2017). İş hayatında kadın yöneticilere ilişkin cinsiyet ayrımcılığı: Türkiye için bir değerlendirme. *Yasama Dergisi*, 31(2), 7-23.
- Köker, E. D. (1988). Türkiye'de kadın, eğitim ve siyaset yüksek öğrenim kurumlarında kadının durumu üzerine bir inceleme. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Lacan, J. (1991). *The seminar of jacques lacan book II: The ego in Freud's theory and in the technique of psychoanalysis 1954-1955*. (J.-A. Miller, Dü., & S. Tomaselli, Çev.) Norton.
- Lamsa, A.-M., Jyrkinen, M. H., & Heikkinen, S. (2012). Women in managerial careers. R. Pucetaite içinde, *Cases in Organizational Ethics* (s. 4-22). Vilnius University.
- Maume, D. J. (1999). Glass ceilings and glass escalators: Occupational segregation and race and sex differences in managerial promotions. *Work and Occupations*, 26(4), 483-509.
- Mies, M. (2012). *Ataerki ve birikim*. Dipnot Yayınları.
- Negiz, N., & Yemen, A. (2011). Kamu örgütlerinde kadın yöneticiler: Yönetici ve çalışan açısından yönetimde kadın sorunsalı. *SDÜ Fen Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 24(1), 195-214.
- Oakley, A. (2015). *Sex, gender and society*. Routledge .
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. *Education and Science*, 32(144), 59-70.
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını, Yayın No: 586.
- Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Pegem Akademi.
- Ragins, B. R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). Gender gap in the executive suite: CEOs and female executives report on breaking the glass ceiling. *Academy of Management Executive*, 12(1), 28-42.
- Rothwell, W. (2016). *Effective succession planning: Ensuring leadership continuity and building talent from within*. American Management Association: Fourth Edition.
- Rubin, G. (1975). The traffic in women: notes on the "political economy" of Sex. R. R. Reiter içinde, *Toward an Antropology of Women* (s. 157-210). Monthly Review Press.
- Scott, J. W. (2010). Toplumsal cinsiyet: faydalı bir tarihsel analiz kategorisi. (D. Demirler, & F. Dinçer, Çev.) *Kültür ve Siyasette Feminist Yaklaşımlar*, 112-138.
- Smith, R. A. (2012). Money, benefits and power: A test of the glass ceiling and glass escalator hypotheses. *The Annals of the American Academy*, 639(1), 149-172.

- Snyder, K. A., & Green, A. I. (2008). Revisiting the glass escalator in a female dominated occupation. *Social Problems*, 55(2), 271-299.
- Tahtalıoğlu, H. (2016). Türkiye'de yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromunun kadınlar üzerindeki etkileri. *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9(2), 89-105.
- Toksöz, G. (2011). *Kalkınmada kadın emeği*. Varlık Yayınları .
- Tunç, A. (2017). Türk kamu personel yönetiminde yönetici kadınların oranı: Devlet üniversiteleri açısından bir inceleme. *Yasama Dergisi*, 32(1), 64-80.
- Tunç, A., Uslan, Y. U., & Gökçe, A. F. (2015). Türk kamu yönetiminde personel ve yönetici olarak “kadının varlığı”: Aile ve sosyal politikalar bakanlığı örneği. G. Ağırdağ içinde, *Türkiye’de ve Dünyada Kadın Araştırmaları*. Çukurova Üniversitesi Yayınları.
- Uyar, Ç., & Ertuğrul, E. (2020). Türkiye’de kadınların yükseköğrenim hakkını elde etmesi: Darülfünun’da kadın ve inas darülfünunu. *ESOGÜ Tarih Dergisi*, 3(1), 66-92.
- Vatandaş, C. (2011). Toplumsal cinsiyet ve cinsiyet rollerinin algılanışı. *İstanbul Journal of Sociological Studies* 35(1), 29-56.
- Williams, C. L. (1992). The glass escalator: Hidden advantages for men in the “female” professions. *Social Problems*, 39(3), 253-266.
- Wingfield, A. H. (2009). Racializing the glass escalator: Reconsidering men’s experiences with women’s work. *Gender and Society*, 23(1), 5-26.
- Wolfinger, N. H., Mason, M. A., & Goulden, M. (2008). Problems in the pipeline: Gender, marriage, and fertility in the ivory tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388-405.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2021). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayınevi.
- Yıldız, S. (2017). Toplumsal cinsiyetin şirketlere yansımada ortaya çıkan ayrımcılık kavramlarının ardılları üzerine bir model önerisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(1), 121-138.
- Yıldız, S., Alhas, F., Sakal, Ö., & Yıldız, H. (2016). Cam uçurum: Kadın yöneticiler cam tavanı ne zaman aşar? *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 71(4), 1119-1146.
- Yıldız, S., Sakal, Ö., Alhas, F., & Kosa, G. (2019). Cam uçurum algısı: Kafkas Üniversitesi öğrencileri arasında bir araştırma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 423-438.
- YÖK, Çalıştay, (2012). *Yükseköğretimde kadın liderliği çalıştay, 29 Kasım 2012, Yükseköğretimde kadın liderliğini geliştirme ve güçlendirme çalıştay raporu*, Düzce Üniversitesi.
- YÖK. (2022, Mart 8). YÖK: <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadinlar-daha-da-gucleniyor.aspx> adresinden alındı
- YÖK. (2023, Nisan 30). <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2023/yuksekogretimde-yeni-istatistikler.aspx> adresinden alındı
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2023, Aralık 18). YÖK Veri İstatistik: <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden alındı
- Zimmer, L. (1992). Tokenism and women in the workplace. *Social Problems*, 35(1), 64-77.