



Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi,  
Ondokuz Mayıs University Journal of Women's and Family Studies



e-ISSN: 2791-6871, OKAD Aralık 2023, 3 (2): 185-210

## Türkiye’de Kadının Akademideki Yeri: Cam Tavana Bir Bakış

The Place of Women in Academia in Turkey:  
A Look at the Glass Ceiling

Sevilay ÇUBUK<sup>1</sup>, Dilek EROL<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Uşak  
· sevilay.cubuk@usak.edu.tr · ORCID > 0000-0002-0493-6127

<sup>2</sup>Uşak Üniversitesi Eğitim Fakültesi, Uşak  
· dilekerol@gmail.com · ORCID > 0000-0002-5565-586X

### Makale Bilgisi/Article Information

**Makale Türü/Article Types:** Araştırma Makalesi/Research Article

**Geliş Tarihi/Received:** 26 Temmuz/July 2023

**Kabul Tarihi/Accepted:** 17 Kasım/ November 2023

**Yıl/Year:** 2023 | **Cilt-Volume:** 3 | **Sayı-Issue:** 2 | **Sayfa/Pages:** 185-210

**Atrf/Cite as:** Çubuk, S., Erol, D. "Türkiye’de Kadının Akademideki Yeri: Cam Tavana Bir Bakış"  
Ondokuz Mayıs Üniversitesi Kadın ve Aile Araştırmaları Dergisi 3(2), Aralık 2023: 185-210.

**Sorumlu Yazar/Corresponding Author:** Dilek EROL

## TÜRKİYE'DE KADININ AKADEMİDEKİ YERİ: CAM TAVANA BİR BAKIŞ

### ÖZ

Bu çalışmada, cam tavan sendromu perspektifinde Türkiye'de 1984-2022 yıllarında bulunduğları kadrolara göre kadın akademisyen sayıları ve bu sayıların erkek akademisyenlere oranlarının tespit edilmesi hedeflenmiştir. Bu temel amaç çerçevesinde öğretim elemanı kapsamındaki tüm kadroların mevcut durumu ortaya konmuştur. Çalışma nitel desende tasarlanmış olup, doküman analizine başvurulmuştur. Veriler, 1984-2022 yılları arasında Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nde yer alan öğretim elemanı istatistiklerinden oluşmaktadır. Çalışma sonucunda ülkemizde yıllara göre kadın akademisyen sayılarının arttığı görülse de erkek akademisyenlere oranlarında özellikle doçent ve profesör kadrolarında geride olduğu görülmüştür. Kadının akademiye yükselmesinin önündeki engeller incelenerek, pozitif ayrımcılıklar ile süreçte desteklenmesi, idari kadrolara mecburi cinsiyet kotalarının konulması önerilmektedir.

**Anahtar Sözcükler:** Kadın Akademisyen, Öğretim Elemanı, Kadın, Cam Tavan Sendromu.



## THE PLACE OF WOMEN IN ACADEMIA IN TURKEY: A LOOK AT THE GLASS CEILING

### ABSTRACT

This study aims to determine the number of female academics in Turkey in 1984-2022 according to their positions and the ratio of these numbers to male academics from the perspective of glass ceiling syndrome. Within the framework of this main objective, the current situation of all positions within the scope of academic staff was revealed. The study was designed in qualitative design, and document analysis was used. The data consist of teaching staff statistics in the Higher Education Information Management System between 1984-2022. As a result of the study, it was observed that although the number of female academics in our country has increased over the years, the ratio of female academics to male academics is behind, especially in associate professor and professor positions. It is suggested that the obstacles to the promotion of women in academia should be examined, positive discrimination should be supported in the process, and compulsory gender quotas should be set for administrative staff.

**Keywords:** Female Academician, Lecturer, Woman, Glass Ceiling Syndrome.

## GİRİŞ

Kadınlar tarih boyunca kendilerine biçilen geleneksel anne ve eş olma gibi rollerin yanı sıra ev dışında ve evde birçok faaliyette rol almışlardır. Tüm bu rolleri yerine getirirken aynı zamanda ekonomik alanda da iş gücüne dahil olan kadınlar bu süreçte birçok zorlukla karşılaşabilmektedir. Kadınların karşılaştığı başlıca zorluklar; toplumsal cinsiyet eşitsizliği, içerisinde buldukları toplumun kültürel ve ahlaki değerleri, eğitim hakkından yararlanamama, çalıştıkları işlerde üst düzey pozisyonlara yükselememedir (Karakuş, 2016). Kadınların çalışma hayatlarında maruz kaldıkları bu zorluklar “cam tavan” veya “cam tavan sendromu” kavramıyla ifade edilmektedir. Akdemir & Çalış Duman (2017) bu kavramı ‘hiyerarşik bir yapı içinde kadınların ya da azınlıkların üst düzey pozisyonlara ulaşmasını engelleyen görünmez engel’ olarak tanımlamıştır. Günümüzde kadınların yoğun olarak çalıştığı alanlardan birisi de akademi olarak bilinmektedir ve diğer alanlar da olduğu gibi kadınlar eğitim alanında da cam tavan engeliyle karşı karşıya kalabilmektedirler.

Türkiye tarihinde kadınlar yükseköğrenime ilk olarak Meşrutiyet Dönemi’nde adım atmıştır. Bu dönemde, ilk başlarda dersleri bir köşeden izlemiş, ilk dersini 5 Şubat 1924’te İstanbul Darülfünunu’nda verebilmiştir (Hancıoğlu & Çıtır, 2018). Cumhuriyet Dönemi’nde kadınlara tanınan hak ve özgürlükler artmış, kadınlar bu dönemde yükseköğretime katılmış, akademik kariyerlerinde ilerlemişlerdir (Özkanlı & Korkmaz, 2000). Türk yükseköğretim tarihinde ilk kadın akademisyenin 1932 yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu’nda görevine başladığı bilinmektedir (Bildirici vd., 2003). 1930’lardan günümüze özellikle 1980’ler ve sonrasında kadınlar akademi içerisinde gün geçtikçe daha fazla yer aldığı görülmektedir (YÖK, 2022).

Dünyada ve aynı şekilde Türkiye’de akademik çalışmaların yürütülmesi süreci ve akademik kariyer basamaklarında yükselmek belli şartlara bağlıdır. Bu şartlar kadın erkek fark etmeksizin tüm akademisyenleri zorlayabilmektedir. Fakat kadın akademisyenlerin ve akademisyen olmak isteyen öğrencilerin bu şartların yanı sıra toplumsal cinsiyet kapsamında başka sorunlarla da mücadele etmek zorunda kaldıkları inkâr edilemez bir gerçektir. Özellikle gelenekçi ataerkil toplumlarda kadınlar daha belirgin ve aşılması güç zorluklara maruz kalabilmektedirler. Birçok çalışma akademide de cinsiyet eşitsizliğinin olduğunu, akademi içerisinde cinsiyetçi bir dilin hâkim olabildiğini, karar verici üst düzey pozisyonlar için cinsiyet temelli değerlendirmelerin yapılabildiğini gözler önüne sermektedir (Öztan & Doğan, 2015). Monroe vd., (2008) de özellikle yönetim ve görece daha yüksek gelirli akademik pozisyonlarda cinsiyet eşitsizliğinin yaşandığını vurgulamaktadır. Kadınların akademi gibi kamusal alanlardan ziyade daha çok ev ya da özel alanlarda olması düşüncesini savunanların oldukça fazla olması bu duruma sebebiyet veren faktörler arasında değerlendirilebilir. Kadına toplum tarafından tarihin ilk zamanlarından bu yana atanmış olan annelik, ev hanımlığı ve iyi bir eş olma görevi kadınların akademik faaliyetlerde yeterince yer alamamasına yol açabilmekte, bu

görevlerini yerine getirirken yaşadığı sıkıntılar akademi içerisinde yatay veya dikey yükselme olanağını elinden alabilmektedir. Kadını ikinci plana iten bu düşünce sistemi sebebiyle kadınlar akademinin yanı sıra diğer sektörlerde de erkeklere oranla daha az yükselmekte, dezavantajlı konuma düşebilmektedirler. Cam tavan sendromu gibi zorlukların yanı sıra mobbing ve tacize maruz kalma durumları da kadınların akademiye tutunabilmelerini ve yükselbilmelerini oldukça zorlaştırmaktadır (Monroe vd., 2008).

Avrupa Birliği'nde yer alan ülkeler incelendiğinde kadın akademisyenlerin, akademinin %40'ını oluşturduğu ve yaklaşık olarak %20'sinin ise üst yönetim pozisyonlarında yer aldıkları görülmektedir. Üst düzey kadrolarda yer alan kadın akademisyen oranlarına ülke bazında bakıldığında Fransa %19, Almanya %17, Belçika %15 ve Birleşik Krallık %15'lik bir orana sahiptir (www.catalyst.org, 2017; She Figures, 2016). 2013 yılında Thomas Reuters'ın dünya çapındaki sıralamayı baz alarak ilk 400'e giren üniversitelerin verilerini kullanarak oluşturduğu toplumsal cinsiyet endeksine göre Türkiye %47,5 kadın öğretim üyesi oranı ile cinsiyet dağılımı dengeli ülkeler arasına girmiştir (Grove, 2013). 2015 verilerine bakıldığında ise Türkiye'de devlet, özel ve vakıf tüm üniversitelerde çalışan öğretim üyelerinin %43'ünün kadın olduğu görülmektedir (Seskir, 2017). Günümüz Türkiye'sinde akademiye kadın akademisyenlerin oranları sayısal olarak eşitliğe yakın gözükse de hiyerarşik anlamda incelendiğinde aynı veriler gözlemlenememekte olup, akademik unvan kademeleri yükseldikçe kadın akademisyen oranı azalmaktadır (Şentürk, 2016; Savaş vd., 2018).

Türkiye'de akademik kadronun yaklaşık %43'ü, profesör kadrolarının ise ortalama %30'u kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Buna rağmen yönetim kademelerine bakıldığında yaklaşık %95'lik bir bölümü erkek akademisyenlerin doldurduğu görülmektedir. Profesörlük kademesinde Türkiye, AB ortalamasının üzerinde kadın akademisyene sahipken üniversitelerin yönetsel kademelerinde bu durum AB'nin çok altına düşmektedir. Üniversite yönetimlerindeki kadın oranı, 27 AB ülkesi ortalamasında %15,5, Türkiye'de ise %5,5'tur. 2015 itibarıyla, Türkiye'de 174 üniversitenin sadece 14'ünde kadın rektör görev yapmaktadır (KADER, 2015). Profesörlük kadrolarındaki kadın oranı Türkiye'den düşük olan AB ülkelerinde, üniversite yönetimindeki kadın oranlarının Türkiye'deki oranlardan 3-4 kat daha yüksek seyrettiği görülmektedir.

### **Kadınların Yükseköğretime ve Akademiye Girişi**

Türkiye tarihine bakıldığında kadınların öğrenci ve de akademisyen olarak yükseköğretimde varlıklarını sürdürmelerine çok karşı çıkılmadığı, bu yönde adımlar atıldığı görülmektedir. Erkek egemen bir yükseköğretim anlayışının olmaması kadınların akademiye katılmalarına olanak sağladığı söylenebilir (Neusel, 1996; Acar, 1996). Türk kadınına yükseköğrenim yapma olanağı ilk kez Meşrutiyet

Dönemi’nde sağlanmış (Kurnaz, 1996). Darülfünuna 5 Şubat 1914’te ilk kız öğrenci kabulü olmuş ve konferanslarla dersler işlenmiştir (Hancıoğlu & Çıtır, 2018; Ergün, 1978; Spuler, 1975). Cumhuriyetin ilk yıllarında çağdaşlaşma yönünde atılan adımlar, akademisyen ihtiyacının artması vb. durumlar kadınların akademiye girme sürecini kolaylaştırmıştır. Kadınlar Cumhuriyet Dönemi’nde de üniversitelerde öğrenci ve akademisyen olarak yer alma haklarını kullanmışlardır. Artan hak özgürlükler ve ihtiyaçtan da kaynaklı olarak akademiye yükselmişler, yönetici kadrolarında yer almaya başlamışlardır (Özkanlı & Korkmaz, 2000). Kadınların üniversitelere öğrenci olarak kabul edilmeleri 1914 yılında başlamış olmasına rağmen akademisyen olarak faaliyet göstermeleri 1930’ları bulmuştur. İlk kadın akademisyen ise 1932’de Yüksek İktisat ve Ticaret Okulu’nda ders vermeye başlamıştır (Bildirici, 2003). 1935 yılına gelindiğinde 93 kadın akademisyenin üniversitelerde göreve başladığı görülmüştür (Şentürk, 2015). Kadın akademisyen oranı 1945-1960 arasında artmaya devam etmiş, kadınlar çoğunlukla fen fakültelerinde okutman olarak faaliyet göstermişlerdir (Bildirici vd., 2003).

Akademiye kadınların varlığı 1980 ve sonrasında akademisyenlerin aldığı ücretin azalması ve akademisyenlik mesleğine olan ilginin de düşmesiyle giderek artma eğilimi göstermiştir (Arslan, 2014). Askeri darbenin etkisiyle düşen çalışan maaşları, sendikalaşma oranındaki azalmalar ve üniversitelerde yaşanan tasfiyeler kadın akademisyen alımlarını etkilememiş tam aksine kadın akademisyenlerin oranında artmalar olmuştur.

Türkiye’de kadınların üniversitelerde çalışma tarihleri 3 aşamada incelenebilir (Özbilgin & Healy, 2004). 1920-1930 arası dönemi kapsayan ilk aşamada Mustafa Kemal Atatürk’ün benimsediği ilkeler ve yapılan yenilikler sonucu ilk kadın akademisyenlerin istihdamı sağlanmıştır. 1940-1980 arasını kapsayan ikinci aşamada kadın akademisyenlerin sayısı yavaş yavaş artmaya başlamış, Atatürk’ün ortaya koyduğu ilkeler pekiştirilmiştir. 1990’larda yeni özel üniversitelerin açılmaya başlamasıyla birlikte üniversitelerdeki durağan büyüme oranı ivme kazanmıştır. Üçüncü aşamanın başlangıcı kabul edilen bu durum üniversitede hizmet sektörünün genişlemesini sağlamış, kadın akademisyen oranlarının artmasına olanak tanımıştır. 1960’larda kadın akademisyen oranı %19 olarak bilinmekteyken, 1999 yılına gelindiğinde bu oranın %34,6’lara yükseldiği görülmüştür. YÖK 2018 istatistiklerinde toplam akademik personelin %44’ünü kadın akademisyenler kapsamakta, 2022 güncel verilerinde ise bu oran %45,8 olarak karşımıza çıkmaktadır (YÖK, 2022).

Türkiye’de kadınların akademideki yeri, yaşadıkları zorluklar vb. konuları içeren akademik çalışmalar kadın hareketinin de etkisiyle 1980’lerde çalışılmaya başlanmıştır. 1980’lerin sonlarında Eser Köker’in hazırladığı “Türkiye’de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğretim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme” başlıklı doktora tezi kadın akademisyenlere yönelik öncü çalışmalardan biri olarak kabul edilmektedir. Sonraki dönemlerde Acar (1991, 1993, 1996, 1998)

da çeşitli yıllarda yazdığı makalelerle literatüre birçok katkı sağlamış, kadın hareketinin kurumsallaşması yönünde adımlar da bu dönemlerde atılmaya başlanmıştır.

Türkiye’de üniversitelerde kadın hareketinin kurumsallaşması iki yolla gerçekleşmiştir. İlk olarak akademisyenlerin yer aldığı yönetim kurulunun faaliyetlerini yürüttüğü kadın araştırma ve uygulama merkezleri kurulmuştur. Türkiye’de akademi içerisinde toplumsal cinsiyet ve kadına yönelik çalışmalar ilk kez 1989’da İstanbul Üniversitesi’nde ve 1993’te Ankara Üniversitesi’nde kurulan kadın araştırmaları merkezleri ile kurumsallaşmaya başlamıştır. Kadın araştırmaları merkezlerinde kadın sorunları, kadınların sahip oldukları haklar, toplumsal cinsiyet, kadınların girişimcilik süreci, toplum ve ailede kadın ve kadın sağlığı vb. gibi birçok konuda çalışmalar yürütülmeye başlanmıştır; panellerde, sempozyumlar ve söyleşilerde bu konulara değinilmiştir. Bu merkezler kadınlarla ilgili her konuyu önemseyerek ele almayı, tüm kurum ve kuruluşlarda kadınlarla ilgili farkındalığın artmasını sağlayarak aynı zamanda bir kadın çalışmaları arşivi oluşturmayı kendilerine amaç edinmişlerdir (Savaş vd., 2018).

Kurumsallaşma diğer taraftan üniversitelerin Sosyal Bilimler Enstitüleri bünyesinde açılmaya başlanan kadın çalışmaları ana bilim dalları ile devam etmiştir. Bu konuda ilk açılan ana bilim dalı 1993’te İstanbul Üniversitesi bünyesindeki Kadın Araştırmaları Ana Bilim Dalı olarak faaliyet gösteren yüksek lisans programı olmuştur. 1994 yılında ise “Kadının Kalkınmaya Katılımını Güçlendirme Ulusal Programı Projesi”nin desteklediği ODTÜ Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları yüksek lisans programı açılmıştır. Farklı alanlardan gelen akademisyenlerin eğitim verdiği Ankara Üniversitesi Kadın Çalışmaları yüksek lisans programı ise 1996 yılında açılmıştır (Alptekin, 2011).

Dünya’da ilk defa, 1995 yılında yapılan Pekin Deklarasyonu ile teşvik edilme-ye başlanan akademiye kadın çalışmaları birimlerinin Türkiye’de desteklenmeye başlanması daha çok 2000’li yılları bulmuştur. 2000’li yılların başından itibaren Türkiye’de toplumsal hayatta kadın erkek eşitliğini sağlamayı ve cinsiyete dayalı ayrımcılığı önlemeyi amaçlayan birçok düzenleme yapılmaya başlanmıştır. Bu bağlamda üniversitelerin kadın araştırmaları merkezlerinin açılması teşvik edilmiş, ilerleyen yıllarda bu merkezler yaygınlaşmaya ve sayıca artmaya başlamıştır. 2018 yılı ocak verilerine bakıldığında 85 üniversitede kadın araştırmaları merkezlerinin bulunduğu görülmektedir (Savaş vd., 2018).

### **Cam Tavan Sendromu ve Akademisyen Kadınların Yaşadığı Problemler**

Günümüz Türkiye’sinde kadınlar iş yaşamında yoğun bir şekilde faaliyet göstermektedirler. İstihdam sürecinde kadın çalışan sayısı artan bir ivme göstermekteyken, çalıştıkları statüde ilerleme ve üst düzey yönetimsel kadrolarda yer alma konusunda bu ivmeyi koruyamadıkları görülmektedir.

Kadınlar kariyerlerinde ilerleme sürecinde gözle görülen veya görülmeyen birçok engelle karşılaşabilmekte, bu engelleri aşmak ise kolay olamayabilmektedir. Kadınlar ile üst düzey yönetsel kademeler arasında bir engel olan bu durum kadınların sergilemiş olduğu başarı, kabiliyet ve liyakat vb. olumlu özelliklerin göz ardı edilmesine sebep olmakta, iş hayatında yükselebilmelerinin önüne geçmektedir (Gupta, 2018). Cam tavan kavramı literatürde; “kadın çalışanların aynı özlük haklarına sahip erkek çalışanlara göre daha fazla engelle karşılaşması”, “iş hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu olarak, kadınların mesleki başarı ve yeteneklerini göz ardı eden yapay duvarlar” ve “ister kamu kurumlarında ister özel sektörde isterse sivil toplum kuruluşunda çalışsın, toplumun belli bir kesiminin üst düzey pozisyonlara ulaşmalarının önündeki görünmez engeller” olarak tanımlanmaktadır (Cho vd., 2014; Gupta, 2018). Cam tavan sendromu genel olarak bireysel, toplumsal ve örgütsel sebeplerden kaynaklı olarak ortaya çıkabilmektedir. Kadınlar özellikle toplumsal cinsiyetten kaynaklı cam tavan sendromuyla karşı karşıya kalmakta ve bu duruma toplumsal alanın birçok noktasında rastlanmaktadır. Son yıllarda konuya ilişkin yapılan çalışmalar 2001-2010 yılları arasında akademide cam tavan etkisinin giderek arttığını göstermektedir (TEPAV Raporu, 2011). Akademi cam tavan sendromunun en yoğun yaşandığı sektörlerden birisi olarak göze çarpmakta, kadın akademisyenlerin erkeklere göre bu süreçte daha dezavantajlı olduğu görülmektedir (Morley, 1994; Williams, 2005).

Türkiye’de kadının çalışma yaşamı eğitim seviyesine göre değişmektedir. Eğitim seviyesi yüksek kadınlar, toplumun kadın cinsiyetine uygun gördüğü ve statüsü yüksek işler yapma eğilimindedir. Bu nedenle kadınların seçtikleri meslekler arasında akademisyenlik önemli bir yer tutmaktadır. Türkiye’de akademisyenlik kadınların kendilerini en iyi şekilde temsil ettikleri alanlardan birisi olarak algılanmaktadır (Köker, 1988; Özbilgin & Healy, 2004; Tan vd., 2011). Bazı çalışmalarda kadınlar için akademinin bir cennet olduğu görüşü karşımıza çıkmaktadır (Poyraz, 2013). Bu ve benzeri sebeplerle akademide kadınlar yoğun bir şekilde yer almakta, kadın akademisyenlerin oranı günümüzde %45 civarındadır (YÖK, 2022). Akademik alanın bu anlamda toplumsal cinsiyet ve cinsiyet ayrımcılığı gibi konulardan uzak kalması, bu tartışmalara akademide yer verilmemesi beklenmektedir (Karakuş, 2016). Buna rağmen literatürde bu konuya yönelik çalışmalar incelendiğinde akademide de cinsiyet eşitsizliği ve toplumsal cinsiyet kaynaklı sorunların yaşandığı, cinsiyetçi dil kullanımının yaygın olduğu, karar verici yönetsel pozisyonların cinsiyet temelli bir değerlendirme sürecinden geçtiği vb. gibi ayrımcılık durumlarının var olduğu anlaşılmaktadır (Monroe vd., 2008; Small vd., 2011; Munar vd., 2015; Xu vd., 2017). Ülkemizde kadın akademisyenlerle ilgili yapılmış çalışmaların, üniversite yönetiminde kadın akademisyenlerin eksik temsili, kadın akademisyenlerin karşılaştıkları güçlükler, toplumsal cinsiyet algılamaları üzerine yoğunlaştığı görülmektedir (Özkanlı, 2007; Günlük Seven, 2009; Ergöl vd., 2012;

Poyraz, 2013; Ünnü vd., 2014; Kahraman vd., 2014; Öztan & Doğan, 2015; Suğur & Cangöz, 2016; Yenilmez, 2016; Şentürk, 2016; Şentürk vd., 2017).

Akademisyenlik mesleğine genellikle araştırma görevlisi olarak başlanmakta ve ulaşılabilecek en yüksek kadro profesörlük olmaktadır. Akademiye girişte kadın-erkek oranları birbirine yakinken, erkekler üst düzey pozisyonlara daha çabuk yükselmekte, kadınlar aynı hızda yükselememektedirler. Bu durum giriş düzeyinde birbirine yakın olan kadın-erkek akademisyen oranlarının üst düzey kademelerde kadınların aleyhine birbirinden uzaklaştığını göstermektedir. Akademik unvan derecesi ile kadın akademisyen sayısı ters orantılı seyretmektedir. Özellikle yönetsel kadrolar çoğunlukla erkek akademisyenler tarafından doldurulmaktadır. 2010 yılı YÖK verileri incelendiğinde araştırma görevlisi, uzman ve öğretim görevlisi gibi konumlarda kadınlar %47, erkekler %53 oranında yer almakta, aralarında belirgin bir fark göze çarpmamaktadır. Profesörlük aşamasında ise kadınların oranı %28, erkeklerin oranı %72 olarak gözükmemektedir (TEPAV Raporu, 2011). Türkiye'de 2018 YÖK verileri incelendiğinde ise akademide görev yapan araştırma görevlilerinin %50'si kadın iken profesörlük pozisyonunda bu oran %20'lik bir kayıpla %30'lara gerilediği görülmektedir (YÖK, 2018). Yurt dışında da üniversitelerin üst düzey yönetim kademelerinde kadın akademisyen oranı daha da düşmekte, yaklaşık olarak rektörlerin %9,1'i, rektör yardımcılarının %10,3'ü ve dekanların %21,3'ü kadın akademisyenlerden oluşmaktadır (O'Neil vd., 2019). Bir başka deyişle kadın akademisyenler üniversitelerde diğer kadrolara göre daha az güvenilir, yükselme ihtimallerinin düşük olduğu, akademik hiyerarşide daha alt seviyelerde faaliyet gösteren kadrolarda yer almaktadırlar (Şentürk, 2015). Bu kadroların akademi içerisindeki yardımcı ve destek kadrolar olduğu, daha üst seviyelere yükselme ihtimalinin bulunmadığı görülmektedir (Acar, 1993). Bu durum sonucunda da kadınlar daha alt kadrolarda yığılan, azınlık grubu konumunda bulunan, yönetim isteği yönetme becerine yansımayan, düşük temsil düzeyine sahip olan, yöneten değil yönetilen pozisyonunu her daim koruyan bir kadın akademisyen gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Kadın akademisyenler akademinin belli aşamalarında sistem dışı kalmaktadır. Sonuçta da akademik ilerleme kadar yönetim kademelerinde yer alma noktasında kendini belli eden bir cinsiyetçi bir sorun oluşmaktadır (Karakuş, 2016).

Kadın akademisyenlerle üniversitelerin üst düzey kademelerinde oranın niye azaldığı konusunda çeşitli çalışmalar yapıldığı bilinmektedir. Akademisyen kadınlar yönetsel kademede oranlarının düşmesinin sebebinin çoğunlukla iş ve aile ortamı arasında meydana gelen rol çatışması ve karmaşadan kaynaklandığını belirtmişlerdir (Suğur & Cangöz, 2016). Toplum genelinde yöneticilikle ilgili vasıfları erkeklerin daha iyi taşıdığı düşünülmekte, kadınların bu özellikleri yeterince taşıdığı düşünülmektedir. Bu durum da kadın akademisyenlerin üst düzey yönetici pozisyonlara yükselmesinin önünde bir engeldir (Yılmaz & Özdemir, 2012; Küçükşen & Kaya, 2016). Akademinin başında olan kadın araştırma görevlileri ev işleri, çocuk bakımı vs. gibi konularda tüm sorumluluğu üzerlerine almakta ve



akademi-ev işlerinin yükü altında ezilebilmektedirler. Araştırma görevlisi olarak çalışma hayatına başlayan akademisyen kadınların evde eş, anne ve ev kadını rollerinin yanı sıra, iş yerinde hem öğrenci olarak sorumluluklarının olması hem de çalıştığı kurumdaki eğitim, araştırma ve diğer faaliyetlere katılmaları yüklerinin daha da artmasına neden olmaktadır. Kadınların üstlenmiş oldukları rutin ev işleri, çocukların bakımı ve sorumlulukları, bunların yanı sıra akademinin gerektirdiği ders anlatma, bilimsel çalışmalar yürütme, kitap-makale vb. yayımlama, seminer-konferanslara katılma gibi sorumluluklar kadın akademisyenleri iş-aile dengesini sağlama konusunda oldukça zorlamaktadır (Comer & Stites-Doe, 2006; Ergöl vd. 2012; Gönen & Hablemitoğlu, 2004; İrey, 2011; Masikaa vd., 2014; O'Laughlin & Bischoff, 2005). Kadınların toplumsal cinsiyet dayatmasını kabullenmeleri ve akademide cinsiyetçi bir bakış açısının hâkim olması kadınları durduran en büyük engeller arasında yer almaktadır (Alkan, 2000; Kancı, 2008).

Özet olarak cam tavan gölgesi akademide de kadınların üzerine düşmekte, bunun sonucunda kadınlar akademik kariyerlerinde yükselmemekte hatta bazen akademiden ayrılmak zorunda kalabilmektedirler. Kadın akademisyenler zamanlarının büyük bir kısmını bilimsel çalışmalara ayırmakta, mesai saatlerinin dışında evde de çalışmaları gerekebilmektedir. Annelik, akademisyenlik, iyi bir eş olma vs. gibi birçok rolü aynı anda gerçekleştirmeleri gerekmekte, kendilerine özel zaman ayırmayabilmektedirler (Dikmen & Maden, 2012). Özellikle akademik kariyerin başlangıcı olan doktora tez aşaması kadınlar için aynı zamanda evlenme ve çocuk doğurma yıllarına denk gelmektedir. Akademiye başladığında bekar olan kadınlar iş-aile dengesini sağlayamamaktan endişe duyabilmekte bu sebepten dolayı evliliği erteleyebilmektedirler (Şevik, 2016; Altınoluk, 2017). Dolayısıyla kadın akademisyenleri konu alan çalışmalarda kadınların bu meslekte yükselmelemlerindeki etkenlerden biri de evlenme ve çocuk sahibi olmaları olarak göze çarpmaktadır (Ergöl vd., 2012). Araştırmalara göre doğum yaptıktan sonraki ilk 3 yıl içerisinde kadın akademisyenlerde dikkat dağınıklığı, odaklanma sorunları, uyku problemleri ve sürekli yorgun olma hali vb. durumlar gözükülebilmektedir. Bunların yanı sıra çocuktan kaynaklı bakıcı sorunları, okul-sağlık gibi genel kaygılar da yaşamaktadırlar (Genovate, 2013; Belkıs, 2016). Dahası kadın akademisyenler ücretlendirmede adaletsizlik, eğitimde fırsat eşitliğinden mahrum bırakılma, mobbing, iş bulmada ve meslekte yükselmede ayrımcılığa maruz kalma ve sosyal haklarından yararlanamama gibi birçok farklı problemle başa çıkmak zorunda kalabilmektedirler (Yılmaz, 2005; Kocacık & Gökkaya, 2005).

### Sayılarla Türkiye'de Akademide Kadının Yeri

Türkiye'deki kadın akademisyen oranlarına genel olarak bakıldığında birçok Avrupa ülkesinin üzerinde olduğu görülmektedir (Şentürk, 2016). Avrupa Komisyonu'nun She Figures raporunda Avrupa Birliği'ne dâhil olan ülkelerdeki kadın

akademisyen oranı %40,6 olarak belirlenmiştir. Yükseköğretim Kurulu (YÖK) 2020 verilerine göre kadın akademisyen oranı %45,13 bulunmuştur. Bu veriler Türkiye’de kadın akademisyenlerin azımsanamayacak bir oranla akademide yer aldıklarını göstermektedir. Fakat bu durum akademisyenliğe giriş seviyesinden üst kadrolara yükseldikçe tersi yönde değişmektedir. Kadın akademisyenlerin üniversitelerin kadrolarına ve bölümlerine dağılımları, yönetsel kademelerdeki oranları erkek akademisyenlere göre farklılık göstermektedir (Er, 2008). Kadın akademisyenlerin yönetimdeki ve idaredeki varlıkları incelendiğinde %58’inin herhangi bir idari görevinin bulunmadığı, en az buldukları kadronun ise senato üyelikleri olduğu görülmüştür (Şentürk, 2015). Bu durum rektörlük kadrosunda da kendini göstermektedir. YÖK 2018 verilerine göre Türkiye’de 112 devlet üniversitesinin sadece 4 tanesinin (Düzce, İzmir Ekonomi, İzmir Demokrasi ve Yüksek İhtisas Üniversitesi) rektörünün kadın olduğu, 68 vakıf üniversitesinden ise 11’inin rektörünün kadın olduğu kayıtlara geçmiştir (YÖK, 2018). YÖK 2019 verilerine göre Türkiye’deki 204 üniversite içerisinde kadın rektöre sahip üniversite sayısı sadece 16’dır. Bu üniversitelerin yanı sıra rektör ataması yapılmamış 4 üniversite dışında kalan 184 üniversitenin yönetiminde erkek rektörler yer almaktadır. Oransal olarak bakıldığında erkek rektörlerin oranı %92 olurken kadın rektör oranı yalnızca %8’de kalmaktadır (YÖK, 2019).

Bu çalışmada, cam tavan sendromu perspektifinde Türkiye’de 1984-2022 yıllarında buldukları kadrolara göre kadın akademisyen sayıları ve kadro içerisindeki oranlarının ortaya konulması hedeflenmiştir. Bu temel amaç çerçevesinde aşağıdaki sorulara yanıtlar aranmıştır.

1. Türkiye’de 1984-2022 yılları arası buldukları kadrolara göre kadın akademisyen erkek akademisyenlere oranı nedir?
2. Türkiye’de 1984-2022 yılları arasında kadın profesör sayısı nedir?
3. Türkiye’de 1984-2022 yılları arasında kadın profesör sayısının erkek profesör sayısına oranı nedir?
4. Türkiye’de 1984-2022 yılları arasında kadın doçent sayısı nedir?
5. Türkiye’de 1984-2022 yılları arasında kadın doçent sayısının erkek doçent sayısına oranı nedir?
6. Türkiye’de 1984-2022 yılları arasında kadın yardımcı doçent (doktor öğretim üyesi) sayısı nedir?
7. Türkiye’de 1984-2022 yılları arasında kadın yardımcı doçent (doktor öğretim üyesi) sayısının erkek doçent (doktor öğretim üyesi) sayısına oranı nedir?

8. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın öğretim görevlisi sayısı nedir?
9. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın öğretim görevlisi sayısının erkek öğretim görevlisi sayısına oranı nedir?
10. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın araştırma görevlisi sayısı nedir?
11. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın araştırma görevlisi sayısının erkek araştırma görevlisi sayısına oranı nedir?
12. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın okutman sayısı nedir?
13. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın okutman sayısının erkek okutman sayısına oranı nedir?
14. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın uzman sayısı nedir?
15. Türkiye'de 1984-2022 yılları arasında kadın uzman sayısının uzman sayısına oranı nedir?

## YÖNTEM

### Araştırma Modeli

Çalışma kapsamında verilerin toplanması sürecinde nitel araştırma yöntemlerinden doküman incelemesi yöntemi kullanılmış, verilerin analizi betimsel analiz yöntemi ile gerçekleştirilmiştir. Doküman incelemesi yönteminde araştırma konusu ile ilgili durum ve olayları içeren belge ve dokümanlar incelenerek veri toplama sürecine dâhil edilmektedir. Kaynaklara ulaşılması, incelenen kaynaklardan veri toplanabilmesi, bulgularla ilgili not alınması ve ulaşılan verilerin değerlendirilebilmesi gibi eylemlere olanak sağlaması yönüyle doküman incelemesi yöntemi gözlem ve görüşme gibi yöntemlerin kullanılmadan araştırmaya yönelik bilgi edinilmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle doküman incelemesi yöntemi araştırmacıların zamandan ve kaynaklardan tasarruf etmesine olanak sağlamaktadır (Ekiz, 2003; Karataş, 2015). Betimsel analiz yöntemi ile araştırma kapsamında toplanan veriler düzenlenerek araştırmacı yorumlarıyla birlikte okuyucu kitleye sunulmaktadır. Toplanmış olan veriler kod, kategori ve temalara göre sınıflandırılarak özetlenmekte ve değerlendirilmektedir. Betimsel analiz sürecinde öncelikle betimsel analiz için bir çerçeve oluşturulmakta, ikinci adım olarak temalaştırılmış çerçeveye göre veriler işlenmekte, sonrasında bulgular tanımlanmakta ve son olarak bulguların değerlendirilerek yorumlanması gerçekleştirilmektedir (Karataş, 2015; Neuman, 2012; Yıldırım & Şimşek, 2008).

## Çalışma Grubu

Araştırmanın evrenini 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de yer alan Devlet, Vakıf ve Vakıf MYO üniversitelerinde görev yapmış olan kadın akademisyenlerin sayısal verileri oluşturmaktadır. Çalışmada tüm verilere bütünsel bir bakış açısıyla incelenmek istediğinden ve veriler erişilebilir olduğundan örneklem alınmamıştır.

## Veri Toplanması

Verilerin toplanması sürecinde Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nde yer alan öğretim elemanı istatistiklerinden üniversite bazında öğretim elemanı sayıları yıllara göre araştırılmıştır. 1984-2022 yılları arasındaki verilerin her yıl için raporları incelenerek “profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, uzman, araştırma görevlisi ve çevirici” kategorilerindeki sayısal veriler kaydedilmiştir. Ulaşılan sonuçlar kaydedilerek bir doküman listesi hazırlanmış, bu dokümanlar araştırmanın amacına hizmet edecek şekilde kategorileştirilmiştir. Araştırma kapsamında ulaşılan kadın akademisyenlerin yıllara ve ünvanlarına göre sayısal ve oransal olarak verileri kategorileştirilerek grafiklere yansıtılmış ve ulaşılan veriler yorumlanmıştır.

Şekil 1. Veri Toplama Süreci



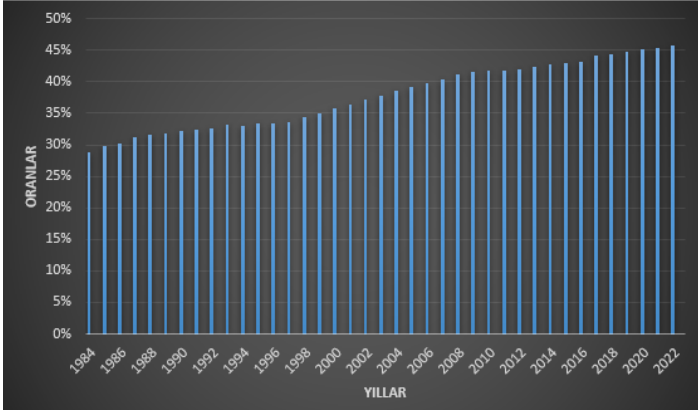
## Verilerin Analizi

Verilerin analizi sürecinde betimsel analiz yöntemine başvurulmuştur. Araştırmanın amacına uygun olarak ulaşılan öğretim elemanı raporları bilgisayar ortamına aktarılarak çözümlenmeye başlanmıştır. Son olarak çalışmalardan elde edilen bulgular kategorileştirilerek yorumlanmıştır. Bu kategoriler 1984-2022 yılları arasındaki verilerin her yıl için raporlar incelenerek “profesör, doçent, doktor öğretim üyesi, öğretim görevlisi, okutman, uzman, araştırma görevlisi ve çevirici” olup olmama durumlarına göre belirlenmiş ve veriler bu hususlar göz önünde bulundurularak betimsel olarak analiz edilmiştir. Araştırmada elde edilen bulgularının belirlenen kategorilere göre dağılım grafikleri yapılmıştır.

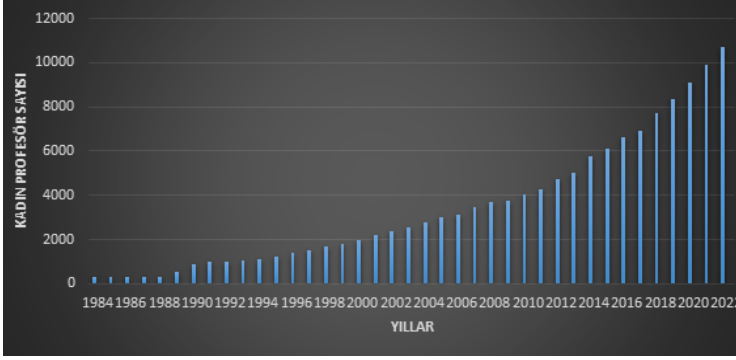
## BULGULAR

Türkiye'de akademiye girdikleri ilk yıllardan bu yana kadın akademisyenlerin sayısı zamanla artmıştır. Fakat yer aldıkları kadrolardaki oranları ise çok fazla değişim göstermemiş, çok düşük düzeylerde artmıştır. Kadın akademisyenlerin geçmişten günümüze akademik hiyerarşi içerisinde kademe yükseldikçe oranlarının azaldığı görülmektedir. Türkiye'de 1984-2022 yılları arası buldukları kadrolara göre kadın akademisyen sayıları ve kadro içerisindeki oranları farklılık göstermektedir.

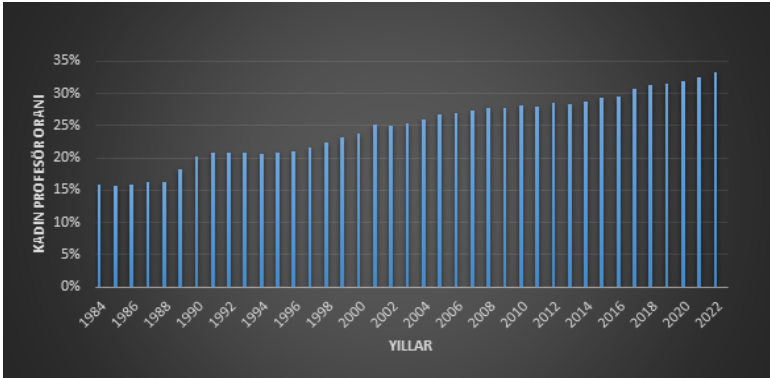
**Grafik.1** 1984-2022 Yılları Toplam Kadın Akademisyen Oranları



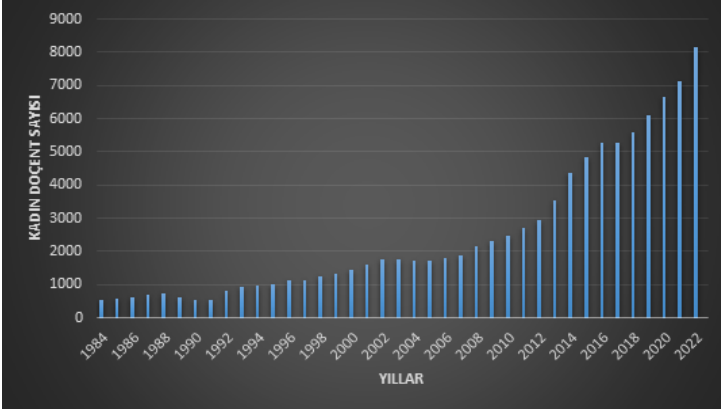
Grafik 1 incelendiğinde 1984-2022 yılları arasında Türkiye'de toplam kadın akademisyenlerin toplam akademisyenlere oranı 1984 başında %30 civarındayken, 2007 sonrasında bu oran %40'a çıkmış ve genel olarak 2022'ye kadar sürekli artış göstermiştir.

**Grafik.2** 1984-2022 Yılları Kadın Profesör Sayıları

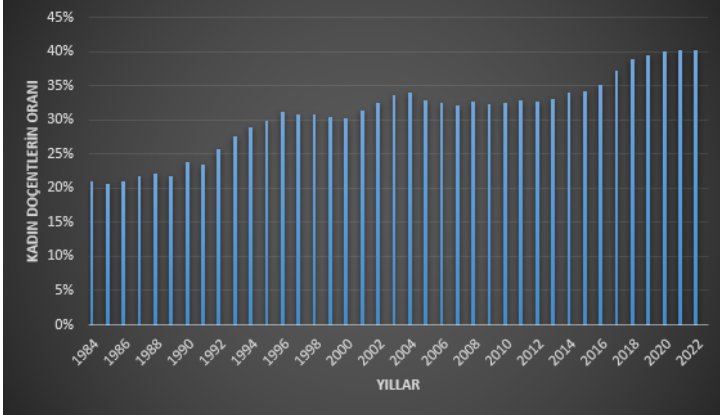
Grafik 2 incelendiğinde 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de kadın profesör sayılarının sürekli olarak artış gösterdiği görülmektedir. Bu durum kadınların akademide profesörlüğe yükselmelerinde bir artışı gösterirken, toplam akademisyen sayısındaki artıştan da kaynaklanabilmektedir. 1984 yılında sadece 290 olan kadın profesör sayısı 2022’ye gelindiğinde 10743’e yükselmiştir.

**Grafik.3** 1984-2022 Yılları Kadın Profesör Oranları

Grafik 3, 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de kadın profesörlerin toplam profesör sayısına oranlarının genellikle yükselmiş olduğunu göstermektedir. Özellikle 1996-2001 yılları ve 2019-2022 yılları arasında bu yükselmedeki ivmenin arttığı görülmektedir. Kadın profesörler sayı olarak artmanın yanı sıra 1984’ten bu yana oransal olarak da artarak akademide kendilerini göstermişlerdir. 1984-1990 yılları arasında %20 ve altında olan bu oran 2017 ve sonrasında %30’ların üzerine çıkmıştır.

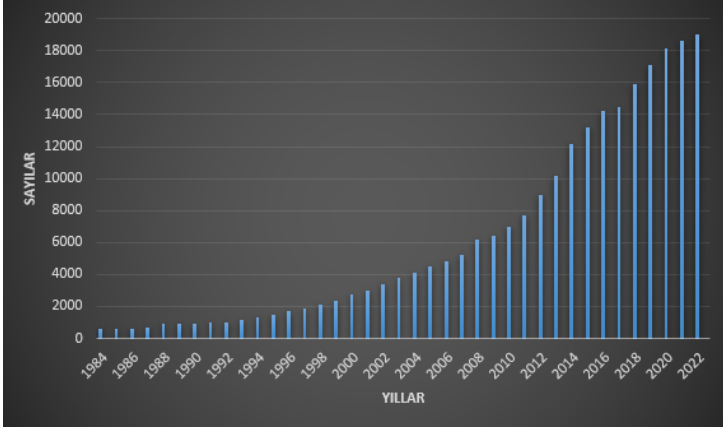
**Grafik.4** 1984-2022 Yılları Kadın Doçent Sayıları

Grafik 4 incelendiğinde doçent unvanı taşıyan kadın akademisyenlerin 1984-2022 yılları arasında yükselen bir ivmeyle sayılarını artırdıkları görülmektedir. Özellikle 2008-2022 yılları arasında bu artışın daha da hızlandığı söylenebilir. 1984-1995 yılları arasında 1000 ve altında olan kadın doçent sayısı 2022'ye gelindiğinde 8145'e yükselmiştir.

**Grafik.5** 1984-2022 Yılları Kadın Doçent Oranları

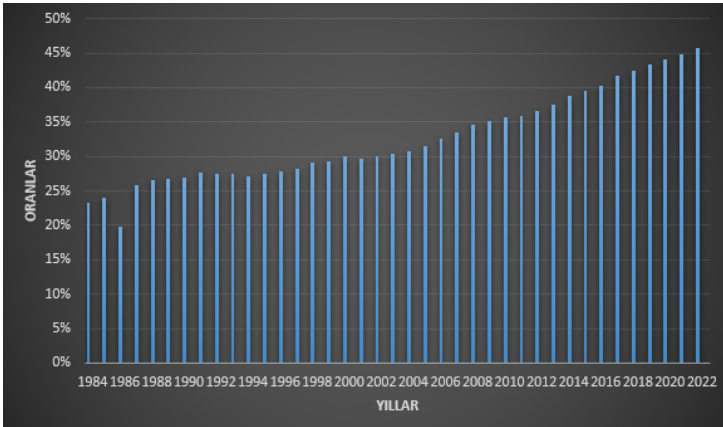
Grafik 5'e göre kadın doçentler 1984'ten 2022'ye gelindiğinde toplam doçent sayısına göre oranlarını artırmıştır. Yıllar içerisinde bu oran bazı yıllarda azalış gösterse de 2012 yılından sonra sürekli olarak artmıştır. 2019-2022 yılı verilerine bakıldığında kadın doçentlerin oranının %40 olduğu görülmektedir.

**Grafik.6** 1984-2022 Yılları Kadın Doktor Öğretim Üyesi (Yardımcı Doçent Doktor) Sayıları



Grafik 6 incelendiğinde 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de kadın doktor öğretim üyesi sayılarının sürekli olarak arttığı, özellikle 2000 yılı ve sonrasındaki süreçte bu artıştaki ivmenin yükseldiği görülmektedir. 1984 yılında 584 olan kadın doktor öğretim üyesi sayısı 2022 yılına gelindiğinde 19009’a yükselerek yaklaşık 33 kat artmıştır.

**Grafik.7** 1984-2022 Yılları Kadın Doktor Öğretim Üyesi (Yardımcı Doçent Doktor) Oranları

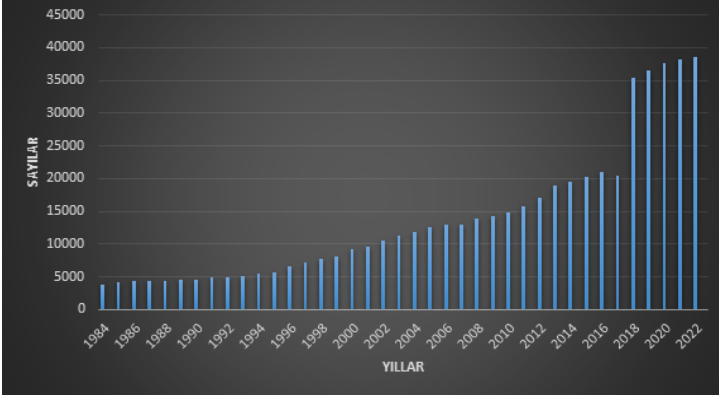


Grafik 7 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de kadın doktor öğretim üyesi sayısının toplam doktor öğretim üyesi sayısına oranlarında genellikle artış olduğunu göstermektedir. 1985’ten 1986 yılına geçildiğinde kadın doktor öğretim üyelerinin



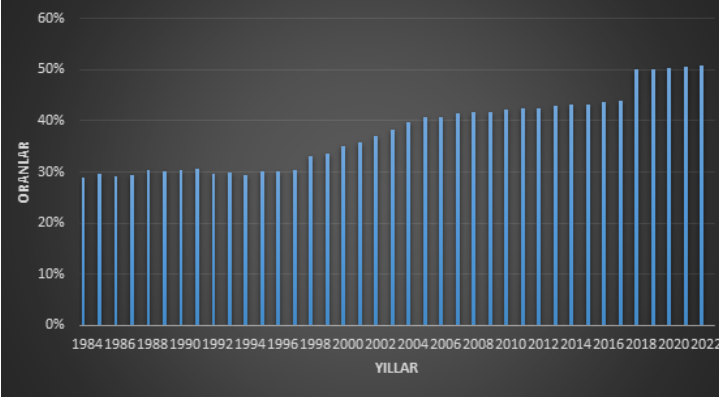
sayılarında artış olsa da oran olarak azalma gösterdikleri görülmüştür. 2022 yılı verileri doktor öğretim üyesi kadrosunda yer alan kadın akademisyenlerin oranının %46 olduğunu göstermektedir.

**Grafik.8** 1984-2022 Yılları Kadın Öğretim Görevlisi Sayıları

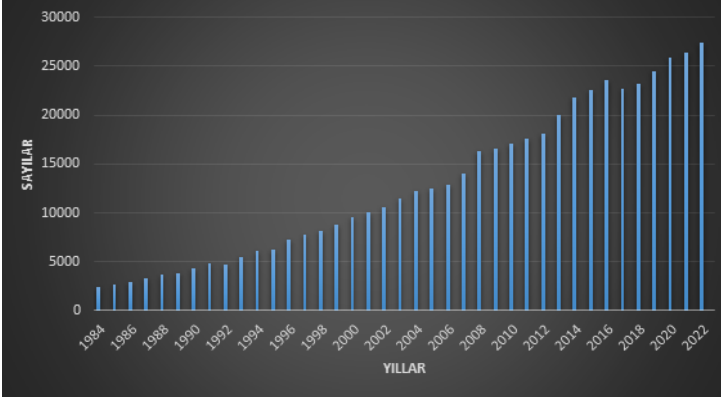


Grafik 8 incelendiğinde 1984-2022 yılları arasında kadın öğretim görevlilerinin genellikle sayılarının artış gösterdiği, özellikle 2018-2022 yılları arasında bu sayının yaklaşık 2 kat artarak 20 binlerden 40 binlere çıktığı görülmektedir.

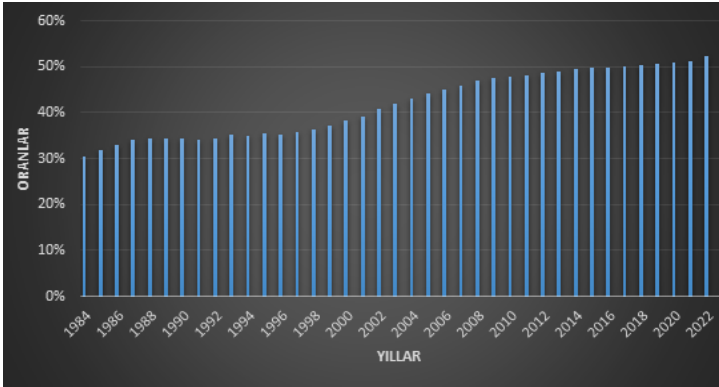
**Grafik.9** 1984-2022 Yılları Kadın Öğretim Görevlisi Oranları



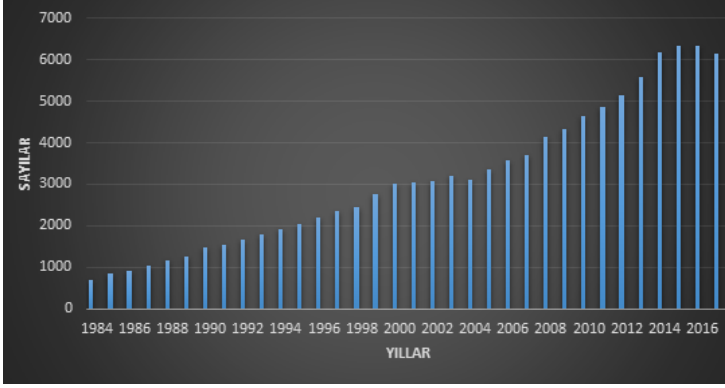
Grafik 9'a göre 1984'ten 2022 yılına kadar olan süreçte kadın öğretim görevlisi oranlarının artış gösterdiği, 1984-1997 ve 2010-2017 yılları arasında bu oranın yaklaşık olarak sabit kaldığı, 2018 yılında yüksek bir artış göstererek 2020'ye kadar olan süreçte yaklaşık olarak yine sabit kaldığı görülmektedir. 1984-1996 yılları arasında bu oranın %30larda olduğu, 2018-2022 yılları arasında ise %50 ve üzerine çıktığı bilinmektedir.

**Grafik.10** 1984-2022 Yılları Kadın Araştırma Görevlisi Sayıları

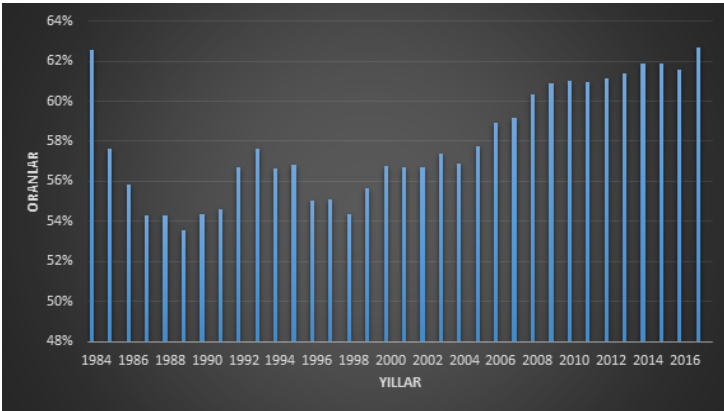
Grafik 10 incelendiğinde 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin sayısında sürekli bir artış gözlemlenmiştir. 1984-1992 yılları arasında 5 binin altında olan bu sayı 2020 sonrasında 25 binin üzerine çıkarak büyük bir artış göstermiştir.

**Grafik.11** 1984-2022 Yılları Kadın Araştırma Görevlisi Oranları

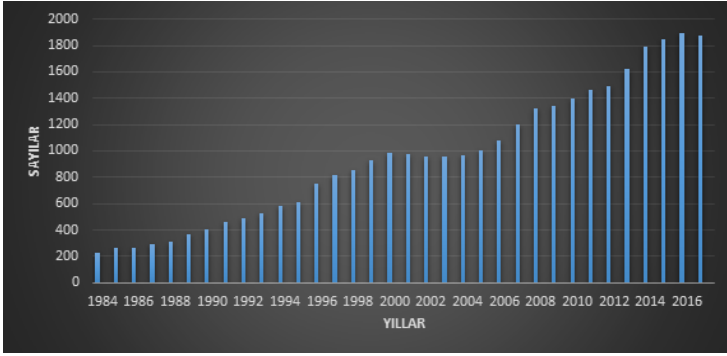
1984-2022 yılları arasında Türkiye’de araştırma görevlisi olarak çalışan kadın akademisyenlerin toplam araştırma görevlilerine oranları incelendiğinde 1984-2022 arasında bu oranın %30 ile %40 arasında değişkenlik gösterdiği, 2018-2022 yılları arasında ise artış göstererek %50’lerin üzerine çıktığı görülmektedir. Kadın araştırma görevlilerinin sayısal olarak artmasının yanı sıra akademinin girişi sayılabilecek bu konumda oransal olarak da sayılarını artırmaları kadınların akademik kariyer hedefine yönelimlerinin arttığını göstermektedir.

**Grafik.12** 1984-2017 Yılları Kadın Okutman Sayıları

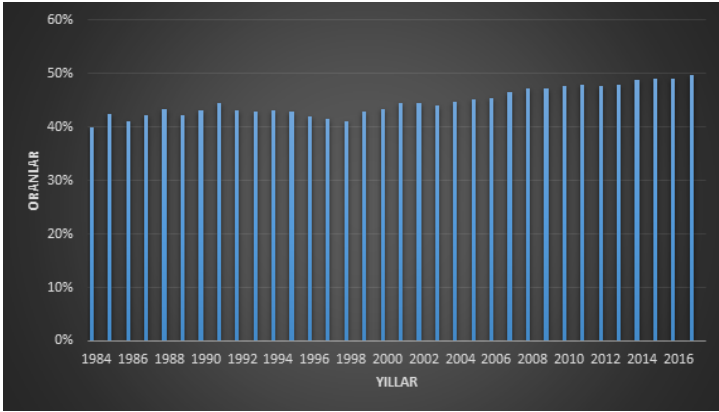
Kadın akademisyenlerin okutman kadrosunda 1984-2017 yılları arasında görev yaptıkları, 2017 yılından sonra okutman ünvanının kaldırıldığı bilinmektedir. Grafik 12'de kadın okutmanların sayısının bu süreç içerisinde genellikle artış gösterdiği, 2003'ten 2004 yılına gelindiğinde ve 2014-2017 arasında azalma olduğu görülmektedir. 1987 öncesinde binin altında olan bu rakam 2014 sonrası 6 binin üzerine çıkmıştır.

**Grafik.13** 1984-2017 Yılları Kadın Okutman Oranları

Grafik 13'teki 1984-2017 yılları arasında kadın okutman oranları incelendiğinde 1984 başında bu oranın %62 üzerinde olduğu, 1985 yılına gelindiğinde bu oranın %58'in altına indiği görülmektedir. 2004 yılına kadar bu oranın artıp azalarak değişkenlik gösterdiği ve 2004 sonrasında artışa geçerek 2017 yılına gelindiğinde %62 üzerine çıktığı izlenmektedir.

**Grafik.14** 1984-2017 Yılları Kadın Uzman Sayıları

Grafik 14 incelendiğinde uzman kadrosundaki kadın akademisyenlerin 1984-2017 yılları arasında sürekli olarak artış gösterdiği görülmüştür. 1984-2005 yılları arasında 1000 ve altında olan bu sayı 2014 ve sonrasında 1800 üzerine çıkmıştır.

**Grafik.15** 1984-2017 Yılları Kadın Uzman Oranları

Grafik 15'e göre, 1984-2017 yılları arasında kadın uzmanların toplam uzmanlara oranı %40-%50 arasında değişkenlik göstermiştir. 2007 yılı sonrasında bu oran sürekli artış gösterdiği görülmektedir.

## TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarına göre Türkiye’de kadın akademisyenlerin 1984-2022 yılları arasında çeşitli kadrolarda akademide faaliyet gösterdikleri, yıllar içerisinde toplam akademisyenlere göre oranlarının %29’dan başlayarak %46’ya kadar yükseldiği görülmüştür.

Türkiye’de akademisyenlik Öztan & Doğan (2015)’in tanımıyla cinsiyet dengesinin sağlandığı bütünlük bir meslek olarak karşımıza çıkmaktadır. Öztan & Doğan (2015) cinsiyet dengesi kavramını cinsiyet oranı yaklaşık %45-50 olan meslekler olarak tanımlamıştır. Özkaplan (2013) ise çalışmasında Türkiye’de AB ülkelerine kıyasla akademik kariyerin evrelerinde makasın daha dar olduğunu belirtmiş, kadın ve erkek akademisyen sayısı arasındaki farkın AB ülkelerinden daha az olduğu sonucuna ulaşmıştır. Yıllar içerisindeki yükselme araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarından başlayarak profesör kadrosuna kadar genellikle devam etmiştir. Akademinin girişi olarak tabir edilen araştırma görevlisi kadrosunda kadın akademisyenlerin sayısı sürekli olarak artarken aynı zamanda toplam sayı içerisindeki oranları da yıllar içerisinde artış göstermiştir. 1984-2022 arasında bu oran %30 ile %40 seviyelerindeyken 2018-2022 yılları arasında ise artış göstererek %50’lerin üzerine çıkmıştır. Yıldız (2018) de çalışmasında araştırma görevlisi ve çevirici kadrolarında görev yapan kadın akademisyenlerin sayısal olarak fazla olduğu sonucuna ulaşmıştır. YÖK 2017 verilerine göre kadın araştırma görevlilerinin sayısı 23520 iken erkeklerin sayısı ise 23313 olarak kayıtlara geçmiştir. 2022 yılına gelindiğinde de bu durum değişmemiştir. 1984-2022 yılları arasında kadın akademisyenler araştırma görevlisi kadrosunda gösterdiği sayısal ve oransal artışı öğretim görevlisi kadrosunda da göstermişlerdir. 1984-2017 yılları arasında 20 bin ve altında olan kadın öğretim görevlisi sayısı 2018 ve sonrasında yaklaşık 2 kat artış göstermiş ve 40 binlere kadar çıkmıştır. 1984’ten 2022 yılına kadar olan süreçte kadın öğretim görevlisi oranları da sayısal verilere paralel olarak artış göstermiş, toplam öğretim görevlileri içerisinde kadınlar oranlarını da genellikle artış göstererek 2022’ye gelindiğinde önemli derecede yükseltmişlerdir. 1984-1996 yılları arasında %30larda olan kadın öğretim görevlisi oranı 2018-2022 yılları arasında ise %50 ve üzerine çıkmıştır. Şentürk (2015) de akademiye giriş pozisyonu olan araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrosunda kadın sayısının çoğunlukta olduğunu belirtmekte ve bu durumun zamanla üniversite kadrolarında cinsiyetlere göre dağılımdaki dönüşümü beraberinde getireceğini vurgulamaktadır. 1984-2022 yılları arasında Türkiye’de kadın doktor öğretim üyesi sayıları sürekli olarak artmış, özellikle 2000 yılı ve sonrasındaki süreçte bu artış büyüyerek devam etmiştir. Bu süreçte öğretim görevlisi kadrosundaki kadın akademisyenlerin bu kadrodaki oranları da genel olarak artmış, sadece 1985’ten 1986 yılına geçildiğinde kadın doktor öğretim üyelerinin sayılarında artış olsa da oran olarak azalma göstermişlerdir. Öztan & Doğan (2015) da akademik hiyerarşide kadro seviyeleri ve pozisyonlar yükseldikçe kadın oranının düştüğünü belirtmektedirler. Araştırma görevlisi ve öğretim

görevlisi kadrosunda kadın akademisyenler oranlarını artırırken daha üst bir pozisyon olan doktor öğretim üyesi kadrosunda bu artış her zaman sağlanamamıştır. Bu durum kadınların akademide de cam tavan engeliyle karşı karşıya geldiğinin bir göstergesi olabileceği gibi akademik pozisyonlarda yükselmek aynı zamanda bir kıdem meselesi olduğu için araştırma görevliliği gibi daha düşük pozisyonlarda çoğunlukla kadınların yer alması durumunun kuşaklar arasındaki farktan ve toplumsal cinsiyet rollerinin dayatılmasından da kaynaklanabileceği düşünülebilir. 1984-2022 yılları arasında doçentlik kadrosunda da kadınlar sayılarını ve oranlarını günden güne yükselterek kendilerini göstermişlerdir. 1984-1995 yılları arasında 1000 ve altında olan kadın doçent sayısı 2022'ye gelindiğinde 8145'e yükselmiştir. 2019-2022 yılı verilerine bakıldığında kadın doçentlerin oranının %40 olduğu görülmektedir. Akademide en üst kadro olarak tabir edilen profesör kadrosunda ise kadınlar 1984'ten 2022 ye kadar olan süreçte sayılarını sürekli olarak artırsa da fazla bir artışı yakalayamamışlardır. Kadın profesörlerin toplam profesör sayısına oranları genellikle yükselme göstermiş fakat 1984'te %20 olan bu oran 2022 yılına gelindiğinde %33'ün üzerine çıkamamıştır. Şentürk (2015) çalışmasında dünya ortalamasına göre Türkiye'de kadın akademisyen oranlarının yüksek olmasına karşın kadınların akademik hiyerarşideki yerlerine bakıldığında kadınların sayısal çoğunluğunun üniversite kadrolarına eşit bir şekilde dağılmadığını belirtmektedir. Giriş basamağındaki kadrolarda yüksek olan kadın akademisyen oranları üst seviyelere çıkıldıkça azalmakta ve erimektedir. Yıldız (2018) de Şentürk (2015) ile benzer olarak kadınların yükselen akademisyen kadrolarında erkekler kadar yer alamadığını ve hiyerarşinin alt kısmında bulunan, daha güvencesiz ve çoğunlukla destek işlevi gören kadrolarda olduklarını belirtmiştir. Yıldız (2018)'e göre yükseköğretimdeki kadın akademisyenlerin en temel sorunu akademisyenliğe girememek değil, akademisyenlikte ilerleyememektir. Bu kadroların yanı sıra kadın akademisyenler 1984-2017 yılları arasında okutman ve uzman kadrolarında görev yapmışlar, 2017 yılında ise bu unvanlar kaldırılmıştır. Kadın okutmanların sayısı 1984-2017 içerisinde genellikle artış gösterirken, 2003-2004 ve 2014-2017 yılları arasında bu kadroda sayılarında azalma olmuştur. Uzman kadrosundaki kadın akademisyenlerin ise 1984-2017 yılları arasında sürekli olarak artış gösterdiği görülmüştür. Kadın uzmanların toplam uzmanlara oranı %40-%50 arasında değişkenlik göstermiştir. Öztan & Doğan (2015) da yapmış oldukları çalışmalarında Türkiye'de kadın akademisyenlerin sayısal ve oransal durumlarını araştırmış, bu kadrolardaki kadın akademisyenlerin süreç içerisinde sayılarını artırdıklarını grafiklerle belirtmişlerdir.

Sonuç olarak ülkemizde yıllara göre kadın akademisyen sayıları artsa da erkek akademisyenlere oranında özellikle doçent ve profesör kadrolarında geride olduğu görülmektedir. Ayrıca idari kadrolarda da cinsiyetler arası belirgin bir fark bulunmaktadır. Kadının akademide yükselmesinin önündeki engeller incelenerek, pozitif ayrımcılıklar ile süreçte desteklenmesi, idari kadrolara mecburi cinsiyet kotalarının oluşturulması önerilmektedir.

## Zarar Katkı Oranları

Çalışmanın Tasarlanması (Design of Study): DE(%100)

Veri Toplanması (Data Acquisition): DE(%10), SÇ(%90)

Veri Analizi (Data Analysis): SÇ(%100)

Makalenin Yazımı (Writing Up): DE(%70), SÇ(%30)

Makalenin Gönderimi ve Revizyonu (Submission and Revision): DE(%50), SÇ(%50)

## KAYNAKLAR

- Acar, F. (1991). "Women in academic science careers in turkey". Women in Science Taken Women or Gender Equality (Ed. By Veronica Stolte-Heiskanen), New York: St Martin's Press, 147-171.
- Acar, F. (1993). "Women and university education in Turkey", *Higher Education in Europe*, 18 (4), 65-77.
- Acar, F. (1996). "Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim Ve Bugünkü Durum". Akademik Yaşamda Kadın (Editör. Dr. Hasan Coşkun), Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi No. 9, 75-102.
- Acar, F. (1998). "Türkiye üniversitelerinde kadın öğretim üyeleri". 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, İstanbul: Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 313-321.
- Akdemir, B., & Duman, M. Ç. (2019). Kadın çalışanlarının performansında cam tavan sendromu engelil. *Akademik Değer Çalışmaları Dergisi*, 3 (15), 517-526.
- Alkan, A. (2000). "Özel alan-kamusal alan" ayrımının feminist eleştirisi çerçevesinde kentsel mekan. *Kültür ve İletişim Dergisi*, 71-95.
- Alptekin, D. (2011). Sokaktan akademiye: kadın hareketinin kurumsallaşma süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26(1), 33-43. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susbed/issue/61803/924467>
- Ayrıncı, E. ve Gürbüz, T. (2012). "Considering glass ceiling in Turkey: ideas of executives in education sector regarding women in the workplace". *International Journal of Human Resource Studies*, 2(4): 126-151.
- Belkis, Ö. (2016). Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine nitel bir araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 250-263.
- Bildirici, M. E., N. & Anafarta, E. Aykaç, (2003). Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, İktisat İşletme ve Finans, 92-108.
- Cho, J., Lee, T. & Jung, H. (2014). "Glass ceiling in a stratified labor market: Evidence from Korea". *Journal of the Japanese and International Economies*, (32): 56-70.
- Arslan, E. (2014). Türkiye'de çalışan kadın olmak ve kadın akademisyenler, *Gazi Üniversiteli Öğretim Üyeleri Derneği Bülteni*, 12 (1), s. 36-40.
- Comer, D. R. & Stites-Doe, S. (2006). Antecedents and consequences of faculty women's academic-parental role balancing. *Journal of Family and Economic Issues*, 27(3), 495-512.
- Dikmen, N. & Maden, D., (2012), Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288.
- Dursun, Ç. Öztürk, R. Yamaner, G. Poyraz, B. Becerikli, S. & Memiş, E. (2013). Genovate (Transforming Organisational Culture for Gender Equality in Research and Innovation) Çalışma raporu
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Ergün, M., (1978), II. Meşrutiyet Dönemi'nde Eğitim Hareketleri, Doktora Tezi, AÜ Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi, Ankara.
- Gönen, E., & Hablmitoğlu, Ş. (2004). Akademisyen kadınlar. İstanbul: Toplumsal Dönüşüm Yayınları
- Gupta, S. (2018), "Glass Ceiling in 21st Century: Women in Management". *International Journal of Management Studies*, 5 (3): 83-93.
- 2007-2008 Öğretim Yılı Öğretim Elemanlarının Akademik Görevlerine Göre Sayıları. Retrieved from <http://www.osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx?F6E10F8892433CFF88F742D0D71125168 BB5005A7961B47>.

- Günlük Seven, G. (2009). Glass Ceiling in Academic Administration in Turkey: "1990s versus 2000s", *Tertiary Education and Management*, 15(4), 305-322.
- Hancıoğlu, Y. & Çıtır, İ. Ö. (2018). Akademik hayatta kadınların karşılaştıkları kariyer engelleri: karadeniz bölgesi üzerine bir değerlendirme. A. Wolff içinde, *Kadın Çalışmalarında Güncel Konular* (s. 12-25), Eğitim Yayınevi.
- İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma*. [Yayınlanmamış yüksek lisans tezi.] Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kahraman L., Kahraman, A.B., Ozansoy, N., Akıllı, H., Kekillioğlu, A. & Özcan, A. (2014). "Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi toplumsal cinsiyet algısı araştırması". *Turkish Studies*, 9(2), 11-31.
- Kancı, T. (2008). Cumhuriyetin İlk Yıllarından Bugünlere Ders Kitaplarında Kadınlık ve Erkeklik Kurguları. N. Mutluer için de, *Cinsiyet halleri Türkiye'de toplumsal cinsiyetin kesişim sınırları* (s. 88-102). İstanbul: Varlık.
- Karakuş, H. (2016). "Delik boru: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz". *The Journal of Academic Social Science Studies*, 53 (1), 540.
- Kocacık, F. & Gökçaya, V. B., (2005). Türkiye'de çalışan kadınlar ve sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195 - 219.
- Köker, E., (1988). Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğretim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Enstitüsü, Ankara.
- Kurnaz, Ş., (1996), II. Meşrutiyet Dönemi'nde Türk Kadını. Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Küçükşen, K. & Kaya, Ş. D., (2016). Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile-iş-özel yaşam dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 662-674.
- Masikaa, R., Wiskera, G., Dabbagh, L., Akreyi, K. J., Golmohammadd, H., Bendixend, L., & Crawfordd, K. (2014). Female academics' research capacities in the Kurdistan region of Iraq: sociocultural issues, personal factors and institutional practices. *Gender and Education*, 26(1), 52-69.
- Monroe, K.,Ozyurt, S., Wrigley, T. & Alexander, A. (2008). Gender equality in academia: bad news from the trenches, and some possible solutions. *American Political Science Association*, 6, 215-233.
- Morley, L. (1994). "Glass ceiling or iron cage: women in UK Academia". *Gender, Work & Organization*, 1(4): 194-204.
- Neusel, A. (1996). Kadınların bilimsel kariyerini belirleyici bir faktör olarak yüksek öğretim sistemi-türkiye ve almanya arasında bir karşılaştırma. *Akademik Yaşamda Kadın*, 9, 37-54.
- O'Laughlin, E. M., & Bischoff, L. G. (2005). Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status. *Journal of Family Issues*, 26(1), 79-106.
- OECD (2012). Gender equality in education, employment and entrepreneurship: Final report to the MCM 2012. Meeting of the OECD Council at Ministerial Level Paris, 23-24 May 2012.
- Okay, N. (2007). Türkiye'de ve Dünya'da mühendislik ve fen bilimleri bölümlerindeki kadın akademisyenlerin mevcut durumuna bakış. *Cumhuriyet Bilim Teknik*, 289(3), 1-3.
- O'Neil, M. L., Aldanmaz, B., Quiles, R. M., Rose, N., Altuntaş, D., & Tekmen, H. (2019). Türkiye'de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği 1984-2018. İstanbul: Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi. <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inlinefiles/Turkiyede%20Yuksekogretimdeki%20Cinsiyet%20Esitsizligi.pdf> adresinden erişildi.
- Özbilgin, M. & Healy, G. (2004). The gendered nature of career development of university professors: the case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (1) 358-371.
- Özkanlı, Ö. (2007), "The situation of academic women in Turkey. *Education and Science*, 32(144), ss. 59-70.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: cam tavanlar hâlâ çok kalın!. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-23.
- Özkanlı, Ö. & Korkmaz, A. (2000). Kadın Akademisyenler, Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Öztan, E. & Doğan, S. N. (2015). Akademinin cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 46(3),191-222.
- Poyraz, B. (2013). Akademi kadınların cenneti mi?: Ankara Üniversitesi örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Poyraz, B. & Ulusoy, S. (2013). Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı Ankara Üniversitesi Raporu, Ankara: Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırmalar Birimi.
- Savaş, G., Ertan, S., & Yol, F. (2018). Türkiye'deki üniversitelerin kadın araştırma merkezleri profili araştırması. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 17(68), 1527-1547.
- Seskir, Z. C. (2017). Türkiye'de yükseköğretimde nicel cinsiyet açığındaki değişimin olası nedenleri ve etkileri. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, (2), 321-332. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/highereducsi/issue/61493/918203>
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30 (1), 47-58.
- Small, J., Harris, C., Wilson, E., & Ateljevic, I. (2011). Voices of women: a memory work reflection on work-life dis/harmony in tourism academia. *Journal of Hospitality, Leisure, Sportand Tourism Education*, 10(1), 23-36.



- Spuler, B. (1975). Tanzimat ve Atatürk Dönemi’nde Türk Eğitim Sistemleri ve Mukayeseleri, Atatürk Devrimleri I. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, Sermet Matbaası, İstanbul, s.428-439.
- Suğur, S. & Cangöz İ., (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (3), 89-115.
- Şentürk, B., Ünnü, N. A. A., & Kesken, J. (2017). İş yaşamında toplumsal cinsiyetin etkisi: Türkiye üniversiteleri örneği. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 16. Ulk Özel Sayısı, 879-892.
- Şentürk, B., (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye’de akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *Vira Verita E-Dergi*, (2), 1-22.
- Şevik, S. (2016). MYO’ların teknik bilimler alanlarında kadın akademisyen istihdamının problematik bir yaklaşım ile değerlendirilmesi, Çorum: *Hitit Üniversitesi*, 173-184.
- Tan, M., Sağlamer G. & Çelik, Ö. A. (2011). Women in Science, Engineering and Technology (SET) in Mediterranean Basin, WEE2011, September 27-30, 2011, SEFI Annual Conference Lisbon, Portugal. Editors: Jorge Bernardino and José Carlos Quadrado.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (Tepav), 2011 Türkiye’de Bilim Kadını Olmak Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan, N201136, www.tepav.org.tr
- Ünnü, N. A. A., Baybars, M., & Kesken, J. (2014). Türkiye’de kadınların üniversiteler bağlamında yetki ve karar verme mekanizmalarına katılımı. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 42(1), 121-134.
- Williams, J. C. (2005). The glass ceiling and the maternal wall in academia. *New Directions for Higher Education*, (130), 91-105.
- Xu, H., Wang, K., & Ye, T. (2017). Women’s awareness of gender issues in Chinese Tourism Academia. *Anatolia*, 28(4), 553-566.
- Yenilmez, M. İ. (2016). Women in academia in Turkey: challenges and opportunities. *Journal of Administrative Sciences*, 14(28), ss. 289- 311.
- Yıldız, S. (2018). Türkiye’de kadın akademisyen olmak. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 29-40.
- Yılmaz, E., & Özdemir, G. (2012). Türkiye’de kadın akademisyen ve araştırmacıların karşılaştıkları sorunlar ve tarıma bakış açıları. *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9(2), 50-56.
- Yılmaz, G. A. (2017). Marmara Üniversitesi’nde kadının yeri. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 1-15.

## THE PLACE OF WOMEN IN ACADEMIA IN TURKEY: A LOOK AT THE GLASS CEILING

### EXTENDED ABSTRACT

When the history of Turkey is analysed, it is seen that there is not much opposition to the presence of women in higher education as students and academics, and steps have been taken in this direction. It can be said that the absence of a male-dominated understanding of higher education has enabled women to participate in academia (Neusel, 1996; Acar, 1996). Turkish women were first given the opportunity to pursue higher education during the Constitutional Monarchy Period (Kurnaz, 1996). While the steps taken towards modernization in the Republic’s early years, the increase in the need for academics facilitated the process of women entering academia. Women exercised their rights to take part in universities as students and academics in the Republican Era. The presence of women in academia tended to increase gradually in 1980 and afterwards as the wages received by academics decreased and the interest in the academic profession decreased (Arslan, 2014). In the 2018 statistics of the Council of Higher Education, 44% of the total academic staff are female academics, and in the current data for 2022, this rate is 45.8% (YÖK, 2022). The concept of the glass ceiling is defined in the literature as female employees facing more obstacles than male employees with the same

personal rights, artificial walls that ignore women's professional success and abilities as a dimension of gender discrimination in business life, and invisible barriers that prevent a certain segment of society from reaching senior positions, whether they work in public institutions, private sector or non-governmental organisations (Cho et al., 2014; Gupta, 2018).

This study aims to reveal the number of female academics according to their positions in Turkey in 1984-2022 and their ratios within the staff in the perspective of glass ceiling syndrome. Within the scope of the study, the document analysis method, one of the qualitative research methods, was used in the process of data collection, and the analysis of the data was carried out by the descriptive analysis method. The population of the study consists of the numerical data of female academics who worked in State, Foundation and Foundation MYO universities in Turkey between 1983-2022.

According to the results, it was observed that women academics in Turkey were active in academia in various cadres between 1984 and 2022, and their proportion of total academics increased from 29% to 46% over the years.

As defined by Öztan & Doğan (2015), academicians in Turkey appear as an integrated profession where gender balance is achieved. Özkaplan (2013) stated in his study that the gap in academic career stages is narrower in Turkey compared to EU countries and concluded that the difference between the number of female and male academics is less than in EU countries. Promotion over the years has generally continued from research assistant and lecturer positions to professor positions. While the number of female academics in the research assistant cadre, considered the entrance to the academy, has increased continuously, their proportion in the total number has also increased over the years. While this ratio was between 30% and 40% between 1984-2022, it increased between 2018-2022 and reached over 50%. Yıldız (2018) also concluded in his study that the number of female academics in research assistant and translator positions is numerically high. According to YÖK 2017 data, the number of female research assistants was 23520, while the number of male research assistants was 23313. In 2022, this situation has not changed. Between 1984 and 2022, female academics showed the same numerical and proportional increase in the number of research assistants as in the number of lecturers. From 1984 to 2022, the proportion of female lecturers has also increased in parallel with the numerical data, and the proportion of women in total lecturers has increased significantly by 2022. Between 1984 and 2022, the number of female assistant professors in Turkey increased continuously, and this increase continued to grow especially in the period from 2000 onwards. Öztan & Doğan (2015) also state that the proportion of women decreases as the cadre levels and positions increase in the academic hierarchy. While female academics increased their rates in research assistant and lecturer positions, this increase could not always be

achieved in doctoral faculty, which is a higher position. This situation may be an indication that women also face the glass ceiling barrier in academia, and it may also be thought that the fact that women are mostly in lower positions, such as research assistantships, may be due to the difference between generations and the imposition of gender roles since promotion in academic positions is also a matter of seniority. Between 1984 and 2022, women also showed themselves in associate professorship by increasing their number and proportion gradually. The ratio of female professors to the total number of professors has generally increased, but this ratio, which was 20 per cent in 1984, could not exceed 33 per cent by 2022. The proportion of female academics, which is high in entry-level positions, decreases and melts as move up to the upper levels. Similar to Şentürk (2015), Yıldız (2018) also stated that women do not take place in rising academic positions as much as men, and that they are at the bottom of the hierarchy, more precarious and mostly in support positions. According to Yıldız (2018), the main problem of women's academics in higher education is not being able to enter academia, but not being able to progress in academia.

As a result, although the number of female academics in our country has increased over the years, it is seen that the ratio of female academics to male academics is behind, especially in associate professor and professor positions. There is also a significant difference between genders in administrative positions. It is suggested that the obstacles to the promotion of women in academia should be analyzed, positive discrimination should be supported in the process and compulsory gender quotas should be established for administrative staff.

**Keywords:** Female Academician, Lecturer, Woman, Glass Ceiling Syndrome.

