

İSTANBUL İLİNDEKİ KADIN AKADEMİSYENLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA*

Beritan Yıldırım** & Fırat Demirkol***

Öz

Kadının toplum içindeki rolü, her toplumda farklı seviyelerde gelişme göstermiştir. Kadının gelişimi ve kişisel benliğine ulaşmasının en önemli şartı eğitim olarak çalışma hayatına dahil olmasıdır. Geçmişten günümüze kadının çalışma yaşamında yer edindiği fakat toplumun kadına yüklediği annelik, ev hanımlığı ve iş hayatı gibi çoklu rolleriyle savaştığı da acı bir gerçektir. Hem evde hem de iş yaşamında çalışan ve birden fazla rolü üstlenen kadınlara çalışma saatlerinde esneklik, erkeklerle eşit ücret, cinsiyetler arası eşit yaklaşım, yöneticilik ve liderlik için ortam oluşturulmalıdır. Bu çalışmanın amacı; kadınların akademik hayatta karşılaştıkları sorunları İstanbul'da bulunan üniversitelerin kadın akademisyenleriyle yapılmış olan anket çalışması ile toplanan veriler neticesinde incelemektir. Çalışmada kadın akademisyenlerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar anket yöntemiyle kadın akademisyenler tarafından cevaplandırılmıştır. Çalışmada uygulanan anketle kadın akademisyenlerin toplumsal rol çokluğunun etkisi, medeni durumu, anne olmanın akademik kariyer üzerindeki etkisi, cinsiyetler arası fırsat eşitsizliği durumu ve kadınlar arası rekabet konularındaki görüşleri alınarak iş hayatıyla ilgili düşünceleri ele alınmıştır. Yapılan anket uygulaması neticesinde elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Akademiye Kadın, Kadın Çalışmaları, Kamu Politikası, Türk Siyasal Hayatı.

* İlgili çalışma Beritan Öngünç (Yıldırım)'ın Kadın akademisyenlerin akademik hayatlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine bir araştırma; İstanbul örneği isimli yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

** Araştırmacı, brtn.1995@hotmail.com, Orcid: 0000-0003-3665-9512.

*** Dr.Öğr.Üyesi, İstanbul Nişantaşı Üniversitesi, firat.demirkol@nisantasi.edu.tr, Orcid: 0000-0003-0887-0898.

Bu makaleye atf için: Demirkol, Fırat. (2024). İstanbul İlindeki Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma, SDE Akademi Dergisi, 4(1), 35-64.

A STUDY ON THE PROBLEMS ENCOUNTERED BY WOMEN ACADEMICS IN İSTANBUL

Beritan Yıldırım & Firat Demirkol

Abstract

The role of women in society has developed at different levels in every society. The most important condition for women's development and reaching their personal self is to be included in working life by receiving education. It is also a sad fact that women have taken a place in working life from past to present, but they are fighting with the multiple roles that society imposes on women such as motherhood, housewife and business life. An environment for flexibility in working hours, equal pay with men, equal approach between genders, management and leadership should be created for working women who work both at home and in business and who undertake more than one role. The aim of this study; is to examine the problems faced by women in academic life with a survey conducted with female academicians of universities in Istanbul. In the study, the problems faced by female academicians in business life were answered by female academicians with the survey method. With the questionnaire applied in the study, the opinions of female academicians on the effects of social role multiplicity, marital status, the effect of being a mother on academic career, inequality of opportunity between genders and competition among women were taken and their thoughts on business life were discussed. The data obtained as a result of the survey application were analyzed and evaluated with the SPSS program.

Keywords: *Women in Academy, Women's Studies, Public Policies, Turkish Political Life.*

Giriş

Kadınların eğitimli olmaları onların statülerini, üretime olan katkısını ve dolayısıyla kalkınmaya daha fazla katılmalarını sağlar. Eğitim yalnızca tek cinsiyete odaklı olmamalı, eğitim görme fırsatı her iki cinsiyete de tanınmalı ve eğitim sürecinde yaşanan eşitsizliklerin giderilmesi gerekmektedir. Kadınların eğitiminin hem bireysel hem de toplumsal açıdan statüsünü arttırması sebebiyle çok önemlidir. Kadının eğitimi arttıkça aile yapılanmasında da önemli iyileşmeler meydana gelmektedir. Kadın aldığı eğitimle iş yaşamında gereken bilgilere sahip olması iş yaşamında var olan yerini sağlamlaştırmaktadır. Kadının eğitim seviyesinin yüksek olmasının bütün bu pozitif etkileri yalnızca kadının ve ailesinin refahını iyileştirmekle yetinmemekte bununla beraber tüm toplumun refahının da yükselmesine destek vermektedir.

İnsanın doğmasıyla toplum tarafından kendisine kadın veya erkek olmasına bağlı olarak birbirinden farklı cinsiyete göre belirlenmiş roller atfedilir ve insandan yaşamı boyunca bu roller çerçevesinde hareket etmesi beklenir. Kadının çalışma hayatına dahil olmasıyla kendisinden beklenen bu roller toplumdan topluma değişiklik göstermektedir. Toplumlarda kadına genellikle eş ve anne rolü mal edilmekte ve kadın çalışma hayatında geriplanda kalmaktadır. Bunun sebebi iş yaşamına dahil olan kadının geleneksel görevi ve işi arasında süreklilik halinde olan rol çatışmaları yaşamasıdır. Kadın geçmişte sadece annelik ve eşlik rollerini yerine getirirken, istihdam oranlarının artmasıyla hem anne hem de çalışan kadın konumuna gelmiştir. Kadının çalışmaya karşı talebinin artmasındaki en önemli etkene eğitim seviyesindeki yükselme gösterilebilir. Kadının bir işte çalışması çalışma hayatında olmaktan memnun bir birey olmasının yanı sıra kadını saygın bir konuma getirmektedir. Kadının çalışması, ekonomik açıdan bağımsız olması, kendisiyle ilgili kararlarda da özgürlük sağlamaktadır. Günümüzde kadınların çalışma hayatındaki yeri geçmişe göre hissedilebilir bir orandadır. Kadının istihdamının artması ekonomik açıdan olumlu bir gelişim olarak değerlendirilse de iş hayatındaki kadının problemleri çözülmemiş aksine bunlara ek olarak yeni problemler de dahil olmuştur. Kadınların

çalışma hayatına katılması ve daha aktif hale gelmeleri ile, çalışma hayatları içerisinde farklı sorunlar yaşamaya başlamışlardır. Bu durum, toplumsal rollerin ve ataerkil toplumun zihinsel yapısının çalışma yaşamına yansımalarını da göstermektedir.

Bu çalışmada kadının eğitiminin tarihsel gelişimi, çalışma hayatına girişi ve akademik hayatı ele alınarak; kadın akademisyenlerin iş hayatlarında karşılaştıkları problemler, akademik kariyerlerinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitsizliği, istihdam ve birden fazla rol çatışmasına mağdur kalmasının akademik kariyerlerine olan olumsuz etkileri incelenmiştir.

Çalışmada, Türkiye'deki üniversitelerin genel durumunu yansıtacak nitel ve nicel sayıda üniversite ve akademisyene sahip olan İstanbul'daki kadın akademisyenlere ilgili anket çalışması uygulanmıştır. Anket ile elde edilen bulgular üzerinden genel bir değerlendirme yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

1. İş Hayatında Kadın ve Kadınların Yaşadığı Sorunlar

Kadınların toplumsal hayatta arka planda kalma durumlarından kurtulup, erkeklerle eşit yaşam şartlarına kavuşabilmeleri için belirli bir eğitim düzeyine ulaşabilmeleri gerekmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2015). Bu yüzden kadın eğitiminde gerçekleşen tüm gelişmeler, erkeklerin eğitiminin gerisinde olsa da sosyal kültürel, ekonomik ve hukuksal olarak kadının güçlenmesi ve toplumda belirleyici bir rol almasında olumlu sonuçlara neden olmaktadır (Güven, 2016). Günümüzde ülkelerin gelişmişlik seviyesine dair birçok ölçüt bulunmaktadır, bu ölçütlerden biri de kadının eğitim seviyesidir. Dünyada kadın eğitimi ile ilgili verilere bakıldığında kadın ve erkek eğitimi arasında büyük ayrımlar olduğu bilinmektedir. Kadınların önemli bir kısmının eğitim fırsatlarında erkekler kadar faydalanmadığı bilinmektedir (Sargın, 2016). Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerinde kadın eğitimi, genel eğitimin bölünmez bir parçası sayılmaktadır. Fakat özellikle bazı toplumlarda kadınlar eğitim konusunda erkeklerle eşit şartlara sahip olamadıkları bilinmektedir (Karaman, 1994).

Tarih boyunca Türk Devletlerinde kadınlar toplumun birçok alanında rol almışlardır. Buna rağmen Osmanlı İmparatorluğu'nun, ilk yüzyıllarında eğitim sadece erkek öğrencilere verilmiştir. Kız çocuklarının devlet eliyle eğitilmesi fikri Tanzimat dönemiyle gündeme gelmiştir (Doğramacı, 1982: 17-19). 1830'lardan itibaren Osmanlı aydınları ve devlet adamları batılı fikirlerin Osmanlı'da da uygulanması gerektiğini savunmuşlardır. Bu düşünce ile Osmanlı'da önemli toplumsal değişimler gerçekleşmiştir. Tanzimat Döneminde kızların eğitimi ile ilgili yeni düşünceler öne sürülmüş ve kızlar için kapsamlı okullar açılmaya başlamıştır (Akyüz, 2011). Kadınlar II. Meşrutiyet'teki önemli gelişmelerden biri olan yüksek öğrenim hakkına kavuşmuşlardır. Kız çocuklarının eğitim görmesi konusu ilk defa Tanzimat döneminde gündeme gelmiş ve bu dönemde öğretmen ve meslek okulları, ortaöğretim düzeyinde de kız okulları faaliyete geçmiştir. Maarif Nizamnamesi kadın öğretmenlerin yetiştirilmesine yönelik Kadın Öğretmen Okullarının açılmasını gerektiğini savunmuştur (Çakır, 1996: 221). Bu görüşle kadınların eğitim alma şansları artmış ve yeni iş kollarına ortam hazırlanmıştır (Kurnaz, 1996: 90).

Kadının eğitilmiş olması onun bireysel olarak dışarıya açılmasını ve bağımsızlaşmasını sağlamaktadır. Eğitim; kadınlara ilgi alanlarını ve becerilerini ortaya koymanın yanında geleneksel toplumsal kadın rollerinden sıyrılıp yeni çevrelere girmesini sağlamakta ve onları bir anlamda özgürleştirmektedir. Kadının eğitim seviyesi yükseldikçe hanedeki çocuk sayısının düşmekte, daha az çocuk ölümü yaşanmakta, evlilik yaşı ilerlemekte, eğitilmiş ve bilinçli çocuklar yetiştirilmekte ve kız çocuklarının eğitim şansı daha da artmaktadır. Böylece kadınların işgücüne katılım oranları da yükselmektedir (Taban, Kar, 2008).

Toplumun kadına bakışı, atfettiği görev ve sorumluluklar zamanla değişse bile günümüzde kadınların çalışmasına karşı hala olumsuz toplumsal yargıların var olduğu bilinmektedir. Kadın gelir getiren bir işte çalıştıkça toplumsal statüsü de artar. Günümüze de kadın işgücünün sayısında artış olduğu görülmektedir. Kadın çalışan sayısında/oranında artış olmasında hizmet sektöründeki ilerlemenin dışında, birbiriyle ilgili birçok faktörün neden olduğu bilinmektedir.

Bu unsurlar sırasıyla şu şekildedir; (Korkmaz, 2013: 1845; Koray, 2000: 214-215).

- Dünyadaki tüm kadın çalışanları koruyan kanunların artışı,
- Nüfusa yönelik gelişmeler,
- Eğitim şartlarının gelişmesi ve düzenlenmesi,
- Çekirdek aile yapısının yaygınlaşması,
- Evlenme oranlarındaki düşüş ve ayrılma oranlarındaki artış,
- Toplumların kadın istihdamına yönelik olumsuz düşüncelerinin değişerek olumlu düşüncelere dönmesi,
- Çocukların bakımında yaşanan gelişmeler,
- Dünyada işgücüne dahil olan kadınları korumaya yönelik yasaların sayıca çoğaltılması,
- Demografik değişimlerin olması,
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve esnek çalışma şekillerinin çoğalması,

Kadınların işgücündeki yeri genişledikçe çalışan kadın sayısının artması, kadınları ailevi ve toplumsal yapıda daha etkin bir konuma gelmesini sağlayarak, karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmelerine olanak sağlamaktadır. Ailenin gelir düzeyinde yaşanan artış, kadınların yaşam kalitesinin de gelişmesini pozitif bir şekilde etkilemektedir (Korkmaz, 2013: 1849).

Son yıllarda Türkiye, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi açısından önemli ölçüde yol katettiği gözlenirse de OECD ülkeleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliği değerlendirmesinde işgücüne katılım oranının hala yüksek olduğu görülmektedir. Dünya Ekonomi Forumu (WEF) “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi” ne bakıldığında Türkiye, 2017 raporunda 144 ülke arasında 131. sırada bulunmaktadır. Genel olarak ülkeye ait erkek ve kadının çalışma hayatına katılım oranlarına bakıldığında günümüze kadar gelişen bu süreçte erkeğin çalışma hayatına katılım oranının kadının çalışma hayatına katılım oranından oldukça yüksek olduğu görülmektedir.

Akademisyenlik, mesai saatinde belirli bir sınır olmayan, sürekli kendini geliştirmek zorunda olan ve neredeyse kişinin hayatın tümüne etkisi olan bir meslektir. Akademisyenin görevi; öğrencilerine anlatacağı dersleri hazırlamak, bilimsel çalışmalar yapmak ve takip etmek, kitap ve makale yazarak bilimsel gelişime katkıda bulunmak ve tüm bunları hem akademik alana fayda sağlamak hem de öğrencilerine iyi eğitim vermek için yapmaktadır. (Yılmaz & Özdemir, 2012: 50-56).

II. Meşrutiyet dönemi ile ilk defa Türk kadınına yükseköğrenim görme fırsatı verilmiştir. 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren Darülfünuna ilk kez kız öğrenci kaydedilmiş ve kızlara yükseköğrenim dersleri verilmiştir. Darülfünun 1933 yılında kapatılması ve Ankara'da yeni üniversitelerin kurulması ile kadın akademisyen sayısının arttığı görülmüştür. Cumhuriyet dönemi ile kadınlar ilk defa yüksek öğrenim görmeye ve akademik alanda ilerlemeye başlamışlardır (Özkanlı & Korkmaz, 2000: 3). Modern devlet anlayışı ile profesyonel mesleklere ihtiyaç duyulmuş ve bu mesleklere üst sınıflardan eğitilmiş birkaç kadın görev almıştır. Modern devlet anlayışı Türkiye'de profesyonel mesleklere kadın oranının artmasına sebebiyet vermiştir (Suğur & Cangöz, 2016: 95-96). 1932-1933 eğitim öğretim yılında İstanbul'da olan Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde öğretmen kadrosuna ilk kez bir kadın akademisyen öğretmen olarak göreve başlamıştır. Bu tarihten sonra Türkiye'de kadınlarda akademisyen olarak eğitim alanında görev almıştır. 1934-1935 eğitim öğretim yılına gelindiğinde de kadın akademisyenlerin sayısı 93'e ulaşmıştır (Şentürk, 2015: 6-16). 1945 – 1960'lı yıllar kadın akademisyenlerin sayısının bir hayli yükseldiği bir dönem olmuştur. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen sürede ülkemizde kadın akademisyen sayısı azımsanmayacak bir seviye gelmiştir (Suğur & Cangöz, 2016: 95-96). 1942 – 1943 eğitim öğretim yılına kadar Türkiye'de kadın profesör yoktur. Fakat 1950 yılından sonra toplam profesör sayısı içinde kadın profesör oranı %3' olarak belirlenmiş ve araştırma görevlilerinin oranı %11 olarak açıklanmıştır. 1970 yılında yapılan bir araştırmanın sonucuna göre toplam profesör sayısı içinde kadın akademisyenlerin oranı %8 olarak belirtilmiş ve bu dönemde kadın araştırma görevlilerinin oranı ise %7,4 olarak hesaplanmıştır. 1980 yılında elde

edilen verilere göre o dönemdeki kadın profesörlerin oranı %14 ve kadın araştırma görevlilerinin oranı ise %7'dir. (Bildirici, Anafarta, & Aykaç, 2003: 95-100). Kadının akademik hayattaki etkinliği, akademisyenlerin ücretlerinin azalması ve akademisyenliğin itibarının azalmasına rağmen, 1980 yıllarından sonra günümüze doğru kadın akademisyen oranı hızla artmıştır (Arslan, 2014: 37). Bu dönemde, kadın akademisyen sayısındaki/oranındaki artış hızını etkileyen en önemli husulardan birisi erkek akademisyen sayısındaki azalmadır. Bunun dışında, öğretim üyesi maaşlarındaki iyileşmeler, yurt dışında eğitim gören akademisyenlerin ülkeye geri dönmesi, vakıf üniversiteleri, yeni kurulan kamu üniversiteleri, yeni fakülte ve yüksek okulların açılması etkili olmuştur. (Bildirici, Anafarta& Aykaç, 2003: 95-100). Türk yükseköğretim kurumlarında görev alan kadınların öğretim üyesi kadrosundaki önemli orandaki artışlarına 1993 sonrasında rastlanmaktadır (Özkanlı, 2007: 61-62). 2000'li yıllardan sonra üniversitelerde akademisyen kadın istihdamı istikrarlı bir biçimde yükselmiştir. Bu artış, Türkiye'de kadınların bilim dünyası içindeki yerinin giderek sağlamlaşıp, kurumsallaştığını göstermektedir (Acar, 1998: 313).

Öğretim yılı	Toplam	Profesör	Doçent	Dr. öğretim üyesi	Yardımcı Doç.	Öğretim görevlisi	Okutman	Uzman	Araştırma görevlisi
2000-2001	24 361	2 181	1 605	-	3 031	3 492	3 043	978	10 017
2001-2002	26 154	2 350	1 754	-	3 368	3 958	3 121	977	10 611
2002-2003	28 205	2 546	1 758	-	3 758	4 427	3 235	981	11 481
2003-2004	29 858	2 785	1 739	-	4 094	4 878	3 123	981	12 244
2004-2005	31 434	3 020	1 728	-	4 504	5 262	3 382	1 013	12 512
2005-2006	32 858	3 149	1 813	-	4 861	5 396	3 630	1 075	12 917
2006-2007	35 087	3 464	1 906	-	5 252	5 536	3 750	1 196	13 958
2007-2008	39 852	3 706	2 177	-	6 186	5 907	4 185	1 320	16 350
2008-2009	40 861	3 746	2 326	-	6 456	6 067	4 384	1 341	16 518
2009-2010	43 131	4 038	2 494	-	6 992	6 375	4 685	1 402	17 111
2010-2011	45 599	4 288	2 735	-	7 705	6 844	4 917	1 466	17 603
2011-2012	48 880	4 729	2 954	-	8 982	7 370	5 197	1 500	18 112
2012-2013	54 306	5 007	3 542	-	10 166	8 222	5 638	1 628	20 062
2013-2014	60 933	5 740	4 360	-	12 188	8 883	6 181	1 789	21 768
2014-2015	64 123	6 128	4 848	-	13 171	9 161	6 337	1 843	22 609
2015-2016	67 554	6 626	5 285	-	14 214	9 574	6 341	1 897	23 617
2016-2017	66 780	6 933	5 282	-	14 467	9 367	6 146	1 871	22 714
2017-2018	70 235	7 696	5 611	15 932	-	17 806	-	-	23 190
2018-2019	74 391	8 356	6 102	17 112	-	18 291	-	-	24 530
2019-2020	78 687	9 107	6 668	18 106	-	18 959	-	-	25 847
2020-2021	81 467	9 914	7 135	18 641	-	19 356	-	-	26 421
2021-2022	84 555	10 695	8 097	18 939	-	19 499	-	-	27 325

Tablo 1: Kadın Öğretim Üyelerinin yıllara göre sayıları 2000-2022 (YÖK, 2000-2022).

Ülkemizde görülen cinsiyet eşitsizliği akademik hayatta da kendini net bir şekilde belli etmektedir. Bu duruma örnek olarak kadın akademisyenlerin daha çok öğretmenlik, hemşirelik ve hasta bakımı gibi toplum tarafından kadın mesleği olarak algılanan dallarda yer alması verilebilir (Şentürk, 2015: 6). YÖK'ün verilerine bakıldığında kadın akademisyenlerin

çoğunlukla devlet üniversitelerinde, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında yer aldığı bilgisine ulaşılmaktadır (Yükseköğretim Kurumu, 2018). Akademiye giriş olarak algılanan araştırma görevliliği kadrosunda yoğun olarak kadınların yer alması muhtemelen gelecekte üniversitelerin akademik kadrolarının cinsiyetlere göre dağılımında kadın akademisyenlerin yoğunluğunun artışına bir gösterge niteliğindedir (Şentürk, 2015: 6-16).

PROFESÖR		DOÇENT		DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ		ÖĞRETİM GÖREVLİSİ		ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ	
E	K	E	K	E	K	E	K	E	K
21490	10695	12047	8097	22545	18939	18893	19499	25172	27325

Tablo 2: Türkiye’de kadın ve erkek akademisyenlerin unvanlara göre sayısal verileri (YÖK istatistik verileri 2021-2022 öğretim eleman sayıları)

	Prof.			Doç.			Dr. Öğr. Üyesi			Öğr. Gör.			Arş. Gör.			Toplam		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Devlet	18371	9147	27518	11271	7332	18603	18320	14417	32737	16160	14652	30812	21602	22800	44402	85724	68348	154072
Vakıf	3392	1777	5169	1255	1202	2457	4409	4965	9374	2281	4482	6763	1993	3209	5202	13330	15635	28965
Vakıf MYO	4	0	4	0	0	0	7	22	29	69	137	206	0	0	0	80	159	239

Tablo 3: Üniversitelerdeki Akademik Pozisyonlara Göre Kadın – Erkek Akademisyen Oranları (YÖK İstatistik 11.10.2022)

YÖK’ün verileri fakülte, yüksekokul, meslek yüksekokulu ve enstitü bazında incelendiğinde kadınların yoğun olduğu birimlerin toplumsal rolleriyle bağlantılı olduğu net bir biçimde görünmektedir. Kadının eğitim seviyesi, akademik unvanı veya kariyer gelişimi ne durumda olursa olsun toplumsal cinsiyet rolü de çalışma hayatında yer almaktadır. Kadının çalışması evdeki sorumluluklarını hafifletmemekte tam tersi kadının evinde ikinci bir mesai daha yapmasına sebep olmaktadır (Dikmen & Maden, 2012: 258). Akademik hayatın yoğun çalışma durumu ve ev işleri arasın-

da sıkışan akademisyen kadın aile – iş arasındaki dengeyi kuramadığında akademik yükselmesini deyim yerindeyse yerinde sayarak yavaşlatmak zorunda kalmaktadır (Tahtaloğlu, 2016: 95-99).

Dünya'da olduğu gibi Türkiye'de de kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet ayrımı ile ilgili problemleri bulunmaktadır. Bunların başında kadınların üniversite yönetiminde oldukça düşük oranda görev almalarıdır. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenler üniversite yönetimindeki oranlarının az olmasının sebebinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan, iş ve aile arasında oluşan rol çatışmalarından dolayı olduğunu belirtmişlerdir. Sadece çalışma saatleriyle sınırlı kalmayan akademisyenlikte yöneticilik görevinin de eklenmesiyle kadın akademisyenler birden fazla vardiyada çalışmak mecburiyetinde ve aile içi ilişkileri çoğunlukla bu sebepten dolayı negatif bir şekilde etkilenmektedir. Toplumda genel olarak erkeklerde yöneticilik için gerekli özelliklerin var olduğu, kadınların bu özelliklere sahip olmadıkları ve bu yüzden yöneticilik yapmaya pek uygun olmadıkları görüşü yaygındır (Küçükşen & Kaya, 2016: 666-670). Kadın akademisyenler geleneksel rollerinden kurtulamadıkları için kız öğrencilere iyi bir rol model olamamaktadır. Kız öğrenciler için kadın akademisyenler geleneksel rollerden sıyrılmanın bir simgesi olmakta bunun yanında geleneksel rollerin yeniden şekillenmesine katkı sağlamaktadır (Başarı & Sarı, 2015: 41-51).

Yatay ayrışma kavramı mesleki ve iktisadi çalışma alanlarında cinsiyet temelli ayrışma olduğunu belirtmek için kullanılmaktadır. (Figures, 2012). Türkiye'de kadınların yükseköğretimde mezun oldukları alanlar Sağlık bilimleri, eğitim, insani bilimler ve sanat, yaşam bilimleridir. Erkekler ise bilgisayar ve fen bilimleri, matematik, mühendislik gibi alanları tercih etmektedir. Teknik bilimler olarak adlandırılan alanlarda genellikle erkekler yer alırken alt kırılımlarda ise yatay bir ayrışma gözlenmektedir. Makine ve inşaat gibi mühendislik alanlarını erkekler, mimarlık ve gıda mühendisliğini ise kadınlar tercih etmektedir. Doğa bilimleri alanında erkekler fizik, kadınlar ise biyoloji alanını tercih etmektedir (Adak, 2007: 38).

Dikey ayrışma hiyerarşik bir ayrışma modeli olarak da ifade edilebilir (Bettio & Verashchagina, 2009: 32). Akademik alanda belirtilen dikey ayrımcılık kavramı ise kadınların yönetici kademelerine ulaşma süreçlerinde yaşadıkları zorlukları anlatmaktadır. Dikey ayrımcılık kavramının en çok eşleştiği alan profesörlük unvanı ve yöneticiliktir. Türkiye’de dikey ayrışma konusunda en çok göz ardı edilen eşitsizlik akademik yönetim kademelerinde yaşanmaktadır. Dikey ayrışma ile neredeyse özdeş olarak kullanılan başka bir olgu ise cam tavan ifadesidir. Cam tavan kadınların ilerlemelerine engel olan bütün yapay engelleri belirtmektedir. (Aycan, 2004). Bu çalışmaya göre toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar ve kadınların aile içerisindeki sorumluluklarının katı bir şekilde tanımlanması, yönetsel pozisyonlara erişime ilişkin kişisel, ailevi ve örgütsel engellerin oluşmasında etkili olmaktadır (Aycan, 2004). Türkiye’de YÖK’ün son verilerine göre akademik kariyere araştırma görevlisi pozisyonunda oran olarak %50 kadın ve %50 erkek eşit şekilde başlanırken sonrasında profesörlüğe ulaşan kadın oranının %20 kayıp ile %30’a kadar gerilemede olduğu görülmektedir (YÖK, istatistik). Türkiye’de araştırma görevlisi kadın ile erkek oranı oldukça yakın olmasına rağmen kariyerin zirvesinde bulunan profesörler arasında kadın profesör oranı erkek profesör oranına göre düşüktür. Türkiye’de akademik kariyer arttıkça yönetimde kadın akademisyen oranı azalmakta; cinsiyete dayalı bir eşitsizlik görülmekte ve dikey ayrışma gözlenmektedir.

Türkiye Cumhuriyeti’nin kuruluş döneminden başlayarak kadınların toplumsal kazanımlarına yönelik olarak birçok reform ortaya konulmuş ancak bu reformların etkisinin sınırlı kaldığı ve kadınlara tam anlamıyla bir özgürlük alanı yaratmada henüz beklenen boyuta ulaşmadığı noktası vurgulanmaktadır (Kandiyoti, 1997) (Arat, 1998). Kadın akademisyenler akademik alanda karşılaştıkları sorunların temelinde akademinin eril cinsiyetin yoğun olduğu bir alan olmasından kaynaklandığını savunmuşlardır. Öyle ki 207 rektörün içinden yalnızca 18’i kadındır bu da oran olarak %23’e tekabül etmektedir (YÖK, 2022). Kadın yönetici sayısının az olmasında rektörlerin ve diğer erkeklerin kadın yöneticileri üst konumda görevlendirmede tercih etmemesinden kaynaklandığı ve erkeklerin erkek

yönetici tercih etmeleri olarak yorumlanabilir. Bu durumda kadın akademisyenler cinsiyetlerinden dolayı yönetici olarak seçilmeme gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Akademide yönetici kadın olmanın yöneticilikte karşılaştıkları sorunların kadın olmalarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Yöneticiliğin erkeklere ait bir özellik olarak görüldüğü üniversitelerde eril cinsiyete ve engelleyici durumlarla karşılaşan kadınlar, yöneticiliği cezbedici bir kariyer seçeneği olarak görememektedir (Morley & Crossouard, 2016: 801-814). Türkiye’de üniversite yönetiminde kadınların temsil oranı oldukça düşük olmakla birlikte yapılan araştırmalara göre kadın akademisyenler bu durumun nedenini toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden çok günlük yaşam ile çatışan roller olarak görmektedir (Acar, 1998: 313). Bazı araştırma neticeleri incelendiğinde kadınların yönetici görevleri için aday olmadıkları hatta teklif geldiği takdirde bunu reddettikleri sonucuna ulaşılmaktadır (Özkanlı, 2010: 61-62). Son dönemlerde konuyla ilgili kapsamlı araştırmalar yapan (Özkanlı & Korkmaz, 2000: 3) rol çatışmasının kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ciddi bir engel olduğunu belirtmektedirler. Özkanlı ve Korkmaz’ın araştırmaları (Özkanlı & Korkmaz, 2000: 3) kadın akademisyenlerin yaşadıkları rol çatışmasında özellikle evle ilgili yükümlülüklerden büyük ölçüde sorumlu olmalarının etkili olduğunu ve toplumsal cinsiyetin etkisiyle erkeklerin kadın akademisyenlerle ev işlerini yeterince paylaşmadıklarını ortaya koymuştur (Healy, Özbilgin, & Aliefendioğlu, 2005: 247-260). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına sebep olan en önemli unsur kadındır. Kadın kendisine toplum tarafından atfedilen bu cinsiyetçi rolleri aşip iş hayatında daha da aktif rol almalıdır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla beraber kadınların yükseköğretim kurumlarında idari pozisyonlarda yer alamamalarının da birçok nedeni vardır. Bu nedenler; kadınları yöneticiliğe teşvik eden politikaların olmaması, yasal düzenlemelerde cinsiyet eşitliği ile ilgili etik kuralın olmaması, çalışma hayatında ki kadının ailesi ve işi arasında yaşadığı çatışma sonrası dengeyi sağlamaması, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi destekleyen mekanizmaların eksikliği, kadınlar arasında işbirliğinin olmaması, mentor eksikliği, çalışma hayatında erkek egemen kültürün var olması, kadın lider ve yönetici rol modellerinin sayıca az olması, kadınların yönetim açısından yaşadıkları özgüven eksikliği gibi nedenler dikkat çekmektedir (Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı, 2012: 25-33).

Kadınların düşük konum olarak adlandırılan işlerde çalışmaları genel olarak buldukları toplum tarafından daha uygun görülmemektedir bu nedenle daha prestijli kabul edilen yönetim pozisyonlarına kadınların kabul edilmesi daha zor olmaktadır. (İnanlı, Özkan & Saynur, 2009: 77-96). Yapılan araştırmalar neticesinde kadının önünde ortaya çıkan bir diğer engel ise beklendiğinin aksine erkek kaynaklı değil doğrudan kendisi gibi çalışan cam tavanı delmiş, stres ve mobbing ortamına uyum sağlamış kadınlardır. (Karakuş, 2014: 337). Akademide kadınlar arasında da var olan rekabeti de görmemezlikten gelmemeliyiz. Northumbria Üniversitesi'nde yapılan yeni bir araştırma neticesinde kadınların çalışma ortamında erkekler gibi davranmaya başladıkları gözlemlenmektedir. Psikoterapist Susie Orbach da bu duruma ilişkin olarak şu ifadeleri kullanıyor: “Rekabet erkeklerin doğasında var ve yarışmaları gayet normal bir şekilde karşılanıyor. Kadınlar da ise rekabet ortamının var olması kadınların kendilerini hemcinslerinin ihanetine uğramış hissediyor ve duygusal tepkiler veriyorlar. Bu yüzden kadınların rekabeti erkeklerinkinden daha çok göze batıyor. Kadın yöneticiler diğer kadınlarca ‘kâbus’ olarak görülüyor”. İş hayatında kadınların birbirlerine karşı tutumlarına yol açan bir diğer neden ise erkeklerin onların birbirlerine yapmış oldukları yardımları ‘feminizm’ olarak adlandırması ve bu durum nedeniyle kadınlara karşı topyekûn bir cephe alınmasıdır. Bu nedenlerden ötürü kadınlar bireysel hareket etmeyi tercih ederek kendi yerlerini sağlamlaştırmak ve kendilerine düşman yaratmamak isterler.

2. Yöntem, Analiz ve Araştırma Bulguları

2.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın amacı; kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, kariyerlerinde yükselmede cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliğiyle karşılaşp karşılaşmadıklarını ve kadınların toplumun onlara yüklediği roller ile çalışma hayatındaki rollerinin çatışmasının kariyerlerine negatif bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır.

2.2. Örneklem

Araştırmanın evrenini veri toplama aracı olan anket çalışmasının yapıldığı 2022 yılında İstanbul’da çalışan kadın öğretim elemanları (Profesör, Doçent, Dr. Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi kadroları öğretim elemanı statüsünü oluşturmakta olup okutman, uzman ve çevirici kadroları dahil edilmemiştir) oluşturmaktadır. Veri toplama evreni olarak İstanbul’un seçilme nedeni nitel ve nicel olarak İstanbul’da bulunan üniversite ve akademisyen sayısının genel ortalama konusunda tutarlı veriye ulaşılacak seviyede olmasıdır. Araştırma örneklemini yöneltilen anket çalışmasına tutarlı ve tam şekilde cevap veren 100 kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır.

2.3. Verilerin Toplanması

Araştırma kapsamında veriler elektronik posta aracılığı ile anket uygulanarak toplanmıştır. Anket formunda 31 soru bulunmaktadır. Anket formundan elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir.

2.4. Araştırma Bulguları

Bu bölümde anket sonucunda elde edilen verilerden tablolar oluşturulup ortaya çıkan veriler analiz edilmiştir.

Tablo 1. Sosyodemografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımının İncelenmesi

Değişkenler	Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)	
Görev Yapılan Birim	Edebiyat Fakültesi	3	3,0
	Eğitim Fakültesi	5	5,0
	Fen Fakültesi	2	2,0
	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	16	16,0
	Mühendislik Fakültesi	5	5,0
	Meslek Yüksekokulu	10	10,0
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	13	13,0
	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2	2,0
	Diğer	44	44,0
Akademik Unvan	Prof. Dr.	5	5,0
	Doç. Dr.	8	8,0
	Dr. Öğr. Üyesi	31	31,0
	Araştırma Görevlisi	23	23,0
	Öğretim Görevlisi	33	33,0
Yaş Aralığı	23-30	31	31,0
	31-40	43	43,0
	41-50	18	18,0
	51 ve 51+	8	8,0
Medeni Durum	Evli	42	42,0
	Bekar	58	58,0
Çocuk Sayısı	Yok	61	61,0
	1 çocuk	26	26,0
	2 çocuk	13	13,0
Öğretim Görev Süresi	1 yıldan az	11	11,0
	1-5 yıl	37	37,0
	6-10 yıl	31	31,0
	11-20 yıl	15	15,0
	21 ve üzeri	6	6,0
Mezuniyet Durumu	Lisans	6	6,0
	Yüksek Lisans	47	47,0
	Doktora	47	47,0
Mesleği Değiştirmeyi Düşünme	Evet	38	38,0
	Hayır	62	62,0

Katılımcıların görev yaptığı birim incelendiğinde, Edebiyat Fakültesinde 3 kişi (%3,0), Eğitim Fakültesinde 5 kişi (%5,0), Fen Fakültesinde 2 kişi (%2,0), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 16 kişi (%16,0), Mühendislik Fakültesinde 5 kişi (%5,0), Meslek Yüksekokulunda 10 kişi (%10,0), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 10 kişi (%10,0), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 13 kişi (%13,0), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda 2 kişi (%2,0) ve diğer fakültelerde görev yapan 44 kişi (%44,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların akademik unvanları incelendiğinde, Prof. Dr. olan 5 kişi (%5,0), Doç. Dr. olan 8 kişi (%8,0), Dr. Öğr. üyesi olan 31 kişi (%31,0), Araştırma Görevlisi olan 23 kişi (%23,0), Öğretim Görevlisi olan 33 kişi (%33,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde, 23-30 yaş aralığında 31 kişi (%31,0), 31-40 yaş aralığında 43 kişi (%43,0), 41-50 yaş aralığında 18 kişi (%18,0) ve 51 yaş ve üzerinde 8 kişi (%8,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, evli olan 42 kişi (%42,0), bekar olan 58 kişi (%58,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların çocuk sayıları incelendiğinde, çocuğu olmayan 61 kişi (%61,0), 1 çocuğu olan 26 kişi (%26,0) ve 2 çocuğu olan 13 kişi (%13,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların öğretim görev süresi incelendiğinde, 1 yıldan az görev süresi olan 11 kişi (%11,0), 1-5 yıl arası görev süresi olan 37 kişi (%37,0), 6-10 yıl arası görev süresi olan 31 kişi (%31,0), 11-20 yıl arası görev süresi olan 15 kişi (%15,0) ve 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip olan 6 kişi (%6,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, lisans mezunu 6 kişi (%6,0), yüksek lisans mezunu 47 kişi (%47,0), doktora mezunu 47 kişi (%47,0) olduğu bulunmuştur.

Tablo 2. Sosyodemografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımının İncelenmesi

Değişkenler		Kişi Sayısı (n)	Yüzde (%)
Cevap evet ise nasıl bir meslek seçerdiniz	Daha yüksek maaşı olan bir meslek tercih ederdim	13	13,0
	Daha az yorulacağım bir meslek tercih ederdim	2	2,0
	Kendime daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim	9	9,0
	Aileme daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim	3	3,0
	Daha adil koşullarda çalışabileceğim bir meslek seçerdim	10	10,0
	Diğer	8	8,0
Yurt Dışı Deneyiminiz var mıdır?	Tatil yapmak için yurt dışına gittim	29	29,0
	Yüksek lisans/ doktora yapmak için yurt dışına gittim	16	16,0
	Yabancı dilimi geliştirmek için yurt dışına gittim	11	11,0
	Kongre, konferans, sempozyum vs. bildiri sunmak için yurt dışına gittim	18	18,0
Cevabınız Yok ise yurt dışına gitmemenizin en önemli nedeni	Yurt dışına görevlendirme verilmemesi	4	4,0
	Ailevi sebepler	1	1,0
	Uygun bir zamanımın olmaması	6	6,0
	İhtiyaç duymamam	1	1,0
	Diğer	22	22,0

Mesleği değiştirmeyi düşünen 38 kişi (%38,0) ve mesleği değiştirmeyi düşünmeyen 62 kişi (%62,0) olduğu bulunmuştur. Cevap evet ise nasıl bir meslek seçerdiniz, daha yüksek maaşı olan bir meslek tercih ederdim diyen 13 kişi (%13,0), daha az yorulacağım bir meslek tercih ederdim diyen 2 kişi (%2,0), kendime daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih

ederdim diyen 9 kişi (%9,0), aileme daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim diyen 3 kişi (%3,0) ve daha adil koşullarda çalışabileceğim bir meslek seçerdim diyen 10 kişi (%10,0) ve diğer meslek seçerim diyen 8 kişi (%8,0) olduğu bulunmuştur. Yurt dışı deneyiminiz var mı değişkeni incelendiğinde, tatil yapmak için yurt dışına gittim diyen 29 kişi (%29,0), yüksek lisans/ doktora yapmak için yurt dışına gittim diyen 16 kişi (%16,0), yabancı dilimi geliştirmek için yurt dışına gittim diyen 11 kişi (%11,0) ve kongre, konferans, sempozyum vs. bildirisi sunmak için yurt dışına gittim diyen kişi 18 kişi (%18,0) olduğu bulunmuştur. Cevabınız yok ise yurt dışına gitmemenizin en önemli nedeni nedir değişkeni incelendiğinde, yurt dışına görevlendirme verilmemesi diyen 4 kişi (%4,0), ailevi sebepler diyen 1 kişi (%1,0), uygun bir zamanımın olmaması diyen 6 kişi (%6,0), ihtiyaç duymamam diyen 1 kişi (%1,0) ve diğer nedenler diyen 22 kişi (%22,0) olduğu bulunmuştur.

Tablo 3. Çalışmada Kullanılan Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Sorularının Betimleyici İstatistik Tablosu

Sorular	Minimum	Maximum	Ortalama
Akademide kadın-erkek (cinsiyet) ayrımı olduğu düşüncesine katılıyor musunuz?	1	5	3,35
Akademide erkek meslektaşlarınızın aldığı sorumlulukların size nazaran daha yönetimsel görevler üstlendikleri düşüncesine katılıyor musunuz?	1	5	3,53
Akademisyenliği kadınlara tavsiye eder misiniz?	2	5	4,23
Hayatınızdaki önceliğiniz akademik kariyeriniz midir?	1	5	3,39
Ailenize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz?	1	5	2,92
Kadın akademisyenlerin akademik başarısında eşinin ve ailenin desteği gerekli midir?	2	5	4,47
Eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesi daha hızlı olmaktadır görüşüne katılıyor musunuz?	1	5	3,68
Hem cinslerinizi akademik alanda başarılı buluyor musunuz?	1	5	4,23
Çocuk sahibi olmak, kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkiliyor mu?	1	5	3,66
Ev temizliği ve çocuk bakımı gibi işlerde eşinizden yardım alıyor musunuz?	1	5	3,22
Evlilik akademik kariyerinizi engelliyor mu?	1	5	2,69
Kadın akademisyenlerin ders saatleri, evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşüncesine katılıyor musunuz?	1	5	3,71
Kendinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz?	1	5	2,55
Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları görüşünü doğru buluyor musunuz?	1	5	3,73
Kadın olmanız akademik alanda yükselmenize engel midir?	1	5	2,53
Kadın akademisyenler, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyor mu?	1	5	3,23
Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı düşüncesine katılıyor musunuz?	1	5	3,65
Kadın akademisyenler akademik açıdan kendilerini ispatlamak için erkek akademisyenlerden daha fazla çalışmaktadır düşüncesine katılıyor musunuz?	1	5	3,30
Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve doğum izni gibi nedenlerden dolayı üstlerinizle problem yaşadınız mı?	1	5	2,62
Kadın akademisyenler yönetimde yeteri kadar rol alıyorlar mı?	1	5	2,77

Akademide kadın-erkek (cinsiyet) ayrımı olduğu düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademide erkek

meslektaşlarınızın aldığı sorumlulukların size nazaran daha yönetsel görevler üstlendikleri düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademisyenliği kadınlara tavsiye eder misiniz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Hayatınızdaki önceliğiniz akademik kariyeriniz midir sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Ailenize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, akademisyenlerin akademik başarısında eşinin ve ailenin desteği gerekli midir sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesi daha hızlı olmaktadır görüşüne katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Hem cinslerinizi akademik alanda başarılı buluyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Çocuk sahibi olmak, kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkiliyor mu sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, temizliği ve çocuk bakımı gibi işlerde eşinizden yardım alıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Evlilik akademik kariyerinizi engelliyor mu sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Kadın akademisyenlerin ders saatleri, evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Kendinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları görüşünü doğru buluyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Kadın akademisyenler, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyor mu sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Kadın akademisyenler akademik açıdan kendilerini ispatlamak için erkek akademisyenlerden daha fazla çalışmaktadır düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve doğum izni gibi nedenlerden dolayı üstlerinizle problem yaşadınız mı sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım ve Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve Kadın akademisyenler yönetimde yeteri kadar rol alıyorlar mı sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım olarak bulunmuştur.

Sonuç

Bu çalışmada kadın akademisyenlerin iş hayatında yaşadıkları zorlukların tespitine ilişkin olarak, İstanbul ilindeki kadın akademisyenlere elektronik posta yolu ile anket uygulanmıştır. Anketten elde edilen veriler değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

- Kadın akademisyenlerin %62'si mesleğini değiştirmeyi düşünmediğini belirtmiş ve akademisyenliği kadınlara tavsiye etmiştir.
- Çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.
- Kadın akademisyenlerin başarısında eş ve aile desteğinin önemli olduğu ve eşi akademisyen olan kadınların meslekte daha hızlı yükseldiğini düşünmektedirler.
- Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları, bu yüzden kadın akademisyenlerin ders saatleri ve evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.
- Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı ve kadın akademisyenlerin yönetimde yeteri kadar rol almadıkları düşüncesindedirler.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin, akademik hayatta ilerlemesi için eş ve aile desteği önemlidir. Çünkü toplumun kadına yüklediği roller yüzünden kadın akademisyen ev-iş-aile hayatında çatışmalar yaşamaktadır. Araştırmaya göre kadın akademisyenler; mesleklerini sevmekte ve kadın olmanın bu meslekte bir dezavantaj olmadığını düşünmektedirler.

Araştırmadan elde edilen verilere göre kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara aşağıda bulunan çözüm önerileri sunulabilir:

- Aileden başlayarak ilk önce çocukların cinsiyet ayrımına karşı bilinçlendirilmesi toplumsal hayattaki cinsiyet ayrımcılığının etkilerini hafifletmeye yardımcı olacaktır.

- Kadınların genel ve mesleki eğitim olanaklarının artırılması gerekmektedir.
- İşe alma ve terfi konularında kadınlara karşı ayrımcılık yapılmamasının önüne geçecek politikaların çoğaltılması ve bu politikaların denetlenmesi gerekmektedir.
- Devlet kurumlarında ve özel alanda çalışan kadınlara rol model olabilecek kadınların yer alabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
- Kadınların iş yaşamındaki sorunlarına ilişkin yasal düzenlemeler artırılmalıdır.
- Eğitimdeki fırsat eşitsizliği ve toplumda kadının çalışmasına karşı var olan önyargılar eğitim yoluyla giderilmeye çalışılmalıdır.
- Akademik hayatta kadın akademisyenlerin sayısı arttırılmalı ve akademik yükselme almaları konusunda destek verilmelidir.
- Kadına yönelik tacizin ve mobingin önüne geçilmeli ve bu konuda var olan yasal düzenlemeler denetlenmelidir.
- Kadınların kariyer sorunu bilimsel olarak ele alınmalı ve bu konu hakkında incelemeler yapılmalıdır.
- Çalışan kadınlara tanınan 8'er haftalık doğum izini yeterli olmadığı için çalışan kadınların ücretli izin sürelerinin çalıştığı kurum tarafından uzatılması konusunda destek almaları sağlanmalıdır.
- Doğum sonrası çalışan kadınlara tanınan süt izin süreleri yeterli olmadığından, bu konu için yasal çalışmalar yapılmalı ve kadın çalışana annelik rolü dolayısıyla izin konusunda düzenlemeler yapılmalıdır.
- Çocuk yetiştirme durumunda kadın çalışana bir süreliğine evden çalışmayı destekleyen ofis düzenlemeleri yaygınlaştırılmalıdır.
- Kadınların yönetim kademlerinde rol alması ve bu kademelerde kadın sayılarının kesinlikle artırılması için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır.

- Kadınların temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek politikalar üretilmelidir.
- Kadın çalışana görev aldığı kurumda çocuk bakımı konusunda kurumsal bakım desteği (kreş, anaokulu vb.) verilmelidir.

Kaynakça

Acar, F. (1983-1998). Turkish Women in Academia: Roles and Careers”, METU Studies in Development, 10(4). “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”.

Acar, F. (1998). “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 313-321: İstanbul.

Adak, N. (2007). Akademi Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı . (2015). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü: <http://www.kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin-sayfasi> adresinden alındı.

Akyüz, Y. (2011). Osmanlı Son Döneminde Kızların Eğitimi ve Öğretmen Faika Ünlüer’in Yetiştirilmesi ve Meslek Hayatı.

Arat, F. Z. (1998). “Kemalizm ve Türk Kadını”.

Arslan, G. (2014). “Türkiye’de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler”, Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü . Gazi Üniversitesi Öğretim Üyeleri Derneği Bülteni, Cilt:12, Sayı:1.

Aycan, Z. (2004). “Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?”.

Başarı, F., & Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algularının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. Yükseköğretim ve Bilim Dergisi , 5 (1), 41-51.

Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. Brussels: European Commission.

Bildirici, M. E., Anafarta, N., & Aykaç, E. (2003). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, İktisat İşletme ve Finans , 92-108.

Çakır, S. (1996). *Osmanlı kadın hareketi*, Metis Yayınları, İstanbul.

Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emegi Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (21), 257-288.

Doğramacı, E. (1982). *Türkiye’de kadın hakları*. (s. s.17,181,19). içinde Üniversal Kitapevi: Ankara.

Figures, S. (2012). *Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators*. http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures2012_en.pdf adresinden alındı.

Güven, C. (2016). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Türkiye’de Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Uçurumu.

Healy, G., Özbilgin, M., & Aliefendioğlu, H. (2005). “Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Segregation.”. *European Journal of Industrial Relations* 11 (2): 247-264.

İnandı Yusuf., Özkan, , Saynur,, Peker, , & sevinç,. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri,. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1).

Kandiyoti, D. (1997). Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler,. Metis Yayınları: İstanbul.

Karakuş, H. (2014). “Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz”, . *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Yıl: 2, Sayı: 1, 2014. s. 334-356.

Karaman, Y. (1994). *Planlı Dönemde Kadın Eğitimi Politikamız*. <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>. adresinden alındı.

Korkmaz, A. (2000). Kadın Akademisyenler. | Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme 38. AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.

Korkmaz, M. (2013). Türkiye'deki Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması. s. 1845-1863.

Kurnaz, Ş. (1996. s.77). II. Meşrutiyet Dönemi'nde Türk kadını, *Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları*: İstanbul.

Küçükşen, Y. K., & Kaya, Y. Ş. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 662- 674.

Morley, L., & Crossouard, B. (2016). "Women's Leadership in the Asian Century: Does Expansion Mean Inclusion? *Studies in Higher Education* 41 (5): 801-814.

Özkanlı Ö. (2010). Türkiye'de kadın akademisyenlerin durumu, *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 59-70.

Özkanlı, Y. Ö., & Korkmaz, D. A. (2000). Kadın Akademisyenler, A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını: Ankara.

Sargın, N. (2016, haziran). Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt:5 Özel Sayı Makale No: 09 ISSN: 2146-9199.

Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. . *Amme İdaresi Dergisi* , 49 (3), s. 89-115.

Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. . *ViraVerita E-Dergi* (2), 1-22.

Taban, S. (Kar, 2008). Kalkınma ekonomisi: seçme konular, Ekin kitabevi.

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.

YÖK. (17.05.2018). istatistik.

YÖK. (2022). *Yök Rektörlerimiz*. Yüksek Öğretim Kurumu: yok.gov.tr adresinden alındı.

Yükseköğretim Kurumu. (2018). *Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11>. adresinden alındı.

Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı. (2012).

Extended Summary

The role of women in society has developed at different levels in every society. The most important condition for women's development and reaching their personal self is to be included in working life by receiving education. It is also a sad fact that women have taken a place in working life from past to present, but they are fighting with the multiple roles that society imposes on women such as motherhood, housewife and business life. An environment for flexibility in working hours, equal pay with men, equal approach between genders, management and leadership should be created for working women who work both at home and in business and who undertake more than one role.

In this study, a survey was conducted via e-mail to female academics in Istanbul to determine the difficulties experienced by female academics in business life. The data obtained from the survey was evaluated and the following results were reached:

- 62% of female academics stated that they did not consider changing their profession and recommended academics to women.
- It is thought that having children negatively affects the progress of female academics.
- They think that spouse and family support is important in the success of female academics and that women whose husbands are academics rise faster in the profession.
- It is thought that women working in the academic field are hindered in promotion due to their responsibilities towards their family, work and society, and therefore female academics should be regulated by taking into account their course hours and workload at home.
- They think that men receive academic promotion faster than women and that female academics do not take enough roles in administration.

According to the findings of the research, spouse and family support are important for female academics to progress in academic life. Because of the roles society imposes on women, female academics experience conflicts in their home-work-family life. According to the research, female academics; They love their profession and think that being a woman is not a disadvantage in this profession.

According to the data obtained from the research, the following solution suggestions can be offered to the problems faced by women in working life:

- Raising awareness of children against gender discrimination, starting from the family, will help alleviate the effects of gender discrimination in social life.
- General and vocational education opportunities for women need to be increased.
- Policies that will prevent discrimination against women in recruitment and promotion should be increased and these policies should be audited.
- Necessary arrangements need to be made to include women who can be role models for women working in public institutions and the private sector.
- Legal regulations regarding women's problems in business life should be increased.
- Inequality of opportunity in education and the existing prejudices against women's work in society should be eliminated through education.
- The number of female academics in academic life should be increased and they should be supported to receive academic promotions.
- Harassment and mobbing against women should be prevented and existing legal regulations on this subject should be audited.

- Women's career problem should be addressed scientifically, and studies should be conducted on this issue.
- Since the 8-week maternity leave granted to working women is not sufficient, working women should be supported to extend their paid leave by the institution they work for.
- Since the duration of breastfeeding leave given to working women after birth is not sufficient, legal studies should be carried out on this issue and regulations should be made regarding leave for female employees due to their motherhood role.
- Office arrangements that support female employees working from home for a while in case of raising children should be widespread.
- Necessary arrangements should be made to ensure that women take a role in management levels and to increase the number of women in these levels.
- Policies should be produced to protect women's fundamental rights and freedoms and to support gender equality.
- Female employees should be provided with institutional care support (nursery, kindergarten, etc.) regarding childcare in the institution where they work.