

Gamze Aktuna¹, Türküler Erdost², Şevkat Bahar Özvarış³

DOI: 10.17942/sted.1065223

Geliş/Received : 31.01.2022
Kabul/ Accepted : 27.01.2023

Özet

Amaç: Bu araştırma, bir üniversitede, akademik kariyer yapma ile toplumsal cinsiyet arasındaki ilişkinin incelenmesi amacıyla yürütülmüştür.

Yöntem: Araştırma, Ankara'da bir üniversitede çalışan akademisyenler ile gerçekleştirilmiş olup tanımlayıcı niteliktedir. Araştırmada herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamış, e-posta ile 68 sorudan oluşan çevrimiçi veri toplama formu akademisyenlere gönderilmiştir. Toplanan veriler, SPSS 23 istatistik programında tanımlayıcı testler, parametrik ve non-parametrik hipotez testleri ile değerlendirilmiştir.

Bulgular: Araştırmaya, %43'ü araştırma görevlisi olan 117 kadın, 43 erkek akademisyen katılmıştır. Katılımcıların, %69'u akademik yaşamında ayrımcılığın en az bir türüne maruz kaldığını belirtmiştir. Kadınların %66'sı akademide kadın olmanın dezavantaj olduğu düşüncesindedir. Hane içi iş yükünde mutfak işlerine ve temizlik işlerine ayrılan süre akademisyen kadınlarda erkeklere göre anlamlı derecede fazladır ($p<0,05$).

Sonuç: Araştırma sonuçları, toplumsal cinsiyet ile akademik kariyer yapma ilişkisinde kadınlardan yana dezavantajlı olan duruma kanıta dayalı veri sunmaktadır. Akademideki kadınların özel yaşam ve iş yaşamı dengesini kolaylaştıracak, atama ve yükseltmelerde kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği yüklerini hafifletici, liyakate ve pozitif ayrımcılığa dayanan dönüşümlerin yapılması ve desteklerin sağlanması önemlidir.

Anahtar sözcük: Cinsiyet Eşitliği, Akademiler, Çalışan kadınlar, Üniversiteler, Ayrımcılık.

Abstract

Aim: This research was conducted in a university to examine the relationship between academic career and gender.

Material and Method: This descriptive research was carried out with academicians working at a university in Ankara. No sampling method was used. The online data collection form consisting of 68 questions was sent to the academicians via e-mail. The collected data were analyzed with descriptive tests, parametric and non-parametric hypothesis tests in SPSS 23 statistical program.

Results: 117 female and 43 male academicians, 43% of whom were research assistants, participated in the study. 69% of the participants stated that they were exposed to at least one type of discrimination in their academic life. 66% of women think that being a woman in academia is a disadvantage. In the household workload, the time allocated to kitchen work and cleaning is significantly higher in academic women than men ($p<0.05$).

Conclusion: The results of the research provide evidence-based data on the disadvantageous situation for women in the relationship between gender and academic career development. It is important to provide merit-based affirmative actions and support mechanisms that will facilitate the balance of private life and work life for women in academia and alleviate the burden of gender inequality in appointments and promotions.

Key words: Gender Equity, Academies, Working Woman, Universities, Discrimination.

¹ Doktora Öğrencisi, Hacettepe Üniversitesi Halk Sağlığı AD (Orcid no: 0000-0003-4575-7763)

² Dr. Uzm. Psikolog, Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (Orcid no: 0000-0003-3224-482X)

³ Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (Orcid no: 0000-0003-0650-2952)

Giriş

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadınlık ve erkekliğin toplumsal olarak kurgulanan, öğrenilen kalıplar olduğunu anlatır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, kadınlarla erkekleri farklılaştırmakla kalmaz, aynı zamanda toplumsal kaynaklara erişimlerini de etkiler ve eşitsiz kılar (1). Bu eşitsizlik, cinsiyete dayalı çeşitli ayrımcılık ve engellemelerle güçlenir; sadece kadınların değil, bütün toplumun ekonomik, siyasal, kültürel gelişmesi önünde ciddi bir engel haline gelir. Türkiye’de toplumsal cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılığı; eğitimden çalışma yaşamına, sağlıktan karar mekanizmalarına katılıma kadar yaşamın her alanında ciddi boyutlardadır. Bu eşitsizlik, yalnızca kadınları ve kız çocuklarını etkilemekle kalmamakta, aynı zamanda ülkenin demokratikleşmesinin ve kalkınmasının önünde de ciddi bir engel oluşturmaktadır (1,2).

Thomas Reuters’in 2013 yılında dünya çapındaki sıralamada ilk 400’de yer alan üniversite verileri üzerinden gerçekleştirdiği toplumsal cinsiyet endeksine göre, Türkiye, listede yer alan ilk 5 üniversite içinde % 47,5 kadın öğretim üyesi oranı ile cinsiyet dengesi en yüksek ülke olarak belirlenmiştir (3). 2021 yılı Aralık ayı YÖK istatistiklerine bakıldığında Vakıf Üniversitesi; Vakıf Meslek Yüksek Okulu ve Devlet Üniversiteleri toplam akademik personelinin %45,6’sı kadın iken bu yüzde, doçentlikte %40,2’ye, profesörlükte ise %32,9’lara düşmektedir (4). Kadın cinsiyetinin erkek cinsiyetine oranının %45-50 civarında olduğu meslekler “cinsiyet açısından bütünleşmiş meslekler” olarak tanımlanmaktadır (5). Özellikle yüksek akademik unvanlarda azalan kadın akademik personel yüzdelere bakıldığında, akademinin cinsiyet açısından bütünleşmiş bir meslek alanı olduğunun söylenemeyeceği açıktır.

Türkiye’de kadın akademisyen sayısı Avrupa ortalamasının (%23) üzerinde olsa da üniversitelerde yükselmeler, performans değerlendirmeleri kişilerin cinsiyetlerinden bağımsız yürütülemede, kadınların ve erkeklerin gösterdikleri aynı davranışlar cinsiyetlerine göre farklı yorumlanmaktadır. Bununla birlikte kadın akademisyenlerin üniversitelerdeki kadrolara ve bölümlere göre dağılımları, yönetim birimlerindeki oranları erkeklere göre farklılık göstermektedir (6,7).

1996 yılında yapılan bir araştırmanın bulgularına göre; üniversitelerde genellikle kadınlara karşı fiilen ayrımcılık yapılmamakta, ancak eşitsizliklerin telafi edilmesine ilişkin resmi politikalara rağmen belirli değer ve inançların kabul ve yaygınlığı, kadınların başarılı olmasını zorlaştırmaktadır. Çalışmada kadın akademisyenlere karşı oluşan engellerin uygulamadaki kısıtlamalardan çok, kültürel faktörler tarafından şekillendiği, dolayısıyla kadın ve erkeklerin farklılaştırılmasında üniversitelerdeki egemen kültürün önemli olabileceği ifade edilmiştir (8).

Akademide dikey ayrışma, kadınların kariyer süreçlerinde üst basamaklara yükselmelerindeki engelleri, yatay ayrışma ise disiplinlere dağılımdaki eşitsizlikleri ifade etmektedir. Dikey eşitsizliğin en görünür olduğu alanlar profesörlük kadroları ve akademiye yönetici pozisyonlardır. Türkiye’de kadın akademisyen sayısı son yıllarda hızla artmasına rağmen, akademik hayatın örgütlenişi, işleyişi ve genel olarak üniversitelerin yapısında erkek-egemen bir yapılanma sergilenmekte (9), tüm yönetim ve karar mekanizmalarında akademisyen kadınlar yeterince temsil edilmemektedir. 2020 yılı YÖK Akademi Kadın Çalışmaları Birimi istatistiklerine göre 1797 dekanın sadece 322’si (%18) kadın iken, bu dağılım rektörlerde %8’e (sadece 16 üniversitenin rektörü kadındır) kadar düşmektedir (10). Bu veriler yöneticilik gibi üst pozisyonlarda erkek egemenliğinin devam ettiğini göstermektedir.

Kadınların akademik hayatta hiyerarşinin alt basamaklarındaki pozisyonlarda ve kadınlara “uygun” görülen meslek dallarıyla ilişkili bölümlerde varlık göstermelerini anlayabilmek için, kadınların işle birlikte aile ve özel alanla olan ilişkilerini anlamak gerekmektedir (11). Akademisyenlikte ders vermenin yanı sıra, kariyer yapmak için gerekli olan; yayın yapmak, kongrelere katılmak, tez danışmanlığı yapmak gibi uğraşlar mesai saatlerinin dışına taşmakta ve özel yaşamdan zaman çalmayı gerektirmektedir. Buna bir de yöneticilik görevi eklenince, ders hazırlama, makale ve kitap yazma gibi etkinlikler daha çok eve taşınmaktadır (12,13). Kadın akademisyenler bilimsel çalışmalarını mesai saatleri dışında evde de sürdürmek zorundadır. Bir taraftan mesleğinin gereklerini yerine getirmeye çalışırken, diğer taraftan da ilkel toplumlardan günümüze kadar devam eden geleneksel ev işleri, çocuk bakımı ve

benzeri işleri yapma zorunluluğu gibi rutin roller, kadınların omuzlarına yüklenmiş, görünmeyen emek olarak ortaya çıkmaktadır. Bu durum günümüz şartlarında da kadın akademisyenleri birçok sorunla karşı karşıya bırakmaktadır.

Kadınlar anne, eş, arkadaş, meslektaş, araştırmacı ve bunun gibi pek çok rol ile ilişkilendirilmiş talepleri karşılamak için, kişisel zamanlarından feragat etmek durumundadır (14,15). 2005 yılında yapılan bir çalışmada erkeklere kıyasla kadınların daha çok akademik stres ve aile stresi yaşadıkları; iş ve aile dengesi konusunda daha az kurumsal destek algısına sahip oldukları ortaya çıkmıştır (16).

Akademik kariyer ile geleneksel toplumsal cinsiyet rolleri arasında sıkışan kadınlar için, en çok yaşanan problem, "iş, aile ve özel alanı dengeleme" problemidir. Daha önce yapılan çalışmalarda kadın akademisyenlerin iş ve aile yaşamının dengelenmesi sorunu ile karşı karşıya kaldıkları literatürde ortaya konulmuştur (17, 18, 19). Kadınlar hem kendi yetki ve sorumluluklarında gördükleri ev işleri ve bakım faaliyetlerini yürütmek, hem de akademik yükselme kriterlerini elde etmek için erkek meslektaşlarına göre daha fazla emek ve çaba harcamak zorunda kalmaktadırlar. Bu durum ya kadınların akademik kariyer için evlilik ve çocuk sahibi olma kararlarını ertelemelerine ya da her şeye yetişmeye çalışan "süper kadın" rolünü üstlenmelerine neden olmaktadır. Evliliğin, erkeğin kariyer ve yükselmesine olumlu katkı sağladığı halde, kadının kariyerini olumsuz etkilediği ve geciktirdiği bilinmektedir (11). Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin kadınlara karşı ön yargı ve cinsel şiddet şeklinde niteliksel formlarda devam ettiğini ortaya koyan Mollaa ve Cuthbertb, niteliksel eşitsizliklere yol açan yapısal faktörleri anlamadan, sorunu niceliksel açıdan (kadınların yetersiz temsil edilmesi gibi) tam anlamıyla kavramanın mümkün olamayacağını vurgulamış; yükseköğretim kurumlarındaki yapısal eşitsizlikleri ele almanın kurumlardaki güç ilişkilerine ve toplumsal cinsiyet deneyimlerine daha yakından bakmayı gerektirdiğini ifade etmişlerdir (20). Özellikle tıp fakülteleri için düşünülecek olduğunda, tıp fakülteleri, mesleki gelişim sürecinde yalnızca medikal bilgi açısından değil, fırsat eşitliği ve toplumsal cinsiyet eşitliğine dair bilgi açısından da geliştirici bir ortam sunmaktadır (21). Bu

nedenle de üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitliği ortamının yaratılmasının, eğitim aracılığıyla hizmet sunumuna da olumlu etkilerinin olacağını söylemek yanlış olmayacaktır.

Bu nedenle, kadınların yaşamın diğer alanlarında olduğu gibi akademide de erkeklerle eşit fırsatlara sahip olabilmesi için toplumsal cinsiyete duyarlı politikalar geliştirilmesine ihtiyaç duyulmaktadır. Bu ihtiyacın saptanması için, toplumsal cinsiyet rol ve normlarının kadınların akademik yaşamına etkisinin değerlendirildiği araştırmalara gereksinim vardır.

Bu gerekçelerle; akademide kadınların önemli oranda yer aldığı Ankara'daki bir üniversitede, toplumsal cinsiyet normlarını ve bu normların akademik ilerleme ile ilişkisini tanımlamak amacıyla bu çalışma yapılmıştır.

Gereç ve Yöntem

Bu araştırma, Ankara'da bir üniversitede çalışan akademisyenler ile gerçekleştirilmiştir. Araştırmada herhangi bir örnekleme yöntemi kullanılmamış, üniversitede akademik çalışma yapan herkese (araştırma görevlisi, öğretim görevlisi, doktor öğretim üyesi (yardımcı doçent), doçent ve profesör) e-posta ile çevrimiçi anket gönderilmiş, araştırmaya 160 akademisyen katılmıştır.

Araştırmaya katılmak isteyenler, kendilerine üniversite elektronik posta sistemi üzerinden çevrimiçi ulaşılmış olan bağlantı ile ankete erişim sağlamıştır. Anket sorularından önce katılımcıların çevrimiçi onamı alınmıştır. Alandaki ilgili literatürün taranmasıyla oluşturulan veri toplama formu, çoktan seçmeli, açık uçlu ve Likert-tipi soruları barındıran üç bölümden oluşmaktadır. Toplam 68 sorudan oluşan anketin bölümleri sırası ile; kişisel bilgiler (5 soru), çalışma yaşamı (37 soru) ve hane içi yaşam (26 soru) bölümleridir.

Tanımlayıcı nitelikteki bu araştırmanın tanımlayan değişkenleri; akademisyenlerin, yaş, cinsiyet, medeni durumu gibi sosyo-demografik özellikleri, aile yaşamına yönelik bilgileri ve akademik unvanlarıdır. Tanımlanan değişkenleri ise yayın sayıları, alınan burslar, çalışma süresi, bilimsel çalışmalara ayrılan süre, üst akademik unvan kazanma süreleri, gibi iş yaşamına ve ev işlerine ayrılan süre, yaşam kalitesinden memnuniyet gibi ev/özel yaşama ilişkin bilgilerdir.

Çalışmanın etik ilkeleri, Girişimsel Olmayan

Araştırmalar Etik Kurul onayının yanı sıra veri toplama sırasında alınan kişilerin onamları ile de korunmuştur. Veri girişleri ve analizleri SPSS (Statistical Programme for Social Sciences) paket programı yardımıyla gerçekleştirilmiştir. Tanımlayıcı istatistik olarak frekans, yzdelikler, ortalama, ortanca ve min-max kullanılmıştır. Verilerin normal dağılımları Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri ile değerlendirilmiş ve normal dağılım sağlayan srekli veriler için parametrik hipotez testleri, normal dağılım sağlamayan srekli veriler için non-parametrik hipotez testleri kullanılmıştır.

Bulgular

Araştırmaya katılan 160 akademisyenin 117'si kadın (%73,1) ve 43'ü (%26,9) erkektir. Katılımcıların en kucüğü 25, en büyüğü 67 yaşında olup ortalama yaş; $40,2 \pm SS10,8$, ortanca yaş ise 37 yıldır. Katılımcıların %65'i evli, %33,7'si bekârdır ve %53,1'inin en az bir çocuğu bulunmaktadır (Tablo 1).

Katılımcıların akademik unvanlarının dağılımı, araştırma görevlisi %43,1, profesör %25,0, doçent %12,5, doktor öğretim üyesi %10,0, öğretim görevlisi %8,8 şeklinedir. Doçent olduğunu belirten 7 kişiden 1'i kadro unvanını araştırma görevlisi, 2'si öğretim görevlisi, 4'ü doktor öğretim üyesi olarak belirtmiştir (2E, 5K) (Tablo 1).



STED Fotoğraf Yarışması Arşivinden

Tablo 1. Katılımcıların Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Sosyo-demografik Özellikler		
	n	%
Cinsiyet		
Kadın	117	73,1
Erkek	43	26,9
Yaş		
25-34	57	35,6
35-44	32	20,0
45-54	31	19,4
55-67	19	11,9
Bilinmeyen	21	13,1
Ortalama:4,2, Standart Sapma:10,8, Ortanca 37, Min: 25-Max: 67		
Medeni Durum		
Evli	104	65,0
Bekâr	54	33,7
Bilinmeyen	2	1,3
Çocuk Sayısı		
Çocuğu olmayan	69	43,1
1 Çocuğu olan	50	31,3
2 Çocuğu olan	34	21,3
3 Çocuğu olan	1	0,6
Bilinmeyen	6	3,8
5 Yaş Altı Çocuk Sayısı		
1	26	16,3
2	2	1,3
3	1	0,6
5 yaş altı çocuğu yok	54	33,8
Hiç çocuğu yok	69	43,1
Bilinmeyen	8	5,0
Akademik Unvan		
Araştırma Görevlisi	69	43,1
Öğretim Görevlisi	14	8,8
Dr. Öğretim Üyesi	16	10,0
Doçent	20	12,5
Profesör	40	25,0
Bilinmeyen	1	0,6
Toplam	160	100,0

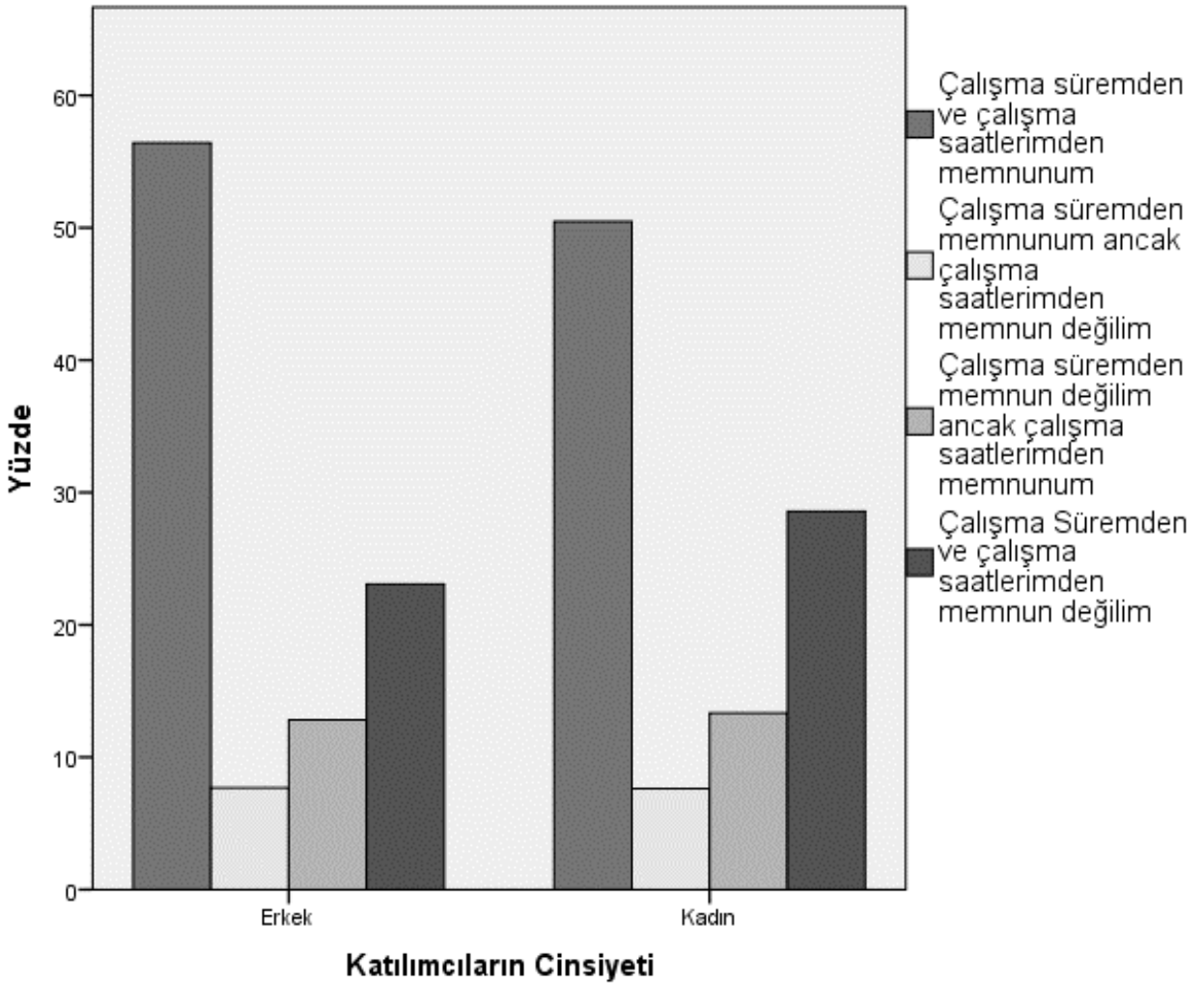
Katılımcıların %67,9'u bir kariyer danışmanlarının olduğunu belirtmiştir. Kadınların %72,5'i kariyer danışmanının cinsiyetini kadın, erkeklerin %64,3'ü kariyer danışmanının cinsiyetini erkek olarak belirtmiştir. Bu noktada, katılımcıların çoğunluğu kariyer danışmanlarını hemcinslerinden biri olarak beyan etmiştir. Katılımcıların %73'ü kariyer danışmanlığında cinsiyetin önemsiz olduğunu ileri sürmüştür. Önemli olduğunu belirten 26 kişi, toplumsal cinsiyet olgusunun akademiden bağımsız düşünülmemeyeceğini ifade etmiştir.

Katılımcıların %25,3'ü son 3 yıl içerisinde kariyer planlamaya ilgili bir etkinliğe katılmıştır. Cinsiyete göre bakıldığında, kadınların

%71,6'sının, erkeklerin ise %83,3'ünün son 3 yıl içerisinde kariyer planlamaya ilişkin bir etkinliğe katılmadığı görülmektedir. Gruplar arasındaki fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmamış olsa da kariyer planlamaya ilişkin girişimin kadın akademisyenlerde erkek akademisyenlere oranla daha yüksek olduğu söylenebilir.

Erkeklerin %56,4'ü, kadınların %62,3'ü çalışma süresinden ve çalışma saatlerinden memnun olduklarını, %23,0'ü (9 erkek) ve %11,7'si (10 kadın) ise memnun olmadıklarını ifade etmişlerdir (Grafik 1). Memnun olmayanlar kadroların artırılması, net iş tanımlarının yapılması, iş yüklerinin dengeli dağıtılması gibi müdahalelerle bu durumun geliştirilebileceğini belirtmişlerdir.

Grafik 1. Katılımcıların Çalışma Süresi ve Saatlerinden Memnuniyetine Göre Dağılımı



Kadınların %46'sı, erkeklerin ise sadece %19'u en az bir kez üç aydan daha fazla süre akademik hayattan uzak kaldıklarını belirtmiştir. Bu fark istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Uzak kalan 8 erkeğin 7'si nedenini kariyeriyle ilgili bir duruma bağlamıştır. Uzak kalan 53 kadından 26'sı (%22,6) çocuk bakımı nedeniyle uzak kaldığını belirtirken, erkek katılımcılarda bu nedenle işinden uzak kalan olmamıştır. Akademik hayattan bakıma muhtaç birey nedeni ile uzak kalan 2 kadın katılımcı bulunurken 1 erkek katılımcı

askerlik için uzak kaldığını bildirmiştir. Üç aydan fazla uzak kaldığını bildiren 53 kadından 18 kadın (% 35,3) uzak kalmanın etkisini olumsuz olarak değerlendirmiştir (Tablo 2).

Akademik çalışma hayatından uzak kalan katılımcılar, uzak kaldıkları bu süre zarfında meslektaşlarının gerisinde kaldıklarından yakınmaktadırlar ve oluşan bu açığı kapatmak için fazladan çalışmak zorunda kaldıklarını ifade etmektedirler.

Tablo 2. Katılımcıların Üç Aydan Daha Fazla Süre Akademik Hayattan Uzak Kalma Durumuna ve Uzak Kalma Nedenlerine Göre Dağılımı

Üç Aydan Fazla Uzak Kalma							
	Cinsiyet				Toplam		İstatistiki Analiz
	Kadın (n=117)		Erkek (n=43)				
	n	%	n	%	n	%	
Uzak Kalma Durumu*							
Evet	53	46,1	8	19,0	61	38,9	X ² =9,46 p<0,05
Hayır	62	53,9	34	81,0	96	61,1	
Hastalık Nedeni İle^a							
Evet	6	5,2	-	0,0	6	3,8	X ² =2,27 p<0,05
Hayır	109	94,8	42	100,0	151	96,2	
Çocuk Bakımı Nedeni İle*							
Evet	26	22,6	-	0,0	26	16,6	X ² =11,38 p<0,05
Hayır	89	77,4	42	100,0	131	83,4	
Kariyer Nedeni İle*							
Evet	30	26,1	7	16,7	37	23,6	X ² =1,51 p>0,05
Hayır	85	73,2	35	83,3	120	76,4	
Toplam	115	100,0	42	100,0	157	100,0	
(*) 5 katılımcı bu sorulara cevap vermemiştir,							

Çalıştığınız birime aynı yetkinlikte bir erkek ve bir kadın olmak üzere iki akademisyen başvurduğunda hangisini tercih edersiniz sorusuna kadınların 13'ü (% 11,3) erkek bir iş

arkadaşı ile çalışmayı tercih edeceğini belirtirken, hiçbir erkek özellikle bir kadın iş arkadaşı ile çalışmayı tercih etmemiştir.

Tablo 3. Katılımcıların Cinsiyete Göre Yıldırma/ Mobbing'e Maruz Kalma Durumunun Dağılımı

Yıldırma (Mobbing) Maruziyeti*							
	Cinsiyet				Toplam		İstatistiki Analiz
	Kadın (n=117)		Erkek (n=43)				
	n	%	n	%	n	%	
Evet	81	70,3	28	65,2	109	69	X ² =0,41 p>0,05
Hayır	34	29,7	15	34,8	49	31	
Toplam	115	100,0	43	100,0	158	100,0	

(*) 2 katılımcı bu soruya yanıt vermemiştir

Tablo 4. Katılımcıların Akademik Unvana Göre Yıldırma/ Mobbing'e Maruz Kalma Durumunun Dağılımı

Yıldırma (Mobbing) Maruziyeti'							
	Akademik Unvan				Toplam †		İstatistiki Analiz
	Araştırma Görevlisi		Öğretim Elemanı*				
	n	%	n	%	n	%	
Evet	46	66,7	62	70,5	108	68,8	X ² =0,25 p>0,05
Hayır	23	33,3	26	29,5	49	31,2	
Toplam	69	100,0	88	100,0	157	100,0	

(*) Öğretim Görevlisi, Doktor Öğretim Üyesi, Doçent ve Profesör

(†) 2 profesör bu soruya yanıt vermemiştir, akademik unvanını belirtmeyen 1 katılımcı bulunmaktadır

Araştırmaya katılan akademik personelin %69'u akademik yaşamında ayrımcılığın en az bir türüne maruz kaldığını belirtmiştir. 39 kadın (%48,1) cinsiyetiyle, 31 kadın (%38,2) evlilikle, 24 kadın (%29,6) gebelikle, 16 kadın (%19,7) emzirmeye ilgili ayrımcılığa maruz kaldığını ifade etmiştir. Erkeklerde ise evlilikle ilgili ayrımcılık yaşayan 1 kişi varken, cinsiyetiyle ilgili ayrımcılığa maruz kaldığını belirten kişi sayısı 4'tür. Unvan ile ilgili mobbinge maruz kaldığını belirten 60 kadın (%51,2) ve 22 erkek (%51,1) vardır. Ayrıca 26 kadın (%22,6) ve 10 erkek (%23,3) birimlerinde idari ve akademik işlerin dağılımında cinsiyet faktörünün etkisi olduğu cevabını vermiştir. Ayrımcılığa maruz kalan kadınlardan %62,9'u, erkeklerden ise %75'i ayrımcılığı gerçekleştiren kişinin cinsiyetini kadın olarak bildirmiştir (Tablo 3). Araştırma görevlisi ve diğer akademik personel (öğretim görevlileri, doktor öğretim üyesi, doçent, profesör) arasında mobbinge maruz kalma açısından istatistiki olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05) (Tablo 4).

Mevcut akademik yaşamdaki memnuniyete bakıldığında, 94 kadının (%80,0) ve 36 erkeğin (%83,7) yapmakta olduğu işinden, 74 kadın (%63,2) ve 30 erkeğin (%69,7) meslektaşlarıyla olan iletişiminden, 100 kadın (%85,4) ve 36 erkeğin (%83,7) öğrencileriyle olan iletişiminden memnun olduğu görülmektedir. Diğer yandan akademik ilerleme hızındaki memnuniyet kadınlarda %38, erkeklerde %46; kişisel ilgiler için harcanan süredeki memnuniyet kadınlarda %30, erkeklerde %41,8; aileye ve sosyal çevreye ayrılan süre bakımından memnuniyet kadınlarda %41,8, erkeklerde %39,5'lere kadar düşmektedir

Akademik yaşam ile cinsiyet arasındaki ilişki sorulduğunda, kadınların %66,4'ü kadın olmanın dezavantaj olduğu düşüncesindedirler. Ayrıca araştırmaya katılan hiçbir kadın akademisyen erkek olmanın dezavantaj olduğunu düşünmemektedir.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin %13,6'sı yalnız yaşamaktadır. Eşiyle birlikte yaşayan

akademisyenlerin eşleriyle yaptıkları iş dağılımlarına bakıldığında; evli erkeklerin %88,8'i eşlerinin kendilerinden daha fazla ev işlerine zaman harcadığını belirtmiştir. Aynı şekilde evli erkeklerin %55,6'sı eşlerinin çocuk bakımında kendilerinden daha fazla mesai harcadıklarını ifade etmişlerdir.

Beş yaş altı çocuğu olan katılımcıların %62'si şu an yürürlükte olan çocuk bakımı düzenlemelerinden memnun olmadıklarını belirtmişlerdir. Bu memnuniyetsizliklerinin nedenleri arasında; kısmi çalışma hakkını kullanamamak, doğum izni süresinin görece kısa olması, kreş için uzun süre sıra beklemek gibi nedenler bulunmaktadır.

Tablo 5. Katılımcıların Cinsiyete Göre Hane İçi İş Yükü ve Haftada Ayrılan Ortalama Süre Dağılımı

Haneİçi İş Yükü Dağılımı, Haftada Ayrılan Ortalama Süre (Saat)							
	n	\bar{x}	SS	Medyan	IQR	Min-Max	İstatistiki Analiz*
Mutfak İşleri							
Kadın	102	9,7	6,6	8,0	8	0-31	p<0,05
Erkek	39	5,9	4,1	5,0	5	1-16	
Toplam	141	8,7	6,2	7,0	7	1-31	
Temizlik İşleri							
Kadın	102	5,5	4,2	5,0	3	0-31	p<0,05
Erkek	39	3,6	2,2	3,0	3	0-9	
Toplam	141	4,9	3,9	4,0	3	0-31	
Alışveriş							
Kadın	102	3,7	2,4	3,0	2	0-21	p>0,05
Erkek	39	4,4	3,3	4,0	3	0-16	
Toplam	141	3,9	2,7	3,0	2	0-21	
Hane Bütçe Planlaması							
Kadın	102	2,1	1,2	2,0	0	0-9	p>0,05
Erkek	39	2,5	1,8	2,0	1	1-11	
Toplam	141	2,2	1,4	2,0	1	0-11	
SS: Standart Sapma Min-Max: endüşük-en yüksek IQR: Çeyrekler Arası Açıklık (*) Mann-Whitney U Testi							

Hane içi iş yükünde mutfak işlerine ve temizlik işlerine ayrılan süre bakımından evli ya da bekâr olmalarına bakılmaksızın kadınların bu işlere ayırdıkları süre erkeklerin ayırdıkları süreden istatistiksel olarak anlamlı bir biçimde fazladır (p<0,05) (Tablo 5). Bu durum evli katılımcıların hane içi iş yükü dağılımında da aynı şekilde geçerlidir, evli kadınlar evli erkeklere göre

istatistiksel olarak anlamlı bir şekilde temizlik ve mutfak işlerine daha fazla zaman ayırmaktadırlar (p<0,05).

Araştırmaya katılan çocuk sahibi kadınların %13,5'i, kendilerine yönelik kurum bakış açısının anne olduktan sonra olumsuz değiştiğini belirtirken bu oran babalarda %0'dır.

Tablo 6. Katılımcıların Cinsiyete Göre Akademik Çalışmalarının Dağılımı							
Akademik Çalışmalar							
	n	\bar{x}	SS	Medyan	IQR	Min- Max	İstatistikî Analiz [§]
Yayın Sayısı*							
Kadın	97	30,0	46,5	12,0	28	1-262	p>0,05
Erkek	37	40,0	87,0	17,0	33	1-455	
Toplam	134	32,9	60,2	13,0	35	1-455	
İşte Akademik Çalışmalara Ayrılan Süre (Saat) †							
Kadın	94	11,0	9,7	8,0	12	1-40	p>0,05
Erkek	34	16,0	15,2	12,5	16	1-70	
Toplam	128	12,2	11,6	10,0	16	1-70	
Evde Akademik Çalışmalara Ayrılan Süre (Saat) †							
Kadın	94	10,0	10,1	7,5	12	1-50	p>0,05
Erkek	34	11,0	9,1	10,0	13	1-35	
Toplam	128	10,6	9,7	8,0	12	1-50	
IQR: Çeyrekler Arası Açıklık (*) 26 katılımcı, (†) 32 katılımcı bu soruya cevap vermemiştir (§) Mann-Whitney U Testi,							

Kadın ve erkekler arasında doktora ya da uzmanlık eğitimini bitirdikten sonra doçent olmak için geçen yıl ve doçent olduktan sonra profesör olmak için geçen yıl arasında istatistikî olarak anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05).

Kadın ve erkek akademisyenlerin akademik yayın sayıları arasında anlamlı bir fark bulunamamıştır (p>0,05). Kitap ve her türlü makaleyi içeren akademik yayın sayıları, 1 ila 455 değerleri arasında sağa çarpık bir dağılım göstermektedir (\bar{x} :32,9, SS:60,2, Medyan:13, En küçük:1 En büyük:455). İşyerinde, sadece akademik çalışmalar için ayrılan haftalık ortalama süre, kadınlarda 11 saat iken erkeklerde 16 saattir. Evde ise bu süre kadınlarda 10 saat, erkeklerde 11 saattir (Tablo 6).

Araştırmaya katılan kadınların %24'ü yaşam kalitesinden memnun olmadığını ya da hiç memnun olmadığını belirtirken, bu yüzde erkeklerde %12,5'tir. Yaşam kalitesinden hiç memnun olmadığını belirten beş kadın akademisyen bulunurken, çalışmamızda yaşam kalitesinden hiç memnun olmadığını belirten erkek akademisyen bulunmamaktadır.

Araştırmaya katılanların iş ve özel hayatınız arasındaki dengeyi geliştirmek için kurumunuz

ne yapabilir açık uçlu sorusuna verdikleri yanıtlar değerlendirildiğinde özellikle esnek çalışma saati uygulaması ve çocuk bakımının desteklenmesi öneriler arasında belirgin şekilde öne çıkmaktadır. Kurumun çocuk bakımına destek sağlaması (kampüs içi kreş sayısının artırılması gibi), akademik çalışma saatlerinin iş saatleri içerisinde sayılabileceği esnek saat uygulamalarının geliştirilmesi, akademik alanda sosyal ve kültürel faaliyetlerin artırılması, akademik personel üstündeki idari iş yükünün azaltılması, akademik kadroların çoğaltılarak eğitim yüklerinin hafifletilmesi ve net görev tanımlarının ve bölüm içi dengeli iş dağılımlarının yapılması kurumların yapabileceği konular olarak katılımcılar tarafından ifade edilmiştir.

Ayrıca araştırmaya katılan iki kadın akademisyenin, aşağıdaki iki cümleyle özetledikleri çalışma hayatları kadın akademisyenlerin akademik hayatta karşılaştıkları zorlukları betimlemektedir.

“Özellikle akademik değerlendirme ölçütleri daha gerçek hayata yaklaştırılabilir. Çünkü kadınların bu sorumluluklarla bu ölçütleri gerçekleştirmesi sanki uzayda samanyolu keşfetmek gibi geliyor (Kadın akademisyen, 30 yaş).”

“Hafta içi yarım gün de olsa iznimiz olsa ev işlerini halletmem konusunda çok işe yarar. Hafta içi eve yorgun dönüyorum. Bu kez de hafta sonu ev işi ile vakit geçirmek zorunda kalıyorum (Kadın akademisyen, 30 yaş).”

Tartışma

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin evrensel politik bir sorun alanı olarak varolduğu yadsınamaz bir gerçektir. Kadınlar, çalışma yaşamında düşük ücretle ve güvencesiz çalışma, mobbinge ve/veya cinsel tacize maruz bırakılma, yönetim ve karar verme mekanizmalarında yer alamama gibi çeşitli ayrımcılık türleri ile karşılaşmaya devam ederken, akademide bu ayrımcılığın diğer alanlara göre en azından daha düşük düzeylerde olması beklenebilir. Bu alanda yapılan çalışmalar sonucunda halen, toplumsal cinsiyet eşitliğinin, görece “steril” olduğu düşünülen akademide, kadınlar açısından ne oranda umut verici olduğuna yönelik yanıtlanmayı bekleyen sorular mevcuttur. Knights ve Richards, bilgi ve kaynaklara erişimin önündeki engellerin eril söylemsel norm ve pratiklerin yorumuyla bağlantılı olduğunu gerekçe göstererek, akademide cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliklerini anlamının da ancak liyakata dayalı sistemin eril bir bakış açısıyla değerlendirilmesiyle mümkün olabileceğini ileri sürmektedir (22).

Hacettepe Üniversitesi Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi (HÜKSAM) tarafından yürütülmüş olan bir çalışmada, üniversite kayıtlarındaki veriler analiz edilmiştir. Analizlerde, 2012-2017 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi’nde profesör kadrosunda olanların cinsiyet dağılımına bakıldığında, kadınların erkeklerden daha yüksek oranda profesör oldukları görülmüştür (sırasıyla; 2012 yılında %51, 2013 yılında %51, 2014 yılında %51, 2015 yılında %51, 2016 yılında %53, 2017 yılında %53). Aynı çalışmada, 2017 yılında Hacettepe Üniversitesi’nde rektör yardımcılarının %50’sinin, senato üyelerinin %47’sinin, dekanların %57’sinin kadın akademisyen olduğu ortaya çıkmıştır (23). Kadınların zaman içerisinde akademik yaşam içerisinde, daha üst pozisyonlarda yer almaya başlaması, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarında sevindirici bulgulardan birisi olarak görülmektedir. Ancak bulgular derinlemesine irdelendiğinde, bu

durumun farklı coğrafyalarda, aynı ülke içerisinde farklı bölgelerde, akademik pozisyonlar bazında ve disiplinler arası değişiklik göstereceğini öngörmek yanlış olmayacaktır.

Akademide toplumsal cinsiyet eşitliğine ilişkin yanıt bekleyen somut bir alan, eşit koşullar ve olanaklar sağlanmasının kadın akademisyenler açısından eşitliğin sağlanmasında yeterli olup olmayacağı sorunsalıdır. Adil koşulların sağlanması ancak eşit fırsatlar ve eşit kısıtlamalarla mümkün olabilir (24). Bu araştırmanın sonuçları göstermektedir ki, kadın akademisyenler temizlik ve mutfak işleri gibi ev işlerine erkek akademisyenlerden daha fazla zaman ayırmaktadırlar. Bu durum hem evli olan erkek akademisyenlerin ifadeleriyle hem de kadın akademisyenlerin araştırma sorularına verdikleri yanıtlarla kanıtlanmaktadır. Bu anlamda bir eşitliğin, ortak sorumluluk paylaşımı veya ev / özel yaşama yönelik dışarıdan kolaylaştırıcılar ve desteklerle olanaklı olabileceği söylenebilir. Böylece kadın veya erkek olmalarından bağımsız olarak, akademisyenler gerek işyerlerinde gerek diledikleri hallerde evlerinde akademik çalışma için daha fazla zaman ayırmaya fırsat bulacaklardır. Buradan hareketle, Mollaa ve Cuthbertb, tarafından öne sürülen savı doğrular şekilde, niteliksel eşitsizlikleri, bu eşitsizliklere neden olan yapısal faktörleri ele alarak anlamaya çalışmak yönünde bir adım atılmış olacaktır (20).

Sözde liyakata dayalı bir yönetim anlayışına işaret eden meritokraside, bireylere eşit koşullar sunmayan bir sistemin ürettiği sonuçların sorumluluğu bireylere geri yüklenmekte, böylece bireylerin yeterli olmadığı durumların yapısal eşitsizliklerle bağı kurulamadığından, yetersizlik damgası bireyler tarafından içselleştirilerek değersizlik duygusunu beraberinde getirebilmektedir (22, 25). Knights ve Richards, meritokrasinin sosyal eşitsizlikleri meşrulaştırdığını, cinsiyetler arasında eşit olmayan ev içi iş bölümü ve çocuk bakımı sorumlulukları nedeniyle, akademide erkeklerin kadınlar üzerindeki avantajını pekiştirdiğini öne sürmektedir. Bu çalışmanın, yalnızca bir üniversitede gerçekleştirilmiş olması ve elektronik ankete geri dönüş yapmış olan katılımcıların akademik kadrolara homojen olarak dağılmıyor olması, karşılaştırmalı bir veri elde edilmesini mümkün kılmamaktadır. Ancak bu araştırma

özelinde bakıldığında, sonuçlar, kadınların (%46) erkeklere (%19) oranla daha fazla üç aydan uzun süre ile akademik hayattan uzak kaldıklarını göstermektedir. Uzak kalma nedenleri incelendiğinde, erkeklerde kariyerle ilgili bir durum gerekçe olarak öne çıkarken, uzak kalan kadın akademisyenlerin yarısı çocuk bakımı nedeniyle uzak kaldıklarını ifade etmektedirler. Katılımcıların iş ve özel hayatları arasındaki dengeyi geliştirmek için kurumdan beklentileri arasında çocuk bakımına destek sağlanmasının yer alması da bu gereksinimi açık bir şekilde ortaya koymaktadır. Akademik ortamdan uzak kalmanın getireceği olumsuzluklar dikkate alındığında, araştırma sonuçları, kadınların "anne" olma rollerinin profesyonel yaşamlarını erkeklerden daha fazla şekillendirdiği, dolayısıyla da toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini belirginleştirdiği yönünde yorumlanabilir.

Akademide toplumsal cinsiyete ilişkin farklılıklar ve eşitsizlikler konusunda 12 Avrupa ülkesinde yürütülen bir araştırma sonuçlarına dayanılarak, akademisyenler tarafından eğitim, araştırma ve yönetsel işlere harcanan süreye ilişkin olarak, cinsiyet özellikleri temelinde net bir küresel eğilimin belirlenemeyeceği, statü, yükseköğretim kurumu ve disiplinin, ülkeye bağlı olarak cinsiyet farklılıklarını başka şekillerde etkileyeceği ileri sürülmektedir (26). Bu noktada, çoğu zaman sosyokültürel olarak alışılacık formalarda yaşansa da ataerkin yapının dayattığı toplumsal cinsiyete dayalı eşitsizlikler akademide de kendini göstermektedir. Araştırma sonuçlarında kadınların büyük oranda cinsiyetiyle, evlilikle, gebelikle ve emzirmeyle ilgili ayrımcılığa uğradığını ifade etmesi ataerkin akademideki yansıması olarak değerlendirilebilir. Hem kadın hem de erkek akademisyenlerin büyük çoğunluğunun (sırasıyla %62,9 ve %75) öznesi oldukları ayrımcılığın failinin bir kadın olduğunu belirtmeleri ise, eril sistem içerisinde kadınların yıllardır maruz bırakıldıkları ayrımcılığı ve kalıp yargıları farkında olmadan yeniden üretmeleri ile açıklanabilir.

Gönenç ve arkadaşları tarafından 2013 yılında bir üniversitede akademik kariyer ve cinsiyet ilişkisi üzerine yürütülmüş olan çalışma sonuçlarının, bu çalışmada elde edilen verilerle benzerliği de dikkate değer görülmektedir. Gönenç ve arkadaşlarının çalışması ve bu çalışmada, kadınların akademik yaşamdan daha uzun

süre ayrı kaldığı (sırasıyla kadınların %42,5 ve %46,1'i) ve erkek akademisyenlerin akademik yaşamdan uzak kalma gerekçelerinin akademik bir nedene dayandığı (sırasıyla %88 ve %87,5) ortaya konulmaktadır (19). Buna ek olarak kadınların daha büyük oranda ev ve çocuk bakımı ile ilgili sorumluluklarının olması, daha fazla toplumsal cinsiyete dayalı ayrımcılık yaşıyor olmaları ve iş yaşamı ile özel yaşam arasındaki dengeyi sağlama zorlukları farklı zamanlarda yapılmış iki araştırma bulgularında değişiklik göstermemiştir.

Kuşkusuz yapılan araştırmalar varolan durumun ortaya konmasının yanı sıra, araştırma yapılan konunun da gündemde tutulmasına olanak tanımaktadır. Bu nedenle, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarının her boyutuyla bilimsel olarak ele alınması, süregelen sorun alanlarının belirlenmesi ve kanıta dayalı verilerin yol göstericiliğinde sonraki adımların planlanması ve organize edilmesi anlamlı olacaktır. Akademide de toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda, farklı birimlerden, farklı kadro derecelerinden akademisyenlerin görüş ve tutumlarını görünür kılacak, karşılaştırma yapmaya da olanak verecek şekilde farklı araştırmalar yürütülmesine ihtiyaç vardır.

Sonuç

Araştırma sonuçları, toplumsal cinsiyet ile akademik kariyer yapma ilişkisinde kadınlardan yana dezavantajlı olan duruma kanıta dayalı veri sunmaktadır. Söz konusu çalışmaya %43 oranında araştırma görevlisinin katılım sağlamış olması, bir yandan yıla göre çalışma süresini düşürürken ve çeşitliliği sınırlandırırken, bir yandan da yeni gelen kuşağın toplumsal cinsiyet eşitliği konusunu ciddiye aldığı ve bu konuda bir çalışmaya katkı sunmaya gönüllü olduğunun bir göstergesi olarak olumlu tarafından değerlendirilebilir. Araştırmada elde edilen veriler, kadın akademisyenlerin akademik hayattan uzak kalma oranının erkek akademisyenlere oranla daha fazla olduğuna, akademik hayattan uzak kalan erkeklerin ise uzak kalma nedenlerinin çocuk bakımı değil, yine kariyerle ilgili olduğuna dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, akademik yaşamdan uzak kalınan süre sonunda geri dönüldüğünde kadın akademisyenleri "arayı kapatmak ve süreci yakalamak" gibi yeni bir zorluk daha karşılamaktadır denebilir.

Araştırma sonuçlarına göre cinsiyetle, evlilikle, çocuk sahibi olma ile ilgili ayrımcılığa uğrama kadın akademisyenler tarafından daha fazla ifade edilmektedir. Kadınların daha çok ev işi ve çocuk bakım sorumluluğunu üstlendikleri erkek akademisyenler tarafından da dile getirilmektedir. Kadın akademisyenler işyerinde de erkek akademisyenlere oranla akademik çalışma için zaman ayırma konusunda daha dezavantajlı görünmektedirler.

Tüm bu veriler, akademideki kadınlar için atama ve yükseltmelerde kadınların toplumsal cinsiyet eşitsizliği yüklerini hafifletici, liyakate dayalı pozitif ayrımcılık yapılması gerekliliğini bir kere daha ortaya koymaktadır. Kadınların özel yaşam ve iş yaşamı dengesini kurabilmelerini sağlayacak dönüşümler ve destekler de önemlidir. Kadın akademisyenlere, araştırmada kendilerinin de ifade ettikleri gibi, çocuk bakımına ilişkin düzenlemelerin yapılması ve esnek çalışma olanaklarının tanınması ile ev işlerine yönelik destek sağlanması kısa vadede kadın akademisyenleri çoklu rolleri açısından rahatlatıcak olsa da uzun vadede toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin yapısal nedenlere dayalı unsurlarını dönüştürecek çalışmalar yapılması daha büyük önem taşımaktadır. Karar mekanizmalarında ve önemli karar verme kadrolarında kadın akademisyenlerin daha büyük oranda bulunması, ihtiyaçlarının görünürlüğü ve ihtiyaçların da ötesinde haklarının savunusu açısından vazgeçilmez önceliklerden birisi olarak görülmektedir. Ayrımcı uygulamaları ve mobbingi önleyici önlemler alınması, kurum içerisinde tüm bileşenlere yönelik toplumsal cinsiyet eşitliği bilincini geliştirme çalışmalarının yürütülmesi, kadın akademisyenlerin üniversite dışındaki finansal, akademik ve benzeri desteklerden yararlanma olanaklarının artırılması ve akademik çalışmaları engelleyen diğer idari işlerin kadın akademisyenlerin yükü olmamasının sağlanması da diğer öneriler olarak belirtilebilir. Özellikle ayrımcılık ve mobbing gibi işyerinde kadın akademisyenlerin maruz bırakıldıkları şiddetin çözümsüz ve cezasız kalmaması, buna yönelik olarak gizliliği sağlayarak şikayet mekanizmalarının oluşturulması varolan mekanizmaların ise etkinliğinin artırılması kolaylaştırıcı olacaktır. Tüm bu süreçlerde, kaydedilen ilerlemelerin bir kurum politikası haline getirilerek sürdürülebilirliğinin sağlanması,

ilerlemelerin izlenmesi ve gerektiği durumlarda diğer kurumlarla işbirliği yapılması, bu alandaki mücadelenin etkinliğine ve güçlenmesine katkı sunacaktır.

Sorunun çözümü için bilimsel verilere dayanan toplumsal cinsiyete duyarlı çok daha bütüncül ve köklü politikalara gereksinim duyulduğu açıktır. Bu nedenle konuyu sürekli olarak gündemde tutmak ve politikalara etki etmesini sağlamak önemlidir. Ancak politikaların varlığı ve eşitlik ilkesinin yasal olarak güvence altına alınmış olması, cinsiyetler arasında ayrımcılığın ortadan kalkacağı yönünde bir önkabulü beraberinde getirmemelidir. Yazılı olanın eyleme dönüştürülmesinin sağlanmasında ısrarcı ve dirençli olunması, bu dönüşümün izlenmesi ve gerekli müdahalelerin zamanında hayata geçirilmesi, toplumsal cinsiyet eşitliği çalışmalarını tünelin sonundaki ışığa daha fazla yaklaştıracaktır. Bu aşamada akademik örgütlenmedeki toplumsal cinsiyet eşitliğinin etkisini odağına alan ulusal ve kurumsal derinlemesine araştırmalar yol gösterici olacaktır. Başka bir deyişle, toplumsal cinsiyet eşitliğine duyarlı akademi, kendi ürettiği bilgi ile kendi gücünü ve yol haritasını belirleyecektir

Teşekkür

Akademik ve/veya özel yaşamdaki zamanlarından ayırıp deneyim ve düşünceleri ile araştırmaya katkı sunan ve değer katan akademisyenlere teşekkür ederiz.

İletişim: Gamze Aktuna

E-Posta: draktuna@gmail.com

Kaynaklar

1. Özyaydınlık K. Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye’de kadın ve eğitim, Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi, 2014, 33.
2. Demirgöz Bal M. Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış, KASHED, 2014, 1(1), 15-28.
3. Grove J. Global Gender Index, 2013, Times Higher Education. World University Rankings, Erişim tarihi: 17.12.2021, <https://www.timeshighereducation.co.uk/features/global-gender-index-2013/2003517.article>
4. Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), Bilgi Yönetim Sistemi (2021), Erişim tarihi: 10.12.2021, <https://istatistik.yok.gov.tr/>
5. Lordoğlu K, Özkaplan N. Çalışma iktisadı, Der Yayınları, 2014.
6. Heilman ME, Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up

- the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 2002, 57(4), 657-674.
7. Şentürk B. Çokuz ama yokuz: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz, *Vira Verita e-Dergi*, 2016, 2, 1-22.
 8. Kettle J. Good practices bed attitudes: An examination of the factors influencing women's academics careers. In Morley L, Walsh V, ed. *Breaking Boundaries: Women in Higher Education. Gender and Higher Education Series*, 1996.
 9. Öztan E, Doğan S. Akademik cinsiyeti, Yıldız Teknik Üniversitesi örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2015, 46, 191-222.
 10. Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK), *Akademide Kadın Çalışma Birimi* (2020), Erişim tarihi: 17.12.2021, <https://kadincalismalari.yok.gov.tr/Sayfalar/DuyuruDetay.aspx?did=13>
 11. Küçükşen K, Kaya ŞD. Yönetici pozisyonundaki akademisyen kadınlarda aile -iş- özel yaşam dengesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2016, 37, 662-674.
 12. *Genovate Raporu*, Ankara Üniversitesi toplumsal cinsiyet eşitliği iklimi ve kültürü araştırma raporu 2013, Erişim tarihi: 17.12.2021, <http://kasaum.ankara.edu.tr/wp-content/uploads/sites/34/2013/02/GENOVATE-Raporu.pdf>
 13. Clark CD, Hill JM. Reconciling the tension between the tenure and biological clocks to increase the recruitment and retention of women in academia, *Forum on Public Policy*, 2010, 1-8.
 14. Poyraz B. Akademi kadınların cenneti mi? Ankara Üniversitesi örneği, *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2013, 4(2).
 15. Dikmen N, Maden D. Kadın Akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu Üniversitesi örneği, *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2012, 4(2).
 16. O'Laughlin, EM, Bischoff LG. Balancing parenthood and academia: Work/family stress as influenced by gender and tenure status, *Journal of Family Issues*, 2005, 26(1), 79-106.
 17. Ergöl, Ş, Koç G, Eroğlu K, et. al. Türkiye'de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2012, 2(1), 43-49.
 18. İrey Ç. Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü, Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenleri üzerine bir araştırma, Yüksek lisans tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, 2011, Erişim tarihi: 17.12.2021 <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/tezSorguSonucYeni.jsp>
 19. Gönenç İM, Akgün Ş, Bahar-Özvarış Ş, et. al. An analysis of the relationship between academic career and sex at Hacettepe University, *Eğitim ve Bilim*, 2013, 38(170), 166-178
 20. Mollaa T, Cuthbert D. Qualitative inequality: experiences of women in Ethiopian higher education, *Gender and Education*, 2014, 26(7), 759-75.
 21. Knights D, Richards W. Sex discrimination in UK academia, *Gender, Work & Organization*, 2003, 10(2), 213-238.
 22. Risberg, G., Hamberg, K., & Johansson, E. E. Gender awareness among physicians—the effect of specialty and gender. A study of teachers at a Swedish medical school, *BMC Medical Education*, 2013, 3(1), 1-9.
 23. HÜKSAM, Hacettepe Üniversitesi: Sayılar ile Kadınlar ve Erkekler Raporu, 2018 Erişim tarihi: 17.12.2021, <http://www.huksam.hacettepe.edu.tr/Turkce/SayfaDosya/HUKSAM-SENATOSUNUMU-12MART2018.pdf>
 24. Bailyn L. Academic careers and gender equity: Lessons learned from MIT, *Gender, Work & Organization*, 2003, 10-2, 137-153.
 25. Sennett, R and Cobb, J. *The Hidden Injuries of Class*, New York: Routledge Kegan Paul, 1977.
 26. Goastellec G, Pekari N. Gender in the Academia between Differences and Inequalities, Findings in Europe in Teichler U, Höhle EA ed. *The Work Situation of the Academic Profession in Europe: Findings of a Survey in Twelve European Countries*, Springer, 2013.