

Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak

Being a Female Academician in Turkey

Sevgi YILDIZ

ÖZ

Akademik ortamda cinsiyet çalışmalarının kadınlara odaklanması kadınların erkek meslektaşlarına göre daha dezavantajlı olmalarından kaynaklanmaktadır. Kadın akademisyenler araştırmacıdır, öğreticidir, sayıları az olsa da yöneticidir, annedir, eştir ve liste uzatılabilir. Buna karşın akademisyen kadınların yaşadıkları dezavantajlar erkekler için bir avantaj olabilmektedir. Bu nedenle erkek akademisyenlerin avantajlı halleri için bir teori oluşturulması daha bütüncül bir yaklaşım olabilir. Bu çalışmada Türkiye’de kadın akademisyen olmanın zorluklarının ulusal ve uluslararası literatür ışığında resmedilmesi amaçlanmıştır ve resim Türkiye’de özellikle gelişmiş Batı ülkelerinden nispeten farklı bir kadın akademisyen profilini ortaya koymaktadır. Buna göre Türkiye’de kadın akademisyen olmak toplumsal cinsiyet rollerinin getirdiği çoklu sorumluluklar, yönetimde temsil edilememe, fen bilimleri gibi daha yüksek getirisi olan alanlarda azınlıkta olma temel sorunları ile yüzleşmeyi gerektirmektedir. Ancak kadın akademisyenlerin özellikle yönetim süreçlerinde ve fen bilimleri alanlarında düşük temsiliyetini yalnızca toplumsal cinsiyet algısına yüklemek doğru olmayacaktır. Bu durum doğal cinsiyet yapısından ve kadın akademisyenlerin kendi tercihlerinden kaynaklanıyor da olabilir. Alanla ilgili yapılacak derinlemesine çalışmalar durumu netleştirilecektir. Tüm olumsuz durumlara rağmen Türkiye’de kadın akademisyenler mutludur, işlerinden doyum elde etmektedir ve akademisyen olmayı sevmektedir.

Anahtar Sözcükler: Toplumsal cinsiyet, Kadın akademisyen, Üniversite, Cam tavan

ABSTRACT

The fact that gender studies at the academy focuses on women is due to the fact that women are more disadvantaged than their male colleagues. Women academicians are researchers, teachers, even if the numbers are few, they are the administrators, the parents, and the wife and the list can be extended. However, the disadvantages women experience in academia can be an advantage for men. For this reason, it may be a more holistic approach to create a theory for male academics to take advantage of. In this study, it was aimed to portray the difficulties of being a female academician in Turkey in the light of national and international literature. In addition, the picture reveals a relatively different female academics profile in Turkey, especially in the developed western countries. According to this, being a female academician in Turkey requires confronting the main responsibilities of gender roles such as multiple responsibilities, non-representation in management, and minority in areas of higher interest such as science. However, it will not be right to put the low representation of female academics, particularly in the administrative processes and in the fields of science into gender-only perceptions. This may be due to natural gender and female scholars’ own preferences. The in-depth study of the field will be clarified. Despite all the negative situations, female academics are happy in Turkey, satisfied with their work and love to be academics.

Keywords: Gender, Female academics, University, Glass ceiling

GİRİŞ

Kadınların çalışma hayatındaki yeri uzun yıllardan beri sosyolojiden psikolojiye, işletmeden yükseköğretime pek çok alana konu olagelmıştır. Farklı disiplinler tarafından ele alınan kadın

çalışanlar buldukları örgütte ayrımcılığa maruz kalmalarından yükselmelerindeki engellere kadar yaşadıkları sorunlar ile resmedilmiştir. Bu çalışmaların ortak dili kadınların çalışma hayatında olumsuz durumlarla karşılaştıklarını ve bu olumsuzlukların devam ettiğini söylemektedir. Diğer bir ifade ile büyük

Sevgi YILDIZ (✉)

ORCID ID: 0000-0003-1116-7896

Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Fakültesi, Eğitim Bilimleri Bölümü, Ankara, Türkiye

Ankara Üniversitesi, Faculty of Educational Sciences, Department of Educational Sciences, Ankara, Turkey

yildzsv@gmail.com

Geliş Tarihi/Received : 16.10.2017

Kabul Tarihi/Accepted : 09.01.2018

resim, hâlâ toplumsal cinsiyetin kadın ve erkek arasında bir ayrım yarattığını göstermektedir. Bu nedenle iş yaşamında cinsiyet üzerine yapıla gelen çalışmalar kadınlar üzerinden yürütülmekte ve kadının mağduriyetini ortaya koymaktadır.

Bu araştırma yükseköğretimde kadına bir kez daha dikkat çekmektedir. Diğer bir ifade ile bu çalışma kadın akademisyenlere yönelik yürütülmüş çalışmalar ve istatistiki veriler ile toplumsal cinsiyet ışığında kadın akademisyenliği resmetmeyi amaçlamıştır. İlgili ulusal ve uluslararası literatürün incelenmesiyle Dünya’da ve Türkiye’de kadın akademisyen olma durumunun ortaya konulmasını amaçlayan bu çalışma kadın akademisyenlere yönelik özellikle son yıllardaki çalışmaları birleştirerek durum güncellemesi sunmaktadır.

Kadın Akademisyen Olmak

Eğitim sistemlerinde üniversiteler, yükseköğretim kurumlarının en önemli temsilcisi konumundadır. Üniversitelerde öğretim ve araştırma faaliyetleri yürüten kişilere akademisyen unvanı verilmektedir. Akademisyen tanımı içerisinde öğretim üyeliği ve öğretim elemanlığı kadroları yer almaktadır. Husu (2001) üniversitelerde yönetim, öğretim, bilimsel araştırma gibi farklı birçok görevi yürüten akademisyenlerin, seçkin, entelektüel, aydın, bilgi üreticileri ve uzman kişiler olarak nitelendirildiğine; Yıldız (2014) da akademisyenliğin yüksek sorumluluk, yoğun çaba ve etkinlik gerektiren bir meslek olduğuna dikkat çekmektedir. Ayrıca öğretim, bilimsel araştırma, inceleme yapma, kitap, makale yazma, bildiri hazırlama gibi etkinliklerle akademisyenliğin, özel yaşama yer veremeyecek denli sorumluluk, çaba ve sevgi gerektiren bir uğraş olduğu ifade edilmektedir (Aytaç, et al., 2012). Baruch & Hall (2004) akademisyenliğin geleneksel ofis çalışma saatleri ile sınırlı olmadığını ve sadece ofisi kapsamadığını belirtmektedir. Akademisyenlikte ilerleme ise performansa bağlıdır ve akademisyenlikteki standart ölçü yayınlanan ürünle ölçülmektedir. Özkaplan (2013), bu özelliklerine rağmen akademisyenliğin piyasa ilişkileriyle şekillendiğini ve buna göre katmanlaşıp parçalandığını belirtmektedir. Yıldız (2014) ise araştırmasının sonucunda akademisyenliğin maddi-manevi getirisi olmayan bir hale dönüştüğünü, çekiciliğini ve cazibesini yavaş yavaş kaybettiğini ortaya koymuştur. Ayrıca Özkaplan (2013), diğer meslek grupları gibi erkekler lehine cinsiyetçi bir yapılanmanın akademisyenlikte de mevcut olduğuna dikkat çekmektedir.

Üniversitelere kadınların öğrenci ve akademisyen olarak alınmaları büyük bir mücadeleyle elde edilmiştir. Buna karşın dünyada kadınların yalnızca belirli bölümlere alındığı ve yükseköğretim düzeyinde karma eğitimin yasak olduğu uygulamalar da sürmektedir (Şentürk, 2015). Türkiye’de üniversitelerde kadınların sayısı 1940’lı yıllar itibarıyla artış göstermiştir (Özkanlı, 2007; Öztan & Doğan, 2015). Şekerci (2014), akademisyenliğin kadınlara kazandırdığı en önemli parametreleri özgüven, özgürlük ve saygınlık, Özkanlı & White (2008) da iş güvenliği, güvenlik ve saygınlık olarak ifade etmektedir. Dikmen ve Maden (2012), kadın akademisyenlerin evde veya okulda zamanlarının büyük bir kısmını bilimsel faaliyetlere ayırdığını, çalışmalarını mesai saatleri dışında evde de sürdürdüklerini belirtmektedir. Akademisyenliğin gereklerini yerine getirmeye çalışan kadın

akademisyenler, diğer yandan geleneksel ev işleri, annelik ve eş olmanın getirdiği sorumluluklar ile de uğraşmaktadır. Bu fazla sorumluluk, kadın akademisyenleri çalışma yaşamında pek çok sorunla karşı karşıya bırakmaktadır. Kadın akademisyenler araştırmacı, öğretici, meslektaş, anne, eş, arkadaş gibi çoklu roller üstlendiğinden, bireysel ihtiyaçlarından ve kişisel zamanlarından feragat etmek durumundadır. Kadınların bu fedakârca çalışmaları görünmeyen emek olarak algılanmaktadır (Dikmen & Maden, 2012). Bu noktada kadın akademisyenliği daha iyi tanıyabilmek için meslek yaşamlarında etkili olan algı ve sorunlardan bahsetmek gerekmektedir.

Kadın Akademisyen Olmak Zordur

Kadın akademisyenler, hemcinslerinin çalışma hayatında yaşadığı sorunlara benzer sorunlar yaşamaktadır. Toplumsal cinsiyet ve getirdiği roller, sorumluluklar kadınların akademik ortamda zorluk yaşamasına evi ve işi aynı zamanda idare etmesine neden olmaktadır. Akademisyen kadınların annelik rollerinin bulunması durumunda da özellikle evdeki yüklerinin artmaktadır. Bu durumda akademisyen kadınlar rol fazlalığından kaynaklı bir karışıklık ve kimlik karmaşası yaşayabilmektedir. Rollerin fazlalığı dışında akademisyen kadınlar yükseköğretimde erkekler ile eşit temsiliyet oranına sahip değildir. Bu durum yükseköğretimde bir ayrımcılığın göstergesi olabilir. Ayrıca özellikle rektörlük, dekanlık gibi yüksek düzeyde karar verme mekanizmalarında, kadının varlığının sınırlı olması da dikkat çeken bir diğer sorundur. Yönetim literatüründe genel olarak cinsiyetçi ayrımlar üzerinden cam tavan ve pipeline (delik boru) metaforları ile açıklanan bu durum, kadınların yönetim süreçlerindeki varlıklarını sınırlandırmaktadır. Kadın akademisyenlerin varlığının maskülen alanlar olarak kabul edilen fen bilimlerinde de sınırlı olduğu görülmektedir. Bu durumda özellikle fen bilimleri alanlarında kadın akademisyenlerin neden az bulunduğu önemli bir soru ve sorundur. Kadın akademisyenlerin yaşadıkları sorunların birkaç cümle ile ifade edilmesi mümkün olmayacağından bu sorunlara başlıklar düzeyinde değinilmiştir.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Akademisyen Olmak

Sosyal bilimler literatüründe biyolojik ve toplumsal cinsiyet olmak üzere iki farklı cinsiyet kavramı ele alınmaktadır. Biyolojik cinsiyet bireylerin fiziksel özelliklerine göre kadın ve erkek olarak sınıflandırılmaları iken, toplumsal cinsiyet ise kadın ve erkeklerin toplumdaki farklı rol ve davranışlarını tanımlamaktadır (Suğur & Cangöz, 2016). Toplumsal cinsiyet, sosyal olarak yapılandırılmış bir olgudur. Bu olgu içinde belirli kişilik ya da diğer sosyal özellikler maskülen ya da feminen olarak ifade edilmektedir ve yanlış bir tavırla erkek ya da kadın bedenine sahip olmakla kendiliğinden ortaya çıktığı varsayımına dayanmaktadır (Klenke, 2011). Özkaplan (2013), toplumsal cinsiyet eşitsizliğini maskülen değerlerin feminen değerlerden daha avantajlı ve üstün olması olarak açıklamaktadır. Feminist araştırmacılar, örgütleri etkileyen klasik yönetim kuramlarının özellikle yönetsel pozisyonlarda maskülen özellikleri istediğini, feminen özellikleri ise dışladığını savunmaktadır (Halford, Savage, & Witz, 1997). Toplumsal cinsiyet kariyer avantajlarını etkilediğinden (Asmar, 1999) önemlidir.

Toplumsal cinsiyeti konu alan araştırmalarda odak noktası kadın olmaktadır. Husu (2001) bu tarz çalışmaların genellikle kadınların kariyerini erkeklerin kariyeri ile karşılaştırdığını belirtmektedir. Bu araştırmalara erkeklerin dâhil edilmesi çoğunlukla karşılaştırma grubu olarak eklenmeleri ile olmaktadır. Akademik ortamda erkeği problem konusu yapmak ve akademik erkeği erkek olarak çalışmak son zamanlarda yaşanan bir gelişme olarak görülmektedir. Bununla beraber akademisyen kadınlar üzerine yapılan çalışmalarda etnik, sınıfsal altyapı, yaş ihmal edilmektedir. Kadının bilimdeki pozisyonu, bilimin dünya görüşü ve bilimin temel normlarından birisi olan evrensellik normu arasında şiddetli bir ikilem yaşamaktadır. Bu norma göre bilimde gelişmek ve fark edilmek için kişisel özelliklerden ziyade temel kriter, performans ve başarıdır (Husu, 2001).

Akademisyen olarak kadınların karşılaştığı en büyük sorun, toplumsal rol ve görevlerinin yanı sıra akademisyenlik mesleğini sürdürmek, akademik kariyer basamaklarında ilerlemektir. Ancak belli saat dilimlerine bağlı olmayan akademisyenlik, kadının ev hayatını sekteye uğratabilmekte hatta akademik ilerlemesini geciktirebilmektedir (Aytaç, et al., 2001). Diezmann & Grieshaber (2010), cinsiyet eşitsizliği üzerine 33 üniversitede yürüttükleri çalışmalarında Avustralya üniversitelerinde öz kaynak yeterliğine rağmen özellikle yüksek mevkilere doğru kadın temsil oranının azaldığını ifade etmektedirler. Profesörlüğe başvurma yaşları ve oranlarının çok yakın olmasına rağmen kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre ortalama 1.9 yıl sonra atandıklarını ve erkek akademisyenlere göre daha erken emekli olup üniversiteden ayrıldıklarını belirtmiştir. Ayrıca üniversitelerdeki oransal eşitliğin 49 yıl sonra gerçekleşeceğini vurgulamaktadırlar. Güney Afrika'da kadın akademisyen oranı 2005 itibari ile %43 civarındadır. Bu Avrupa ülkelerinin ortalamasının üzerindedir ancak diğer ülkelerde olduğu gibi yüksek pozisyonlardaki örneğin profesörlükteki kadın oranı %18.5 gibi düşük bir temsiliyettir (Özkanlı & White, 2008). Benzer biçimde Avustralya'daki profesörlerin dörtte biri kadınlardan oluşmakta ve doktora bitirme yaşı erkeklerde ortalama 33.2 iken kadınlarda bu ortalama 38.3'e çıkmaktadır. Ayrıca Avustralya üniversitelerinde akademik kariyerlerinin erken seviyelerinde olan kadınların başarı seviyeleri yüksek olsa dahi erkekler ile eşit konumda olmadıkları, erkek akranlarına göre potansiyel zorluklarla daha fazla karşılaştıkları ve akranlarına göre daha fazla özgüven eksikliği yaşadıkları belirlenmiştir. Diğer bir önemli bulgu ise cinsiyet eşitsizliğinin yanı sıra kadın akademisyenlerin bilimsel yayınlara göre, erkek akademisyenlerden daha az üretken olduğunun belirlenmesidir (Asmar, 1999). Kessler, Spector ve Gavin (2014), Amerika'da 550 erkek ve 560 kadın olmak üzere 1135 öğretim üyesi ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında kadınların erkeklerden daha düşük verimlilik bildirdiklerini ortaya koymuştur. Kadınlar öğretime yönelik bölümlerde daha yüksek iş doyum seviyeleri bildirirken, erkeklerin araştırma odaklı bölümlerde iş doyumları artmaktadır. Bir diğer önemli bulgu ise kadro derecesinin yükselmesi ile erkek sayısının artmasıdır. Buna göre tam zamanlı profesör kadrolarında erkeklerin çoğunlukta olduğu belirlenmiştir. Amerika'nın en elit üniversitelerinde kadınların neden az yer aldıklarını belirlemeye yönelik çalışma gerçekleştiren Bielby ve ark. (2014), kadınların yetersiz temsil edilmesinin, cinsiyet eşitsizliklerinden kaynaklandığını göstermektedir.

Türkiye'de gerçekleştirilen çalışmalarda akademik ortamlarda toplumsal cinsiyete yönelik farklı bulgular sunmaktadır. Örneğin Aytaç ve ark. (2001) tarafından Türkiye'de 3512 öğretim elemanı ile gerçekleştirilen çalışmada, akademik hayatta kadın ve erkekler arasında belirgin farklılaşmaların bulunduğunu ortaya çıkarmıştır. Buna göre öğretim elemanları arasında lisansüstü eğitim için yurt dışına giden akademisyenin azlığının yanı sıra, eğitimini yurt dışında tamamlayanların ağırlıklı bölümünün erkek akademisyenler olduğu dikkat çekmektedir. Benzer şekilde Özkaplan (2013), 1990'lar ile akademik unvanların ve yönetici pozisyonlarının cinsiyete göre katmanlaşmasının ve akademik pozisyonların güvenceli/güvencesiz olarak parçalanmasının arttığını savunmaktadır. Buna karşın Özkanlı & White (2008) genel olarak çoğu Türk akademisyen kadının akademik yükselme ve yönetimde toplumsal bir cinsiyet ayrımcılığının olmadığı görüşünde olduğunu savunmaktadır. Bu durumun nedenini Özkanlı & Korkmaz (2000), Türkiye'de Yükseköğretim Kurulu (YÖK)'nun varlığıyla akademik seçim ve yükselmelerin tüm üniversitelerde benzer koşullarda gerçekleşmesi ile açıklamaktadır. Acar (1998) ise Türkiye üniversitelerinde akademisyen kadın oranının yüksek olduğunu ve kadına uygun sayılan ve çoğunlukla rekabet düzeyi düşük olan alanlarda kadın katılımının daha hızlı arttığını dikkat çekmektedir. Öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman ve uzman gibi yardımcı-destek personeli niteliğindeki kadrolardaki kadın oranının yüksekliği, kadınlar açısından bir sözde katılıma işaret etmektedir (Acar, 1998). Akademisyen kadın sayısındaki yüksek oranın nedeninin erkeklerin daha çok para getiren işlere yönelmesine bağlı olarak oluşan boşluğun kadınlar tarafından doldurulmasına bağlı olduğu da ileri sürülmektedir (Alptekin, 2011). Acar (1998)'a göre, Türkiye'de akademik yapıdaki piramit, bir yandan kadınların belirli alanlarda yoğunlaştığını, öte yandan alt düzey statü ve konumlarda yığıldığını gösteren, cinsiyete dayalı bir ayrışma ve katmanlaşmanın göstergesidir. Özkanlı & White (2008) Türkiye'deki yüksek kadın akademisyen sayısında çeşitli tarihsel, sosyal ve ekonomik faktörlerin etkili olduğunu, akademik kariyerin kadınlar için uygun ve güvenli bir meslek olarak görüldüğünü savunmaktadır. Akademisyen kadın profilinde "saygıdeğer Türk kadını" imajı bulunmaktadır (Özkanlı & White, 2008).

Kadın akademisyenler cinsiyetçi yaklaşımlardan kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunlar iş yaşamında cinsiyetçi ayrımlardan kaynaklandığı gibi, toplumun kadın cinsiyetine yüklediği rollerden ve sorumluluklardan kaynaklanabilmektedir. Toplumsal cinsiyet rolleri kadın akademisyenlere iş yaşamında erkek meslektaşları ile rekabet etme, özel yaşamında ise evin temizlikten yemeğe temel yükümlülüklerini üstlenme sorumluluğu getirmektedir. Bu durumda kadın akademisyen eş, anne, araştırmacı gibi rolleri üstlenmektedir. Bu rollerin aralıklı ya da sürekli olarak çatışması da kaçınılmaz görünmektedir.

Bitmeyen Rol Çatışmaları- Kimim Ben?

Akademisyen kadınların kariyer engelleri üzerinde cinsiyetin doğrudan değil getirdiği roller ile etkisi olduğu savunan yaklaşımlar bulunmaktadır. Özkanlı & Korkmaz (2000) ve Özkanlı ve White (2008), Türkiye'de kadın akademisyenlerin kariyer engellerinin başında kariyer ve aile rollerinin çatışmasının yer

aldığını iddia etmektedir. Aile sorumlulukları özellikle annelik, akademik kariyerin ilerlemesinde önemli bir engel olarak görülmektedir. Kadınlar eş, anne, ev kadını, teyze, kız kardeş, komşu gibi iş dışı roller ve akademisyen, akademik yönetici, tez danışmanı gibi iş içi farklı birçok rol karmaşası yaşamakta ve Çağlayan (2015)'a göre rol ilişkilerinin getirdiği talepleri karşılamak için, kişisel zamanlarından feragat etmek durumundadır. Dikmen ve Maden (2012), akademisyenlerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında ev içi işlerinin de kadının sorumluluğuna bırakıldığını ve 'patriyarkal' yapının devam ettiğini ortaya koymuştur.

Diğer yandan kadın akademisyenler doğum sonrasında iş ortamından uzak kalmakta ve bu durum erkek meslektaşları ile kıyaslanmalarına ve kariyerlerinin olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Örücü, Kılıç, & Kılıç, 2007). Dikmen ve Maden (2012) kadınların, çocuk doğurma ve bakımını da içeren sorumluluklar bahane edilerek işgücü piyasalarında kolay sömürülen bir konuma yerleştirildiğini savunmaktadır. Aytaç ve ark. (2001), çalışmalarıyla iş ve aile yükümlülükleri arasındaki rol çatışmalarının kadın akademisyenlerin bilimsel aktivelerini azalttığını ortaya koymuştur. Özbilgin ve Healy (2004), ailelerin kadın akademisyenlerin kariyer gelişimindeki etkinin ortak kaynağı olarak ortaya çıktığını, aile ve eşlerin akademik kariyer seçiminde destekleyici-kısıtlayıcı rol oynayabildiğine vurgu yapmaktadır. Buna karşın böyle destekler erkek akademisyenler için aynı önemi ifade etmemektedir. Yanı sıra evlilik ve aile durumu erkeklerin ve kadınların kariyer seçimlerini farklı etkilemektedir. Sosyo-kültürel beklenti Türk kadınlarının sosyo-ekonomik hiyerarşi basamağında daha üstlerde bulunan erkeklerle evlenmesi yönündedir ki bu, evlilikten önce kariyer yapmış kadınlar için evliliği daha zor hale getirmektedir (Özbilgin & Healy, 2004). Young (1992), akademisyen kadınların aile bağlılıkları nedeni ile ilerleyen yaşlarda özellikle 35 yaşından sonra akademik başarıyı yakaladıklarını, bu nedenle bu tarz akademisyen kadınların aşkın ikinci perdesi olarak nitelendirildiğini ifade etmektedir. Aytaç ve ark. (2001), medeni duruma göre kadın akademisyenler arasında bekar ve boşanmış olanların oranının, erkek akademisyenlere göre daha yüksek, evli kadın akademisyenlerin oranının daha düşük olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca kadın akademisyenler erkek akademisyenlere göre daha az çocuk sahibi olmaktadır. Asmar (1999)'a göre, Avustralya'da kadın akademisyenler, kariyer gelişimi olarak aynı aşamada oldukları erkek akademisyenlere göre işlerinden daha az doyum elde etmekte ve akademik başarılarına rağmen, ailelerine yeterli zamanı ayıramadıkları ve ailelerinden uzak kaldıkları düşüncesiyle suçluluk duygusu yaşamaktadır. Ayrıca ailevi durumlar erkekler için engelleyici bir faktör olmazken, kadın akademisyenlerin evlilik kurumunun dışında kalması eğilimine yol açmaktadır.

Toplumsal cinsiyet ve toplumsal cinsiyet rolleri kadın ve erkek akademisyenlerin iş ve özel hayatlarını farklı etkilemektedir. İrey (2011), erkek akademisyenlerin tüm zamanlarını bilimsel çalışmalara ayırabildiğini, aksine kadın akademisyenlerin ise mesleklerini diğer geleneksel rolleri ile birlikte yürütme durumunda olduğunu belirtmektedir. Yanı sıra kadınların geleneksel rollerinin, iş yaşamında karşı cins meslektaşlarınca kadının her zaman bir sorunu olacağı anlayışını beraberinde getirdiği

söylenbilir. Dahası bu anlayış, karar verme mekanizmaları erkek egemenliğinde olan akademisyenlikte, örgüt kültürü ve politikalarına yansımakta ve kadınları bir kendini gerçekleştiren kehanet ("pygmalion" etkisi) sürecinin içine sokmaktadır. Akademik ortamlarda böyle durumlarda kadınlar iş yaşamını hayatlarının tek odakları yaparak evlilik, çocuk gibi ailevi sorumlulukları almayarak, erkek meslektaşlarından farkları olmadığını ortaya koyabilmektedir! Başka bir çözüm olarak aile, çocuk gibi hayatın doğal akışı içerisinde yer alan bu süreçleri, iş yaşamıyla birlikte götürmeye çalışmakta ve bu durumdan kaynaklı algıları, sözlü ifadeleri veya psikolojik baskıları sineye çekme gerçeği ile karşılaşmaktadır. Morley (2005; akt. Başarır & Sarı, 2015) akademinin cinsiyete dayalı ayrıcalıkları yeniden ürettiğini savunmakta ve kadınların dezavantajlı durumundan ziyade erkeklerin ayrıcalıklı durumuna yönelik bir kuram geliştirilmesine ihtiyaç duyulduğunu ifade etmektedir.

Yüksek kadrolarda erkeklere göre niceliksel dezavantaja sahip kadınlar, daha alt statüdeki kadrolarda yer almaktadır. Toplumsal cinsiyetin getirdiği çoklu roller ve karmaşası kadınların erkeklere nispeten sorumluluklarını arttırmaktadır. Evde eş, anne olan kadın, fakültesinde araştırmacı, öğretici, idareci vb. rolleri üstlenmekte, bu durumda kadınların erkek meslektaşlarına göre daha az verimli olmalarına neden olabilmektedir. Tüm bu rolleri başarı ile yerine getiren kadın akademisyenlerin bir süper kahraman olarak görülmesi abartı bir yaklaşım olmayacaktır! Atanma ve yükselmelerde ayrımcılığın olmaması, eşitliğin ve hakkaniyetin sağlanması ayrıca ev içerisinde sorumlulukların toplumsal cinsiyetten bağımsız olarak paylaşılması kadın akademisyenlerin sırtındaki yüklerin nispeten azalmasını ve erkek meslektaşları ile verimlilik noktasında benzerlik göstermelerini sağlayacaktır. Ancak bu durum gelişmiş toplumlarda bile yaklaşık 50 yıl sonra sağlanacağına göre, Türkiye gibi toplumsal cinsiyet rollerinin baskın olduğu bir toplumda çok daha uzun bir süreç alacaktır.

Yönetici Dediğin Erkek Olur!

Çalışma yaşamında kadının varlığının her geçen gün arttığı bilinmektedir. Buna karşın aynı artışın yönetici kademelerindeki cinsiyet oranlarına yansımada görülmemektedir (Kalkın, Erdem, & Tikici, 2015). Kadınların yönetim birimlerinde eşit seviyede temsil edilmeleri için yaklaşık 60 yıl kadar bir süre beklemleri gerekmektedir (Korkmaz, 2016). Farklı sektörlerde yönetici kadrolarında kadınların yeterli sayıda bulunmayışına yönelik çalışmalar gerçekleştirilmektedir. Peki, iyi yönetici erkek olur miti doğru mudur? Ya da kadınların özellikleri yönetici olmaları için yeterli değil midir?

Yönetici kademelerinde neden kadınların az bulunduğuna yönelik yaklaşımlar toplumsal yapı ve cinsiyetçi roller noktasında ortaklaşmaktadır. Aycan (2004)'a göre toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin kültürel yargılar ve kadınların aile içerisindeki sorumlulukları kadınların yönetici pozisyonlara erişimine ilişkin engellerin oluşmasında etkili olmaktadır. Suğur & Cangöz (2016), toplumsal cinsiyetin en önemli sonuçlarından biri olarak orta düzey yönetim kademelerindeki kadın sayısındaki artışa karşın, üst düzey yönetimdeki kadın sayısının az olmasını göstermektedir. Özkaplan (2013), toplumsal kurgunun yöne-

ticiliğin erkeklere has bir statü olarak yöneticiliğin maskülen özelliklerde olması gerektiği anlayışını domine ettiğini savunmaktadır. Buna karşın Ünal (2015), yeni feminist dalğanın kadınların orta kademe yöneticilikte temsil oranlarının artması ve kültürel yapıda gözlenen çözümler ile kadınlara üst düzey yöneticilik hedefini belirlediğine dikkat çekmektedir. Feminist dalğanın etkisiyle ilerleyen günlerde üst düzey yönetici kadrolarında kadın sayısının artması muhtemeldir.

Diğer yandan çoğu iş sektöründe olduğu gibi akademisyenlikte de yüksek kadın oranlarına rağmen, yönetici pozisyonlarındaki temsiliyetin ve yükseköğretim kurumlarının idari mekanizmalarında kadın oranının düşük olduğu görülmektedir. Örneğin, 2008 verilerine göre Türkiye’de YÖK’te temsilcilerin %5’i, rektörlerin %8’i, dekanların ise %12.6’sı kadındır (Sayın, 2008). Akademik genelinde, üst yönetimde cinsiyet eşitsizliği söz konusudur. Örneğin 1895 yılından itibaren Nobel tarafından verilmeye başlanan Nobel ödüllerini 2013’e kadar 803 erkek, 44 kadın kazanmıştır. Bu rakamlara göre, Nobel ödüllü kadınlar, toplam Nobel alanların sadece %5’ini oluşturmaktadır (Korkmaz, 2016). Güncel çalışmalar akademisyen kadınların eğitim, deneyim ve benzeri mesleki yeterliliklere sahip olsalar da, üst düzey yönetim pozisyonlarına erişemediklerini ortaya koymaktadır (Suğur & Cangöz, 2016).

Kadınların yönetici olmalarındaki engeller genel olarak cinsiyetçi yaklaşımlar ile açıklanmaktadır. “Pipeline” ve ‘cam tavan’ metaforları en temel yaklaşımlardır. Kadınların yeterli eğitim ve niteliğe sahip olsalar bile erkekler kadar başarılı olamayacakları düşüncesi “pipeline” metaforu ile ifade edilmektedir. Bu yaklaşıma göre kadınlar yeterli derecede kalifiye ve nitelikli olarak görülmemektedir. Bu gerekçeye göre, kadınlar yüksek mevki pozisyonları için erkekler göre daha az eğitilmiş, tecrübeli olmaları ve kadınların ev içerisindeki sorumluluklarının fazlalığı işle ilgili konularda uzmanlaşmaları için bir zaman kaybı oluşturuyor, yaklaşımıdır. Atay (2001) ise kadınların sert ve dayanıklı olmaması, karar verme kapasitelerinin sınırlı olması ve mesai dışında çalışamazlar algılarından kaynaklı kadınların yöneticilik için uygun olmadığı önyargılarının birbirini izlediğini savunmaktadır. Bununla birlikte ‘cam tavan’ metaforu, yönetsel olarak düşük temsiliyetin en önemli nedeni olarak görülmektedir. ‘Cam tavan’ kavramı görünmeyen engelleri tanımlamak için kullanılmaktadır ve kadınlar ve diğer azınlıkların liderliğe erişimini engellemektedir. ‘Cam tavan’ tipik olarak üst yönetim pozisyonlarına girişteki engelleri ifade etmek için kullanılmaktadır (Klenke, 2011). Görünmez engeller olan cam tavanlar, erkek egemen kültürü temellendiren toplumsal cinsiyet ilişkileri ve rolleriyle yakından bağlantılıdır ve kadınların vasıflarından ve başarılarından bağımsız olarak yönetsel pozisyonlara yükselmelerini engelleyen engellerdir (Suğur & Cangöz, 2016). Ancak etnik azınlıklar ve erkeklerin de kadınlar gibi kariyer ilerlemelerinde cam tavan sendromunu yaşayabilecekleri ifade edilmektedir (Korkmaz, 2016).

Akademisyen kadın yönetici sayısının azlığı ve kadınların yükselmede çeşitli sıkıntılarla karşılaşmaları kadın akademisyenlerin cam tavan engelleri ile karşılaştığını gösteriyor olabilir (Girginer, Kaygısız Ertuğ, & Yiyit, 2016). Cam tavanlar üzerinde toplumsal düzeyde kadına yöneltilen rollerin ve kalıp yargıların

örgüt düzeyinde ise kraliçe arı sendromu, rol model ve mentor eksikliği, çeşitliliğin az olması ve ayrımcılığın önemli derecede etkili olduğu görülmektedir (Ünal, 2015). Cinsiyet ayrımından kaynaklı yaklaşımlardan dolayı olarak etkilenmekle birlikte Acar (1998), kadın akademisyenlerin idari görev almaktan kaçınmalarının yaşadıkları rol çatışmasından kaynaklandığını savunmaktadır. Karakuş (2016) da kadın akademisyenlerin akademik hayatları ve ailevi sorumlulukları arasında kalmaktan duydukları bölünme ve kendini gösterme endişelerinin yöneticilik fikrine soğuk bakmalarına neden olduğunu belirtmektedir. Bingöl (2014; akt. Kaya ve Küçükşen, 2016) ise idareciliğin getirdiği yoğunluğun, akademik çalışmaların önünde engel teşkil ettiğine yönelik görüşün, özellikle yardımcı doçentlerin doçentlik unvanına sahip olma durumunu geciktirdiği düşüncesinde yoğunlaştığını belirtmektedir. Diğer yandan bireysel tercih olarak da kadınlar yöneticilikten uzak kalarak kendilerine cam tavan engeli oluşturabilir (Bingöl, et al., 2011). Karakuş (2016), araştırmasında kadın akademisyenlerin yönetim konusunda istekli olmadığını, isteksizliği oluşturan koşulların giderilmesi durumunda da yöneticiliği tercih etmediklerini belirlemiştir.

Kraliçe arı sendromu, kadınların birbirlerini kıskanmaları ve çekememeleri olarak tanımlanmaktadır. Çelikten (2004), okul yöneticiliğinden kadınların uzak kalma nedenlerini araştırdığı çalışmada, kadınların benlik duygularının ağır bastığını ve kendilerinden yüksek makamda bir kadını görmektense bir erkeği görmeyi istedikleri sonucuna ulaşmıştır. Örucü, Kılıç ve Kılıç (2007), yöneticilerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında kadın yöneticilerin, hemcinslerinin üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerini istemediğini ortaya koyarak kraliçe arı sendromunun kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmesinde en önemli engellerden biri olduğunu desteklemektedir. Karakuş (2016) da akademisyenlerle gerçekleştirdiği araştırmasının sonucunda kadınların sadece kendilerinin değil başka kadınların da yönetici olmalarını istemedikleri sonucuna ulaşmıştır. Bingöl ve ark. (2011), kadın yöneticilerin kadınlara yönelik tutumlarının erkek yöneticilere göre daha olumsuz olduğunu belirlemiştir.

Kadınların cam tavan engellerinden bir diğeri kadınlara yöneltilen kalıp önyargılar (stereotipler) olarak görülmektedir. Korkmaz (2016), kalıplaşmış önyargıların yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olmadığı düşüncesini desteklediğini savunmaktadır. Kadın akademisyenlerin doğal yapılarının işlerine yansıtacağı ve duygu odaklı bir yönetim sergileyeceklerine yönelik olumsuz düşüncelerin bu tarz kalıp önyargılardan olduğu söylenebilir (Karakuş, 2016). Örgütün deneyimli üyesi ile deneyimsiz üyesi arasından yaşanan bireysel ve profesyonel gelişim sağlamayı amaçlayan birebir ilişki olarak tanımlanabilecek mentörlük ise, akademisyen kadınların yönetici olmalarında engel bir diğer cam tavadır. Üst yönetim seviyesindeki kadın yönetici sayısının azlığı kadın çalışanların kadın mentör bulmasını zorlaştırmakta; erkek yöneticiler ima ve dedikodulardan çekindikleri için kadın çalışanlara mentörlük etmemekte (Taşkın & Çetin, 2012); ya da sınırlı olarak bunu gerçekleştirmektedir. Burada esas vurgu kadın yöneticilerinin hemcinslerini destekleyebilmeleridir. Kendilerinden daha genç ve daha tecrübesiz kadınların rol

karmaşalarından kaynaklı isteksizlik ve motivasyon kaybı yaşayabileceklerini, bu durumun örgüt içerisinde görünür-görünmez baskı kaynağı olabileceğini ve süregelen toplumsal algının bu durumu tetikleyeceğini bilen bir kadın yönetici iyi bir mentör olma sorumluluğunu üstlenecektir. Yükseköğretimde bu, yöneticilik vasfı olsun ya da olmasın kıdemli bir kadın öğretim üyesinin genç bir kadın öğretim elemanına yol gösterebilmesi ve destek olabilmelerini ifade etmektedir. Ayrıca Lipman Bluman (1976; akt. Özkaplan, 2013) erkekler kulübü dayanışması olarak atfedilen erkekler arasındaki yakın ilişkilerin, kadınları dışlayan bir yapıda olduğunu ve kadınların yönetici olmalarına karşı çıkan bir anlayış sergilediğini belirtmektedir. Diğer yandan Korkmaz (2016)'a göre erkeklerin gücü kendi ellerinde tutma isteği kadınların yönetici olmaları önünde bir diğer engel olarak yer almaktadır.

Tüm bu bilgilerden yola çıkılarak kadın akademisyenlerin yönetici olmalarının önündeki cam tavan engellerini cinsiyetçi ayrımlara atfetmenin doğru olmadığı ve erkek akademisyenlere bu sorumluluğu yüklemenin sınırlı bir yaklaşım olduğu görülmektedir. Akademisyen kadınların özellikle üst yöneticilik görevlerini çoklu rolleri başta olmak üzere başarısız olmalarına dair öğrenilmiş çaresizlikten kaynaklı endişeleri ve bireysel tercihleri ile istemedikleri söylenebilir. Diğer yandan kadın yöneticilere dair kalıp önyargıların ve kraliçe arı sendromunun da cam tavan engellerinden biri olarak kadın akademisyenlerin yönetici olmalarında engel teşkil ettiği ve bu durumun hem erkek hem de kadın akademisyenlerden kaynaklı olduğu görülmektedir. Ayçan (2004)'ın kadın yöneticiler için kendine güven, kararlılık, aile ve örgüt desteği şeklinde sıraladığı başarı faktörleri kadın akademisyenler için de geçerli olabilir.

Fen Bilimleri Maskülen, Sosyal Bilimler Feminin mi?

Toplumsal cinsiyetin akademiye bir diğer yansıması da bilimler düzeyinde kadın-erkek ayrımının gözlenmesidir. Buna göre genel kanı insan odaklı sosyal bilimlerin kadınlara, veri odaklı fen bilimlerinin ise erkeklere uygun olduğu yönündedir. Ülkeler düzeyinde veriler bu eğilimin kadrolarla desteklendiğini göstermektedir. Sosyal bilimler içerisinde yer alan bilim türlerinin kadın hakimiyetinde, fen bilimlerinin ise erkek akademisyenlerin hakimiyeti altında olduğu söylenebilir. Peki, bilimlerin böyle cinsiyetçi bir istekleri var mıdır? Diğer bir deyişle bilimler düzeyindeki bu cinsiyetçi ayrışma bir algı mıdır yoksa bilimsel temelleri olan bir gerçek midir?

Yapılan çalışmalar Türkiye'de fen bilimlerinin maskülen, sosyal bilimlerin ise feminin olduğunu destekleyecek bulgulara sahiptir. Özkaplan (2013), Türkiye'de toplam kadın akademisyen sayısının artışının, erkek-egemen alanlara ve güvenceli unvanlara yansımada dikkat çekmektedir. Aytaç ve ark. (2001)'nin bulgularına göre alt kademelerde kadın akademisyenler daha feminin olarak tanımlanan sosyal ve sağlık alanlarına yönelmiştir. Okay (2007), mühendislik bölümlerinin en az kadın öğretim üyesini barındıran bölümler olduğuna dikkat çekmektedir. Biyoloji, kimya ve çevre gibi alanlarda eşitlik yakalansa da diğer alanlardaki fark devam etmektedir. Çağlayan (2015), Türkiye'deki üniversitelerin mühendislik bölümlerindeki kız öğrenciler aleyhine cinsiyete dayalı dağılımın kadın akademisyenlerde

de mevcut olduğunu, özellikle yer bilimleri alanlarında erkek yoğunluğunun dikkat çekici boyutta olduğunu vurgulamaktadır. Ayrıca temel bilim alanlarının yanı sıra alt dallar arasında da benzer ayrışmalar görülmektedir. Buna göre bilimlerin toplumsal olarak kadına yakıştırılan alanlarında kadın akademisyen sayısının arttığı, veri-nesne odaklı bölümlerinde ise erkeklerin arttığı görülmektedir. Örneğin Öztan & Doğan (2015) eğitim bilimleri alanında %34 olan kadın profesör oranının, toplumca kadınlara uygun görülen okul öncesi öğretmenlik eğitimi alanlarında %80'lerin üzerine çıktığını, fizik ve matematik alanlarında kadın profesör oranlarının %20'lerin altındayken, kimya ve çevre gibi alanlarda bu oranın %30'ların üzerinde seyrettiğini belirtmektedir. Türkiye için cinsiyetçi sayılan bu verilerin Avrupa ve Amerika'da daha belirginleştiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile bilimler bu ülkelerde daha belirgin olarak ayrışmaktadır. Örneğin bilimler arasında profesörlük kadroları açısından dağılım Türkiye'de doğa bilimleri, mühendislik ve teknoloji alanlarında Hollanda, Avusturya, Almanya, İngiltere ve İskandinav ülkelerinden (Öztan & Doğan, 2015) ve Amerikan üniversitelerinden (Okay, 2007) daha dengelidir. Mühendislik, doğa ve teknoloji alanlarında Avrupa ülkelerinde kadın profesör oranı yaklaşık %10 iken, Türkiye'de bu oran yaklaşık %20'dir. Sonuçlar Türkiye'de nispeten daha dengeli bir dağılımı göstermektedir.

Kessler, Spector ve Gavin (2014)'in, cinsiyetçi dağılıma yönelik olarak Amerika'da akademisyenler üzerinde yaptıkları çalışmalarında kadınların daha sosyal odaklı, erkeklerin ise veri odaklı pozisyonları tercih ettiğini belirlemiştir. Bu ayrışmanın nedenini belirlemeye yönelik olarak yapılan bir çalışmada insanlar-nesnelere odaklı mesleklere duyulan ilginin hormonal etkilerden etkilendiği ortaya konulmuştur. Buna göre kariyer seçimi ve gelişimi biyolojik yapının etkisi altındadır (Beltz, Swanson, & Berenbaum, 2011). Farklı olarak Su, Rounds ve Armstrong (2009), biyolojik ve çevresel faktörlerin davranışları açıkladığı yaygın olarak kabul edildiğinden, mesleki tercihlerde toplum tarafından teşvik edilmenin etkisinin önemli olduğunu ifade etmektedir.

Diğer yandan Webber ve Canche (2015), aynı eğitime ve niteliğe sahip kadınların erkek meslektaşlarından daha az kazandıklarını ifade etmektedir. Öztan ve Doğan (2015) daha yüksek para ve kaynağa sahip bilim alanlarında erkek oranının arttığına dikkat çekmektedir. Buna göre kadınlar görece daha düşük maddi imkânlarla sahip alanlarda çoğunluğa sahiptir. Özel sektörde özellikle ar-ge alanında kadın temsiliyetinin %24'lerde olması bu duruma örnek olarak gösterilebilir. Kessler, Spector ve Gavin (2014), çalışmalarında kadınların öğretim odaklı üniversiteleri tercih ettiklerini ve bu nedenle araştırma odaklı üniversitelerdeki pozisyonlardan daha az kazandıklarını belirtmektedir. Bu sonuçlarla bilimsel üretim süreçlerinin ticarileşmesiyle de erkek egemenliğinin arttığı söylenebilir.

Akademik ortamlarda bilimler düzeyinde cinsiyetçi bir ayrışmanın varlığı göz ardı edilemez. Ancak Özkaplan (2013), kadın-erkek işi olarak akademik disiplinlerin ayrışmasının akademi için istenmeyen bir durum olduğuna dikkat çekmektedir. Dolayısıyla istenmeyen bu durumun nedenlerinin belirlenmesi ve derinlemesine araştırılarak durumun istendik hale getirilmesi sağlanabilir. Bilim alanlarındaki cinsiyetçi ayrışmada "science,

technology, engineering, mathematics (STEM)” alanlarına yönelik çalışmaların önemli olduğu düşünüldüğünden ayrı bir başlıkta yer verilmektedir.

Bu “STEM” Kadınlara mı?

“STEM” eğitimi matematik ve fen temel bilimlerinin teknoloji ve mühendislik ile birleştirilerek öğretilmesini amaçlayan ve tüm eğitim düzeylerini kapsayan bir yaklaşımdır. 21. yüzyılın getirdiği becerilere sahip bireylerin “STEM” eğitimi ile yetiştirilebileceği düşünüldüğünden Amerika gibi ülkelerde “STEM” eğitimi bir devlet politikası olarak uygulanmaktadır. Gelişmiş ülkelerin üzerinde önemle durduğu projelerden biri de “STEM” alanlarında öğrenci ve araştırmacı sayısını arttırmanın yanı sıra, özellikle kadın mevcudiyetini arttırmaktır. Türkiye’de ise “STEM” eğitime yönelik çalışmaların son dönemde revaçta olduğu görülmektedir. Kavramın Türkiye’deki karşılığı FeTeMM (fen, teknoloji, mühendislik ve matematik) olarak kullanılmakta ve daha çok özel okullar düzeyinde karşılık bulmaktadır. “STEM” alanında yapılan çalışmalar gelişmiş ülkelerde gerçekleşmekte iken, Türkiye’de ise bakir bir alan olduğu görülmektedir.

“STEM” alanında cinsiyete dayalı yapılan çalışmaların benzer sonuçlar ortaya koyduğu görülmektedir. Örneğin Su, Rounds ve Armstrong (2009), “STEM” pozisyonları arasında cinsiyet ayrımına yönelik bir meta-analiz çalışması gerçekleştirmiştir. Bu meta-analizin en çarpıcı bulgularından biri, erkek akademisyenlerin nesnelere çalışmayı tercih ederken kadın akademisyenlerin insanlarla çalışmayı tercih etmesidir. Araştırmacılara göre ilgi, cinsiyete bağlı mesleki seçimlerde ve “STEM” alanlarındaki cinsiyet eşitsizliği üzerinde kritik rol oynamaktadır. Ayrıca Su ve Rounds (2015), bazı “STEM” alanları içerisinde tutarsızlıklar olduğunu ve “STEM” alanları içerisinde de kadınların seçiminde ilgi faktörünün önemli rol oynadığını savunmaktadır. Buna göre kadınlar “STEM” alanları içerisinde sosyalliği fazla ve mekaniği az alanları tercih etme eğilimindedir. Kadınların genel eğilimi sosyal bilimler ve sağlık hizmetleri alanlarındadır. Makine, elektrik ve mühendislik gibi alanlarda ise kadınların tercihi en az düzeydedir. Bu sonuç bilimlerin insan odaklı olma veya nesne odaklı olmasının cinsiyete göre ilgiyi etkilediğini desteklemektedir. Cinsiyet ve cinsiyete dayalı bireysel farklılıklar ile cinsiyetler arasındaki ilişkiler, mesleki ilginin insanlar-nesnelere boyutuyla güçlü bir biçimde bağlantılıdır. Wai, Lubinski ve Benbow (2009), ergenlik döneminde değerlendirilen mekansal/uzamsal yeteneğin ergenlerin belirgin bir psikolojik özelliği olarak “STEM” alanlarında ileri eğitim almaya ve meslekler edinmeye devam etmesinde etkili bir özellik olduğunu belirtmektedir. Araştırmacılar ergenlerle gerçekleştirdikleri çalışmalarında erkek ergenlerin uzamsal yeteneğinin kızlardan daha fazla olduğunu ortaya konmuştur. “STEM” alanları ile ilgili farklı bir araştırmaya imza atan Webber ve Canche (2015) ise doktora derecesine sahip çalışanlar üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarında, Amerika’da kadınların ve ırksal-etnik azınlıkların son yıllardaki yüksek lisans eğitimine artan katılımına rağmen, “STEM” alanlarının çoğunda yeterince temsil edilmediklerini belirlemiştir. Buna göre toplumsal eşitsizlikler, Amerika’da “STEM” alanlarında kadınların ve azınlıkların dengesiz temsiline neden olmaktadır. Araştırmaların sonucuna göre kadınlar ve azınlıklar “STEM” alanlarında yetersiz temsil edilmektedir. Ayrıca

toplumsal eşitsizlikler, yetenekler ve ilgi faktörünün kadınların “STEM” alanlarında yetersiz temsil edilmesine neden olduğuna yönelik görüşler bulunmaktadır.

T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (ASPBKSGM) (2017) tarafından bildirilen kadın cinsiyeti oranlarının eğitim bilimleri (%68.6), sağlık (%63) ve el sanatları (%63.3) alanlarda yoğunken, mühendislik (%21.8), mimarlık ve inşaat (%32.9), veterinerlik (%30.6) gibi alanlarda azaldığını, “STEM” alanlarına kadın katılımının Türkiye’de de düşük olduğunu göstermiştir. Bu noktada kadın akademisyenlerin özellikle mekaniği fazla bölümlerde sınırlı oranda temsil ediliyor olmasının tek nedeni olarak toplumsal cinsiyet yaklaşımını savunmak yanıltıcı bir yaklaşım olacaktır. Buna göre sosyalliği ve insanla etkileşimi fazla mekaniği az bölümlerde kadın akademisyen sayısının fazlalığı kadınların ilgi ve yetenekleri doğrultusundaki tercihlerinden kaynaklanıyor olabilir. Kadın ve erkek akademisyenlerin bilim alanları tercihlerinin nedenlerine yönelik genel ve derinlemesine sosyolojik araştırmaların akademisyenlikte cinsiyet eşitsizliğine yönelik önemli bulgular ortaya koyacağı düşünülmektedir.

Türkiye’de Kadın Akademisyen Olmak

Türkiye üniversitelerindeki öğretim elemanları, 2547 sayılı yasada öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcıları olmak üzere dört grupta sınıflandırılmıştır (YÖK, 1981). Öğretim elemanı kavramı, profesör, doçent, yardımcı doçent, öğretim görevlisi, araştırma görevlisi, okutman, uzman, çevirmen, eğitim-öğretim planlamacılarını kapsamakta, öğretim üyesi ise, yükseköğretim kurumlarında profesör, doçent ve yardımcı doçent olarak çalışanları kapsamaktadır (Karakütük, 2002). Öğretim üyeleri doktora programlarını tamamlamakla yükümlü personeldir (Tural, 2004).

Türkiye’de YÖK (2017) verilerine göre %44.15 oranı ile 67984 kadın öğretim elemanı görev yapmaktadır. Öztan & Doğan (2015), cinsiyet dengesi yaklaşık %45-50 olan mesleklerin bütünleşmiş meslekler olarak tanımlandığını, Türkiye’de akademisyenliğin cinsiyet dengesi bakımından bütünleşmeye yakın bir meslek olduğunu belirtmektedir. Şentürk (2015), dünya ortalamasına göre Türkiye’de kadın akademisyen oranlarının yüksek olmasına karşın kadınların akademik hiyerarşideki yerlerine bakıldığında kadınların sayısal çoğunluğunun üniversite kadrolarına eşit bir şekilde dağılmadığını belirtmektedir. Cinsiyetlere göre akademik kadrolardaki personel sayısı Tablo 1’de yer almaktadır.

Tablo 1 incelendiğinde öğretim üyeliği kadrolarında bulunan erkeklerin sayısının kadınların yaklaşık iki katı olduğu görülmektedir. Öğretim görevlisi, uzman ve eğitim-öğretim planlamacı kadrolarında da erkek sayısını fazlalığı göze çarpmaktadır. Ancak bu fazlalık öğretim üyeliği kadrolarına göre nispeten azdır. Araştırma görevlisi, okutman ve çevirici kadrolarında ise kadın akademisyen sayısının fazla olduğu görülmektedir. Buna göre kadınların akademisyen kadrolarında erkekler kadar yer alamadığı ve hiyerarşinin alt kısmında bulunan, daha güvencesiz ve destek işlevi gören kadrolarda oldukları görülmektedir. Buna göre yükseköğretimdeki kadın akademisyenlerin en temel sorunu akademisyenliğe girememek değil, akademisyenlikte

Tablo 1: Türkiye’de Cinsiyetlere Göre Akademik Kadrolardaki Personel Sayısı

Unvan	Kadın	Erkek	Toplam
Profesör	6988	15656	22644
Doçent	5338	8.931	14269
Yardımcı Doçent	14636	20337	34973
Öğretim Görevlisi	9420	12138	21558
Araştırma Görevlisi	23520	23313	46833
Okutman	6153	3651	9804
Uzman	1903	1933	3836
Çevirici	14	7	21
Eğitim-Öğretim Planlamacısı	12	24	36
Toplam	67984	85990	153974

Kaynak: YÖK, 2017.

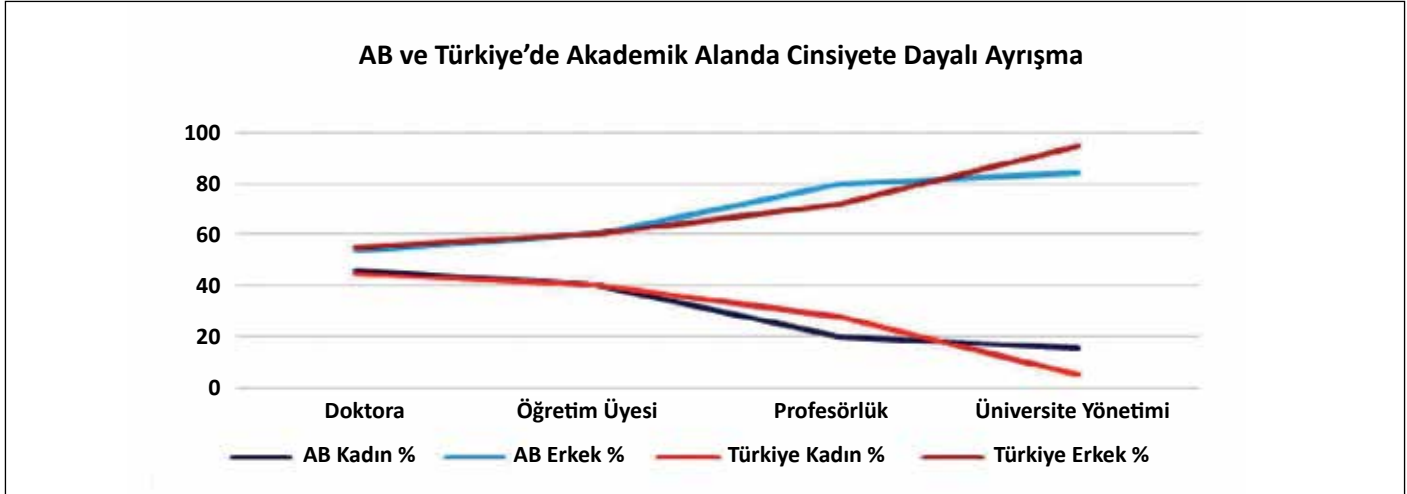
ilerleyememektir. Ancak sevindirici olan gelişme (!) üst kadrolardaki farkın yıllar içerisinde azalmaya meyilli olmasıdır. Şentürk (2015) de akademiye giriş pozisyonu olan araştırma görevliliği kadrosunda kadın sayısının çoğunlukta olmasının gelecekteki üniversite kadrolarının cinsiyetlere dağılımındaki dönüşümüne işaret ediyor olabileceğini vurgulamaktadır.

Türkiye’de kadın akademisyenlere yönelik diğer bir dikkat çekici tablo yükseköğretimde karar mekanizmalarındaki sayılara aittir. Buna göre YÖK (2017) verilerine göre 183 üniversiteden 12’sini (%6.5) kadın rektörler yönetmektedir. Bu oran, ASPBKSGM (2017) tarafından %9.05 olarak sunulmaktadır. Rektör yardımcılığı ve dekanlık görevlerinde bulunan kadın sayılarının da benzer nicelikte olduğu söylenebilir. Nitekim 2013 verileri de devlet üniversitelerindeki toplam 895 dekanın 81’inin (%9), 203 rektör yardımcısının sadece 18’inin (%9) kadın akademisyen olduğunu göstermektedir. Erdoğan & Esen (2014), Türk rektörlerin sosyo-demografik özellikleri ve kariyer hazırlıklarına yönelik yürüttükleri çalışmalarında Türkiye’deki mevcut rektörlerin 45-55 yaş aralığında göreve başlayan, çoğunlukla erkek cinsiyette bireyler olduklarını ve Karadeniz ile İç Anadolu doğumlu bir profil sergilediklerini ortaya koymuştur. Bu bilgiler göz önüne alındığında, kadınların üst yöneticilik pozisyonlarında yer almadığı ve özellikle rektörlüğün toplumsal eğilime uygun olarak orta yaşlı Anadolu’lu erkek profilde olduğu görülmektedir. Genel olarak Türkiye’ye ait veriler üniversitelerde öğretim üyesi sayısının dünya ortalamasına oranla daha iyi durumda olduğunu gösterse de kadınların güvenilir ve üst basamakta yer alan kadrolarda azınlıkta olduğunu göstermektedir. Ayrıca yöneticilerin çoğunlukla erkek olması dolaylı olarak iyi yöneticiler erkektir mitinin yükseköğretim sisteminin geneline hâkim olmasına neden olmaktadır. Yöneticilik kademesi yükseldikçe kadın oranı daha da azalmaktadır. Üniversiteler gibi toplumun en aydın kesimi kabul edilen çalışanların bulunduğu ve dünyaya açılan kapı olan kurumların yönetimde kadına yer vermemesi Türkiye adına düşündürücüdür.

Diğer yandan Türkiye’de yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı için, yasal bir düzenleme bulunmamakla beraber (Özkanlı & White, 2009); YÖK, üniversitelerde açık olan dekan ve rektör yardımcısı kadrolarına en az bir kadın dekan ve rektör

yardımcısı ataması yapılmasını ve bu konuda kadınlara pozitif ayrımcılık tanınması kararını üniversitelere iletmiştir. Ancak genel veriler YÖK’ün bu kararına rağmen üniversite yönetimlerinin kadınlara bırakılmadığını göstermektedir. Çalışkan Maya (2012), Türkiye’de yükseköğretimin yönetimine yönelik eşitliği temel alan bir düzenlemenin olmayışının, bu sonucu doğurduğunu savunmaktadır. Türkiye’de kadınların yükseköğretimde yönetim kadrolarında olmamaları/olamamaları önemli bir sorun olarak araştırmalara konu olagelmektedir (Er, 2008; Korkmaz, 2016; Örucü, Kılıç, & Kılıç, 2007, 2007; Suğur & Cangöz, 2016; Taşkın & Çetin, 2012). Suğur & Cangöz (2016) Türkiye ve dünya üniversitelerinde kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyetle bağlantılı sorunlarının başında akademik yaşamın karar mekanizmalarında yer alamayışlarını göstermektedir. Ancak Türkiye kadın akademisyen oranlarındaki avantajlarını üniversite yönetimine yönelik alanda kaybetmektedir. Şekil 1’de yer alan Türkiye ve Avrupa Birliği (AB) ülkelerindeki akademik alana ait cinsiyet oranları bu durumu çarpıcı bir biçimde yansıtmaktadır.

Şekil 1’de akademik alana ait kariyer makası görülmektedir. Doktora mezuniyeti ve öğretim üyeliğinin başlangıcında birbirine yakın olan kadın ve erkek oranları, akademik kariyerin ilerleyen evrelerinde birbirinden uzaklaşmaktadır. Türkiye’de AB ülkelerine kıyasla akademik kariyerin evrelerinde makasın daha dar olduğu diğer bir ifade ile kadın ve erkek akademisyen sayısı arasındaki farkın AB ülkelerinden daha az olduğu görülmektedir. Bu durum AB ülkelerinde Türkiye’ye kıyasla daha kalın cam duvarların varlığına işaret etmektedir. Öztan & Doğan (2015), akademik ortamda dikey ayrımcılığı kadınların üst kariyer pozisyonlarına ulaşmasında karşılaştığı güçlükler, disiplinlere dağılımdaki eşitsizlikleri ise yatay ayrımcılık olarak tanımlamaktadır. Buna göre hem Türkiye’de hem de AB ülkelerinde kadınların profesörlük kadrosunda dikey ayrımcılığa maruz kaldığı görülmektedir. Ancak Türkiye’de üniversite yönetimi kadrolarında AB’ye kıyasla çok daha belirgin bir dikey ayrışma yaşanmaktadır. Yönetimde AB ülkelerinde kadın oranı yaklaşık %20’lerde iken bu oran Türkiye’de yaklaşık %5 seviyelerini görmektedir. Bu oranlar AB ve Türkiye üniversitelerinde akademik profilin birbirinden farklı olduğunu göstermesi bakımından



Şekil 1: AB ve Türkiye’de akademik alanda cinsiyete dayalı ayrışma.

Kaynak: Öztan & Doğan (2015: 197).

önemlidir. Hofstede (2017)’ye göre davranış farklılıkları, kültürel farklılıklar ile açıklanabilir. ‘Kültürel Boyutlar Teorisi’ kültürel değerlerin davranışları nasıl etkilediğini ve bir kültürdeki bireylerin neden belirli bir şekilde davrandığını açıklamaya yarayan bir çerçeve oluşturur. Teoriye göre feminen bir toplum olma durumu, Türkiye’de yöneticiliğin erkek işi olduğu anlayışı ve öteden beri bilindiği gibi ataerkil yapısı ve gelenekleri ile çelişmektedir. Özen Kutanis ve Çetinel (2014)’e göre Türkçe’de yer alan “saçı uzun akılı kısa”, “kadına akıl sor, tersini yap”, “elinin hamuruyla erkek işine karışma” gibi atasözü ve deyimler, ataerkil yapının etkisiyle kadınların niteliksizliği ve akıl danışma gibi yöneticilik vasıflarının olamayacağına yönelik ayrımcı ifadelerle doludur. Buna göre toplumsal yapı ve önyargıların genel olarak kadın akademisyenlerin yönetici olma isteksizliğinde önemli bir neden olduğu söylenebilir.

Akademik ortamda kadın yönetici sorununa yönelik bir çalışma, Türkiye’deki mevcut rektörlerin ağırlıklı olarak mühendislik, tıp ve iktisat lisansına (%68.5) sahip olduğunu ortaya koymuştur. Rektörlerin doktora alanları ise mühendislik, tıp, ziraat, iktisat şeklinde (%67.3) sıralanmaktadır. Bu sonuç üniversite karar mekanizmasının tepesinde yer alan basamağın fen bilimleri hâkimiyetinde olduğunu göstermesi açısından çarpıcıdır (Erdoğan & Esen, 2014). Leong & Leung (2004), Asya üniversitelerinde, tıp mühendislik ve fizik gibi fen bilimleri alanlarının daha yüksek statüye sahip olarak üniversitelerde lider kabul edildiğini belirtmektedir. Türkiye’deki lider kadrolardan olan rektör profillerinin fen bilimleri hâkimiyetinde olması ile Asya üniversitelerine benzer olduğu görülmektedir. Türk üniversitelerinde bu bölümlerin çoğunlukla erkeklerden oluştuğu da göz önüne alındığında kadınların bu tarz üst yöneticilik kadrolarına gelebilmelerinin önünde çifte engel mekanizmasının olduğu söylenebilir. Buna göre fen bilimleri alanlarında azınlık olan kadın akademisyenlerin, çoğunluğunu fen bilimleri kökenlilerinin oluşturduğu rektörlük kadrolarında yer alabilme ihtimalleri de zayıflamaktadır.

Kadın akademisyenlere yönelik çalışmaları ile alanda öncü isimlerden olan Özkanlı (2007)’ya göre, Türkiye’de kadın akademisyenlerin kariyerlerinin rol karmaşasından etkilenmekte, kadınların iş yaşamı ve ev yaşamı bir rol çatışmasını beraberinde getirmektedir. Bu rol çatışmaları nedeniyle kadın akademisyenler, yükseköğretimde idari görevlerden kaçınmaktadır. Ev ve çocuğa ait tüm sorumlulukların genellikle kadına yüklenmesi nedeniyle bu sorumluluklardan korkan akademisyen kadınlar evlenmemeyi tercih edebilmekte ve hayatlarını uzun süreler yalnız idame ettirmektedir (Özkanlı, 2007). Bu bilgileri doğrular nitelikteki Karakuş (2016)’un kadın akademisyenlerle gerçekleştirdiği derinlemesine çalışmanın sonucu, evlilik ya da çocuk sahibi olmanın akademinin dışına atılmak olarak görüldüğünü ortaya çıkarmıştır. Diğer bir ifade ile akademisyen kadınlar evlilik aile, çocuk gibi sorumlulukları yorgunluk, zamansızlık, yıpranmışlık hatta tükenmişliğe neden olarak akademik yükselmenin bir engeli olarak görmektedir. Başarır & Sarı (2015), kadın akademisyenlerin kendilerine yönelik algılarını ortaya koydukları araştırmalarında, kadın akademisyenlerin sahip oldukları çoklu rollerle aynı anda pek çok işi yetiştirmek zorunda olmalarının, akademik çalışmaları için zorlayıcı olabildiğini belirlemiştir. Belkis (2016) da akademisyen annelerle görüşmeler gerçekleştirdiği çalışmasında anneliğin akademisyenlerin yaşamına çoklu düşünme, organize etme ve ilişkilerinde sıcaklık gibi olumlu ve çocuk ve ev işlerinden kaynaklı akademiye zaman ayıramama gibi olumsuz etkilerinin olduğunu ve kariyer engellerinin annelik değil, anneliğe bağlı işleyen toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının ürettiği sonuçlar olduğunu belirlemiştir. Akademik ve idari kadrolardaki kadınlar ve kadın yöneticiler üzerine yapılan bir çalışmada akademisyen kadınların ev-aile yaşamı ve akademik yaşamda karşılaştıkları toplumsal cinsiyet temelli bazı zorluklar nedeniyle üst düzey yönetsel kademelere karşı mesafeli durduklarını ortaya koymaktadır (Suğur & Cangöz, 2016). Ergöl ve ark. (2012), araştırma görevlileri ile yürüttükleri çalışmalarında toplumsal cinsiyet rollerinin akademiye yansıdığını ortaya koymaktadır. Buna göre araştırma görevlileri ev içi sorumlulukların genellikle kendileri-

nin üzerinde olduğunu ve aile içinde kadının kariyerinin erkeğin gerisinde olması gerektiğini belirtmektedir. Bu çalışmada kadın akademisyenlerin kariyerlerinde yaşadıkları en önemli sorunlar olarak çoklu roller ve yüksek sorumluluğu olan yönetici pozisyonlarına sıcak bakmamak gibi sorunları belirtmesi, toplumsal cinsiyet rollerinin akademiye yansımaları göstermesi açısından önemlidir. Özkanlı (2007), Türkiye’de kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımı olduğunu düşünmediklerini ancak üst pozisyonlara çıkıldıkça erkek akademisyenlerin daha avantajlı olduklarını düşündüklerini belirtmektedir. Aksine Özkaplan (2013) ise kadın akademisyenlerle derinlemesine mülakatlar yaparak üniversitelerde erkek egemen yapının olduğunu, cinsiyetçi davranışların devam ettiğini, kadınların medeni durum ve fiziksel özellikler sınıflandırmasından doğan çeşitli sıkıntılar yaşadıklarını ortaya çıkarmıştır. Özkaplan’ın bulgularına paralel olarak Kalkın, Erdem ve Tikici (2015), üniversitede görev yapan akademik ve idari personelle gerçekleştirdikleri çalışmalarında yükseköğretimde görev yapan kadınların cam tavan algılarının toplumsal cinsiyet kalıpları ile açıklanabileceğini destekleyecek bulgular elde etmiştir.

Sonuç olarak Türkiye’de kadın akademisyen olmanın özellikle gelişmiş ülkelerdeki hemcinslerine göre farklılaştığı söylenebilir. Genel olarak Türkiye’de hiyerarşinin alt kadrolarında yığılan, azınlık olan, yönetim isteği ve yönetme becerisi tartışılan, yöneten değil yönetilen pozisyonunda bir kadın akademisyen profili sergilenmektedir (Karakuş, 2016). Buna karşın kadın akademisyenler kendilerini güçlü ve verimli görmekte ve akademisyen olmaktan memnuniyet duymaktadır (Başarır & Sarı, 2015). Benzer biçimde Yıldız (2014)’ın araştırması da kadın akademisyenlerin erkeklere göre mesleklerinden daha fazla doyum elde ettiğini, akademisyenliğin işlevlerine yönelik erkek akademisyenlerin olumsuz, kadın akademisyenlerin ise olumlu bir algıya sahip olduğunu ortaya çıkarmıştır.

SONUÇLAR

Türkiye’de kadın akademisyen olmayı “resmetmeyi” amaçlayan bu çalışma, kadın akademisyen profili ışığında yükseköğretimde kadınların yaşadığı sorunları dile getirmeye çalışmaktadır. Buna göre kadınların akademik çalışmanın dışarıdaki çalışmaya göre daha az getirisi olan bölümlerde ve cinsiyete dayalı iş bölümüne göre kadınlara uygun olduğu düşünülen mesleklerin eğitiminin verildiği bölümlerde daha çok yer almaları (Şentürk, 2015), akademisyenlikte kadınların yaşadığı cinsiyet kaynaklı sorunların başında yer almaktadır. Ayrıca kadın akademisyenler ev ve akademi arasında hayatlarının sıkışmasına neden olan çoklu rollerinden kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Kadın akademisyenler bu rollerin verdiği yükü akademik ortamda idari görevlerden kaçınmakta, annelik sorumluluklarını yeterince yerine getiremedikleri endişesine kapılmakta veya çocukları ile ilgilendikleri vakitlerde akademik çalışmalara ayırabilecekleri zamandan çaldıklarını düşünüp vicdan azabı çekmektedirler. Kadın akademisyenler akademiye hayatlarının merkezine koyup evlilik veya çocuk sahibi olmayı kariyerlerinin ilerleyen safhalarında gerçekleştirmekte ya da evlenmeyi reddetmektedirler. Tüm bu sorunların en pratik çözümü, toplumsal cinsiyet ayrımlarını ortadan kaldırmaktır. Ev içinde kadının sorumluluklarının

kısa süreli hafifletilmesi yerine, kadının sorumluluklarının sürekli olarak azaltılması gereklidir.

Toplumsal cinsiyetle ilişkili olarak akademi içerisinde kadın yönetici sayısının azlığı, Türkiye özelinde önemli bir sorundur. Bu sorunun cinsiyet ayrımları dışında da nedenleri bulunmaktadır. Kadın akademisyenlerin yöneticilikten kaçınma eğiliminde olduğunu ortaya koyan araştırmaların sayısal olarak yetersiz olduğu düşünülmektedir. Kurum olarak kadın akademisyenleri idari görevlere çekecek uygulamalar gerekmektedir. YÖK’ün dekanlık ve rektör yardımcılığı için kadınların seçilmesi önerisi, ulusal bazda olumlu bir gelişmedir. Diğer yandan özellikle “STEM” alanlarında kadın akademisyen sayısının sınırlı olduğunu ortaya koyacak ulusal çalışmalara ihtiyaç bulunmaktadır. Yabancı literatür, kadınların doğaları/cinsiyetleri gereği sosyalliği ve insan odaklı alanları tercih ettiğini göstermektedir. Ancak Türkiye’de genel yargı, toplumsal cinsiyetin etkisi ile bu alanların tercih edildiğidir.

Genel olarak veriler Türkiye’de kadın akademisyen profilinin gelişmiş ülkelerin profillerinden nispeten farklılaştığını göstermektedir. Kadın akademisyenler pek çok sorun yaşamakta, ancak erkek meslektaşlarına göre de mesleklerinden daha fazla keyif almakta ve doyum elde etmektedir. Bu durum Türkiye’de kadın akademisyenlerin akademisyenliği sevdiğini göstermektedir. Sonuç olarak Türkiye için “STEM” başta olmak üzere mekanik bilimler ağırlıklı fen bilimlerinden ve idari pozisyonlardan uzak duran, ev ve akademi arasında ‘patriyarkal’ toplum yapısının yüklediği çoklu rolleri üstlenmiş, hiyerarşinin üst pozisyonlarına gidildikçe sayıları azalan ancak tüm bunlara rağmen akademisyen olmayı seven bir kadın akademisyen profili “resmedilmiştir”.

KAYNAKLAR

- Acar, F. (1998). Türkiye üniversitelerinde kadın öğretim üyeleri. In A. B. Hacımirzaoğlu (Ed.), *75 yılda kadınlar ve erkekler* (pp. 313-321). İstanbul: İstanbul Tarih Vakfı Yayınları.
- Alptekin, D. (2011). Sokaktan akademiye: Kadın hareketinin kurumsallaşma süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 26, 32-43.
- Asmar, C. (1999). Is there a gendered agenda in academia? The research experience of female and male PhD graduates in Australian universities. *Higher Education*, 38, 255-273.
- Atay, K. (2001). İlköğretim okulu müdürlerinin genel iş tutumu ve davranışları, *Eğitim Yönetimi*, 28, 471-482.
- Aycan, Z. (2004). Key success factors for women in management in Turkey. *Applied Psychology*, 53(3), 453-477.
- Aytaç, M., Aytaç, S., Fırat, Z., Bayram, N., & Keser, A. (2001). *Akademisyenlerin çalışma yaşamı ve kariyer sorunları*. Bursa: Uludağ Üniversitesi Araştırma Fonu İşletme Müdürlüğü.
- Baruch, Y., & Hall, D. T. (2004). Preface for the JVB special issue on careers in academia. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 237-240.
- Başarır, F., & Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin kadın akademisyen olmaya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.

- Belkis, Ö. (2016). Anneliğin akademik kariyer gelişimine etkileri üzerine nitel bir araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5(4), 250-263.
- Beltz, A. M., Swanson, J. L., & Berenbaum, S. A. (2011). Gendered occupational interests: Prenatal and rogen effects on psychological orientation to things versus people. *Hormones and Behavior*, 60, 313-317.
- Bielby, R., Posselt, J. R., Jaquette, O., & Bastedo, M. N. (2014). Why are women under represented in elite colleges and universities? A non-linear decomposition analysis. *Research Higher Education*, 55,735-760. DOI 10.1007/s11162-014-9334-y.
- Bingöl, D., Aydoğan, E., Şenel, G., & Erden, P. (2011). Cam tavan sendromu ve kadınların hiyerarşik yükselmelerindeki engeller: T. C. Enerji Bakanlığı Ankara Merkez Teşkilatı örneği. *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 12(1), 115-132.
- Çağlayan, K. (2015). Üniversitede kadın akademisyenlik. *Türkiye Tohumcular Birliği Dergisi*, 16, 22-24. Retrieved from <http://www.turktob.org.tr/upload/dergi16/22-23.pdf>
- Çalışkan-Maya, İ. (2012). Yükseköğretimin yönetimine kadınların katılımı: Bazı AB ülkeleri tarafından izlenen politika-stratejiler ve Türkiye için öneriler. *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi*, 13(3), 207-226.
- Çelikten, M. (2004). Okul müdürü koltuğundaki kadınlar: Kayseri ili örneği. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(2), 91-118.
- Diezmann, C. M., & Grieshaber, S. J. (2010). Gender equity in the professoriate: A cohort study of new women professors in Australia. In M. Devlin, J. Nagy, & A. Lichtenberg, (Eds.), *HERDSA Conference*, Australia.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın akademisyenlerin görünmeyen emeği üzerine bir araştırma: Ordu üniversitesi örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21),257-288.
- Er, D. (2008). *Modern Türkiye’de kadın öğretim üyelerinin konumuna ve sorunlarına sosyolojik bir yaklaşım* (Yayınlanmamış doktora tezi). Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Erdoğan, N., & Esen, M. (2014). Türkiye’de üniversite rektörlerinin sosyo-demografik özellikleri ve kariyer hazırlıkları. *Yükseköğretim Dergisi*, 4(1), 44-53.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye’de kadın araştırma görevlilerinin ev ve iş yaşamlarında karşılaştıkları güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Girginer, N., Kaygısız-Ertuğ, Z., & Yiyit, T. (2016). Akademisyenlerin cam tavan sendromu algılarının açıklayıcı faktör analizi ile incelenmesi: ESOGÜ akademisyenleri üzerine bir uygulama. *EconWorld2016@ImperialCollege Proceedings*. London England.
- Halford, S., Savage, M., & Witz, A. (1997). *Gender, careers and organizations. Current Developments in Banking, Nursing and Local Government*. Basingstoke: Macmillan.
- Hofstede, G. (n. d.). What about Turkey? Retrieved from <https://www.hofstede-insights.com/country/turkey/>
- Husu, L. (2001). On metaphors on the position of women in academia and science. *Nordic Journal of Women’s Studies*, 9(3), 172-181.
- İrey, Ç. (2011). *Türkiye üniversitelerinde kadın emek gücü: Selçuk Üniversitesi kadın akademisyenler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Kalkın, G., Erdem, H., & Tikici, M. (2015). Cam tavan algısı ile örgütsel vatandaşlık ilişkisi: Yükseköğrenim kurumlarında görev yapan kadın çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi*, 7(13), 125-144.
- Karakuş, H. (2016). Delik Boru: Türkiye’deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 53, 533-536.
- Kaya, Ş. D., & Küçükşen, K. (2016). Kadın yönetici akademisyenlerin bireysel kariyer planlama süreçlerinin değerlendirilmesine yönelik nitel çalışma. *Journal of Human Sciences*, 13(2), 2441-2453. doi:10.14687/jhs.v13i2.3740.
- Kessler, S. R., Spector, P. E., & Gavin, M. B. (2014). A critical look at ourselves: Do male and female professors respond the same to environment characteristics? *Research Higher Education*, 55, 351-369. DOI 10.1007/s11162-013-9314-7.
- Klenke, K. (2011). *Women in leadership: Contextual dynamics and boundaries*. Bingley, England: Emerald Publishing Group Limited.
- Korkmaz, H. (2016). Yönetimde kadın ve cam tavan sendromu. [Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II], *Alternatif Politika*, 95-112.
- T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (ASPBKSGM). (2017). *Türkiye’de kadın*. Retrieved from <https://kadininstatusu.aile.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>
- Okay, N. (2007). Türkiye’de ve dünyada mühendislik ve fen bilimleri bölümlerindeki kadın akademisyenlerin mevcut durumuna bakış. *Cumhuriyet Bilim Teknik*, 289(3), 1-3.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2),117-135.
- Özbilgin, M., & Healy, G. (2004). The gender nature of career development of university professors: The case of Turkey. *Journal of Vocational Behaviour*, 64, 358-371.
- Özen-Kutunis, R., & Çetinel, E. (2014). Kadınların sessizliği: Devlet okullarındaki kadın öğretmenler üzerine bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 153-173.
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 59-70.
- Özkanlı, Ö., & Korkmaz, A. (2000). *Kadın akademisyenler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını No: 586.
- Özkanlı, Ö., & White, K. (2008). Leadership and strategic choices: Female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53-63.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hâlâ çok kalın. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 1-23.
- Öztaş, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademik cinsiyeti: YTÜ örneği üzerinden üniversite ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 3, 191-221.
- Sayın, A. (2008). Kadın istihdamı ve bilimde kadın. *Bilgi Çağı Dergisi*, 43, 68-69.
- Su, R., Rounds, J., & Armstrong, P. I. (2009). Men and things, women and people: A meta-analysis of gender differences in interests. *Psychological Bulletin*, 135, 859-884.

- Su, R., & Rounds, J. (2015). All STEM fields are not created equal: People and things interests explain gender disparities across STEM fields. *Frontiers in Psychology*, 6, 1-20.
- Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016). Üniversite yönetiminde kadınların eksik temsili üzerinde toplumsal cinsiyet ilişkilerinin rolü. *Amme İdaresi Dergisi*, 3(49), 89-115.
- Şekerci, H. (2014). Akademik hayatta kadın. *EMO Kadın Bülteni*, 12-14.
- Şentürk, B. (2015). Çokuz ama yokuz: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 1-22.
- Taşkın, E., & Çetin, A. (2012). Kadın yöneticilerin cam tavan algısının cam tavanı aşma stratejilerine etkisi: Bursa örneği. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 33, 19-34.
- Ünal, A. (2015). *Cam tavan etkisinin aşılmasında dönüştürücü liderliğin rolü bilişim sektöründe çalışan kadın liderler üzerine bir araştırma* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Düzce Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Düzce.
- Wai, J., Lubinski, D., & Benbow, C. P. (2009). Spatial ability for STEM domains: Aligning over 50 years of cumulative psychological knowledge solidifies its importance. *Journal of Educational Psychology*, 101(4), 817-835. Retrieved from <https://my.vanderbilt.edu/smpy/files/2013/02/Wai2009SpatialAbility.pdf>
- Webber, K. L., & Canche, M. G. (2015). Not equal for all: Gender and race differences in salary for doctoral degree recipients. *Research Higher Education*, 56, 645-672.
- Yıldız, S. (2014). *Öğretim üyelerinin üniversite, akademisyenlik, bilimsel araştırma, öğretim ve öğrenci kavramlarına ilişkin algılarının metaforlar aracılığıyla incelenmesi* (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Mersin.
- Young, B. (1992). On careers: Themes from the lives of four Western Canadian women educators. *Canadian Journal of Education*, 17, 148-61.
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (1981). *Yükseköğretim Kanunu*. Retrieved from <http://www.yok.gov.tr/web/denklikbirimi/2547-sayili-kanun>
- Yükseköğretim Kurulu (YÖK). (2017). *Öğretim elemanı istatistikleri*. Retrieved from <https://istatistik.yok.gov.tr/>