

TÜRKİYE'DE KADIN AKADEMİSYENLERDE CİNSİYET AYIRIMCILIĞI KONUSUNDAKİ KANILARIN ROL ÇATIŞMALARIYLA İLİŞKİSİ¹

Özlem ÖZKANLI

*(Yrd.Doç.Dr., Siyasal Bilgiler Fakültesi, İşletme Bölümü, ANKARA,
ozkanli@politics.ankara.edu.tr)*

Adil KORKMAZ

*(Dr., Akdeniz Üniversitesi, Ekonometri Bölümü, ANTALYA,
korkmaz@iibf.akdeniz.edu.tr)*

Özet:

Bu çalışmada temel amaç, kadın akademisyenlerin cinsiyet ayırmıcılığı ile ilgili kanılarının rol çatışmaları ile arasındaki ilişkiyi rasgele bir örnekleme ile temsil edilen bir evrende anket, karşılıklı görüşme ve gözlem yöntemleriyle elde edilen verilere “Ki-Kare Uyum İyiliği Testi”, “Kruskal-Wallis Homojenlik Testi” ve “Ki-Kare Bağımsızlık Testi” uygulayarak incelemektir. Sonuç olarak, kadın akademisyenlerin çalışma dışı yaşam alanındaki rollerinin zaman içindeki değişimleri göz önünde tutulduğunda unvanlara göre değişen cinsiyete dayalı ayırmıcılık kanılarının rol çatışmasıyla yakından ilişkili olduğu saptanmıştır.

Abstract:

The Relationship Between The Role Conflict And The Opinions About Gender Discrimination Of The Academic Women In Turkey

In this study, the relationship between the role conflict and the opinions about gender discrimination of academic women in Turkey have been analysed by using “The Chi-Square Independence Test”, “Kruskal-

¹Bu çalışma, Ankara Üniversitesi Rektörlüğü Araştırma Fonu tarafından desteklenmiştir.

Anahtar Sözcükler: Kadın akademisyenler, cinsiyet ayırmıcılığı, rol çatışması.

Keywords: Academic women, gender discrimination, role conflict.

Wallis Homogeneity Test”, “The Chi-Square Goodness- of- fit Test”. As a result, taking care of changes in the roles of academic women in their non-work life, changing opinions about gender discrimination according to titles are in close relation with role conflict.

GİRİŞ

Bu çalışma, temel olarak Türkiye’de kadın akademisyenlerin iki özelliğini ele almaktadır: Birincisi, ülkemiz üniversitelerinde akademik ilerlemede cinsiyet ayrımcılığı yapıp yapılmadığı konusundaki kanıları; ikincisi ise çalışma yaşamı ile çalışma dışı yaşam alanları arasında yaşadıkları rol çatışmaları. Ayrıca çalışmada, kadın akademisyenlerin akademik ilerlemede cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı konusundaki kanılarının, yaşadıkları rol çatışmalarından bağımsız olup olmadığı da incelenmektedir.

Türkiye’de yapılan bazı araştırmalarda cinsiyete dayalı ayrımcılıktan birincil düzeyde etkilenecek ve gerçeğe en iyi tanıklık edecek olan kadın akademisyenler cinsiyete dayalı ayrımcılıkla karşılaşmadıklarını belirtmektedirler(Acar, 1983, 1996; Günlük-Şenesen, 1994, Köker, 1988, Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Bu çalışma ile elde edilen verilerden de, kadın akademisyenler arasındaki baskın düşüncenin, ayrımcılığın olmadığı yönünde olduğu görülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de üniversitelerde kadın akademisyenlerin büyük bir çoğunluğunun, akademik ilerlemede engel oluşturacak ölçülerde rol çatışması yaşadıklarını saptayan araştırmalarla da karşılaşılmaktadır (Acar, 1983, 1986, 1989, 1990, 1991, 1996, 1998; Cindoğdu ve Muradoğlu, 1996; Köker, 1988, Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Bu çalışmada da, benzer bir sonuca ulaşılmıştır ve bir arada ele alınan bu iki konu arasında bir bağımlılık olduğu saptanmıştır.

1. CİNSİYET AYIRIMCILIĞI VE ROL ÇATIŞMASI

Çalışmada ele alınan temel kavramlardan birincisi cinsiyet ayrımcılığıdır. "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesine Dair Sözleşme" başlıklı 14 Ekim 1985 tarihinde yürürlüğe giren sözleşmenin birinci maddesinde "kadınlara karşı ayırım" deyiimi, «kadınların medeni durumlarına bakılmaksızın ve kadın-erkek eşitliğine dayalı olarak politik, ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve diğer sahalardaki insan haklarının ve temel özgürlüklerinin tanınmasını, kullanılmasını ve bunlardan yararlanılmasını engelleyen, ortadan kaldıran veya bunu amaçlayan ve cinsiyete bağlı olarak yapılan herhangi bir ayırım, mahrumiyet veya kısıtlama» olarak tanımlanmaktadır (Acar, 1986:193-207). Kadınların cinsiyet ayrımcılığı ile karşılaşmalarını önlemeyi ve

konumlarını iyileştirmeyi amaçlayan bu sözleşme, Türkiye’de birtakım kurumsal gelişmelere kaynaklık etme işlevini görmektedir. Uluslararası platformda kadınların cinsiyet ayrımcılığıyla karşılaşmalarını önlemeye ve konumlarını iyileştirmeye yönelik pek çok kuruluş ile karşılaşılabilir: Birleşmiş Milletler Örgütü, Avrupa Konseyi, Avrupa İşbirliği ve Kalkınma Örgütü, Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansı ve Uluslararası Çalışma Örgütü...vb. Toplumsal işbölümü sürecinde kadının erkeğe göre farklı bir konumla karşı karşıya kalmasını aşmak, biyolojik olarak erkekten farklı olan kadının sosyolojik olarak farklılaşmasını önlemek ya da tarihsel sürecin bu sonucunu eşitlik doğrultusunda değiştirmek, bu uluslararası kuruluşların amaçları arasında yer almaktadır. 1960’larda başlayan toplumsal cinsiyet (social gender) ve ayrımcılık tartışmalarının temelinde de benzer amaçlarla karşılaşmaktadır (Savcı, 1999a:130; Magezis, 1996:4; Spence vd., 1985:150; Sundin, 1995:341; Slattery, 1992:86-87).

Çalışmada ele alınan temel kavramların ikincisi rol çatışmasıdır. Bu konuyla ilgili yerli- yabancı geniş bir yazın bulunmaktadır (Goode, 1960; 1964; Merton, 1970; Bem, 1975; Öncü, 1979; Beutell ve Greenhaus, 1982; Wiley, 1987; Savcı, 1997, 1999a, 1999b; Voydanoff, 1988; Greenhaus e Beutell, 1985; Greenhaus vd., 1989; Çelebi, 1993). Bu yazında çalışma yaşamı ve çalışma dışı yaşam alanları arasındaki rol çatışması, iki alan arasında uzlaştırılması mümkün olmayan bir çatışma olarak nitelendirilebilmektedir (Voydanoff, 1988; Rain vd., 1991). Bir çatışmanın “uzlaştırılmaz” diye nitelendirilmesinin temelinde en başta zaman faktörünün yattığı belirtilmektedir (Greenhaus ve Beutell, 1985:77). Bir kişiye verilen sınırlı zaman dilimi içerisinde yapamayacağı ölçüde çok rol yüklendiğinde, kişi, ya gereği gibi bu rolleri yerine getirememekte, ya da önem sırasına göre olabildiğince yapmaya çalışmaktadır. Zamana dayanan rol çatışmasında bir rolün yerine getirilmesi için harcanan zaman öteki rolün yerine getirilmesi için harcanacak zamandan çalınmakta, bu da iki rol arasındaki çatışmayı uzlaştırılmaz kılmaktadır.

Bu çalışma, bu iki temel kavramı ele almakta ve cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanıların rol çatışmasından bağımsız olup olmadığını sorgulamayı amaçlamaktadır.

2. YÖNTEM

Araştırma evreni, Türkiye'deki üniversitelerde çalışan bütün kadın akademisyenlerdir. Ancak zaman ve maliyet kısıtlılıkları nedeniyle, bu evrenin tamamına ulaşmak değil, rasgele bir örnekleme onu temsil etmek yoluna gidilmiştir. İstatistikte de benzer yaklaşımlar önerilmektedir (Atkinson-Atkinson-Hilgard, 1995:798). Bu doğrultuda önce evreni temsil edebilir

nitelikte olmadığı yönünde güçlü bir kanıt ile karşılaşılmayan bir üniversite olarak Ankara Üniversitesi'nde 1999 yılında görev yapan kadın akademisyenler arasından yaklaşık 500 birimlik rasgele bir örneklem çekilmiştir. Ankara Üniversitesi'nde kadın akademisyen oranının yüzde 42 oluşuna karşılık Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyen oranının yüzde 35 (ÖSYM, 1999:4) oluşu, temsil yeteneğinin bütünüyle ortadan kalktığı biçiminde yorumlanmamalıdır, çünkü Ankara Üniversitesi'nin temsil yeteneğini, kadın akademisyenleri çevreleyen hukuksal ve ekonomik koşulların benzerlikleri yaratmaktadır:Ülkedeki tüm üniversitelerde, akademik ilerleme koşulları benzerlik göstermekte; bu benzerlik de Yükseköğretim Kurulu'nun belirlediği akademik ilerlemeye ilişkin kurallardan kaynaklanmaktadır. Bu kurallar, Türkiye'nin başka üniversitelerindeki kadın akademisyenler için olduğu gibi, kadın akademisyen oranı yüksek de olsa, Ankara Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenler için de geçerlidir. Ayrıca devlet üniversitelerinde akademisyenlerin özlük haklarına ilişkin uygulamaların ortak nitelikte oluşu da ekonomik bir benzerlik noktası olarak örneklemin temsil yeteneğini güçlendirmektedir. Böyle bir değerlendirmenin geçerli sayılması durumunda, Ankara Üniversitesi'nden çekilecek rasgele örneklemin Türkiye'deki üniversiteleri büyük ölçüde temsil edebilmesi ve söz konusu örneklemden elde edilen bulguların genellenebilmesi kabul edilebilir bir duruma gelir. Bu düşüncelerle, iki bin altı yüz kişilik bir kitleden yaklaşık beş yüz kişilik bir örneklem çekilmiştir ki, buradan örnekleme oranının %20'ye yaklaşmaktadır. Elde edilen bu veriler ve parametrik olmayan istatistiksel teknikler aracılığıyla da konuyla bağlantılı uyum iyiliği, bağımsızlık ve homojenlik hipotezlerinin test edilmesi yoluna gidilmiştir.

3. BULGULAR

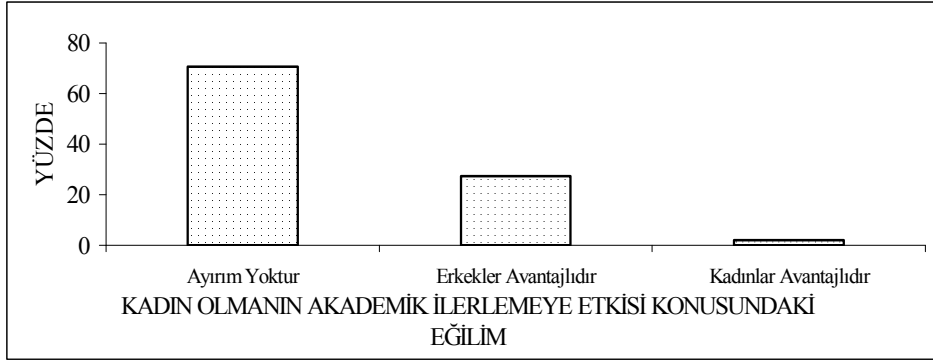
Araştırmada üniversitelerde akademik ilerlemede cinsiyet ayrımcılığı olup olmadığı sorusunu yanıtlamak üzere kadın akademisyenlerin cinsiyet ayrımı yapıp yapılmadığı konusundaki kanılarını ölçmek önem kazanmaktadır. Araştırmada kadın akademisyenlerin bu konudaki düşüncelerini ölçebilmek amacıyla hazırlanan anket formundaki "Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı var mıdır?" sorusundan yararlanılmıştır. Üniversitelerde cinsiyet ayrımı ile ilgili kanıların birer göstergesi olarak kadın akademisyenlerin verdikleri yanıtlar üç kategori altında toplanabilir:

- 1) Ayrım yoktur; 2) Erkekler avantajlıdır; 3) Kadınlar avantajlıdır.

Örneklemin bu kategorilere hangi sıklıklarda dağıldığı, izleyen çizelgede ve şekilde görülebilmektedir.

Çizelge 1: Kadın Olmanın Akademik İlerlemeye Etkisi

EĞİLİM	SIKLIK	YÜZDE
Ayırım Yoktur	353	70,7
Erkekler Avantajlıdır	136	27,3
Kadınlar Avantajlıdır	10	2,0
TOPLAM	499	100,0

**Şekil 1: Akademik İlerleme Konusundaki Eğilimlere Göre Yüzdeler**

Çizelge 1 ve Şekil 1'den görüldüğü gibi kadın akademisyenler çoğunlukla cinsiyetin akademik ilerlemede nötr bir faktör olduğunu düşünmektedir. Bu ise Türkiye'de yapılan ve daha önce değinilen araştırmalarla uygunluk içindedir. Bu kanıların eşit olasılıklı olup olmadığı konusundaki bir soru istatistiksel teknikler yardımıyla yanıtlanabilir. Gerçi sıklıklar arasındaki farklar çok belirgindir; ancak gene de bu farkların bir rastlantı olarak kabul edilip edilemeyeceği sorgulanabilir. Nitekim araştırmada da bu amaçla "Kanıları yansıtan bu seçenekler eşit olasılıklıdır" biçimindeki uyum iyiliği hipotezi test edilmiştir. Bir kişinin seçenekli bir soruyu yanıtlarken herhangi bir seçeneği işaretleme olasılığı, öteki seçeneklerden herhangi birini işaretleme olasılığına eşit ise üç seçenekli bir soruda her seçeneğin işaretlenme olasılığı 1/3 olacağından "Kanıları yansıtan seçenekler eşit olasılıklıdır" hipotezi "Her kanının olasılığı 1/3'dür?" hipotezine indirgenebilir. Bu hipotez istatistik yazınında "Uyum İyiliği Testi" ile sorgulanır. Genel olarak uyum iyiliği testi, önsel (a priori, hypothetical) olarak verilmiş seçenek olasılıklarının verilerle uyuyup uyuşmadıklarını anlama amacıyla kullanılan bir testtir. Bu amaçla gözlenen ve beklenen sıklıklara dayalı olarak Pearson Ki-kare istatistiğini hesaplamak gerekmektedir.

Çizelge 2: Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanıların Gözlenen ve Beklenen Sıklıkları

KANI	GÖZLENEN SIKLIK	BEKLENEN SIKLIK
Ayırım Yoktur	351	164,6667
Erkekler Avantajlıdır	133	164,6667
Kadınlar Avantajlıdır	10	164,6667
TOPLAM	494	494

Test edilecek hipotezler aşağıdaki gibidir:

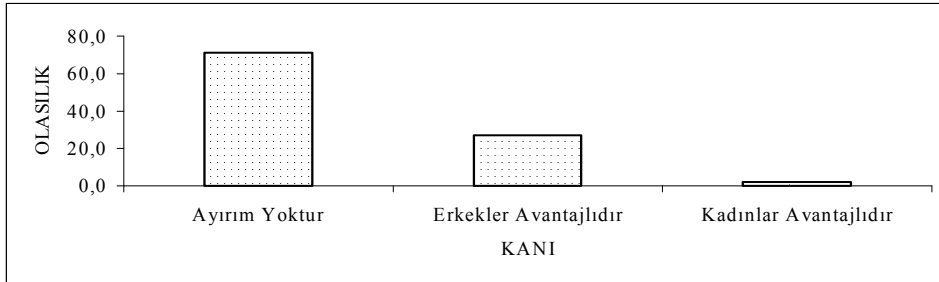
H_0 : Akademik ilerleme konusundaki kanılar eşit olasılıklıdır.

H_1 : Akademik ilerleme konusundaki kanılar eşit olasılıklı değildir.

Çizelge 3: İstatistiksel Değerleme

Pearson Ki-kare İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Önemlilik
362,2	2	0,000

Bu çalışmada toplumbilimlerine ilişkin araştırmalardaki geleneksel yaklaşımlar doğrultusunda önemlilik düzeyi yüzde 10 olarak seçilmiştir. Bu sonuca göre uyum iyiliği hipotezi kabul edilememektedir. Çünkü Pearson Ki-kare İstatistiği kritik sınırı aşmıştır (Önemlilik düzeyi %10 olarak değil de %1 olarak seçilmiş olsaydı bile uyum iyiliği hipotezi kabul edilemeyecekti). Öyleyse kanı kategorileri eşit olasılıklı değildir. Böylece sezgisel olarak kestirilen bir durumun geçerliliği istatistiksel olarak da doğrulanmış olmaktadır. Kanı kategorileri eşit olasılıklı olmadığına göre burada hangi kanı kategorisinin daha yüksek olasılıklı olduğu sorgulanabilir. Akademik ilerleme bakımından erkeklerle kadınlar arasında bir ayırım olmadığı düşüncesi en baskın düşüncedir. İkinci sırada erkeklerin avantajlı olduğu düşüncesi gelmektedir. En çekinik düşünce, kadın akademisyenlerin daha avantajlı olduğu yolundaki düşüncedir.



Şekil 2: Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı Olasılıkları

Çalışmada öncelikle akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıların yaş ve unvan ile yakın bir ilişki içinde olup olmadığı araştırılmaktadır. Bu amaçla da önce şu soruya dayalı hipotezin test edilmesi amaçlanmaktadır: "Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar üzerinde acaba yaş bir etken midir?"

Çizelge 4: Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayrımı Konusundaki Kanı ve Yaş İlişkisi

KANI	SIKLIK	YAŞ SIRALARI ORTALAMASI
Ayırım Yoktur	351	239,2
Erkekler Avantajlıdır	133	270,8
Kadınlar Avantajlıdır	10	228,4
TOPLAM VE ORTALAMA	494	247,5

Bu konudaki hipotezler aşağıdaki gibidir:

H_0 : Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar yaşlara göre homojendir.

H_1 : Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar yaşlara göre homojen değildir.

Çizelge 5: İstatistiksel Değerleme

Kruskal-Wallis İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Önemlilik
4,897	2	0,086

Bu sonuca göre seçilen önemlilik düzeyinde homojenlik hipotezinin reddedilmesi gerekmektedir. Yaş sıraları ortalamaları arasındaki farklar raslantıyla açıklanamayacak ölçüde yüksektir. Yaşın temsil ettiği gerçekler (deneyim, bilgi düzeyi ...vb.) üniversitelerde akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı olup olmadığı konusundaki kanıyı biçimlendiren birer etken olarak ortaya çıkmaktadır. Yaşı büyük olan kadın akademisyenler erkeklerin avantajlı olduğunu düşünürken, orta yaşta kişiler ayrım olmadığını düşünmekte, buna karşılık gençler kadınları avantajlı bulmaktadır.

Benzer bir testi unvan için de gerçekleştirebilmek için şu sorunun cevabına ihtiyaç vardır: Akademik ilerlemede cinsiyet ayrımı konusundaki kanılar üzerinde acaba unvan bir etken midir?

Çizelge 6: Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı ve Unvan İlişkisi

UNVAN	AYIRIM YOKTUR	ERKEKLER AVANTAJLIDIR	KADINLAR AVANTAJLIDIR	TOPLAM
Profesör	58	22	1	81
Doçent	48	30	1	79
Yardımcı Doçent	9	6	1	16
Öğretim Görevlisi	13	16	1	30
Araştırma Görevlisi	64	29	1	94
Tıp Uzmanı	5	1	0	6
Uzman	5	7	0	12
Okutman	148	21	5	174
Diğer	2	1	0	3
TOPLAM	352	133	10	495

Bu soruyu yanıtlayabilmek için öncelikle aşağıdaki hipotezlerin oluşturulması gerekmektedir:

H_0 : Akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar unvanlara göre homojendir.

H_1 : Akademik ilerlemede cinsiyet ayırımı konusundaki kanılar unvanlara göre homojen değildir.

Çizelge 7: İstatistiksel Değerleme

Pearson Ki-kare İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Önemlilik
46,605	16	0,000

Önemlilik düzeyinin sıfıra çok yakın olduğu göz önünde bulundurulduğunda homojenlik hipotezinin kabul edilemeyeceği söylenebilir. Dolayısıyla seçenek olasılıkları unvanlara göre aynı değildir. Bu durumda unvan farklılıklarının düşünce farklılıklarını da kapsadığı gerçeğini kabul etmek gerekir.

Çizelge 8: Unvanlar Açısından Akademik İlerlemede Cinsiyet Ayırımı Konusundaki Kanı Yüzdeleri

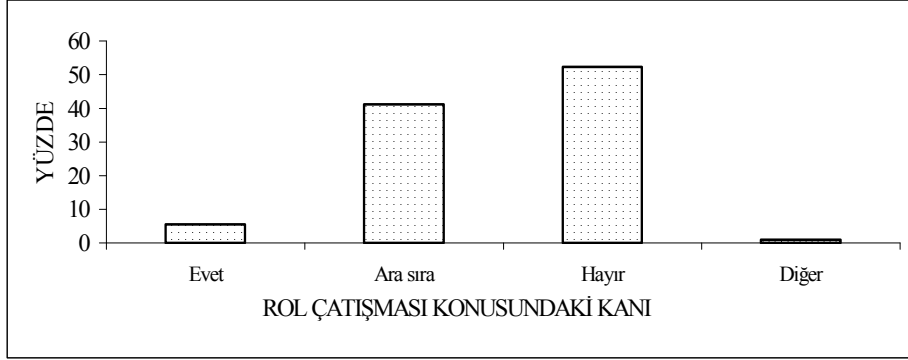
UNVAN	AYIRIM YOKTUR	ERKEKLER AVANTAJLIDIR	KADINLAR AVANTAJLIDIR	TOPLAM
Profesör	71,6	27,2	1,2	100,0
Doçent	60,8	38,0	1,3	100,0
Yardımcı Doçent	56,3	37,5	6,3	100,0
Öğretim Görevlisi	43,3	53,3	3,3	100,0
Araştırma Görevlisi	68,1	30,9	1,1	100,0
Tıp Uzmanı	83,3	16,7	0,0	100,0
Uzman	41,7	58,3	0,0	100,0
Okutman	85,1	12,1	2,9	100,0
Diğer	66,7	33,3	0,0	100,0
TOPLAM	71,1	26,9	2,0	100,0

Unvanlar açısından kanı yüzdeleri Çizelge 8'den incelendiğinde öğretim görevlilerinde ve uzmanlarda akademik ilerleme bakımından erkeklerin avantajlı olduğu eğiliminin baskın olduğu görülebilir. Diğer tüm kategorilerde ise akademik ilerleme bakımından "cinsiyet ayrımı yoktur" eğilimi göze çarpmaktadır.

Araştırmanın ikinci boyutunu tamamlamak üzere bir rol çatışması yaşayıp yaşamadıklarını ölçmek için kadın akademisyenlere anket formunda "İş yaşamınızdaki rolünüzün özel yaşamınızdaki rolleriniz (eş, anne, ev kadını, evlat, ...vb.) ile çatıştığını düşünüyor musunuz?" sorusu doğrudan doğruya yöneltilmiştir. Bu soru, doğallıkla, kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşayıp yaşamadıklarını, "Evet" ya da "Hayır" yanıtlarıyla kategorik ölçekte ölçebilecek nitelikte bir sorudur. Ancak verilen yanıtlar incelendiğinde bu sorunun amaca uygun bir soru olmadığı görülmüştür, çünkü yukarıdaki soru kadın akademisyenlere doğrudan yöneltilindiğinde kişilerin "Evet" ve "Hayır" seçeneklerini pek tercih etmeyerek "arada sırada rol çatışması yaşadıklarını" dile getirdikleri gözlenmektedir.

Çizelge 9: Çalışma ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarındaki Rollerin Çatışması Konusundaki Kanılar

KANI	SIKLIK	YÜZDE
Evet	26	5,6
Ara sıra	190	41,2
Hayır	241	52,3
Diğer	4	0,9
TOPLAM	461	100



Şekil 3: Çalışma ve Çalışma Dışı Yaşam Alanlarındaki Rollerin Çatışması Konusundaki Kanılara Göre Yüzdeler

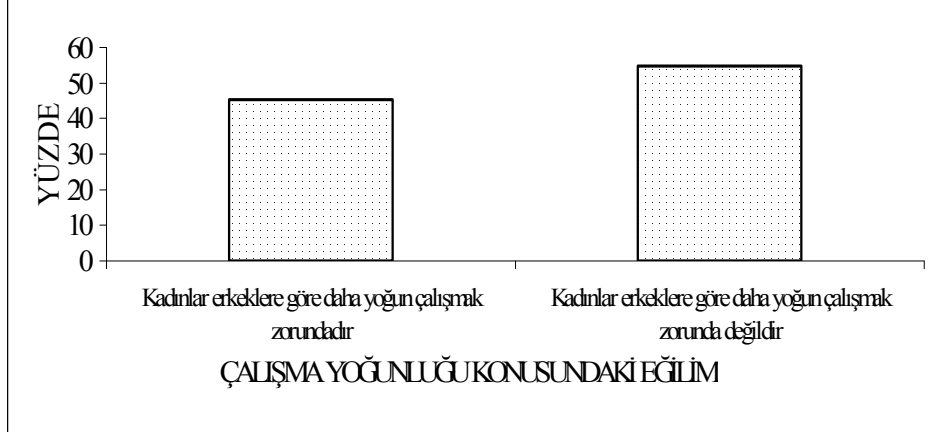
Bu durum, doğrudan bir soruyla rol çatışmasını ölçmenin zorluğunu göstermektedir. Bu nedenle, rol çatışmasının olup olmadığını daha belirgin bir biçimde ayırıştırıcı bir başka göstergenin ölçülmesi yoluna gidilmiştir. Araştırmada kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşayıp yaşamadıkları konusundaki görüşlerinin, akademik ilerleme için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları konusundaki kanıya indirgenebileceği düşünülmüştür. Açıktır ki, kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda olmaları, bir çeşit cinsiyet ayrımcılığıdır. Dolayısıyla kadın akademisyenler akademik ilerleme için erkeklere göre daha çok çalışmak durumunda kaldıklarını söylediklerinde, aslında, Türkiye’de üniversitelerde cinsiyete dayalı ayrımcılık olduğunu da ister istemez söylemiş olurlar. Oysa daha önce anılan araştırmalarda olduğu gibi, bu çalışmada da kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı bir ayrımcılık kanısının baskın nitelikte olmadığı saptanmaktadır. Türkiye’de kadınlar ve erkekler için aynı akademik ilerleme kurallarının var olması nedeniyle kadın akademisyenlerin kendilerini akademik ilerleme için erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda görmeleri, akademik bir gerekten değil de geleneksel kadın rollerinin ağırlığından kaynaklanabilir. Bu durumda kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olup olmadığı konusundaki bir soruya verecekleri “Evet” yanıtları, onların rol çatışmalarıyla biçimlendirilmiş öznel koşullarından etkilenmiş bir algılamının anlatımı olarak düşünülebilir.

Kadın akademisyenler çalışma dışı yaşamla ilgili rollerini yerine getirirken, doğallıkla, zamanlarının büyük bir bölümünü de kullanmaktadır. Böyle bir durumda ise akademik ilerleme amacı doğrultusunda yapılacak çalışmaların algılanmasında bir değişiklik gerçekleşmektedir. Aynı kapsamdaki akademik bir çalışma, çalışma yaşam

alanındaki rollerinde zorlanmayan bir kadın akademisyen tarafından "olağan rol yükü" diye algılanabilirken, çalışma dışı yaşam alanında ise eş, ev kadını, anne gibi çeşitli rolleri nedeniyle yorgun düşmüş bir kadın akademisyen tarafından "aşırı rol yükü" olarak algılanabilecektir. Bu olgu, kadın akademisyenlerin rol çatışması yaşayıp yaşamadıkları konusundaki kanılarının, erkeklerden daha çok çalışıp çalışmadıkları konusundaki kanılarına indirgenebilmesini mümkün kılmaktadır. Bu yolla yapılan indirgeme doğru kabul edildiğinde rol çatışmasıyla cinsiyet ayrımcılığı konusundaki kanı arasındaki ilişkiyi sergilemek kolaylaşmaktadır.

Çizelge 10: Kadın Olmanın Akademik Çalışma Yoğunluğu Üzerindeki Etkisi

EĞİLİM	SIKLIK	YÜZDE
Kadınlar erkeklere göre daha yoğun çalışmak zorundadır	227	45,3
Kadınlar erkeklere göre daha yoğun çalışmak zorunda değildir	274	54,7
TOPLAM	501	100,0



Şekil 4: Akademik Çalışma Yoğunluğu Konusundaki Kanılara Göre Yüzdeler

Kadın akademisyenlerin büyük bir bölümü, kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünmemektedir; ancak farklı düşünen kadın akademisyen oranı da bir hayli yüksektir. Bu aşamada şöyle bir soru yöneltilebilir: Acaba kadın

akademisyenlerin erkeklere göre daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünme eğilimi unvanlara göre nasıl değişmektedir? Bu soruyu istatistiksel bir teste dayalı olarak yanıtlayabilmek için izleyen çizelge oluşturulmuştur.

Çizelge 11: Kadın Akademisyenlerin Akademik İlerleme İçin Erkek Akademisyenlere Göre Daha Çok Çalışmaları Gerektiği Konusundaki Kanıları

KANI→ UNVAN↓	EVET	HAYIR	TOPLAM	EVET ORANI
Profesör	32	49	81	0,40
Doçent	37	42	79	0,47
Yardımcı Doçent	10	6	16	0,63
Öğretim Görevlisi	11	18	29	0,38
Araştırma Görevlisi	45	49	94	0,48
Tıp Uzmanı	5	1	6	0,83
Uzman	4	8	12	0,33
Okutman	79	98	177	0,45
TOPLAM	223	271	494	0,45

Çizelge 11’de kadın akademisyenlerin erkeklere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna verilen yanıtlar unvanlara göre sınıflandırılmaktadır. Acaba bu soruyu “Evet” biçiminde yanıtlama olasılığı, unvandan unvana değişmekte midir, yoksa gözlenen farklılıklar bir raslantı olarak kabul edilebilecek ölçüde önemsiz midir? Bu soruyu yanıtlamak üzere gerçekleştirilecek Pearson Ki-Kare İstatistiği Testi’nde aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilir:

H_0 :Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme oranı, unvanlara göre değişmez.

H_1 :Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme oranı, unvanlara göre değişir.

Çizelge 12: İstatistiksel Değerleme

Pearson Ki-kare İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Önemlilik
8,197	7	0,316

Bu sonuca göre seçilen önemlilik düzeyinde homojenlik testinde H_0 hipotezini kabul edip kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme olasılığının unvanlara göre değişmediğini, gözlenen farklılıkların bir rastlantı sonucu doğduğunu onaylamak gerekecektir. Dolayısıyla 449 kişiden 223’ünün kendilerine yöneltilen soruyu nasıl yanıtladıkları dikkate alınarak “Evet” deme oranının %45 olduğu görülebilir. Bu durumda aşağıdaki hipotez testi gerçekleştirilmiştir:

H_0 :Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme oranı $\frac{1}{2}$ ’dir.

H_1 :Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme oranı $\frac{1}{2}$ değildir.

Bu test Çizelge 3’ün son satır verilerine dayalı olarak yapılabilir.

Çizelge 13: İstatistiksel Değerleme

Pearson Ki-kare İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Önemlilik
4,664	1	0,031

Bu sonuca göre seçilen önemlilik düzeyinde uyum iyiliği hipotezini reddetmek, kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme oranının $\frac{1}{2}$ ’den daha düşük olduğunu, 0,45 olarak gerçekleşen bu oranın $\frac{1}{2}$ ’den bir rastlantı sonucu olarak değil de güçlü bir eğilim nedeniyle farklılaştığını kabul etmek gerekecektir (Önemlilik düzeyi %5 olarak seçilseydi dahi homojenlik hipotezi reddedilirdi).

Kadın akademisyenlerin daha çok çalışmak zorunda olup olmadıkları konusundaki soruyu “Evet” diye yanıtlama olasılığının unvanlara göre değişmediği sonucuna varılmıştı. Aynı olasılıkların medeni durumlara göre değişip değişmediği de sorgulanabilir. Bu amaçla söz konusu yanıtlar medeni durum seçeneklerine göre sınıflandırılarak izleyen çizelge elde edilmiş ve buradaki verilere homojenlik testi uygulanmıştır.

Çizelge 14: Medeni Duruma Göre Rol Çatışması Konusundaki Kanlıların Sıklıkları

KANI→ MEDENİ DURUM↓	EVET	HAYIR	TOPLAM
Bekâr	76	100	176
Evli	133	163	296
Eşi Ölmüş	1	1	2
Boşanmış	8	7	15
Ayrı Yaşıyor	6	0	6
TOPLAM	224	271	495

Bu çizelgeye dayalı olarak homojenlik testine ilişkin aşağıdaki hipotezler ileri sürülebilir:

H_0 :Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme olasılığı, medeni duruma göre değişmez.

H_1 :Kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için erkek akademisyenlere göre daha çok çalışmalarının gerekip gerekmediği sorusuna “Evet” deme olasılığı, medeni duruma göre değişir.

Çizelge 15: İstatistiksel Değerleme

Pearson Ki-kare İstatistiği	Serbestlik Derecesi	Önemlilik
7,989	4	0,092

Çalışmada homojenlik testi evlilerin, bekârların, boşananların, eşi ölenlerin ve ayrı yaşayanların “Evet” deme olasılıklarının eşit olup olmadığını saptamaya yönelik yapılmıştır. Test sonucuna göre %10 önemlilik düzeyinde medeni durum kategorileri "Evet-Hayır" yanıtları bakımından homojen değildir. Eşinden ayrı yaşayan kadın akademisyenler kadınların daha yoğun çalışmak zorunda oldukları yolunda bir kanıya sahiptir. Örnekleme giren altı kişinin tamamı bu yolda görüş belirtmiştir. Yapılan görüşmelerde ayrı yaşayan kadın akademisyenlerin bu görüşlerinin çoğunlukla yaşadıkları rol çatışmasından kaynaklandığı saptanmış, rol çatışması yaşayan kadın akademisyenlerin genellikle çareyi ayrı yaşamakta bulabilecekleri kanısına varılmıştır. Boşanmış ve eşi ölmüş kadın akademisyenlerin kanıları ise neredeyse yarı yarıya bölünmüştür. Bunların yarısı kadın akademisyenlerin daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedir. Diğer yarısı ise farklılaşarak kadınlarla

erkeklerin eşit ölçülerde çalışmak zorunda olduklarını düşünmektedirler. Evliler ile bekârların eğilimlere göre dağılım bakımından farklı sayılamayacak ölçüde yakın olduğu, homojenlik testiyle de saptanabilir. Bu durumda bir bütün olarak düşünüldüğünde, evli ve bekâr kadın akademisyenlerin yaklaşık yarısının, kadınların erkeklerden daha çok çalışmak zorunda olduklarını düşünmekte oldukları söylenebilir.

4. SONUÇ

Türkiye'deki üniversitelerde akademik ilerlemede cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı konusundaki kanının bir uzantısı, kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için daha çok çalışmaları gerektiği konusundaki kanıdır. Bu kanı, kadın akademisyenlerin çoğunlukla tercih ettikleri bir kanı olmaktan uzaktır. Ayrıca bu kanıyı tercih etme oranı, tercih etmeme oranından bile daha küçük ve 0,45'tir. Söz konusu kanıyı tercih etme oranını artıran etkenlerin başında kadın akademisyenlerin yaşadıkları rol çatışması başlarda gelmektedir. Rol çatışması, bir yandan akademik ilerleme taleplerinin yüksek, bir başka yandan da çalışma dışı yaşam alanında evlilik, ev kadınlığı ve annelik gibi yeni statülerin ve dolayısıyla da yeni rollerin ortaya çıktığı yardımcı doçentlik aşamasında en yoğun ölçülerde yaşanmakta; doçentlik aşamasında ılımlı bir düzeye gerilemekte ve profesörlük aşamasında ise büsbütün silinmeye yüz tutmaktadır. Rol çatışmasının getirdiği bir etki sonucunda da kadın akademisyenlerin akademik ilerleme için daha çok çalışmak zorunda oldukları ve dolayısıyla da üniversitelerde akademik ilerlemede cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı konusundaki kanı daha yoğun olarak tercih edilmektedir.

Sonuç olarak, kadın akademisyenler akademik ilerleme taleplerinin yoğun olduğu yardımcı doçentlik aşamasında, elde ettikleri eş, ev kadını, anne gibi yeni statüler nedeniyle büyük bir rol çatışması yaşamaktadır. Akademik ilerlemelerini tamamlayıp profesör olduklarında ise kadınların daha çok çalışmak zorunda olduklarını değil, akademik ilerleme için erkekler ne ölçüde çalışıyorlarsa kendilerinin de o düzeyde çalışmak zorunda olduklarını düşünmeye eğilimli olmaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışma dışı yaşam alanındaki rollerinin (örneğin, eş, ev kadını, anne) zaman içindeki değişimleri göz önünde tutulduğunda unvanlara göre değişen kanıların rol çatışmasıyla yakından ilişkili olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu konudaki inancı daha geniş bir örnekleme test etmek ve böylece kadın akademisyenlerin rol çatışmalarını azaltmak için daha etkili önlemler almak için makro düzeyde bir araştırma yapılmasının yararlı olacağı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (1983), "Turkish Women In Academia: Roles And Careers", *Metu Studies In Development*, 10: 409-446.
- Acar, F. (1986), "Working Women In A Changing Society: The Case of Jordanian Academics", *Metu Studies In Development*, 10: 307-324.
- Acar, F. (1989), "Women's Participation In Academic Science Careers: Turkey in 1989", *Improving Prospects For Women in Changing Society: The Years Ahead International Conference*, İstanbul.
- Acar, F. (1990a), "Role Priorities And Career Patterns: A Cross-Cultural Study Of Turkish and Jordanian University Teachers", in S. Hie and V. O. 'Learyu (eds.), *Storming The Tower Women in Academic World*, London: Kopan Page.
- Acar, F. (1990b), "Türkiye'de Kadınların Akademik Kariyere Katılımı", *Değişen Bir Toplumda Kadınların İstihdam İmkanlarının Geliştirilmesi Konferansı*, İş ve İşçi Bulma Kurumu Yayını, Ankara, 81-100.
- Acar, F. (1991), "Women In Academic Science Careers", in Stolse-Heiskanen (ed.) *Woman in Science: Token Women Or Gender Equality?*, Issc, Unesco London: Beng Publishers.
- Acar, F. (1996), "Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum", *Akademik Yaşamda Kadın*, Ankara: Türk Alman Kültür İşleri No. 9, 75-87.
- Acar, F. (1998), "Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri", *75 Yılda Kadınlar Ve Erkekler*, içinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları.
- Arat, N. (1986), "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Uluslararası Sözleşmesi", *Kadın Sorunu*, içinde, İstanbul: Say Yayınları, , 193-207.
- Atkinson, R., Atkinson, R.C., Hilgard, E.R. (1995), *Psikolojiye Giriş II*, İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- Bem, S.L. (1975), "Sex-Role Adaptability: One Consequence of Psychological Androgyny", *Journal of Personality And Social Psychology*, 31, 634-643.
- Beutell, M. J., Greenhaus, Y. H. (1982), "Inter-Role Conflict Among Married Women: The Influence Of Husband And Wife Characteristics On Conflict And Coping Behaviour", *Journal of Vocational Behaviour*, 21, 89-100.

- Cindoğdu, D., Muradoğlu, G. (1996), "Türkiye'de Tıp Bilimlerinde Kadınların Özgöl Durumları", Hasan Coşkun (der.), *Akademik Yaşamda Kadın*, içinde, Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Yayını, 244-260.
- Çelebi, N. (1993), *Bağımsız İşyeri Sahibi Kadınların Aile ve İş İlişkileri*, Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Ve Sosyal Hizmetler Müsteşarlığı Yayınları.
- Goode, W.J. (1960), "A Theory of Role Strain", *American Sociological Review* 25, 483-496.
- Goode, W.J. (1964), "The Family", (Der.) Alex Inkeles, *Foundations of Modern Sociology Series*, New Jersey: Prentice Hall, 120-134.
- Greenhaus, J.H., Beutell, N.J. (1985), "Sources of Conflict Between Work And Family Roles", *Academy Of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J.H., Parasuraman, S., Granrose, C., Rabinowitz, S. (1989), "Sources of Work Family Conflict Among Two Career-Couples", *Journal of Vocational Behaviour*, 34, 133-193.
- Günlük Şenesen, G. (1996), "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınların Konumu, 1990-1993", Hasan Coşkun (der.), *Akademik Yaşamda Kadın*, Ankara: Türk-Alman Kültür İşleri Yayını, 209-224.
- Köker, E.D. (1988), *Türkiye'de Kadın, Eğitim Ve Siyaset*, Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Magetz, J. (1996), *Women's Studies*, Teach Yourself Books, London.
- Merton, R.K. (1970), "The Role-Set", P. Worsley (ed.), *Modern Sociology: Introducing Readings*, Penguin Books, in 245-255.
- Öğrenci Seçme Ve Yerleştirme Merkezi, (1999). *1998-1999 Öğretim Yılı Yükseköğretim İstatistikleri*, içinde, Ankara.
- Öncü, A. (1979), "Uzman Mesleklerde Türk Kadını", N. Abadan-Unat (der.), *Türk Toplumunda Kadın*, Ankara: Sosyal Bilimler Derneği Yayını.
- Özkanlı, Ö. ve A. Korkmaz, (2000), *Kadın Akademisyenler*, Ankara: A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını.
- Savcı, İ. (1997), *İşyerlerinde Yoğun Bilgisayar Kullanımının Çalışanların Sosyal İlişkileri Üzerindeki Etkileri*, Ankara:Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi.
- Savcı, İ. (1999a), "Toplumsal Cinsiyet Ve Teknoloji", *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54-1, 123-143.

- Savcı, İ. (1999b), “Çalışma Yaşamı İle Çalışma Dışı Yaşam Alanlarının İlişkisi Üzerine Kuramsal Yaklaşımlar”, *A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 54-4, 145-167.
- Voydanoff, P. (1988), “Work Role Characteristics, Family Structure Demands And Work/Family Conflict”, *Journal Of Marriage And The Family*, 50, 749-761.
- Wiley, D. (1987), “The Relationship Between Work/Non Work Role Conflict And Job Related Outcomes, Some Unanticipated Findings”, *Journal Of Management*, 13, 467-472.