

TÜRKİYE’DE KADINLARIN ÜNİVERSİTELER BAĞLAMINDA YETKİ VE KARAR VERME MEKANİZMALARINA KATILIMI

Nazlı Ayşe AYYILDIZ ÜNNÜ

Yrd. Doç. Dr., Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, nazliayse.ayyildiz@ege.edu.tr

Miray BAYBARS

Ar. Gör., Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, miray.baybars@ege.edu.tr

Jülide KESKEN

Prof. Dr., Ege Üniversitesi, İ.İ.B.F., İşletme Bölümü, julide.kesken@gmail.com

ÖZET: Genel olarak toplumsal yaşamda özel olarak ise akademide kadınların yetki ve karar verme mekanizmalarına katılımı arzulan gelişmişlik düzeyine ulaşma noktasında temel ve belirleyici bir unsur olarak karşımıza çıkmakta ve siyasi politikalarda da üzerinde hassasiyetle durulan bir konu olmaya devam etmektedir. Bu çerçevede, çalışmada Türkiye’de kadınların üniversiteler bağlamında yetki ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeyi çeşitli istatistikler ışığında irdelenmiş olup, söz konusu katılım düzeyinin erkeklere nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Kadınların erkek meslektaşlarına nazaran hiyerarşik düzende daha alt kademelerde yer almalarının altında yatan temel faktörler derinlemesine tartışılmıştır. Bu tartışma çerçevesinde akademide kadınların durumu farklı ülkelerdeki istatistikler de ele alınarak irdelenmiş ve kıyaslamalar yapılmıştır. Buna paralel olarak yetki ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeyinin düşüklüğünün temelinde cam tavan etkisi ve toplumsal cinsiyet rollerinin beraberinde getirdiği cinsiyet eşitsizliği belirleyici faktörler olarak tespit edilmiş, söz konusu sorunların olumsuz etkilerini bertaraf etme noktasında çeşitli çözüm önerileri geliştirilmiştir.

Anahtar kelimeler: Türkiye, Kadın, Üniversite, Karar Verme Mekanizmalarına Katılım, Cam Tavan

Jel Sınıflandırması: M19

PARTICIPATION OF WOMEN IN POWER AND DECISION-MAKING MECHANISMS IN THE CONTEXT OF UNIVERSITIES IN TURKEY

ABSTRACT: Participation of women in decision-making mechanisms, generally in social life and particularly in academia, is a fundamental and decisive factor in order to reach the desired development level. Thus, it continues to be a hot issue in political policies, which is focused on precisely. In this framework, the participation level of women in power and decision making processes in academia has been examined in the light of various statistics and found out that women’s participation level was lower in comparison with men’s. In this context, the reasons underlying that situation have been discussed thoroughly. Besides, in order to make detailed comparisons, statistics regarding different countries were also taken into account. Finally, glass ceiling effect, socially constructed gender roles and gender inequality have been found as significant factors that lead to lower participation levels for women. In order to overcome the negative effects of glass ceiling, various solutions have been developed.

Keywords: Turkey, Woman, University, Participation in Decision Making Mechanisms, Glass Ceiling

Jel Classification: M19

1. Giriş

Kadınların karar verme süreçlerinde erkekler ile eşit derecede yer alması, kadınların toplum içerisindeki statüsünün yükseltilebilmesi açısından oldukça önemli bir önkoşul olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın çalışanların özelde çalıştıkları örgütlerde, daha genel anlamda ise siyasal düzende yetki ve karar verme mekanizmalarına aktif katılımı sonucunda sürdürülebilir kalkınma ve çağdaşlık hedeflerine ulaşmanın mümkün olacağı ifade edilebilir (Şahin, 2011).

Nitekim bu çalışma kapsamında kadınların üniversitelerde yetki ve karar verme mekanizmalarına katılımının ne düzeyde olduğu ve söz konusu düzeye yol açan sebepler derinlemesine irdelenmektedir. Türkiye’de kadınların üniversiteler bağlamında durumunu daha net anlayabilmek ve yorumlayabilmek adına ise yurt dışındaki örnekler temel alınarak kıyaslamalar yapılmaktadır.

Bu çerçevede Türkiye’de kadınların üniversitelerde yetki ve karar verme mekanizmalarına katılımı konusu tartışılmadan önce kadınların “farklı alanlarda” ve “konularda” karar verme süreçlerine katılım düzeyleri ile genel olarak “çalışma yaşamı”na katılım düzeylerine ilişkin genel bir değerlendirme yapılmaktadır. Söz konusu değerlendirmeyi takiben Türkiye’de kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara paralel olarak yetki ve karar verme mekanizmalarına katılım süreçlerinde yaşadıkları zorluklar tartışılmaktadır. Tespit edilen sorunların ve özellikle vurgulanan “cam tavan etkisi” ile “toplumsal cinsiyet rolleri”nin doğurduğu cinsiyet eşitsizliğinin akademide “kadın”ın yeri ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeylerini olumsuz yönde etkilediği, ilgili istatistiksel verilerle ortaya konmaktadır. Son olarak, belirlenen olumsuz etkilerin kaynaklarına ve nasıl bertaraf edilebileceklerine ilişkin önerilerde bulunmaktadır.

2. Türkiye’de Karar Verme Süreçlerinde “Kadın”

Türkiye’de karar verme süreçlerinde “kadın”ın durumunu net bir şekilde ortaya koyabilmek adına öncelikle toplumsal cinsiyet rolleri ve toplumsal cinsiyet kavramlarına atıfta bulunmakta fayda vardır. Toplumsal cinsiyet rolleri kadınların ve erkeklerin toplumun yazdığı senaryoya bağlı kalarak oynamaları beklenen farklı rolleri ifade etmektedir. Toplum, kadın ve erkeğe farklı özellikler, davranış kalıpları ve görevler yükleyerek onlardan farklı davranışlarını beklemektedir (Dökmen, 2010). Doğuştan

var olan cinsiyet, toplumun kadın ve erkek olarak bireyi algılayışı, toplumun kültürel öğeleri ve değerleriyle şekillenerek toplumsal cinsiyet haline gelmektedir (Çimen, 2011, s. 27). Toplumsal cinsiyet rolleri cinsiyet eşitsizliğini de beraberinde getirmektedir. Nitekim Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP) İnsani Gelişme Raporu (Human Development Reports) Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi'ne (Gender Inequality Index) göre Türkiye 2012'de derecelendirilen 187 ülke içinde 90. sırada yer almıştır (<https://data.undp.org/dataset/Table-4-Gender-Inequality-Index/pq34-nwq7>). Dünya Ekonomi Forumu 2013 Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu'nda (Global Gender Gap Report) ise 136 ülke içinde 120. sırada yer almaktadır.

Bu olumsuz tablonun temelinde yatan faktörler Türkiye'de toplumsal cinsiyet rolleri ve eşitsizliğin ilişkin çalışmalar irdelendiğinde ortaya konabilmektedir. Genel olarak çalışmalar irdelendiğinde kadınların cinsiyet eşitsizliği nedeniyle karar verme mekanizmalarında geride kaldıkları ve durumdan duydukları rahatsızlık açıkça ortaya çıkmaktadır. Bu bağlamda cinsiyete dayalı ayrımcılığın aile içinde başladığı tespit edilmektedir. Kültürel değerler ile de kız ve erkek çocuklar farklı yönlendirilerek sonuçta toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetiştirilmektedir. Toplumun kadına biçtiği rol ve beklentiler ise, eğitim, evlilik ve çalışma gibi hayatını etkileyecek konularda *karar verme* ve söz konusu *kararları uygulamalarını* büyük ölçüde engellemektedir (Demirbilek, 2007; Bağlı ve Sever, 2005; Dinç Kahraman, 2010).

Ayrıca genel olarak yazındaki çalışmalarda kadınların daha önemsiz konularda ve erkeklere nazaran daha az düzeyde karar verme süreçlerine katıldıkları görülmektedir. Siyasi yaşamda da benzer sonuçlar ile karşılaşmakta ve kadınların karar verme mekanizmalarına katılımını teşvik etmek temel kaygı ve hedefler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu bağlamda 251 kadın üzerine gerçekleştirilen bir çalışmada kadınların eğitim olanakları, evlilikte eş seçimlerinde karar verme ve çalışma hayatına girebilme konularında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin devam ettiği ve bu nedenle büyük çoğunluğunun karar verme serbestliğine sahip/özgür olan erkeklere özendikleri ve o cinsiyette doğmuş olmayı tercih edecekleri tespit edilmiştir (Dinç Kahraman, 2010).

Erbil ve Pasinlioğlu (2004) gerçekleştirdikleri çalışmalarında ise ailede karar verme sürecinde kadının rolünü belirlemeyi hedeflemiştir. Bu çerçevede 280 kadın üzerine gerçekleştirilen çalışmada eşlerin birlikte karar verme oranının ortalama olarak %42,8; eşlerin tek başına karar verme oranlarının ise yine ortalama olarak kadınlarda %27,3; erkeklerde %22 olduğu belirlenmiştir. Kadınların daha az önemli konularda, erkeklerin ise önemli konularda karar verdiği saptanmıştır. Genç ve yüksek eğitilmiş kadınların ise aile içi karar vermede daha etkin olduğu tespit edilmiştir.

Çimen (2012) 600 kişi üzerine gerçekleştirdiği çalışmasında eğitim düzeyinin kadının aile içi kararlara katılımı üzerindeki etkinliğini ortaya koymayı hedeflemiştir. Bu çerçevede eğitim düzeyi yükseldikçe kadınların hane gelirine katkılarının ve hem aile içinde hem de toplumda statülerinin yükseldiği tespit edilmiştir. Buna paralel olarak geleneksel aile yapısında erkek tarafından alınan kararların, kadınların eğitim düzeyi yükseldikçe ortak alınmaya başladığı görülmüştür. Öte yandan gayrimenkul ve araba alım-satımı, tatil ve tasarruf gibi önem derecesi yüksek maddi konularda ise erkeğin tek başına karar verme oranında yükselme görülürken, birlikte karar verme oranının düştüğü tespit edilmiştir.

Kadının karar verme mekanizmalarına katılımı aile içi kararlar haricinde incelendiğinde de karşımıza benzer bir tablo çıkmaktadır. Parlamento, TBMM komisyonları, Bakanlar Kurulu, Anayasa Mahkemesi, Yargıtay, Sayıştay, Danıştay, Hakimler ve Savcılar Yüksek Kurulu, Barolar Birliği, BDDK ve RTÜK gibi üst kurullar, yerel yönetimler (belediye başkanlığı, belediye meclis üyeliği, muhtarlık vb. statüler), işçi-işveren konfederasyonları, memur konfederasyonları, işveren örgütleri ve meslek örgütleri gibi karar alma konusunda önemli mekanizmaların yapılarındaki kadın sayısının azlığı, aile içindeki durumun toplum içerisindeki kurumlara yansması olarak değerlendirilebilir (Ecevit, 2012).

Diğer taraftan daha spesifik alanlarda yapılan çalışmalarda da kadınların karar mekanizmalarına katılım oranının düşüklüğünden söz edilmektedir. Örneğin Öztürk (2012) uluslararası siyasette ve karar alma mekanizmalarında kadının yetersiz katılımından söz ederken, Aydın-Koyuncu (2011), dış politika karar alma mekanizmalarında kadınlara kıyasla erkeklerin daha fazla görevlendirildiğini ve söz sahibi olduğunu, buna bağlı olarak da karar verme süreçlerinde maskülen değerlerin ön plana çıktığı politikaların egemen olduğunu belirtmektedir.

Beydili, Yıldırım ve Demiröz (2013, s. 48) ise çalışmalarında kadınların karar verme mekanizmalarında geri planda kalmalarının temelinde toplumsal yapının etkilerinin yattığını ifade etmiştir. Bu çerçevede araştırmacılara göre daha anne karında iken başlayan kadın-erkek ayrımı doğumdan sonra da aile içinde, sosyal çevrede ve toplumsal sistemde kendisini göstermekte; kılık-kıyafet seçiminden, ne ile oynanıp nasıl oturulacağına kadar pek çok davranışın küçük yaşlardan itibaren kadınlara öğretildiği görülmektedir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyete dayalı kalıp yargılar nedeniyle kadınlar eğitim- öğretimden uzak tutulmakta, ev işleri yapma, evlenme ve çocuk bakımı gibi işlerle yükümlü görülmektedir. "Yönetilenler" ya da "yönetilmesi gerekenler" olarak görülen kadınlarla ilgili kararlar erkekler tarafından alınmakta, "Sizin için bu kararları aldık." gibi söylemler ise kadınları karar verme süreçlerinde pasifize etmektedir.

Bu durum, siyasi karar verme mekanizmalarına katılımı da kadın-erkek eşitliğinin üzerinde durulmasına rağmen henüz erişilemeyen bir ideal olarak kalması sonucunu doğurmaktadır. Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluş aşamasında kadınların siyaset sahnesinde önemli görevler üstlenmek üzere davet edilmesi sonucunda bir süreliğine daha iyimser bir tablo çizilmesine karşın, siyasi istikrarın elde edilmesini takiben kadınların arka plana itildikleri gözlenmektedir. Bu da başlangıçta kadın hakları ve eşitlik gibi söylemleri benimseyen modern devletin kuruluş aşaması tamamlandıktan sonra bu söylemden koptuğunun ciddi bir göstergesi olarak ifade edilmektedir (Sancar, 2012, s. 113).

Günümüzde ise özellikle siyasi karar verme mekanizmalarında kadın katılımının artırılması, üzerinde durulan hükümet hedeflerinden biri olarak karşımıza çıkmaktadır. Örneğin 2007-2013 yıllarını kapsayan 9. Kalkınma Planı, kadınların eğitim seviyelerinin yükseltilmesi, etkinlik alanlarının genişletilmesi gibi hedeflerin yanı sıra bağlantılı olarak kadınların karar verme mekanizmalarına katılımlarının daha yoğun biçimde gerçekleşmesi amacıyla yer vermektedir. 9. Kalkınma Planı'nın yanı sıra, halihazırda görevde olan Türkiye Cumhuriyeti 61. Hükümeti'nin de programında kadınlara yönelik daha geniş istihdam olanakları yaratılacağı ve kadınların karar verme mekanizmalarındaki etkinliğinin artırılacağı belirtilmektedir (Türkiye'de Kadın Raporu, 2013, s. 27).

Özetlenecek olursa; karar verme mekanizmalarına katılım birçok düzeyde gerçekleşebilmektedir. Gerek ev yaşamına ilişkin kararlar gerekse yönetsel ve siyasal düzeydeki kararlar açısından kadınların katılımı incelendiğinde, Türkiye’de halihazırda kadınların karar verme mekanizmalarına katılım düzeylerinin düşük olduğu ve karar verme mekanizmalarına katılımın kadın-erkek eşitliğinin sağlanamadığı temel platformlardan biri olduğu ifade edilebilir. Bu durum gerek yazındaki çalışmalar gerekse devlet kurumlarının yaptıkları araştırmalar ile saptanmıştır. Bu doğrultuda, bir sonraki bölümde Türkiye’de kadının çalışma yaşamına katılımı, çalışma yaşamındaki mevcut durumu ve karşılaştığı sorunlar incelenmektedir.

3. Türkiye’de Çalışma Yaşamında “Kadın”

Kadınların işgücüne katılımı, kadınların bireysel gelişimleri için olduğu kadar ülkelerin gelişimi için de oldukça önemlidir. Nitekim kadınların çalışma yaşamında gösterdiği varlık ülke kalkınmasının sürdürülebilir kılınması için oldukça önemli bir koşul olarak kabul edilmektedir.

Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü tarafından hazırlanan Mayıs 2013 tarihli rapora göre, ülkemizde kadınların ücretli işgücüne katılımı erkeklerle kıyasla az iken yıllara göre de azalma göstermiştir. 1990’da %34,1 olarak gerçekleşen kadınların işgücüne katılım oranı, 2002 yılında %27,9’a, 2004 yılında ise %23,3’e düşmüştür. Yapılan politika değişiklikleri ve uygulanan projeler sonucunda bu oran 2008 yılında %24,5’e, 2012 yılında ise %29,5’e yükselmiştir (Türkiye’de Kadın Raporu, 2013, s. 26). Yasal düzenlemeler ile ulaşılmak istenen eşitlikçi yapı üzerindeki çalışmalara rağmen, kadınların işgücü piyasalarında erkekler ile eşit koşullarda ve nicelikte yer alamaması kadının niteliksel gelişimini ve işgücü piyasasına girişini sağlayacak gerekli mekanizmaların oluşmamasına bağlanmaktadır (Ayvaz Kızılgöl, 2012, s. 89). Ücretli emek açısından bir değerlendirme yapılmak istendiğinde kırsal nüfus ve kent nüfusu açısından önemli bir fark ortaya çıkmaktadır. Zira kırsalda kadınların işgücüne katılım oranı (%36,9) kente göre (%26,1) daha fazla görünse de, kırsalda kadınların emeklerinin genellikle ücretsiz olduğu unutulmamalı, bu kadınların ücretsiz aile işçisi statüsünde çalıştıkları bilinmelidir (Türkiye’de Kadın Raporu, 2013, s. 26). Emegin ücretlendirilmesine ilişkin bir diğer istatistik ise ülkemizde kadınların %12’sinin kendi hesabına işveren olarak çalıştığını, %54,3’ünün ücret ya da yevmiye karşılığında çalışmakta olduğunu ve %33,7’sinin ise ücretsiz aile işçisi olarak çalışma yaşamında yer aldığını göstermektedir (Türkiye’de Kadın Raporu, 2013, s. 26). Diğer taraftan da kadınların çalışma hayatına eşit katılım ve ayrımcılık yasal düzenlemeler ile ortadan kaldırılmaya çalışılsa da “cam tavan” metaforu ile açıklanan görünmez ve aşılmaz engeller dolayısıyla kadınların çalışma hayatlarındaki varlıkları sorunlu hale gelmektedir (Gül ve Oktay, 2009, s. 425).

Türk modernleşme sürecinde kadının çalışma yaşamındaki statüsüne bakıldığında kadınların iş yaşamı ile uzlaşmayan durumlarının temellerine ulaşmak mümkündür. Özellikle de 1945-1965 yılları arasında Türkiye’de modern kadının resminin, eşi ve ailesi ile mükemmel bir biçimde ilgilenen “ev hanımı” olarak çıkarılması ve modernleşmenin aile odağına hapsedilmesi, 1968 yılında başlayan kadın hareketleri ve solun yükselişi ile sorgulanmaya başlamıştır. İş yaşamında yer alan kadının ev işleri ve karşılıksız bakım emeği zorunluluğuna bağlı olarak erkek meslektaşlarından daha ağır koşullarda çalışmak zorunda bırakılması, hem işçi sınıfı hem de sermaye sahibi erkeklerin kadınlardan “ev hanımlığı” talebinde bulunması, kadının kamusal alandan çıkıp özel alana hapsedilmesi sonucunu doğuran etmenler arasındadır. Bununla birlikte Türkiye özelinde kadınların hak arayışı “medeni haklar” çerçevesinde sınırlı kalmış, kadınlar siyasi alandaki kazanımlarını öncelikli hedef olarak görmediklerinden, bu durum kadınların günümüzde siyasi karar mekanizmalarında aktif olarak yer almayı sonucunu da beraberinde getirmiştir. Öte yandan, son yıllarda kadın istihdamının artışında önemli rol oynayan sosyal devlet politikalarının, kadın hareketinin baskıları sonucu ortaya çıkan ve kadın erkek eşitliğinin sağlanması yönündeki çalışmalara ivme kazandıran bir yapıya sahip olduğu ifade edilebilir (Sancar, 2012).

Kadınların çalışma hayatına katılımı ile ilgili bireysel düşünceleri batı toplumlarına kıyasla Türkiye’de farklılık göstermektedir. Batı toplumlarında ev dışında çalışmayan kadın eksik kadın olarak kodlanmakta, ev dışında çalışmayan kadınlar adına duyulan rahatsızlık profesyonel olarak çalışan kadınlar tarafından sıklıkla dile getirilmektedir (Miller, 2010). Oysa ülkemizde yapılan çalışmalar, günümüzde kadınların hemcinsleri tarafından çalışan-çalışmayan kadın sınıflandırmasına tabi tutulmaktansa aktif-pasif ikiliğinde değerlendirildiğine işaret etmektedir. Bu değerlendirme kapsamında, ev dışında çalışmayan kadınların da aktif bir hayatı olabilir ve aktif olarak kendi konularını çalışan anneler ile eşit görebilirler (Bora, 2001). Bu doğrultuda batı toplumlarında çalışmayan kadınlara atfedilen olumsuz düşüncelere Türkiye bağlamında çok fazla rastlanmadığı yorumu getirilebilir.

Kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sorunlar ve bu sorunlara paralel olarak yetki ve karar verme mekanizmalarına katılım süreçlerinde yaşadıkları zorluklar farklı kaynaklar irdelendiğinde şu şekilde ifade edilebilir (Türkiye’de Kadın Raporu, 2013; Sancar, 2012; Yaktılı Oğuz, 2012; Ercan, Gündüz-Hoşgör ve Yılmaz, 2010; Bailey, 1999):

- 2003 yılında yürürlüğe giren 4857 sayılı kanunda yer alan eşit davranma ilkesi uyarınca “Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılmaz.” (4857 Sayılı İş Kanunu, 2003). Bununla birlikte, yasalarda da herhangi bir şekilde cinsiyete dayalı ayrımcılık yapılamaz. Tüm bu yasal belirleyicilere rağmen toplumsal olarak genel kabul görmüş cinsiyet rollerine bağlı olarak kimi iş ve meslekler ile ilgili “kadın işi-erkek işi” şeklinde ayırım yapıldığı görülmektedir. Benzer şekilde, görev dağılımındaki adaletsizlik, kriz dönemlerinde öncelikle kadınların işlerine son verilmesi ve kadınların emeklerinin karşılığının özellikle kayıt dışı sektörlerde düşük ücretlendirilmesi gibi ayrımcılığa işaret eden örnekler ile karşılaşılmaktadır.
- Belirli bir takım iş ve meslekler ile ilgili olarak kadın işi-erkek işi şeklinde ayırım yapılmasının diğer bir sonucu da kadınların geleneksel olarak kadın mesleği olarak etiketlenen işlerde yoğunlaşması ve dolayısıyla daha düşük statü ve ücretler ile çalışmaya razı olmasıdır. Bu işler süreli ve geçici çalışmayı, sosyal güvencesizliği beraberinde getirmekte ve kadınların karar verme süreçlerine katılımını olumsuz yönde etkilemektedir.
- Kadınların yoğun olarak varlık gösterdiği tarım sektöründe kadınlar genel olarak ücretsiz aile işçisi statüsünde çalışmakta (Arıkoğlu Ündücü ve Türk, 2012, s. 42) ve yasal bir ücretlendirme ya da sosyal güvenlik kapsamına

girememektedirler. Tarım sektörünü takiben kadın emeğinin yoğun olarak bulunduğu sanayi dalları tekstil, gıda, hazır giyim, tütün olarak sıralanmakta, bu sektörlerde de kadın işgücü ucuz emek olarak değerlendirilmektedir.

- Sosyal güvenlik sistemine dahil olmayan kadınların fazla olması birçok nedene bağlanabilir. Bu nedenlere örnek olarak ev dışında çalışmayan kadınlara (“ev kadınları”na) isteğe bağlı sigortalılık olanağı sağlayan uygulamalarda primlerin yüksekliği, prim ödemede eşe bağımlı olma ve yeterli bilgi sahibi olmama verilebilir. Bununla birlikte ücretli bir işte çalışmasına rağmen sosyal güvenlik kapsamına alınmayan ve kayıt dışı istihdam kapsamında ele alınması gereken kadın işçilerin varlığı da göz ardı edilmemelidir. 2012 yılı verilerine göre kentte çalışan her 100 kadından 30’u, kırsalda ise her 100 kadından 91,4’ünün kayıt dışı olarak çalıştığı, kırsal kesimde kayıt dışı çalışan kadınların da tarımsal faaliyetlerde ücretsiz aile işçisi olduğu ifade edilmektedir (Türkiye’de Kadın Raporu, 2013, s. 27).
- Çalışma yaşamını ve eve ilişkin sorumlulukları uzlaştırmada yaşadıkları sorunlara bağlı olarak birçok kadın profesyonel kariyerlerini belirli bir noktadan sonra devam ettirmemekte ya da kariyerlerinde ilerlemek için tüm potansiyellerini ortaya koyarak çaba göstermemektedirler. Sosyal devletin sorumluluklarını yerine getirmesinin bir gereği olarak her ne kadar kadınların ev içi sorumluluklarından kaynaklanan yüklerini eşleri ya da devletle paylaşması gerekmektedir de ülkemizde kreş, gündüz bakımevi gibi sosyal destek kurumlarının henüz yeterli sayıya ulaşamamış olduğu bilinmektedir. Bu çerçevede ülkemizde kadınların ev içi emeklerinin, diğer bir ifadeyle eve ilişkin sorumluluklarının genellikle yok sayılması, hem dışarıda hem de evde çalışan kadınların bu ağır yük altında ezilmesine yol açmakta ve kadınların iş yaşamında yeterince varlık gösterememesi sonucunu doğurmaktadır.
- Kadının iş yaşamına entegrasyonunda önemli olan sosyolojik etmenlerden biri ise çalışan kadına ilişkin bakış açılarında yaşanan bağlamsal farklılıklardır. Türkiye’de çoğu zaman evde, tarlada çalışmak, kadınlık ve annelik rolü için önemli bir sorun yaratmazken, kentsel alanlarda ev dışında çalışan kadının toplumdaki geleneksel yeri sorgulanmaktadır. Bu suçlamadan kurtulmak için iki kat çaba harcayan kadın çoğu zaman -yuku dışında- günün çok büyük bir bölümünü çalışarak geçirmektedir. Durumundan yakındığı zaman ise “işini bırakmalısın” yanıtı ile karşılaşabilmektedir. Kadın ve erkek arasındaki evdeki yeniden üretime yönelik görev paylaşım algısı ve sosyal rol dağılımı değişmemektedir.
- Bu duruma paralel olarak yeniden üretim sürecine katılım (yemek, ütü, temizlik, bulaşık yıkama gibi ev işlerinde ve çocuk/yaşlı bakımı gibi işlerde “gündelikçi”, “yardımcı”, “hizmetçi” gibi farklı adlandırmalar ile çalışma durumu) birçok kadın tarafından bir “meslek” olarak algılanmaktadır.
- Kadınların yaşamlarında oldukça önemli bir dönüm noktası olan gebelik ve annelik, çalışma yaşamındaki kadınların kariyerleri için de kilit bir konumda yer almaktadır. Yapılan çalışmalara göre hemşirelik, öğretmenlik gibi cinsiyetlendirilmiş alanlarda çalışan kadınlar gebeliklerinin kariyerlerini etkilediğini düşünmezken, ofis işlerinde çalışan kadınlar gebeliklerini kariyerleri önünde bir engel olarak görebilmektedir. Nitekim yöneticilerin gebe kadınlara gebe olmayan kadın arasında ayırım yaptığı ifade edilmektedir (Yenisey, 2012, s. 11).
- Aşağıdaki bölümde tanımlanan “cam tavan sendromu” ise kadınların iş yaşamına katılım sağladıktan sonra söz konusu katılım sürecini etkin bir şekilde sürdürememelerine neden olmaktadır. Cam tavan sendromunun etkilerinin yoğun bir şekilde hissedilmesinin temelinde ise bir önceki bölümde tartışılan toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılamalar ve cinsiyet eşitsizliğinin yattığı söylenebilir.

Yukarıda ifade edilen sorunlar irdelendiğinde akademik camia bağlamında da benzer etkilerle karşılaşılacağı öngörülebilir. Özellikle cam tavan etkisi ve kadın işi-erkek işi ayrımına bu alanda da rastlamak mümkündür. Buna ek olarak akademisyenliğin toplumun belli bir bölümü tarafından “öğretmenlik” olarak algılandığı ve tanımlandığı ifade edilebilir. Öğretmenlikte daha önce de ifade edildiği üzere gebelik sürecinin kariyeri olumsuz yönde etkilemediğine ilişkin genel bir yargı mevcuttur (Yenisey, 2012). Ancak bu genel yargının akademisyenliği de kapsar şekilde genişletilmesi hatalı değerlendirmeleri beraberinde getirebilmektedir.

Poyraz (2013)’ın akademisyenler üzerine gerçekleştirdiği çalışma söz konusu genel yargının kaynaklarını açıkça ortaya koymaktadır. Bu bağlamda kadın ve erkek akademisyenlerin öğrenci yetiştirmeyi mesleki başarı olarak görmeleri akademisyenliğin öğretmenliğe indirgenmesinin bir sonucu ya da yansıması olarak değerlendirilebilir. Bu okumayı farklı bulgular üzerinden yapmak ve desteklemek mümkündür. Geleceğe dair planlarının öncelikle akademik yükseltmelerin gereğini yerine getirme üzerine kurulu olması; iş yükünün ağırlıkla derse girme ve öğrenci yetiştirme olması; mesleğin en tatmin edici yönünün de aynı şekilde öğrenci yetiştirmek gibi bulgular hem kadınlar için ama aynı zamanda bütün akademisyenler için akademisyenliğin öğretmenliğe indirgendiği anlayışını pekiştirmektedir. Maaşların çok düşük olduğu ve yetersiz ekonomik koşulları da bu anlayışı destekleyici bir unsur olarak değerlendirmek gerekir. Akademisyen kadınlar da bütün kadınlar gibi ancak ev içi sorumluluklarını yürütme koşulu ile akademisyenliklerini yürütebilmektedirler. Bu bulgu da akademisyenliğin öğretmenlik olarak algılanması/indirgenmesi düşüncesini desteklemektedir.

Özetle, akademik kariyer gibi uzun ve sürdürülebilirliğin önemli olduğu bir süreçte gebelik dönemi kadınların başarısını ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeylerini olumsuz etkileyebilmektedir. Buna bağlı olarak aşağıdaki bölümde bu etkiler istatistiklerle açığa çıkarılmaktadır. Ayrıca üniversitelerde kreş, gündüz bakımevi gibi çalışan anneleri destekleyici kurumların olmaması, kariyerde duraksamaları ve yönetsel süreçlerde yer alabilme şansında düşüşleri beraberinde getirebilmektedir.

4. Akademiye “Kadın”ın Yeri

Akademik camia Türkiye’de cinsiyet ayrımcılığının daha az olduğu ve kadınların da erkeklerle benzer düzeyde işgücüne katılabildiği bir alan olarak görülmektedir (Özdemir ve Tanyıldız, 2011, s. 1). Bunun temelinde ise akademik kariyerin yeni mezun kadınlar için tarihsel ve sosyal olarak “güvenli” ve “uygun” bir seçim şeklinde yapılandırılması yatmaktadır (Zeytinoglu, 1999; Kandiyoti, 1997’den aktaran Özbilgin ve Healy, 2004, s. 361). Bu çerçevede Türk kadınları toplum tarafından girişimci ya da ticari kariyer olanaklarını benimsemek yerine akademik kariyeri benimseme noktasında cesaretlendirilmekte ve

yönlendirilmektedir. Öte yandan erkek mezunlar ise akademik kariyer yerime daha fazla finansal olanaklara erişim imkanı sağlayabilecek üniversite dışı alanlara yönelmektedirler (Özgüç, 1998'den aktaran Özbilgin ve Healy, 2004, s. 361).

Halbuki ilgili veriler derinlemesine irdelendiğinde, kadınların üniversiteler bağlamında çalışma alanlarına yeterince dahil edilemediği görülmektedir. Yukarıda ifade edilen karar verme mekanizmalarına katılım süreçlerine ilişkin zorlukların bir bölümü akademik camiada da hayat bulmaktadır. Ancak bu çalışma kapsamında cam tavan sendromu ifade edilen zorluklar içerisinde en önemli ve belirleyici olarak ele alınmaktadır.

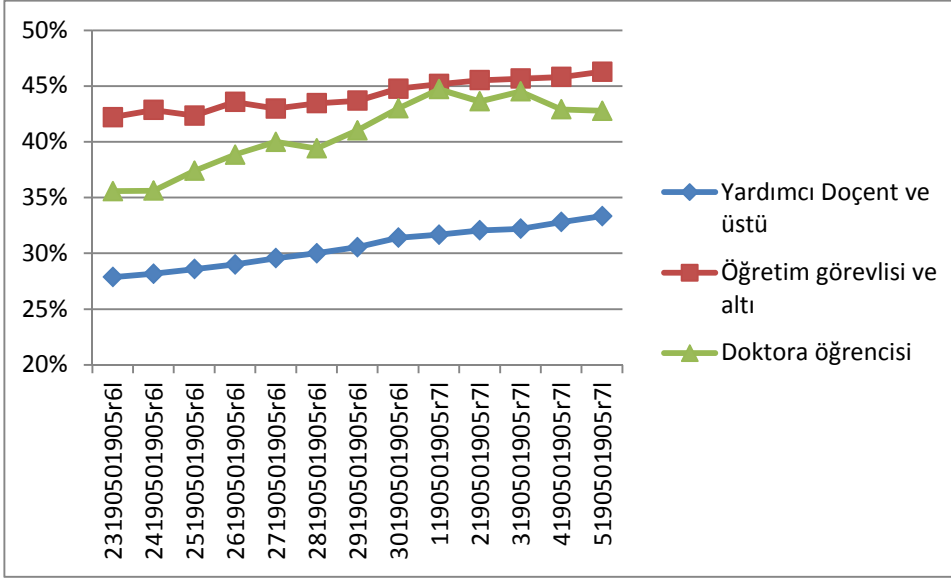
“Cam tavan”, kadınların ya da azınlıktaki grupların çalışma yaşamında yükselmelerinin önünde engel teşkil eden tüm bileşenlerin toplamı olarak tanımlanmaktadır (Özdemir ve Tanyıldız, 2011, s. 1). Diğer yandan cam tavan, kadınların üst yönetim kademelerine ulaşmalarında başarılarından ve işteki yeterliklerinden bağımsız olarak ilerlemelerini engelleyen, görünmez ve aşılamayan engelleri işaret etmektedir (Mizrahi ve Aracı, 2010, s. 150; Özücü, Kılıç ve Kılıç, 2007, s. 118). Özel sektörden kamu kuruluşlarına kadar pek çok alanda karşılaşılabilen cam tavan sendromunun görece toplumsal cinsiyet etkilerinden arındırılmış bir alan olarak nitelendirilen akademi de karşımıza çıktığı ifade edilebilir (Bknz: Tablo 1).

Bilimsel işgücü içerisinde kadınların payı erkeklerle kıyasla Türkiye’de oldukça az olsa da, gelişmiş ülkeler de dahil olmak üzere birçok ülkenin benzer sorunlarla karşı karşıya olduğu ifade edilebilir (Hill, Corbett ve St. Rose, 2010, s. 2). Bu çerçevede ilgili yazın tarandığında Türkiye’ye nazaran daha gelişmiş olarak nitelendirilebilecek farklı ülkelerde kadın akademisyenlerin üniversitelerdeki durumu ve sorunlarına ilişkin olarak, kadınların üniversitelerde erkeklerle göre daha alt rütbelerde (yardımcı doçentlik ve altı) yoğunlaştığı (Bilen-Green, Froelich ve Jacobson, 2008, s. 9; Gardiner, Tiggemann, Kearns ve Marshall, 2007, s. 426; Perna, 2005, s. 287), daha düşük ücretlendirme politikalarına maruz kaldıkları (Monroe, Monroe, Ozyurt, Wrigley ve Alexander, 2008, s. 217; Euben, 2003), daha çok ders vermek ve danışmanlık yapmak durumunda kaldıkları (Shauman ve Xie, 2003, s. 191) ve araştırma fonu elde etme ve araştırma görevlisi ile çalışma olanakları çerçevesinde daha kısıtlı kaynaklara ve bu durum nedeniyle daha düşük yayın üretkenliğine sahip oldukları (Shauman ve Xie, 2003, s. 200) görülmektedir.

Kadınların genel işgücüne katılımını engelleyen yapısal ve kültürel engeller (Akpınar-Sposito, 2013) bilimsel işgücü söz konusu olduğunda geçerliliğini korumakta, şekil değiştirse de etkili olmaya devam etmektedir. Oysa ülkenin gelişimine yön veren bilimsel aktivitelerde kadınların yeterince temsil edilmesi, kadınların kendi geleceklerinde söz sahibi olabilmeleri açısından da oldukça önemlidir (Özdemir ve Tanyıldız, 2011, s. 2).

Son on yıl içerisinde bu durumda bir düzelme gözlenirse de, genel anlamda “eşitlik”ten bahsedilebilecek bir seviyeye ulaşılamamıştır. Avrupa ülkelerinde bilim ve teknoloji alanında çalışan kadınların sayısı, kadın araştırmacıların sayısı son yıllardaki artışa rağmen henüz oransal olarak erkek meslektaşları ile eşitlenememiştir. Diğer yandan da yükseköğretim sektörü, kamu sektörü ve özel sektör kıyaslaması yapıldığında Avrupa Birliği ülkeleri temelinde en düşük kadın çalışan yüzdesi özel sektör içerisinde gerçekleşmiştir (Avrupa Komisyonu Raporu, 2013, ss. 18-33). Türkiye özelinde ise 2010 yılı itibarıyla toplam işgücü içerisinde bilim ve teknoloji alanında çalışan kadınların oranı %0,59 iken erkeklerin oranı ise %1,31 olarak belirlenmiştir. Türkiye Avrupa ülkeleri içerisinde bu sıralamada sonuncu olarak yer almaktadır (Avrupa Komisyonu Raporu, 2013, s. 21). Diğer yandan mühendislik alanında çalışan bilim insanları cinsiyete göre sınıflandırıldığında tüm Avrupa ülkeleri için kadınlar aleyhine bir eşitsizlikten söz edilmekteyken, Türkiye bu alanda çalışan kadın bilim insanı oranının en yüksek olduğu ülke olarak belirlenmiştir (Avrupa Komisyonu Raporu, 2013, s. 53).

Türkiye’de yüksek lisans ve doktora imkanlarının geçtiğimiz yıllarda daha olumlu hale gelmesi, hemen her dalda doktora öğrencisi sayısında pozitif değişimlere neden olmuştur. 2009 yılına kadar artan bir trend sergileyen, daha sonraki yıllarda ise dalgalanmalar görülen doktora öğrencilerinin demografik yapısı incelendiğinde ise *genel olarak (etkisi düşük olarak nitelendirilebilecek düşüşler haricinde)* tespit edilen artış eğiliminin önemli bir bölümünün yeni kadın doktora öğrencilerinden kaynaklandığı görülmektedir (Şekil 1). 2001 yılından bu yana mimarlık ve tıp gibi koşulları ağır ve düzensiz bir yaşam temposu gerektiren alanlar dışında çoğu dalda kadın doktora öğrencisi sayısı erkek doktora öğrencilerinden daha hızlı artmaktadır. Buna erkek egemen olarak bilinen mühendislik dalı da dahildir. Bu durum, bilimde eğitime katılım mekanizmalarının gittikçe daha eşitlikçi bir biçimde çalıştığına işaret etmektedir.

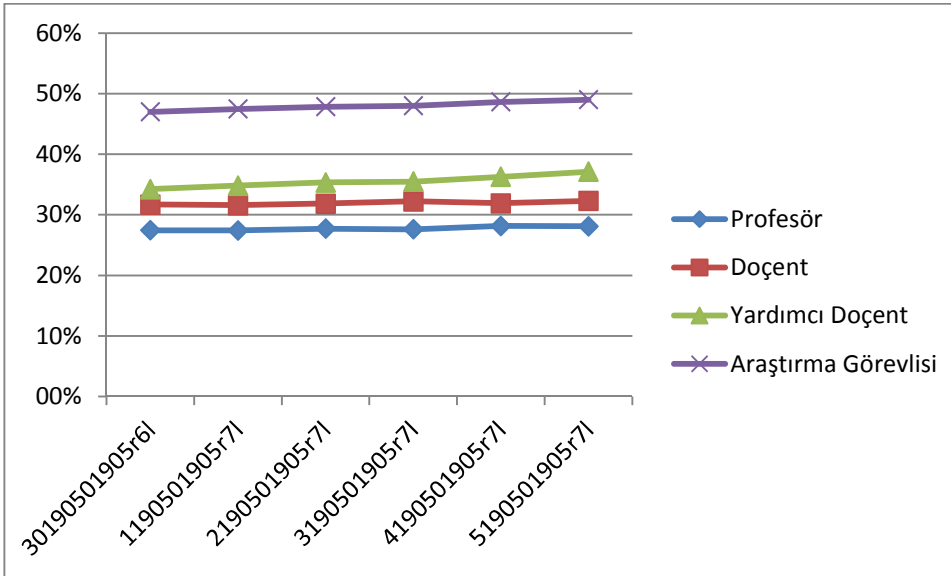


Şekil 1. Kadınların Yükseköğretim ve Akademik İşgücüne Katılımı (2001-2013)

Kaynak: ÖSYM 2001-2013 yılları arasındaki yayınlardan (<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>) derlenerek hazırlanmıştır.

Yükseköğrenime katılımda cinsiyet eşitliğindeki bu olumlu değişimlerin akademik pozisyonlarda çalışan mevcut kadın sayısı da doğru orantılı olduğu görülmektedir. Diğer taraftan, kadın doktora öğrencisi oranındaki artışa rağmen üst akademik mevkilerde az kadın bulunması, kadınların akademik kariyerde fazla yol kat edemeyeceklerini düşünerek farklı alanlara yönelmeleriyle sonuçlanabilir. Bu nedenle üst akademik pozisyonlardaki kadın sayısının artması, bilim işgücüne katılıma bir teşvik sağlayacaktır. Kadın rektör ve rektör yardımcıları sayılarının artması, bu kişilerin rol modeli olmasını teşvik ederek koçluk sisteminin yaygınlaşmasını tetikleyebilecektir. Bu çerçevede akademik kariyerine yeni başlayan kadınlar yüksek pozisyonlardaki kadınlarla bağlantı kurabilecek, kariyerlerinde ilerleme sürecinde rektör ve rektör yardımcılarında destek, cesaret ve rehberlik alabileceklerdir.

Yıllara göre kadın araştırmacıların akademik kadro oranına ilişkin istatistikler irdelendiğinde (Şekil 2) araştırma görevlisi kadrosu için kadınların erkeklerle hemen hemen eşit oranda olduğu gözlenmekte ve bu akademik kadro için kadın-erkek oranı 2008'den günümüze eşit olma yönünde hareket kazanmaktadır. Yardımcı doçent, doçent ve profesör kadrolarında kadınların durumu irdelendiğinde ise (Şekil 2 ve Tablo 1) akademik kadro seviyesi yükseldikçe kadınların oranının erkek mevkidaşlarına göre azaldığı görülmektedir.



Şekil 2. Yıllara Göre Kadın Araştırmacıların Akademik Kadro Oranı

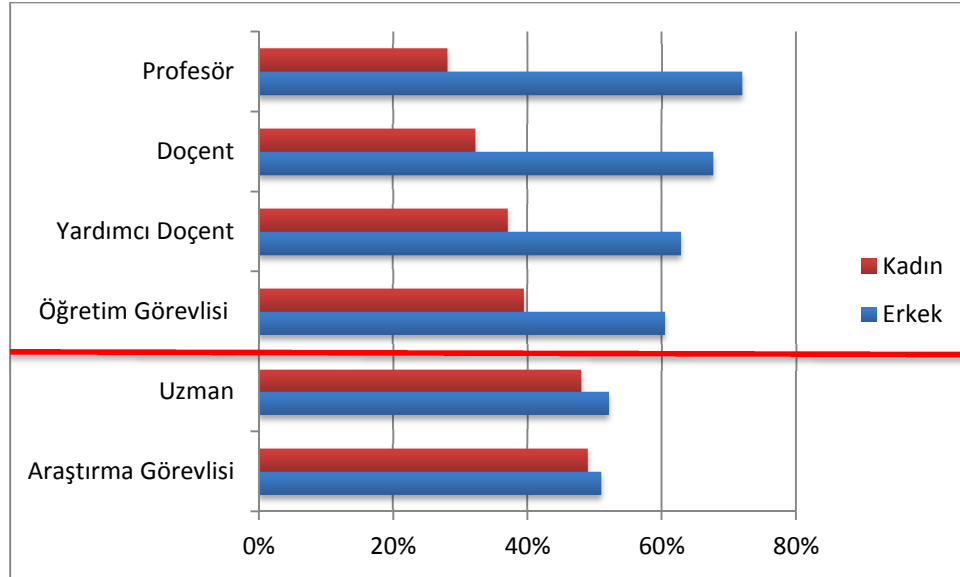
Kaynak: ÖSYM 2001-2013 yılları arasındaki yayınlardan (<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>) derlenerek hazırlanmıştır.

Tablo 1. Yıllara Göre Kadın Araştırmacıların Akademik Kadro Oranı

Ünvan	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Profesör	%27,5	%27,4	%27,7	%27,6	%28,2	%28,1
Doçent	%31,7	%31,6	%31,9	%32,2	%31,9	%32,3
Yardımcı Doçent	%34,2	%34,8	%35,3	%35,5	%36,3	%37,1
Araştırma Görevlisi	%47,0	%47,5	%47,8	%48,0	%48,6	%49,0

Kaynak: ÖSYM Yükseköğretim istatistikleri (<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>) temel alınarak derlenmiştir.

Şekil 3’de ve Tablo 2’de ise 2013 yılı için akademik kadrolardaki kadın-erkek oranları görülmektedir. Bu çerçevede aşağıdaki tablo ve şekillerde yer alan bilgiler irdelendiğinde cam tavan etkisi tüm açıklığıyla görülmektedir. Son yıllarda kadın doçent ve profesör oranlarında artış görülmesine rağmen, bu artışın söz konusu kadrolar için eşitliği sağlayamadığı ifade edilebilir. Nitekim 4.1. numaralı alt başlıkta akademide “kadın”ın yetki ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeyi, Türk üniversiteleri üzerine yapılan çalışmalardan yola çıkarak detayları ile tartışılmaktadır.



CAM TAVAN ETKİSİ

Şekil 3. 2013 Yılı İçin Akademik Kadrolardaki Kadın Erkek Oranları

Kaynak: ÖSYM Yükseköğretim istatistikleri (<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>) temel alınarak çizilmiştir.

Tablo 2. 2013 Yılı İçin Akademik Kadrolardaki Kadın Erkek Oranları

Ünvan	Erkek	Kadın
Profesör	%71,88	%28,12
Doçent	%67,69	%32,31
Yardımcı Doçent	%62,88	%37,12
Öğretim Görevlisi	%60,51	%39,49
Uzman	%52,06	%47,94
Araştırma Görevlisi	%51,00	%49,00

Kaynak: ÖSYM Yükseköğretim istatistikleri (<http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>) temel alınarak derlenmiştir.

4.1. Akademiye “Kadın”ın Yetki Ve Karar Verme Mekanizmalarına Katılım Düzeyi

Üniversitelerde yönetim ve cinsiyet arasındaki ilişkileri farklı kültürler bağlamında araştıran bir dizi çalışmanın ilk aşamasında 8 ülkedeki üniversiteler araştırılmış ve genel olarak yönetim kademelerinde özel olarak ise rektör /rektör yardımcılığı konumunda kadınların oranının çok düşük olduğu tespit edilmiştir. İkinci aşamada ise Neale ve Özkanlı (2010) Yeni Zelanda ve Türkiye’deki üniversitelerde kadınların üst yönetim kademelerine, diğer bir deyişle karar verme mercilerine yükselmelerinin önündeki engelleri araştırmışlardır. Bu çerçevede örgütsel engeller içerisinde değerlendirilebilecek üniversitelerdeki maskülen kültürün hakimiyeti katılımcılar tarafından sıklıkla vurgulanmıştır. Bir diğer engel olarak ise özellikle kadınların kariyer, araştırma, aile ve zaman yönetimi konularında çatışma yaşamaları ve üniversite dışındaki yaşamlarını etkili sürdürebilme kaygıları tespit edilmiştir. Algılanan kurumsal ayrımcılıktan ziyade algılanan iş-yaşam rol çatışmasının etkileri kadınların üst yönetim ve karar verme mekanizmalarının önündeki temel engeller olarak belirlenmektedir. Ayrıca kadın akademisyenlerin bir bölümünün olan anne ve eş olma sosyal rollerini önceliklendirdiği ve bu nedenlerle idari görevlerden kaçındıkları tespit edilmiştir. Bunun temelinde önceden ifade ettiğimiz toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılamaların önemli etkileri olduğunu söylemek mümkündür.

Ayrıca kadınların cinsiyetleri nedeniyle feminen, yumuşak, zayıf ve duygusal olarak görülmesi de onların liderlik ve yöneticilik pozisyonlarına yükselmelerinde ciddi anlamda engel teşkil etmektedir (Priola 2007, s. 29). Araştırmalar kadınların bu stereotipleştirmeleri içselleştirdiklerini ve bu nedenle hiyerarşik kademelerde ilerleme kaydedemediklerini ortaya koymaktadır (Neale ve Özkanlı, 2010, s.555).

Healy, Ozbilgin ve Aliefendioglu (2005, ss. 257-258) tarafından Türkiye’deki akademik istihdam ve cinsiyet arasındaki ilişkileri sorgulamaya yönelik Türk profesörler üzerine gerçekleştirilen nitel analizde ev-iş arayüzü ve ayrımcılık yapıları temel unsurlar olarak tespit edilmiştir. Bu bağlamda kadın profesörler geleneksel aile ideolojisi ve cinsiyet temelli iş bölümü nedeniyle evi yönetmekle sorumlu iken erkek akademisyenler bu süreçte sadece yardımcı olarak düşünülmektedir. Erkek akademisyenler eve ilişkin sorumlulukları akademik ilerlemelerinde bir engel olarak ifade etmezken, kadın akademisyenler bu durumun üst kademelere yükselmelerinde engel teşkil ettiğini belirtmişlerdir. Ev işleri ve çocuk bakımı kadınların ilerlemelerinin önündeki temel engeller olarak karşımıza çıkmaktadır. Kadın akademisyenler ailelerin, iş arkadaşlarının, diğer arkadaşlarının ve özellikle doktora aşamasında danışmanlarının desteğinin çok önemli olduğunu da vurgulamışlardır. Cinsiyet ayrımcılığı yapılarına ilişkin görüşler irdelendiğinde ise, kariyer gelişim süreçlerinde erkekler kurumsal bir takım engellerle karşılaşmalarını ifade ederken; kadınlar daha çok aile temelli engellerle karşılaşmalarını vurgulamışlardır. Bazı erkek akademisyenler iş yaşamında ayrımcılık olmakla birlikte akademik yaşamda ayrımcılık olmadığını vurgulamışlardır. Bu inancın temelinde akademik kariyerin sosyal anlamda ayrıcalıklı bir konum olarak algılanması yatmaktadır (Bknz: Özkanlı ve Korkmaz, 2000). Öte yandan bu inanç kadınların kariyerlerinde başarılı olabilmek için erkeklere nazaran daha fazla çalışması gerektiğini değiştirmemektedir.

White ve Özkanlı (2009) Türkiye ve Avustralya’daki üniversitelerde üst düzey yönetimde yer alan profesörler (rektörler, rektör yardımcıları, dekanlar, bölüm başkanları ve yardımcıları) üzerine gerçekleştirdikleri çalışmalarda her iki ülkedeki üniversitelerde de üst yönetim pozisyonlarında kadınların daha düşük oranda yer aldığını tespit etmişlerdir. Bunun altında yatan nedenler sorgulandığında erkeklerin yönetici konumuna yükselirken zorlukla karşılaşmadıklarını ifade etmeleri, kadınların ise bir bölümünün zorluklarla karşılaştıklarını ve yönetici konumuna yükselmelerinin genellikle kazara/plansız olduğu ortaya çıkmıştır. Bu çerçevede kadınlar kariyere ilişkin ve ailevi sorumluluklarını dengelemede güçlük yaşadıklarını sıklıkla ifade etmişlerdir.

Üst yönetim kademelerine yükselmeye kadınların daha dezavantajlı olmalarının temelinde *atama ve seçim süreçlerinin yeterince şeffaf olmaması* vurgulanmıştır. Ayrıca erkek akademisyenlerin mevcut rektörler ya da rektör yardımcılarında destek ve mentorluk gördükleri tespit edilirken kadınların daha çok alt kademelerdeki çalışma arkadaşları ya da ailelerinden destek gördükleri tespit edilmiştir. Öte yandan kadın akademisyenlerin bir kısmı ise kariyerleri boyunca hiç mentorluk desteği almadıklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca rektörlerin üst yönetimi şekillendirme noktasındaki anahtar rolleri de maskülen örgüt kültürünün hakim olduğu üniversitelerde kadınların üst yönetime yükselmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu etki Türk üniversitelerinde çok da belirgin değildir. Bunun temelinde kadınların ev-iş temelli rol çatışması yaşamak yerine yönetim kademelerine yükselmeyi tercih etmeleri yatmaktadır. Genel olarak araştırma sonucunda tespit edilen unsur kadınların yönetim pozisyonlarına yükselmelerinin cesaretlendirilmemesi ve teşvik edilmemesi sonucunda kadınlar da böyle bir beklenti içerisine girmemeleridir. Avustralya üniversitelerinde üst yönetim kadrolarında kadınların durumuna ilişkin yıllık raporlamalar yapmak yasal bir zorunluluk iken Türk üniversitelerinde böyle bir yasal zorunluluğun bulunmaması ise kadınların üst yönetim kademelerine yükselmelerinde hala dezavantajlı durumda olmalarını açıklamaktadır.

Türkiye’deki üniversitelerde “kadın”ın üst yönetim kademelerinde yer alma ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeyine ilişkin gerçekleştirilen araştırmaları takiben “mevcut durumu” ortaya koyabilmek adına ilgili istatistikler irdelenmiştir. Bu çerçevede; Türkiye’de 2013 yılı itibarıyla toplamda 179 adete ulaşan vakıf ve devlet üniversitelerinde görev yapan kadın rektör sayısının sadece 10 olduğu görülmektedir. Avrupa’da da benzer bir durum söz konusudur. En yüksek kadın rektör oranı %50 ile İsveç’tedir (Kaplan, 2013). Kadın rektörlerin sayısına ilişkin olarak Avrupa genelinde resmi bir orana ya da sayıya ulaşmak mümkün değildir, ancak Avrupa genelinde oranın %5-10 aralığında seyrettiği ifade edilebilir. Bununla birlikte birkaç ülke için örnek teşkil edecek oranlara bakıldığında, Romanya’da 2008 itibarıyla 49 devlet üniversitesinden sadece ikisinin, İsviçre’de 1 üniversitenin ve Slovakya’daki 33 üniversitenin yine yalnızca 1’inin rektörünün kadın olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Slovakya üniversitelerinde yer alan 93 fakültede ise görevli 10 kadın dekan bulunduğu belirtilmektedir (Avrupa Komisyonu Raporu, 2008, s. 60). 2011 verilerine göre cam tavan etkisinin kırılması için çalışılan Avusturya’da ise devlet üniversitelerindeki kadın rektörlerin oranı 11 ay içerisinde sıfırdan %19’a yükselmiş ve yaklaşık bir yıl öncesinde ülke üniversitelerinin hiç birinde kadın rektöre rastlanmazken 2011 yılı itibarıyla üniversitelerde dört kadın rektör görev yapmaya başlamıştır (Friedman, 2011).

YÖK Başkanı Prof. Dr. Gökhan Çetinsaya’nın verdiği demece göre “Türkiye’de kadın akademisyen sayısı, pek çok Avrupa ülkesine kıyasla oldukça yüksektir” (Yüksek öğretimde kadının adı yok!, 2012). Bu söylem irdelendiğinde önceki bölümlerde ifade edilen “cam tavan etkisi”nin göz ardı edildiği görülmektedir. Nitekim bu etki kadınların akademik statülerinde yükselmelerinin önüne geçmektedir.

Kadın akademisyen sayısı son on yılda %87 artışla 26.154'ten 48.880'e, erkek akademisyenlerin sayısı ise %55 artışla 45.136'dan 69.959'a yükselmiştir. Bu bilgi doğrultusunda kadınların son yıllarda akademisyenliği meslek olarak geçtiğimiz yıllara göre daha yoğun olarak tercih ettiği ifade edilebilir. Ancak 2013 itibarıyla üniversitelere ilişkin en önemli karar mekanizması olarak bilinen Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) içerisinde Başkan, Başkan Yardımcısı ve Denetleme Kurulu gibi mevkilerde kadınlara rastlanamazken, 18 YÖK üyesinin yalnızca 2'sinin kadın olduğu ifade edilebilir (Bknz: Tablo 3). Bu da kadınların üniversiteler ile ilgili en önemli karar mekanizmasında oldukça az düzeyde yer aldıklarını göstermektedir.

Türkiye'de devlet üniversitelerindeki rektör, rektör yardımcısı ve dekan sayıları irdelendiğinde 101 rektörden sadece 6'sının kadın olduğu görülmektedir (%6). 203 rektör yardımcısından ise sadece 18'i (%9) kadındır. 895 dekanadan ise 81'i (%9) kadındır (Bknz Tablo 4). 66 adet vakıf üniversitesindeki rektör sayıları irdelendiğinde ise sadece 4'ünün rektörünün kadın olduğu görülmektedir (Kaplan, 2013). Yüzdelerin ve sayıların bu denli düşük olması cam tavan sorununun üniversitelerde karar verme mekanizmalarındaki etkisini tekrar tüm açıklığı ile gözler önüne sermektedir.

Tablo 3. Yükseköğretim Kurulunda Kadın Sayısı ve Oram

Unvan/Kurul	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
YÖK Başkanı	1	0	0
YÖK Başkan Yardımcısı	2	0	0
YÖK Üyesi	18	2	11.1
YÖK Denetleme Kurulu	10	0	0

Kaynak: Kadın İstatistikleri 2012-2013, KADER

Tablo 4. Devlet Üniversitelerinde Yönetim Süreçlerindeki Kadın Sayısı ve Oram

Unvan/Kurul	Toplam Sayı	Kadın Sayısı	Kadın Oranı (%)
Devlet Üniversitesi-Rektör	101	6	6
Devlet Üniversitesi-Rektör Yardımcısı	203	18	9
Dekan	895	81	9

Kaynak: Kadın İstatistikleri 2012-2013, KADER

Diğer yandan ülkemizde siyasal karar mekanizmalarında da kadınların varlığı geçmiş yıllardan bugüne artış gösterse de, 2011 genel seçimleri sonucunda parlamentodaki kadın milletvekili oranı 14,4%'ün üzerine çıkamamıştır (Türkiye'de Kadın Raporu, 2013, s. 34).

Bu bilgiler ve istatistikler ışığında Türkiye'deki üniversitelerde kadın akademisyenler ve karar verme mekanizmalarına katılım düzeyleri üzerine gerçekleştirilen çalışmalarda tespit edilmiş olan mentorluk desteğinin eksikliği, iş-aile yaşamı çatışması, sosyal roller ve iş yaşamındaki roller arasındaki çatışmalar, kadınlara ilişkin stereotipler, maskülen kültürlerin hakimiyeti vb. sorunların hala devam ettiği açıkça görülmektedir.

5. Sonuç Ve Öneriler

Bu çalışma çerçevesinde derlenen bilgiler ve istatistikler ışığında Türkiye'de kadınların genelde sosyal düzen içerisinde özeldede akademide yetki ve karar verme mekanizmalarına yeterli ve anlamlı düzeyde katılım gösteremedikleri ifade edilebilir. Bu durumun temelinde ise yukarıda detayları ile tartışılan belli mesleklerde "kadın işi-erkek işi" ayrımının ön planda olması ve kadınların belli işlerde yoğunlaşmaya zorlanması, ücretsiz aile işçisi olma durumu, kadınların ucuz emek olarak algılanması ve buna paralel olarak sosyal güvenlik sistemine dahil olmaktan zorluk yaşamaları, iş ve aile yaşamı arasında denge kurma zorunluluğu ve beraberindeki baskılar, gebelik süreci ve anneliğin getirdiği ek sorumluluklar, toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin algılamalar ve cinsiyet eşitsizliği, üst yönetim kademelerine seçim ve terfi süreçlerinin yeterince şeffaf olmaması, üniversiteler başta olmak üzere genel olarak örgüt kültürlerinin maskülen değerlere sahip olması, başta mentorluk olmak üzere kadını destekleyici mekanizmaların eksikliği, kadınların cinsiyetlerine ilişkin maruz kaldıkları stereotipleştirmeleri içselleştirmeleri, yaşadıkları rol çatışmaları yatmaktadır.

Söz konusu sorunlar ve karşılaşılan zorluklar içerisinde "Cam Tavan Etkisi"nin özellikle belirleyici olduğu ifade edilebilir. Cam tavan etkisini ve yarattığı engelleri çok boyutlu olarak değerlendirmek bu sorunun üstesinden gelme noktasında anlamlı bir çaba olacaktır. Bu çerçevede Aycan (2004)'in çalışmasında erkek yöneticiler tarafından kadınlara konulan engellerin başında koruma-kollama içgüdüğü, kadınlara yönelik önyargılar, iletişim zorluğu ve gücü elde tutma isteği dikkat çekmektedir. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller arasında ise kendi başarılarını yüceltme ihtiyacı, kıyaslama ve kıskançlık, kadınlara yönelik önyargılar ve paralelinde gelişen erkek gibi olduğunu gösterme çabası dikkat çekicidir. Özellikle kadınların kendi kendilerine koydukları engellerin temelinde toplumsal ve kültür-spesifik baskıların önemli derecede rol oynadığı unutulmamalıdır. Nitekim kadınlar cinsiyet rollerine ilişkin tutumlar ve kadının yerine dair toplumsal değerleri sorgulamadan içselleştirme mekanizmaları ile kendilerine ciddi derecede engeller koymaktadırlar. Buna ek olarak kadınların hak ettikleri ve arzuladıkları yere geldiklerine kendilerini inandırmaları da (henüz bu yere ulaşmasalar dahi) bir diğer engel olarak karşımıza çıkmaktadır (Aycan, 2004, s. 468).

Ataerkil kültür eğilimlerinin etkilerinin hala hissedildiği toplumumuzda (Gencel-Bek, 2011) kadın çalışsa dahi erkeğin egemen konumda olması ve bu şekilde algılanması iş yaşamındaki ayrımcı politikaları teşvik etmektedir. Bu çerçevede akademide etkilerinin net bir şekilde görülebildiği cam tavan etkisinin (Bknz: Özdemir ve Tanyıldız, 2011; Poyraz, 2013, s. 6; Karataş, 2013, s. 1) olumsuzluklarını asgariye indirebilmek için kadınların söz konusu toplumsal ve çok boyutlu baskıların farkında olmaları ve bu baskılarla mücadele edecek mekanizmalar geliştirmeleri önerilebilir. Bu noktada Hollanda'da 14 üniversitede 188 kadın profesör üzerinde yapılan ve kadın profesörlerin benzer engelleri nasıl aştıklarını ortaya çıkarmaya amaçlayan araştırmanın bulgularını paylaşmak yol gösterici olacaktır. Bu araştırma kadınların akademide sayıca az olmasını araştırmak yerine cam tavanı aşarak profesör olan kadınlar üzerinde yapılarak bu kadınların cam tavanı nasıl aştıkları, yani bu zorlu süreci nasıl

deneyimlediklerini açığa çıkartmıştır (Sanders, Willemsen ve Millar, 2009, ss. 301-302). Bu bağlamda çalışmada kadın dostu politikaların ve kadın profesörlerin akademideki varlığının genç kadın akademisyenleri olumlu yönde motive ettiği tespit edilmiştir. Kadın dostu politikalar içinde değerlendirilebilecek *kadın akademisyenler ağı* da kadınların akademide yükselmesini olumlu olarak etkileyen faktörlerden birisidir. Ancak erkeklerin söz konusu ilişki ağlarını kendi lehlerine çok başarılı şekilde kullandıkları, kadınların bu konuda erkeklerle kıyaslandığında çok da başarılı olmadıkları tespit edilmiştir. Ayrıca cam tavan yapılıncasını bir biçimde aşıp yükselen kadınların kendilerinden sonra gelen *genç kadınları destekleme konusunda isteksiz* davrandıkları da ortaya çıkmıştır (Şadlı, 2009: 1239-1240). Bu noktada kadın akademisyenler arasındaki ağların cam tavan üzerindeki etkilerini fark etmek ve bu ağları etkili şekilde kullanabilmek destekleyici bir mekanizma olarak önerilebilir.

Diğer yandan halihazırda yetki ve karar verme mekanizmalarında etkin rol alan yöneticilerin ve karar mercilerinin kadın-erkek eşitliğini sağlamaya yönelik olarak pozitif ayrımcılık ilkesini benimseyen politikalar geliştirmeleri, kadınların karar verme süreçlerine katılımını artırabilecektir.

Bu çerçevede öz-farkındalığın ve sahip oldukları yeteneklere ilişkin öz-bilincin geliştirilmesi akademik camiada kadınlara yetki ve karar verme haklarını elde etme noktasında yardımcı olabilecektir. Ayrıca kadınlar arasında gözlemlenen rekabetçi yaklaşımların (Bknz: Bora ve İşat, 2006, ss. 24-25) destekleyici yaklaşımlara dönüştürülmesi de olumlu etkileri beraberinde getirebilecektir. Akademide üst kademelerde yer alan kadınların mentorluk ve koçluk rollerini benimseyerek alt kademelerde yer alan hemcinslerini teşvik etmeleri ve onlara rol modeli olmaya çalışmaları da cam tavan etkilerinin daha az yaşanmasını teşvik edebilecektir. Nitekim Chandler (1996)'da akademide kadınların karşısına çıkan görünen ve görünmeyen engelleri aşmada önerilen önemli bir yöntem olarak mentorluk uygulamasını ifade etmiştir. Bu uygulama ile deneyimli ve akademik kariyerinde ilerlemiş kadınların mesleğin başındaki genç akademisyenlere yol göstermesi amaçlanmaktadır. Akademik mentorluk konusunda erkekler arasındaki dayanışmanın kadınlardan daha başarılı olmasına karşın bu sisteminin kadınlar için de başarılı olduğunu söylemek mümkündür (Poyraz, 2013, s. 4).

Kadınların çocukluk çağlarından itibaren maruz kaldıkları toplumsal baskıların farkında olmaları ve sosyo-ekonomik yaşama katılımlarını destekleyebilme noktasında kadınlara özgü sivil toplum kuruluşları da önemli birer mekanizma olabilir. Nitekim Kala (2013, s.168) gerçekleştirdiği çalışmasında kadınların yönetsel kademelerde yer alabilmeleri için sivil toplum kuruluşlarının faaliyetlerinin büyük önem arz ettiğini belirtmektedir. İlgili kuruluşlara üyelik aracılığı ile genç yaşlarda sosyo-ekonomik hayata katılan kadınların kendilerine olan güvenleri ve temsil yetenekleri de gelişecektir.

Akademide kadınların çalışmalarını destekleyen ve belirli dönemlerde kadın akademisyenlerin bir araya gelmelerini sağlayacak spesifik bir sivil toplum kuruluşunun oluşturulması kadınların hemcinslerine koydukları daha önce vurgulanan engellerin etkisini azaltabilecek ve önerilen rol modeli uygulamasının da hayata geçirilmesine yardımcı olabilecektir.

Türkiye'de halihazırda 23 üniversitede farklı disiplinlerden akademisyenlerin yer aldığı ve toplumsal cinsiyet, kadının sosyal ve ekonomik statüsü, sağlık, eğitim, şiddet gibi konularda araştırmalar yapan "Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri" vardır (<http://eskam.ogu.edu.tr/icerik.aspx?id=14>). Ayrıca 4 üniversitede "Kadın Çalışmaları Ana Bilim Dalı" bulunmaktadır (<http://eskam.ogu.edu.tr/icerik.aspx?id=15>). Bu yapılanmalar özellikle toplumsal cinsiyet eşitliği alanında insan kaynağı yaratma ve toplumun tüm kesimlerine yönelik toplumsal cinsiyet duyarlılığı oluşturma açısından önemli yapılar olarak değerlendirilmektedir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008, ss. 21-23). Söz konusu yapılanmaların sayısını arttıracak mekanizmalar da kadınların hem akademide hem de sosyal yaşamın diğer alanlarında karar verme mekanizmalarına katılım düzeylerini arttırabilecektir.

Ülke düzeyinde yaygın örgütlenmeye sahip sendika ve konfederasyonlarda kadın komitelerinin, platformlarının yaygınlaştırılması, güçlendirilmesi ve etkin bir yapıya kavuşturulması toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışının yerleştirilmesine katkı sağlayabilir (Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı, 2008, s. 23). Bu noktada özellikle kadın akademisyenlerin sendikaların bir kısmının yönetim kademelerinde kadın sekreterlikleri, platformları, komiteleri, masaları oluşturulmasına yönelik çalışmaların önemini vurgulamaları ve toplumu bu yönde bilinçlendirmeleri genelde toplumsal cinsiyet eşitliği anlayışını yerleştirme özeldi ise kadınların karar verme mekanizmalarına katılımını teşvik etmede etkili olabilecektir.

Daha önceki çalışmalarda ifade edilen Avustralya üniversitelerinde üst yönetim kadrolarında kadınların durumuna ilişkin yıllık raporlama yapma zorunluluğunun Türk üniversitelerince de örnek alınması ve yasal bir zorunluluk haline getirilmesi kadınların üst yönetim kademelerine yükselmelerindeki engelleri azaltabilecektir.

Son olarak, eğitimin karar verme süreçlerinde önemli rol oynadığı birçok çalışma ile ortaya konmaktadır. Buna paralel olarak akademide kadınların yükselebilmelerinin ya da yükselme hakkını aramasının ardında destekleyici ve cesaretlendirici bir eşin de etkili olduğu çalışmalarda tespit edilmiştir. Bu çerçevede erkeklerin eğitim seviyesinin yükseltilmesi de kanımızca kadınların özgüveninin arttırılmasında ve toplumun erkeklere sunduğu hakimiyetin kırılmasında etkili olabilecektir.

KAYNAKÇA

Akpınar-Sposito, C. (2013). *The Glass Ceiling: Structural, Cultural and Organizational Career Barriers for French and Turkish Women Executives*. Le 24ème congrès de l'AGRH 2013'de sunulan bildiri, Paris, France. Erişim tarihi 15 Aralık 2013, http://hal.archives-ouvertes.fr/docs/00/83/40/98/PDF/1_article_pour_1_AGRH_2005.pdf

Ankoğlu Ündüçü , C. ve Türk F. (2012). Kamu Hayatında Türk Kadını, *TÜBAR*, XXXI, 2012-Bahar, 31-53.

Avrupa Komisyonu Raporu. (2008). Mapping The Maze: Getting More Women To The Top In Research. Belçika: Office for Official Publications of the European Communities. Erişim Tarihi 22 Kasım 2013, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/mapping-the-maze-getting-more-women-to-the-top-in-research_en.pdf

- Avrupa Komisyonu Raporu. (2013). She Figures 2012: Gender in Research and Innovation. Germany: Publications Office of the European Union. Erişim Tarihi 22 Kasım 2013, http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures-2012_en.pdf
- Aycan, Z. (2004). Key Success Factors for Women in Management in Turkey. *Applied Psychology: An International Review*, 53 (3), 453-477.
- Aydın-Koyuncu, Ç. (2011). Dış Politika Karar Verme Mekanizmalarında Kadının Yeri. *Amme İdaresi Dergisi*, 44(4), 99-120.
- Ayvaz Kızılgöl, Ö. (2012). Kadınların İşgücüne Katılımının Belirleyicileri: Ekonometrik Bir Analiz. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 13 (1), 88-101.
- Bağlı M. & Sever, A. (2005). Tabulaştırılan/tabulaşan kurumun (ailenin) kurbanlıklar edinme pratiği. *Aile ve Toplum. Eğitim, Kültür ve Araştırma Dergisi*, 2 (8), 9-22.
- Bailey, L. (1999). Refracted selves? A study of changes in self-identity in the transition to motherhood. *Sociology*, 33(2), 335-52.
- Beydili E., Yıldırım, B. & Demiröz, F. (2013, 16 Mayıs). *Sosyal Hizmet Perspektifinden Feminizm Üzerine Bir Gözden Geçirme: Kadın Çalışmalarında Erkek İşbirliği*. Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Aile ve Kadın Sempozyumunda sunulan bildiri, Kırıkkale, Türkiye. Erişim Tarihi 15 Aralık 2013, http://kasumer.kku.edu.tr/anasayfa/dokumanlar/Aile_ve_Kadin_Sempozyumu_Bildiri_Kitabi.pdf
- Bilen-Green, C., Froelich, K. A. & Jacobson, S. W. (2008, 8-10 Haziran). *The Prevalence of Women in Academic Leadership Positions, and Potential Impact on Prevalence of Women in the Professorial Ranks*. WEPAN 2008 National Conference: Gateway to Diversity: Getting Results Through Strategic Communications'da sunulan bildiri, St. Louis, Missouri
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), İnsani Gelişme Raporu (Human Development Reports), Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (Gender Inequality Index). Erişim Tarihi 6 Haziran 2014, <https://data.undp.org/dataset/Table-4-Gender-Inequality-Index/pq34-nwq7>.
- Bora, A. (2001). Türk Modernleşme Sürecinde Annelik Kimliğinin Dönüşümü. Aynur İlyasoğlu ve Necla Akgökçe (ed.) *Yerli Bir Feminizme Doğru* içinde (s. 77-105). Ankara: Sel.
- Bora, A. & İşat, C. (2006). *Düğüm Bilgisi, Yarın İçin Bugünden Kampanyası Eğitim Dizisi 1*, Ankara: Yalçın Matbaacılık, 2. Baskı
- Çimen D. (2011). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Bağlamında Televizyon Reklamlarında Kadın*. Uzmanlık Tezi, T.C. Radyo ve Televizyon Üst Kurulu, Ankara.
- Çimen, L. K. (2012). Bir Faktör Olarak Eğitimin Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı Üzerine Etkisi. *International Journal of New Trends in Arts, Sports & Science Education*, 1(2), 78-90.
- Demirbilek, S. (2007). Cinsiyet ayrımcılığının sosyolojik açıdan incelenmesi. *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar Dergisi*, 44 (511), 12-27.
- Dinç Kahraman, S. (2010). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3 (1), 30-35.
- Dökmen, Z. Y. (2010). Toplumsal Cinsiyet, İstanbul: Remzi Kitabevi.
- Dünya Ekonomi Forumu 2013, Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu (Global Gender Gap Report). Erişim tarihi 4 Haziran 2014, http://www3.weforum.org/docs/WEF_GenderGap_Report_2013.pdf.
- Ecevit, Y. (2012, 6-7 Kasım). *Karar Alma Mekanizmalarında Kadınlar*. Parlamentolar Arası Değişim ve Diyalog Cinsiyet Eşitliği Sempozyumu. Paris-Fransa. Erişim Tarihi 22 Nisan 2014, <http://www.slideshare.net/PEXDproject/karar-alma-mekanizmalarında>
- Erbil, N. & Pasinlioğlu, T. (2004). Kadının Ailede Karar Vermeye Etkisi. *Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 7(2), 1-11.
- Ercan, H., Gündüz-Hoşgör, A. & Yılmaz, Ö. (2010). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Etmenler ve İl İstihdam ve Mesleki Eğitim Kurulları İçin Öneriler: Ankara, Gaziantep ve Konya.
- Uluslararası Çalışma Örgütü Ankara Ofisi. Erişim Tarihi 20 Aralık 2013, http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/areas/woman/3_rapor/kadin_istihdami.pdf

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Kadın Araştırmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi (ESKAM), Erişim Tarihi 3 Haziran 2014, <http://eskam.ogu.edu.tr/icerik.aspx?id=15>; <http://eskam.ogu.edu.tr/icerik.aspx?id=14>

Euben, D. R. (2003). Show Me the Money: Salary Equity in the Academy. *AAS Committee on the Status of Women*. Erişim Tarihi 17 Aralık 2013, <http://www.aas.org/cswa/status/2003/JANUARY2003/ShowMeTheMoney.html>

Friedman, S. (2011, 2 Ekim). Academia's Glass Ceiling Cracking. *The Vienna Review*. Erişim Tarihi 20 Kasım 2013, <http://www.viennareview.net/news/academias-glass-ceiling-cracking>

Gardiner, M., Tiggemann, M., Kearns, H. & Marshall, K. (2007). Show Me The Money! An Empirical Analysis of Mentoring Outcomes for Women in Academia. *Higher Education Research & Development*, 26(4), 425-442.

Gencil-Bek, M. (2011). Ataerkillik, Piyasa ve Mesleki Değerler: Medyada Aile İçi Şiddetin Temsili ve Üretim Pratikleri. Serpil Sancar (Ed.), *Birkaç Arpa Boyu... 21. Yüzyıla Girerken Türkiye'de Feminist Çalışmalar Prof. Dr. Nermin Abadan Unat'a Armağan* içinde (s. 649-678), İstanbul: Koç Üniversitesi.

Gül, H. & Oktay, E. (2009). Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi - Selçuk Üniversitesi*, 12(18), 421-436.

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

Hill, C., Corbett, C. & St. Rose, A. (2010). *Why So Few? Women in Science, Technology, Engineering, and Mathematics*. Washington: American Association of University Women. Erişim Tarihi 20 Aralık 2013, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED509653.pdf>

Kadın İstatistikleri 2012-2013. (2013). Adın Adayları Destekleme Derneği (KADER). Erişim Tarihi 18 Aralık 2013, <http://www.ka-der.org.tr/tr-TR/Page/Show/400/kader-istatistikleri.html>

Kala, H. (2013, 16 Mayıs). *Kadınların Sosyo-Ekonomik Katılımları Üzerinde Sivil Toplum Kurumlarının Rolü*. Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Aile ve Kadın Sempozyumunda sunulan bildiri, Kırkkale, Türkiye. Erişim Tarihi 15 Aralık 2013, http://kasumer.kku.edu.tr/anasayfa/dokumanlar/Aile_ve_Kadin_Sempozyumu_Bildiri_Kitabi.pdf

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

Kaplan, P. (2013). Kadın Rektörler Genç Akademisyenlerin Mentorları. *HaberTürk Gazetesi*. Erişim Tarihi 22 Kasım 2013, <http://www.haberturk.com/yazarlar/pervin-kaplan/839465-kadin-rektorler-genc-kadin-akademisyenlerin-mentorlari>

Karataş, A. (2013). Bankacılık Sektöründe Cinsiyete Dayalı Kariyer Farklılaşması: Muğla İli Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 5 (2), 1-16.

Miller, T. (2010). *Annelik Duygusu, Mitler ve Deneyimler*. İstanbul: İletişim.

Mızrahi, R. & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1) 1. Erişim Tarihi 10 Aralık 2013, http://www.sobiad.org/ejournals/dergi_ybd/arsiv/2010_1/18rozi_mizrahi.pdf

Monroe, K., Ozyurt, S., Wrigley, T. & Alexander, A. (2008). Gender Equality in Academia: Bad News from the Trenches, and Some Possible Solutions. *Perspectives on Politics*, 6(2), 215-233

Neale J. & Özkanlı Ö. (2010). Organisational barriers for women in senior management: a comparison of Turkish and New Zealand universities. *Gender and Education*, 22 (5), 547-563.

Örtücü, E., Kılıç, R. & Kılıç, T. (2007). Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği. *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2), 117-135.

ÖSYM İstatistikleri, Erişim Tarihi 10 Aralık 2013 <http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>

Özbilgin, M. F. & Healy, G. (2004). The Gendered Nature of Career Development of University Professors: The Case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*, 64 (2), 358-371.

Özdemir, D. & Tanyıldız, Z. E. (2011). Bilim Kadını Olmak: Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan. *Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı*. Erişim Tarihi 18 Aralık 2013, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1303976716-8.Turkiyede_Bilim_Kadini_Olmak_Bilimsel_Isgucunde_Kadin_ve_Cam_Tavan.pdf

- Özgüç, N. (1998). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Coğrafyacılar. N. Arat (Ed.), *Aydınlanmanın Kadınları* içinde (ss. 177–201). İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- Özkanlı, Ö. & Korkmaz, A. (2000). *Kadın Akademisyenler*. Ankara: Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi.
- Öztürk, Z. A. (2012). Uluslararası Siyasette ve Karar Alma Mekanizmalarında Kadın. *Ege Üniversitesi Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi*, 3(1), 85-106.
- Perna, L. W. (2005). Sex Differences in Faculty Tenure And Promotion: The Contribution of Family Ties. *Research in Higher Education*, 46 (3), 277-307.
- Poyraz, B. (2013). Akademi Kadınların Cenneti mi?: Ankara Üniversitesi Örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4 (2), 1-18.
- Priola, V. (2007). Being female doing gender. Narratives of women in education management. *Gender and Education*, 19, 21-40.
- Šadl Z. (2009). We Women Are No Good at It: Networking in Academia. *Sociologický časopis/Czech Sociological Review*, 45 (6), 1239–1263.
- Sancar, S. (2012). *Türk Modernleşmesinin Cinsiyeti: Erkekler Devlet, Kadınlar Aile Kurar*. İstanbul: İletişim.
- Sanders K. , Willemsen, T. M., Millar, C. C. J. M. (2009). Views from Above the Glass Ceiling: Does the Academic Environment Influence Women Professors' Careers and Experiences?. *Sex Roles*, 60, 301–312.
- Shauman, K. A. & Xie, Y. (2003). Explaining sex differences in publication productivity among postsecondary faculty. L.S. Hornig (Ed.) *Equal Rites, Unequal Outcomes: Women In American Reserach Universities* içinde (ss. 175-208). New York: Kluwer Academic/Plenum.
- Şahin, F. (2011). *Kadınların Siyasal Katılımları Çerçevesinde Kadın Meclislerinin Yerel Siyasetteki Etkinlikleri ve Üye Profilleri*. Uzmanlık Tezi. T. C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü, Ankara.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü (2008). Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Ulusal Eylem Planı (2008-2013). Ankara. Erişim tarihi 4 Haziran 2014, <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr/19090/Toplumsal-Cinsiyet-Esitlegi-Ulusal-Eylem-Planı>
- Türkiye’de Kadın Raporu. (Mayıs 2013). T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü. Ankara. Erişim Tarihi 25 Aralık 2013, <http://www.kadininstatusu.gov.tr/tr>.
- Vefikuluçay D., Zeyneloğlu, S., Eroğlu K. & Taşkın L. (2007). Kafkas Üniversitesi Son Sınıf Öğrencilerinin Toplumsal Cinsiyet Rollerine İlişkin Bakış Açıları. *Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi*, 26–38.
- White K. & Özkanlı Ö. (2009). Gender and leadership in Turkish and Australian universities. *Equal Opportunities International*, 28(4), 324-335.
- Yaktıl, O. G. (2009). *Toplumsal Yaşamda Kadın*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi.
- Yenisey K., D. (2012, 8-9 Aralık). *İş Hukukunda Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık Yasağı*. İstihdamda Kadına Yönelik Ayrımcılığın Yasal Boyutu Atölye Notları. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu. Erişim tarihi 19 Nisan 2014, <http://www.keig.org/content/kitapcik/ayrimcilik%20kitapcik%20yeni.pdf>
- Yüksek öğretimde kadının adı yok! (2012, 22 Mayıs). Erişim tarihi 20 Aralık 2013, <http://gundem.milliyet.com.tr/yuksekogetrimde-kadinin-adi-yok- /gundem/gundemdetay/22.05.2012/1543437/default.htm>
- Zeytinoğlu, I. U. (1999). Constructed Images as employment restrictions: Determinants of female labour in Turkey. Z. F. Arat (Ed.) *Deconstructing images of “The Turkish Woman”* içinde. New York: Palgrave.
- 4857 Sayılı İş Kanunu. (10 Haziran 2003) T.C. Resmi Gazete. Erişim Tarihi 17 Aralık 2013, <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2003/06/20030610.htm#1>

This page intentionally left blank.