

Türkiye’de Devlet Üniversitelerinin Yönetim Kurullarında Kadın Temsili

Women's Representation in Management Boards of State Universities in Turkey

Sibel Hoştut *

Öz: Türkiye nüfusunun cinsiyet eşitliği konusunda oransal bir denge söz konusudur. Ancak konu eğitim, istihdam ve siyasal katılım olunca kadınların aleyhine dönüşen büyük bir fark oluşmaktadır. Yapılan araştırmanın amacı, Türkiye’deki devlet üniversitelerinin yönetim kurullarının karakteristiğini incelemektedir. Bunun için Yükseköğretim Kurulu’nun web sayfasında açıklanan 129 Devlet Üniversitesi araştırmaya dâhil edilmiştir. Erişime açık olan yönetim kurulu listelerine (%92) içerik analizi tekniği uygulanmıştır. Araştırma bulgularına göre yönetim kurullarındaki üyelerin %83’ü erkek, %17’si kadındır. Yakın zamanda kurulmuş 21 üniversitenin yönetim kurulları tamamen erkeklerden oluşmaktadır. Kadın akademisyenlerin üniversite yönetim kurullarının karar verici pozisyonlarında temsili çok düşüktür. Kadınların hemşirelik, eczacılık ve mimarlık fakültelerinin akademik kadrolarındaki baskın durumu, yönetici pozisyonlarına yansımamıştır. Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarındaki kişilerin tümünün öğretim üyeliği kadrolarına yükselmesi beklenemez ancak kadınlar, sızdıran boru hattı gibi bu süreçte erkeklerden çok daha fazla oranda öğretim üyesi kadrolarına erişememektedir. Bu durum akademiye kadınlar için cinsiyetçi yaklaşımların, yatay ve dikey ayrışmanın, cam tavan metaforunun devam ettiğini ve özellikle yönetici pozisyonlarında daha da derinleştiğini göstermektedir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Kadın, Devlet Üniversitesi Yönetim Kurulu, Kadın Akademisyen, Cinsiyet Eşitsizliği

Abstract: Turkey’s population has a proportional balance on gender equality. However, when it comes to education, employment and political participation, there is a big gap that turns against women. The aim of the research is to examine the characteristics of management boards of state universities in Turkey. For this, 129 State Universities announced on the website of the Council of Higher Education have been added in the research. Content analysis was applied to the board lists (92%). According to the research findings, 83% of the board members are men and 17% are women. The boards of the 21 recently established universities are entirely male. The representation of women academics in decision-making positions in university boards is very low. The dominant position of women in academic staff in the Faculties of Nursing,

* Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi İletişim Fakültesi Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, shostut@akdeniz.edu.tr,

ORCID: 0000-0002-5372-1499

Pharmacy, and Architecture has not been reflected in the managerial positions. It cannot be expected that all research assistants and lecturers will be promoted to academic members. However, in this process, women are far more unable to access to professorship positions than men, such as the leaky pipeline. This situation shows that the sexist approaches, horizontal and vertical separation, and the glass ceiling metaphor for women in academia continue which is deepened especially in managerial positions.

Keywords: Gender, Woman, Board of State University, Female Academician, Gender Inequality

Summary

Turkey's population has a proportional balance on gender equality. However, when it comes to education, employment and political participation, there is a big gap that turns against women. Since 2006, the Global Gender Gap Index has measured the extent of the gender gap between four key dimensions: economic participation and opportunity, educational attainment, health and survival, and political empowerment. According to the index in 2020, Turkey ranks 130 out of 153 countries. A wide gap is measured with the economic participation and opportunity subindex, where Turkey ranks at 136. Political empowerment is an area where women are severely under-represented, here Turkey ranks 109. For the subindex educational attainment, Turkey ranks at 113. The health and survival gap is the one advanced sub-index, with a rank at 64 (WEF, 2020). The aim of this study, is to determine the proportion of women in the Executive Boards of State Universities and to explain the faculties of women who take part in the boards. The research question developed in line with this purpose is: How are women represented on university boards? The data source focuses on the lists of board directors available from the official websites of 129 State Universities between 03-11 January 2020. Content analysis was applied to the reached boards of directors (92%). The data form created by the researcher was shaped according to the concepts extracted from the board lists. During the coding process, a subsequent brainstorming process was made by two assistants. 15 vertical Excel © columns were used, leaving one column for annotations and comments. According to the research findings, 83% of the members of the board of directors are men, and 17% are women. The highest number of female board members are at Hacettepe University and Ankara University. However, when the ratio of women to total members is calculated, Boğaziçi University ranks first by far. All three universities are listed in the category of research universities. The boards of the 21 recently established universities are entirely male. While there is a situation close to gender equality in the staff of lecturers and research assistants, there is a gap for women in the positions of phd. lecturers (44% women), associate professors (40% women) and professors (32% women). This gap is deepened by the low visibility level of women, especially in decision-making and management positions. Considering the positions of female members, the Faculty of Health Sciences is by far one of the most female-led departments.

However, the dominant position of women in academic staff in the Faculties of Nursing, Pharmacy, and Architecture has not been reflected in managerial positions. The representation of women in decision-making positions in university management is very low. This situation shows that sexist approaches, horizontal and vertical separation, and the glass ceiling metaphor for women in academia continue and this situation is deepened especially in managerial positions (Acar, 1998; Adak and Cömertler, 2005; Adak, 2018; Tuncer, 2019, Utma, 2019). Gender inequality in the higher education system can only be overcome by removing cultural and structural barriers, introducing supporting mechanisms in the appointment of women to management positions (Özkanlı, 2010: 14), and by developing policies to ensure gender equality, especially in managerial tasks.

Giriş

Meslekler ve istihdam olanakları, toplumun ve kültürün yüklediği cinsiyet kalıpları ve ayrımlarına göre şekillenir (Kahraman vd. 2015, s. 108). Kurumsal uygulamalar da her ne kadar cinsiyetten azade gibi görünseler de her zaman toplumsal cinsiyet normları ve değerleriyle şekillenmektedir (Tuncer, 2019, s. 173). TÜİK (2020) verilerine göre Türkiye’nin nüfusu 83.154.997’dir. Nüfusun %50,2’si erkek, %49,8’i kadındır. Bu oransal denge kadın ve erkek istihdamı söz konusu olduğunda erkeklerin lehine dönüşmektedir (SKD, 2018). Nitekim 2019 verilerine göre kadınların istihdam edilme oranı %29,4’tür (DİSK, 2020).

Gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan ülkelerde kadınların iş gücüne katılma oranı, erkeklerin iş gücüne katılma oranından düşüktür. Ancak Hindistan ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde kadın ve erkeklerin istihdam oranları arasındaki fark oldukça belirgindir (Yenilmez ve Kılıç, 2018, s. 56). Durumun erkeklerin lehine olduğunu işsizlik oranları da göstermektedir. OECD’nin (2018) cinsiyete ilişkin işsizlik raporunda kadınların %13,9’u, erkeklerin ise %9,5’i işsiz olarak açıklanmaktadır. 2000 yılında kadın ve erkek arasındaki fark 0,3 iken, her geçen yıl bu fark daha da açılmış ve 2018 yılında 4,4 puanlık bir gedik oluşmuştur (OECD, 2018). Her ne kadar son yıllarda toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi konusunda önemli reformlar ve iyileştirmeler kaydedilse de Türkiye (Meksika ile birlikte) OECD ortalamasının altında listelenmemektedir (SKD, 2018).

The Economist’in (2020) kadınların eğitime erişimi, iş gücü piyasasındaki durumu, kıdemli işlerde aldıkları ücretler ve temsilleri dâhil olmak üzere on performans göstergesini dikkate alarak açıkladığı cam tavan endeksine göre 15 AB ülkesi ile Yeni Zelanda, Kanada ve Avustralya OECD ortalamasının üzerinde listelenmektedir. Türkiye bu listede 27. sıradadır (OECD ortalamasının altında). İstihdamda cinsiyet eşitliği konusunda en başarılı ülkeler başta İzlanda olmak üzere

İskandinav ülkeleridir. Örneğin İsveç'te kadınların yükseköğretime erişim oranı erkeklerden %13,1 daha yüksektir ve yaklaşık %75'i iş gücüne katılmaktadır. Ayrıca, İsveç ve Norveç'te üst düzey pozisyonlarda %40 gibi büyük bir kadın katılımı vardır. Bu başarı, kadınlar için kurullarda bulunan zorunlu kotalar, 'daha iyi' ebeveyn izni sistemleri ve daha esnek çalışma koşullarıyla açıklanmaktadır (Minter, 2019). WEF'in (Dünya Ekonomi Forumu) “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Raporu 2020” verilerine göre Türkiye 153 ülke arasından 130 (2006'da 105), Ekonomik Katılım ve Fırsat konusunda 136 (2006'da 106), Eğitim 113 (2006'da 92), Sağlık 64 (2006'da 85) ve Siyasi Yetki konusunda 109. sırada (2006'da 96. sırada) yer almaktadır. Türkiye'den sonra listelenen ülkeler arasında Mısır, Katar, Sudi Arabistan, İran, Suriye, Pakistan ve Irak sıralanmaktadır (WEF, 2020, s. 9). Türkiye her ne kadar kadınların eğitimde, parlamentoda ve bakanlıklardaki sayılarının artmasında ve iş gücüne katılımında cinsiyet farkını kapatma konusunda ilerleme kaydetse de 153 ülkenin ortalamasının altında bir performans söz konusudur (WEF, 2020, s. 343). Cinsiyet eşitliğinden uzak bir durumu TÜİK verileri de göstermektedir. Örneğin 25 yaş ve üstü okuryazar olmayan nüfusun %7,6'sı kadın, %1,3'ü erkektir; istihdam süresi kadınlarda 19 yıl, erkeklerde 39 yıl; senelik ortalama brüt kazanç kadınlar için 46.208 TL, erkekler için 50.297 TL'dir (TÜİK, 2020).

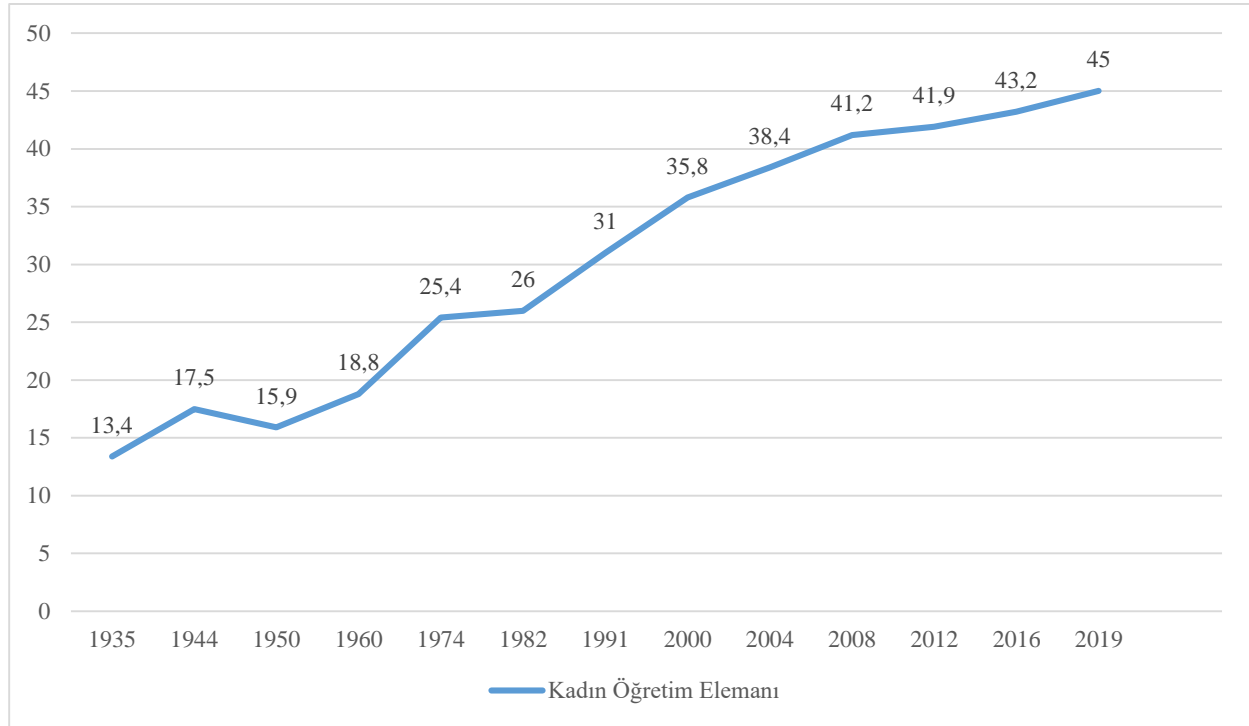
Bu bilgilerle kadınların iş hayatındaki düşük temsili resmedilmekte, kadın ve erkek istihdamı konusundaki farkın giderek açıldığı ifade edilmektedir. Nitekim açıklanan istatistiklere göre ülkemizde kadınların iş gücüne katılım oranları erkeklerden daha düşüktür. Ancak öğretmenlik, çocuk bakımı, sekreterlik veya hemşirelik gibi mesleklerde kadınların istihdam oranı erkeklerden daha fazladır. Örneğin TÜİK verilerine göre öğretmenlerin %60'ı kadın, %40'ı erkektir. Ancak aynı veri tabanının verilerinde erkek ve kadın hemşire oranları ile ilgili bir bilgi bulunmasa da ülkemizde kadın hemşire sayısının baskın olduğu bilinmektedir (Erer vd. 2017, s. 138). Bir meslekte ağırlıklı olarak kadınların istihdam edilmesinde “pembe yaka” veya “pembe getto” kavramları kullanılır. Ancak belli bir meslekte yüksek kadın istihdamının cinsiyet ayrımcı söylemle birleşmesi, “kadına özgü” olarak kabul edilen (duygusallık, anaçlık ve duyarlılık) özelliklerin mesleğin de gerekleri gibi görülmesine neden olmakta ve bu da kadınlaşan mesleğin toplumsal statüsünü olumsuz etkilemektedir (Deren van het Hof ve Hoştut, 2016, s. 102). Bu nedenle kadınlarla ilişkilendirilen meslekler başta olmak üzere tüm mesleklerin günümüz gereklerine uygun şekilde icra edilmesi için cinsiyetçi yaklaşımların ve kalıp yargıların ortadan kaldırılması ve geleneksel bakış açısının azaltılması önemli bir gerekliliktir (Orhan ve Yücel, 2017, s. 57).

Yapılan betimleyici çalışmanın amacı, devlet üniversitelerinin yönetim kurullarında kadın temsiliğini tespit etmek ve kadınların özellikle hemşirelik fakültesi, sağlık bilimleri fakültesi ve

eczacılık fakültesinde öğretim elemanı sayısında erkeklerden sayıca fazla olma durumlarının yönetici pozisyonlarına yansımaya yansımadığını açıklamaktır.

Akademide Kadın

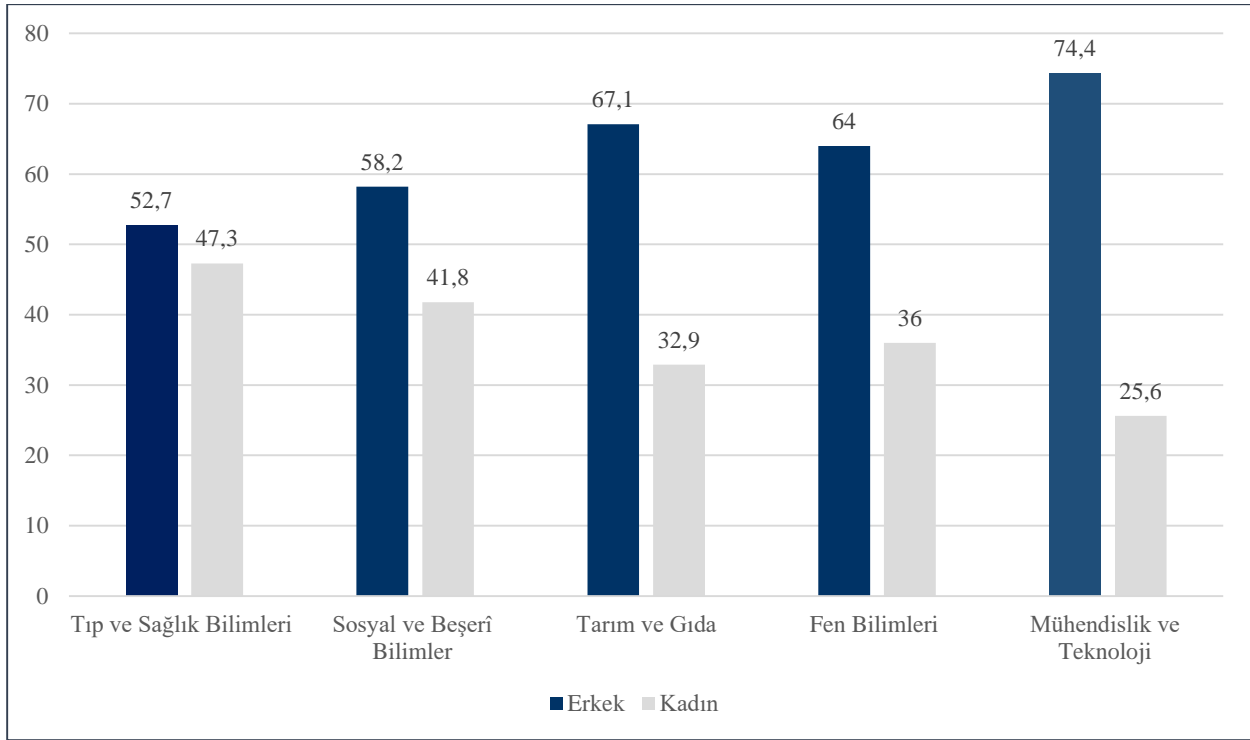
Dünyanın her yerinde eğitime erişim, sağlık, ücret politikaları, istihdama katılım, ekonomik fırsatlar ve siyasete katılım gibi konularda kadınların düşük temsili önemli konuların başında yer almaktadır. Türkiye’de kadınların akademide ilk görevlendirilmeleri 1930’lu yılların başlarında gerçekleşmiş ve hızla artmıştır. İlk kadın akademisyen 1932-1933 eğitim öğretim yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi’nde “Muallim” kadrosuna atanmıştır (Köker, 1988, s. 120-123).



Şekil 1: Yıllara Göre Kadın Öğretim Elamanı Oranları

Kaynak: Köker, 1988; Şentürk, 2015; Veri Kaynağı, 2020.

1934-1935 eğitim-öğretim yılında kadınların akademide oranı %13,4’ten (kadın öğretim elemanı sayısı 93), 2020 yılında %45’e yükselmiştir. Şekil 1’e göre kadınların akademideki oranı özellikle 1950’li yıllardan itibaren her geçen yıl artış gösterdiği görülmektedir.

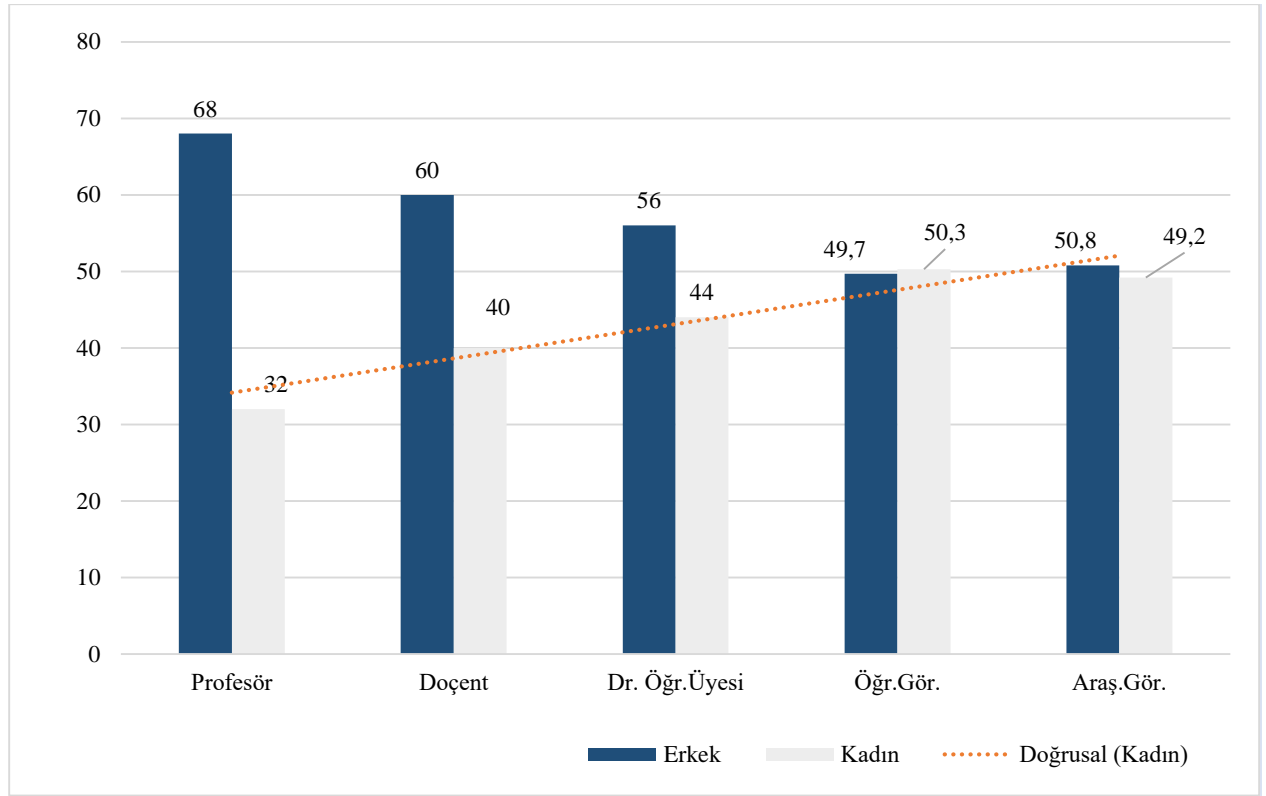


Şekil 2: Kadınların Görev Aldıkları Birimlere Göre Dağılımı (%)

Kaynak: YÖK, 2017. Şekil, yazar tarafından oluşturulmuştur.

Şekil 2'ye göre kadınların en çok görev aldıkları birimlerin başında Tıp ve Sağlık Bilimleri (%47,3) ile Sosyal ve Beşerî Bilimler (%41,8) gelmektedir. Ancak Fen Bilimleri (%36), Tarım ve Gıda (%32,9), Mühendislik ve Teknoloji (%25,6) alanları da kadınların tercihleri arasındadır (YÖK, 2017).

Ölçme, Seçme ve Yerleştirme Merkezinin yükseköğretim bilgi yönetim sisteminde açıklanan 2019 yılı raporuna göre Türkiye'de Yükseköğretim Kuruluna (YÖK) bağlı 129 devlet üniversitesi, 73 vakıf üniversitesi ve 5 vakıf meslek yüksekokulu bulunmakla birlikte bu kurumlardaki toplam öğretim elemanı sayısı 169.892'dir (%55 Erkek; %45 Kadın) (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2019). Öğretim elemanlarının %16'sı profesör, %9'u doçent, %24'ü doktor öğretim üyesi, %22'si öğretim görevlisi ve %29'u araştırma görevlisidir.



Şekil 3: Üniversitelerdeki Toplam Öğretim Elemanı Sayılarının Cinsiyete göre Dağılımı (%)

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2019). Şekil, yazar tarafından oluşturulmuştur.

Türkiye’de üniversitelerin sayıları artış gösterse de öğretim üyeleri sayılarının cinsiyete göre dağılımındaki eşitsizliği önemli bir konudur. Öğretim elemanı sayılarının cinsiyete göre dağılımında profesör (%68 erkek, %32 kadın), doçent (%60 erkek, %40 kadın) ve doktor öğretim üyesi (%56 erkek, %44 kadın) kadrolarında erkeklerin kadınlardan sayıca daha fazla olduğu şekil 3’den görülmektedir. Ancak en dikkat çeken fark profesör kadrolarındadır (Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi, 2019).

Kadınların, erkeklerden daha fazla atandıkları kadrolar ise öğretim görevlisi (%50,3 kadın, %49,7 erkek) ve araştırma görevlisi (%50,8 kadın, %49,2 erkek) kadrolarıdır. Ancak bu kadrolarda da kadınların baskın bir üstünlüğünden bahsedilemez.

Türkiye’den Kadir Has Üniversitesi’nin katılım sağladığı Toplumsal Cinsiyet Eşitliği için Sistemik Eylem Projesinin (SAGE - Systemic Action for Gender Equality) çalışmalarına göre unvan, okul türü (devlet/vakıf) ve bölgeden bağımsız olarak yükseköğretimdeki cinsiyet eşitsizliği tüm seviyelerde mevcuttur (Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi, 2019). Öğretim üyeliğine yükselme akademik boru hattı metaforuyla açıklanır. Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi gibi akademik kariyerin başlangıç kadrolarındaki kişilerin tümü öğretim üyeliği kadrolarına yükselemez, ancak kadınlar bu boru hattında erkeklerden çok daha fazla oranda “sızmaktadır” (Wolfinger vd., 2008, s. 389). Kadınların öğretim görevlisi ve

araştırma görevlisi kadrolarında yoğunlaşması ve öğretim üyeleri kadrolarındaki düşük temsilleri sızdıran boru (leaky pipeline) metaforuyla açıklanmaktadır (Kulis vd. 2002; Adak, 2018; Sağlamer vd. 2018).

Sağlamer ve arkadaşlarının (2018) 2011-2013 yılları arasında Türkiye’de yedi üniversitede ortak bir proje (Network of Female Academics-NETFA) kapsamında gerçekleştirdikleri çalışmada yükseköğretimde cinsiyet eşitliği konusu açıklanmaktadır. Çalışma bulgularına göre bilimsel yayınlar, araştırma fonuna erişim ve lisansüstü danışmanlıklar gibi akademik faaliyetlerde kadınların akademik performanslarının erkek meslektaşlarına benzer olduğu, konferans sunumlarında ise kadınların erkeklerden sayıca fazla yer aldığı açıklanmıştır. Gönenç ve arkadaşlarının (2013) çalışmasında kadınların görev birimlerinde cinsiyetleri nedeniyle yıldırma ve ayrımcılığa uğramalarına, toplumsal cinsiyet rolleri nedeniyle (ev işleri, çocuk bakımı) bilimsel araştırmalara erkeklerden daha az zaman ayırmalarına rağmen kadın ve erkek akademisyenlerin yayın faaliyetlerinin sayıca benzer olduğu bulgulanmıştır. Yapılan çalışmaların sonuçlarına göre araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarındaki cinsiyet eşitliğine yakın bir durumun doktor öğretim üyesi, doçent ve profesör gibi öğretim üyeleri kadrolarında erkeklerin lehine dönüşmesi erkeklerin akademik performans nitelikleriyle ilişkilendirilemez. Üniversite yönetiminde kadınların temsil sorunlarını sorgulayan Suğur ve Cangöz’ün (2016) çalışmasında kadın akademisyenlerin üniversitelerin tepe yönetimine sıcak bakmadıkları ve hem aile hem de akademik yaşamda yaşadıkları toplumsal cinsiyet temelli zorluklar nedeniyle idari görevlere karşı mesafeli durdukları açıklanırken, Özkanlı (2010) ise yükseköğretim kurumlarında kadınların üst yönetime gelmelerine yönelik “gizli cinsiyete dayalı ayrımcılığın devam ettiğini” vurgulamaktadır.

Devlet Üniversitelerinin Yönetim Yapıları ve Cinsiyet Eşitliği Politikaları

Osmanlı kadınının toplumsal hayattaki önemli dönüşümü Tanzimat’ın (1839-1908) ilanı ile başlamış, I. Meşrutiyet (1876-1878) ve II. Meşrutiyetin (1908-1920) ilanı ile hız kazanmıştır (Güven, 2001, s. 61; Özkiraz ve Arslanel, 2011, s. 1). İlk yapılan reformlar ile yasaklar yumuşatılmış, kanunlarda kadınların lehine değişiklikler yapılmıştır (Taşkiran, 1973, s.24 akt. Özkiraz ve Arslanel, 2011, s. 2). Bu süreçte kadınlara yaşamlarında, örgütlenmelerinde ve mücadelelerinde yeni haklar tanınmış, sınırlı da olsa eğitimden yararlanma hakkı verilmiştir (Güzel, 1985, s. 858 akt. Güven, 2001, s. 61). Kadınlar dernekler kurmuş, dergi ve gazete yayımlamış, söyleşi ve kurslar düzenlemiştir (Özkiraz ve Arslanel, 2011, s. 9). Bu süreçte bir grup kadın hakları savunucuları edebiyat, eğitim ve çalışma gibi alanlarda kadın haklarının ve politikalarının savunulduğu ve kadınlar arası dayanışma projelerinin gündeme getirildiği Kadınlar

Dünyası dergisini 4 Nisan 1913’te yayımlamıştır. Osmanlı İmparatorluğu’ndaki ilk kadın dergisi olarak yerini alan derginin başarısı, kadınlar için konferansların düzenlenmesi (ilk konferans tarihi: 07.02.1914) ve etkili lobi çalışmaları Türkiye’de kadınların yükseköğrenime katılmaları sürecinin başlamasına vesile olmuştur (Taşkiran, 1973, s.24; Bilim Akademisi, 2018). 1914 yılında Türkiye'nin ilk kadın üniversitesi 'İnas Darülfünunu' kurulmuştur. Edebiyat ve fen bölümlerini kapsayan üniversitede eğitim üç sene sürmekteydi. 1919 yılında kapatılan üniversitede 129 kadın öğrenci öğrenim görmüştür (Altay Karataş, 2019).

Cumhuriyetin ilanının ardından Ankara’da 1925 yılında Hukuk Mektebi, 1926 yılında Gazi Eğitim Enstitüsü, 1930 yılında Ziraat Enstitüsü kurulmuştur (Erdoğan, 2002, s. 6 akt. Sargın 2007). 1933 yılında 2252 Sayılı Kanun ile Darülfünun’un (Fen Evi) üniversiteye çevrilmesi ile Türkiye’nin ilk resmi üniversitesi İstanbul Üniversitesi, ikinci resmi üniversitesi ise 1944 yılında 4619 Sayılı Kanun ile Yüksek Mühendis Mektebi’nin İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) adlandırılmasıyla kurulmuştur (Saygın, 2007, s. 137; Kömürlü, 2019, s. 36-38).

Yükseköğretim Kurulu’nun (YÖK), 06 Kasım 1981’de çıkarılan 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu ile kurulmasıyla yükseköğretim akademik, kurumsal ve idari yönden yeni bir yapılanma sürecine girmiştir. 1981 yılındaki Üniversite reformundan önceki yıllarda, Türk yükseköğretim sistemi üniversitelerden, Millî Eğitim Bakanlığı’na bağlı akademilerden, üç yıllık eğitim veren enstitülerden, iki yıllık meslek yüksekokullarından, konservatuvarlardan ve mektupla öğretim yapan YAYKUR dan oluşmaktaydı. Ancak dönemin siyasi, sosyal ve ekonomik sorunları; yükseköğretim kurumlarının sayısı, çeşidi ve öğrenci sayılarının hızlı artışıyla birlikte koordineli bir merkezi plânlamanın eksikliği yükseköğretim sisteminin başarısızlık göstermesine neden olmuştur. Türk yükseköğretim sistemi 1982 yılı itibarıyla fakülte, enstitü, yüksekokul, konservatuvar ve yüksekokullarından oluşan birleşik bir yapıya dönüştürülmüştür (YÖK, 2020a). Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği’nin 3. Maddesine göre “Üniversite; bilimsel özerkliğe ve kamu tüzel kişiliğine sahip, yüksek düzeyde eğitim-öğretim, bilimsel araştırma ve yayın yapan ve fakülte, enstitü, yüksekokul, bölüm, anabilim dalı, anasanat dalı, bilim dalı, sanat dalı, araştırma ve uygulama merkezlerinden oluşan bir yükseköğretim kurumudur” (YÖK, 2020b).

Üniversitelerin akademik organları rektör, senato, üniversite yönetim kurulu, dekan, fakülte kurulu, fakülte yönetim kurulu, enstitüler ve yüksekokullardan oluşmaktadır (YÖK, 2020b). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu’nun 13. Maddesine göre devlet ve vakıf üniversitelerine rektör, Cumhurbaşkanı’nca atanır. Rektörün görevi, üniversitenin birimleri ile idari ve akademik personeli üzerinde genel gözetim ve denetim işlevlerini sürdürmektir (YÖK, 2020b). Hem akademik hem de idari teşkilatın başı olan rektör, bu yetki ve görevlerini akademik organ olan üniversite

senatosuna ve idari organ olan üniversite yönetim kuruluna başkanlık ederek yerine getirir (Özdemir, 2017, s. 179). 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 14. Maddesine göre üniversitenin akademik organı olarak senato, rektörün başkanlığında rektör yardımcıları, dekanlar ve her fakülteden fakülte kurullarınca üç yıl için seçilecek birer öğretim üyesi ile rektörlüğe bağlı enstitü ve yüksekokul müdürlerinden oluşur ve üniversitenin eğitim - öğretim, bilimsel araştırma ve yayım faaliyetlerinin esasları hakkında karar alır. 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 15. Maddesine göre üniversite yönetim kurulu idari faaliyetlerde rektöre yardımcı bir organ olup yükseköğretim üst kuruluşları ile senato kararlarının uygulanmasında belirlenen programların uygulanmasını sağlar, birimlerin önerilerini dikkate alarak yatırım programını, bütçe tasarısı taslağını inceler ve önerileri ile birlikte rektörlüğe sunar (YÖK, 2020b).

Kamusal alanda toplumsal cinsiyet eşitliği politikaları devlet tarafından uygulanmaktadır (Komsuoğlu, 2020). Türkiye’de kadın erkek eşitliği başta Anayasanın 10. Maddesinde - “Herkes, dil, ırk, renk, cinsiyet, siyasî düşünce, felsefî inanç, din, mezhep ve benzeri sebeplerle ayırım gözetilmeksizin kanun önünde eşittir.” güvence altına alınmıştır. Yükseköğretim Kurulunda 29.05.2015 tarihinde Akademide Kadın Çalışmaları ve Sorunları Birimi kurulmuş ve toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarında çalışmalar yapacak bir komisyon oluşturulmuştur. Yapılan çalışmaların amacı, “kadınların sosyal ve ekonomik konumlarını güçlendirmek, ülke ekonomisine katkılarını artırmak, karar mekanizmalarında, liderlik konumlarında varlıklarını desteklemek ve üniversitelerimizde bu tip çalışmaların daha fazla önünün açılmasına gayret etmektir” (Komsuoğlu, 2020). Nitekim yapılan reformlar ve alınan kararlar kadınların akademide her geçen gün daha fazla yer aldığını göstermektedir.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sisteminin 2019 verilerine göre üniversitelerdeki toplam kadın öğretim elemanı oranı %45’e ulaşmıştır. Nicel olarak olumlu bir gelişme olarak değerlendirilen bu oranın ancak nitel de bir analizine ihtiyaç vardır. Nitekim özellikle profesör kadrolarının sadece %32’si kadınlardadır. Bu duruma sızdıran boru hattı metaforu, toplumsal cinsiyete dayalı yatay ve dikey ayrışma kavramlarıyla açıklık getirilmektedir. Yatay ayrışma (horizontal segregation), belirli meslek veya sektörlerde kadın veya erkeklerin baskın temsilini açıklarken dikey ayrışma (vertical segregation) ile kadınların mesleki hiyerarşi içindeki konumu (gelir ve prestij gibi "arzu edilen" nitelikler) açıklanır (Charles, 2003; Bettio ve Verashchagina, 2009). Cinsiyete dayalı eşitsizliğin açıklandığı bir diğer unsur da cam tavan metaforudur. Cam tavan, özellikle kadınların üst düzey pozisyonlara yükselmesini engelleyen görünmez bir bariyerdir. Kadınların maruz kaldıkları cam tavan unsuru dikey ayrışmayı kaçınılmaz kılmaktadır.

Araştırma ve Yöntem

Yapılan araştırmanın amacı, Türkiye’deki devlet üniversitelerinin yönetim kurullarının karakteristiğini açıklamaktır. Üniversitelerin tespiti için Yükseköğretim Kurulu’nun (YÖK) web sayfasındaki “Üniversiteler” linkinden “Üniversitemiz” sekmesinde açıklanan 129 Devlet Üniversitesi araştırmaya dâhil edilmiştir. Araştırmanın evrenini ilgili üniversitelerin 03-11 Ocak 2020 tarihleri arasında resmî web sitelerinde açıkladıkları yönetim kurulu listeleri oluşturmaktadır. Yönetim kurulu listelerine ulaşamayan 12 üniversiteye ilişkin ikinci bir araştırma 02 Mayıs 2020 tarihinde yapılmış ve iki üniversitenin açıklamış olduğu yönetim kurulu listeleri araştırmaya dâhil edilmiştir. 10 üniversitenin yönetim kurulu listelerine ulaşamamıştır.

Yönetim kurulu üyelerinin açıklandığı web sitelerinde (%92) üyelerin kadro dereceleriyle birlikte isimleri ve temsil ettikleri birimler açıklanmıştır. Yönetim kurulu üyelerine ilişkin bilgilere ulaşamayan üniversitelerin web sayfalarında ya “yönetim kurulu” sekmesine yer verilmemiş ya da boş bir sayfa sunulmuştur. Devlet üniversitelerinin yönetim kurulu listelerine içerik analizi tekniği uygulanmıştır. İçerik analizi, nicel ölçekler elde etmek için bir birimin seçilmesi (Guthrie ve diğerleri, 2004, s. 288) ve buradaki nitel bilgilerin belirli bir kategoriye yerleştirilmesiyle karakterize edilen (Holsti, 1969, s. 116) bir araştırma tekniğidir. Analiz edilen metinden sayısal ölçümler ve yüzdesel dağılımlar gibi çeşitli analizler yapılmaktadır (Lober vd., 1977, s. 59; Hackston ve Milne, 1996, s. 84). Krippendorf (2004, s. 18-19), içerik analiziyle tekrarlanabilir ve geçerli çıkarımların yapılabildiğini ifade ederken Berelson (1952, s. 17) ve Stone vd. (1966, s. 213) içeriğin tarafsız, sistematik ve niceliksel sonuçlar sağladığını vurgulamaktadır.

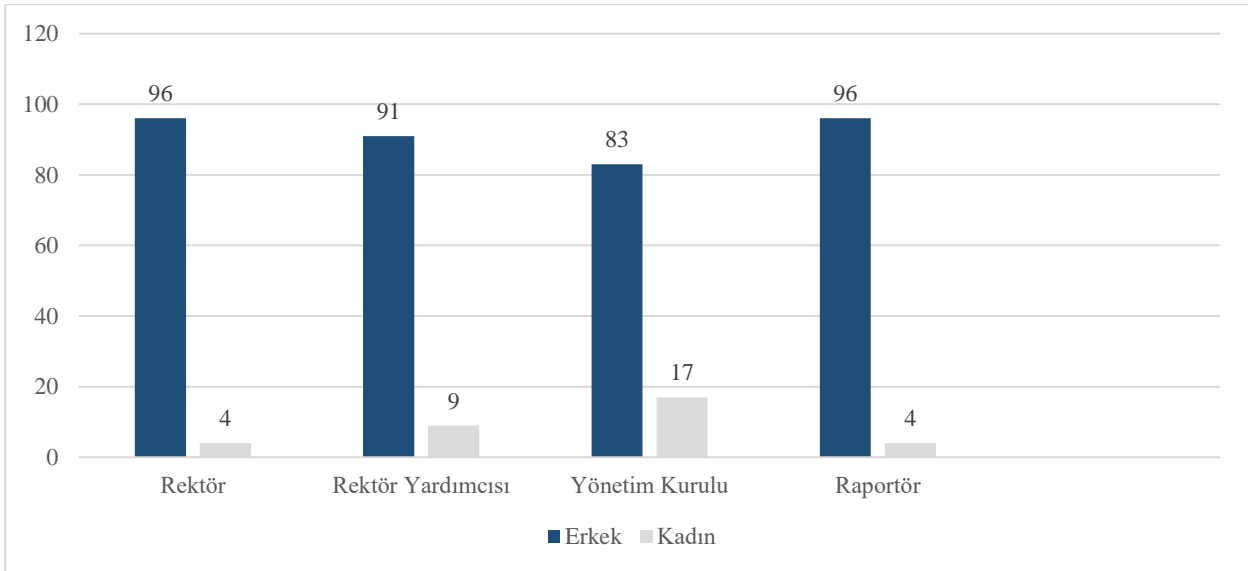
Çalışma kapsamında geliştirilen temel araştırma sorusu “Üniversite yönetim kurullarında kadınların temsil edilme durumu nedir?” şeklindedir. Temel araştırma sorusuyla bağlantılı olarak üniversitelerin resmi web sayfalarında yönetim kurulu sekmesi bulunmakta mıdır? Yönetim kurulu sekmesinde yönetim kurulu üyelerinin isimleri açıklanmakta mıdır? Yönetim kurulu sekmesinde yönetim kurulu üyelerinin bağlı oldukları fakülteler açıklanmakta mıdır? Yönetim kurullarında yer alan kadınlar, daha çok kadınlarla ilişkilendirilen meslek gruplarını (hemşirelik ve eğitim gibi) mı temsil etmektedir? gibi alt sorular belirlenmiştir. Belirlenen amaç, temel araştırma sorusu ve alt sorular araştırma için kullanılacak kategorilerin dayanağını oluşturmaktadır.

Araştırmacı tarafından oluşturulan veri formu yönetim kurulu listelerinden çıkartılan kavramlara göre şekillendirilmiştir. İki akademisyen tarafından kodlamaların denenmesi ve sonrasındaki beyin fırtınası sürecinde özellikle bir kategorinin daha net bir tanıma ihtiyaç duyduğu tespit edilmiştir. Üniversitelerin sundukları yönetim kurulu listelerinde bazı kişiler birden fazla görevle farklı fakülteleri temsil edebiliyorlardı. Bu durumun yönetim kurulundaki kişi sayılarını

etkilediği tespit edilmiştir. Bu konuda ilgili birim dikkate alınarak temsil eden kişinin cinsiyeti sayılmıştır. Nitekim aynı kişinin hem Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanı hem de vekaleten İletişim Fakültesi Dekanı olarak sayıldığı durumlar olmuştur. Nihai formda üniversitelerin isimleri, rektör ve rektör yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, raportör ve kadınların görev birimleriyle ilgili kategoriler oluşturulmuş ve her bir kategorideki kişilerin sayısı ile birlikte cinsiyetler (isimleri açıklanan kişilerin isimlerinin ve varsa fotoğraflarının değerlendirilmesiyle) belirlenmeye çalışılmıştır. Yıldırım ve Şimşek'in (2011, s. 228) ifade ettikleri gibi oluşturulan kodlama formu nitel verilerin düzenlenmesinde önemli bir kolaylık sağlamaktadır. Yaşar, Özen, Öznur, Suna, Günay, İlkay, İsmet, Beraat, Ufuk, Yüksel ve Ender adları hem kadın hem de erkek için kullanıldığından bu kişiler internet ortamında ayrıca araştırılmıştır. Formda ek açıklamalar ve yorumlar için de bir sütün bırakarak 15 dikey Excel © sütunu kullanılmıştır.

Üniversite Yönetim Kurullarında Kadın Temsili

Devlet üniversitelerine atanan rektörlerin %96'si erkek, %4'ü kadındır. Bir üniversitede görev alan rektör yardımcı sayısı en az 1 ile en fazla 5 arasında değişmektedir. Toplam rektör yardımcısı görevine atanan 325 kişinin %91'i erkek, %9'u kadındır. Devlet üniversitelerinin %92'sinde yönetim kurullarına ilişkin üyeler açıklanırken %8'inde açıklama yapılmamıştır. Üniversitelerin %60'ı raportöre ilişkin bilgi sunmuştur. İsimleri açıklanan raportörlerin %96'sı erkek, %4'ü kadındır. Kadın raportörlerin görev aldıkları üniversiteler Çukurova Üniversitesi, Erzurum Teknik Üniversitesi ve Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi'dir.



Şekil 4: Yönetimde Cinsiyet Eşitsizliği (%)

Devlet üniversitelerinin yönetim kurullarında toplam 1715 üye vardır. Şekil 4'e göre bu üyelerin %83'ü erkek, %17'si kadındır; ortalama yönetim kurulu büyüklüğü 15'tir. Yönetim

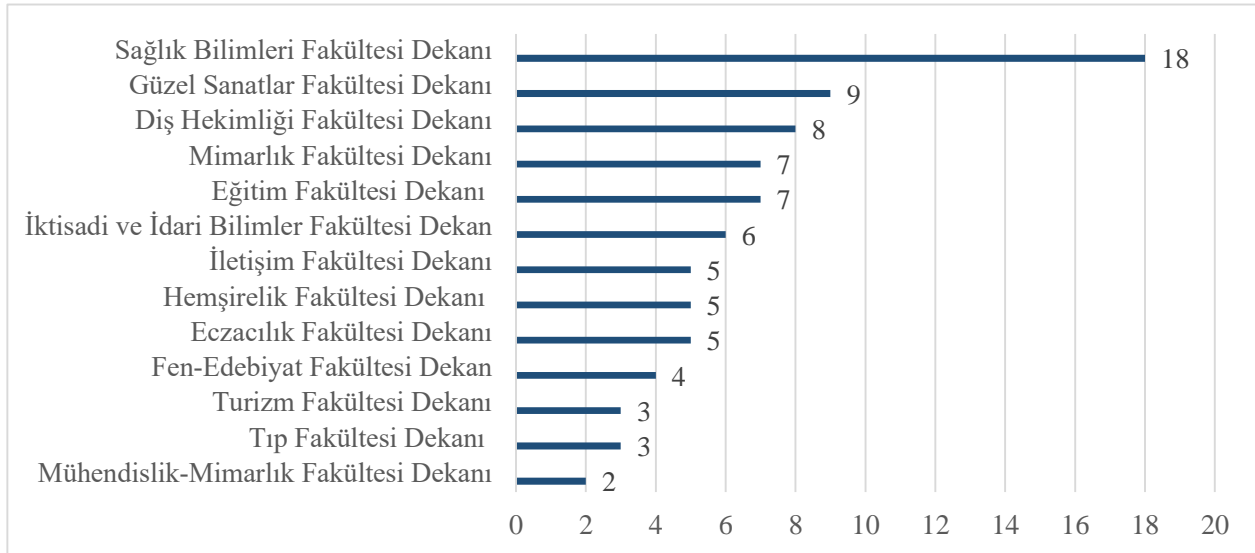
kurulunda tek bir kadın üye bulunan üniversitelerin oranı %18, iki kadın üye bulunan üniversitelerin oranı %27 ve üç kadın üye bulunan üniversitelerin oranı ise %14’tür.

Yönetim kurullarını açıklayan üniversiteler arasında 21 üniversitenin (%16) yönetim kurulları tamamen erkeklerden oluşmaktadır. Bu üniversiteler köklü üniversiteler değil, 2006-2018 yılları arasında kurulmuş üniversitelerdir (Adıyaman Üniversitesi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Fakültesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Artvin Çoruh Üniversitesi, Bandırma Onyediy Eylül Üniversitesi, Bayburt Üniversitesi, Bingöl Üniversitesi, Çankırı Karatekin Üniversitesi, Hakkari Üniversitesi, Iğdır Üniversitesi, İskenderun Teknik Üniversitesi, Karabük Üniversitesi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Kastamonu Üniversitesi, Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Konya Teknik Üniversitesi, Samsun Üniversitesi, Siirt Üniversitesi ve Şırnak Üniversitesi)

Tablo 1: Üniversite Yönetim Kurullarında En Yüksek Kadın Temsili

Sıra	Üniversite	%	Yönetim Kurulunda Kadın Sayısı
1	Boğaziçi Üniversitesi	63	7
2	Hacettepe Üniversitesi	50	14
3	İzmir Demokrasi Üniversitesi	50	6
4	Mardin Artuklu Üniversitesi	50	7
5	Ankara Üniversitesi	41	11
6	İzmir Yüksek Teknoloji Enstitüsü	43	3
7	Kahramanmaraş İstiklal Üniversitesi	43	3
8	Sağlık Bilimleri Üniversitesi	43	6

En fazla kadın yönetim kurulu üyesi 14 ile Hacettepe Üniversitesi ve 11 ile Ankara Üniversitesi’nde bulunmaktadır (tablo 1). Ancak kadınların toplam üyeler içindeki oranı hesaplandığında Boğaziçi Üniversitesi, açık ara ile ilk sırada yer almaktadır. Bu üniversitede kadınlar yönetim kurulunun %63’ünü oluşturmaktadır. Cinsiyet eşitliğinin sağlandığı diğer üniversiteler ise Hacettepe Üniversitesi, İzmir Demokrasi Üniversitesi ve Mardin Artuklu Üniversitesi’dir.



Şekil 5: Kadın Üyelerin İdari Görevleri (%)

Kadınların idari görev yerleri esas alındığında “Sağlık Bilimleri Fakültesi” açık ara ile kadınlar tarafından en çok yönetilen bölümlerin başında gelmektedir. Dikkat çeken bir bulgu ise Hemşirelik Fakülteleri’nde kadınların hem profesör kadrolarında (%97 kadın profesör) hem de genel öğretim elemanı sayısında (%95 kadın) baskın olmalarına rağmen bu durumun yönetici pozisyonlarına yansımamış olmasıdır. Benzer bir durum Eczacılık Fakültesi (%65 kadın profesör) ve Mimarlık Fakültesi (%67 kadın profesör) için de geçerlidir.

Tablo 2: Birim Gruplarına Göre Akademisyen Sayıları

Fakülteler	Profesör					Genel Toplam ¹				
	Erkek	%	Kadın	%	Toplam	Erkek	%	Kadın		Toplam
Hemşirelik Fakültesi	3	3	115	97	118	32	5	652	95	684
Sağlık Bilimleri Fak.	170	32	362	68	532	1182	23	3918	77	5100
Eczacılık Fakültesi	145	35	268	65	413	531	31	1189	69	1720
Mimarlık Fakültesi	107	33	217	67	324	711	34	1386	66	2097
Diş Hekimliği Fak.	374	49	391	51	765	2030	38	3260	62	5290
İletişim Fakültesi	174	50	172	50	346	1075	49	1108	51	2183
Güzel Sanatlar Fak.	160	58	114	42	274	1033	49	1088	51	2121
İlahiyat Fakültesi	577	97	15	3	592	2612	80	663	20	3275
Mühendislik Fakültesi	2293	80	587	20	2880	8751	69	3940	31	12691
Mühendislik Mim. Fak.	266	84	51	16	317	1603	66	841	34	2444
Ziraat Fakültesi	861	77	251	23	1112	1797	67	881	33	2678
Siyasal Bilgiler Fak.	154	77	47	23	201	539	64	299	36	838
Turizm Fakültesi	74	75	25	25	99	472	56	378	44	850
İktisadi İdari Bil. Fak.	1133	74	395	26	1528	5083	62	3107	38	8190
Hukuk Fakültesi	367	76	118	24	485	1861	53	1631	47	3492
Fen Edebiyat Fakültesi	1619	70	699	30	2318	5715	55	4588	45	10303
Tıp Fakültesi	5006	65	2685	35	7691	20014	56	15819	44	35833
Eğitim Fakültesi	1036	64	582	36	1618	4882	50	4842	50	9724

Kaynak: Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2020)

¹ Genel Toplam: Profesör, Doçent, Dr. Öğretim Üyesi, Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi kadrolarını kapsamaktadır.

Birim gruplarının cinsiyete göre dağılımı incelendiğinde kadınların Hemşirelik Fakültesi (%97 kadın profesör), Sağlık Bilimleri Fakültesi (%68 kadın profesör), Mimarlık Fakültesi (%67 kadın profesör), Eczacılık Fakültesi (%65 kadın profesör) ve Diş Hekimliği Fakültesi’nde (%51 kadın profesör) hem profesör kadrolarında hem de genel öğretim elemanı toplamında erkeklerden sayıca fazla oldukları tablo 2’de görülmektedir. Erkeklerin hem profesör kadrolarında hem de genel öğretim elemanı toplamında domine ettikleri birimler ise İlahiyat Fakültesi (%97 erkek profesör), Mühendislik Mimarlık Fakültesi (%84 erkek profesör), Mühendislik Fakültesi (%80 erkek profesör), Ziraat Fakültesi (%77 erkek profesör), Siyasal Bilgiler Fakültesi (%77 erkek profesör), Hukuk Fakültesi (%76 erkek profesör), Turizm Fakültesi (%75 erkek profesör), İktisadi İdari Bilimler Fakültesi (%74 erkek profesör), Fen Edebiyat Fakültesi (%70 erkek profesör), Tıp Fakültesi (%65 erkek profesör) ve Eğitim Fakültesi (%64 erkek profesör) dir.

Profesör kadrolarında eşit bir dağılım İletişim Fakülteleri’nde bulgulanmıştır. Eğitim Fakülteleri’nde genel öğretim elemanı toplamında cinsiyet eşitliği söz konusu iken, bu durum profesör kadrolarında erkeklerin lehine (%64 erkek profesör) dönüşmektedir. Güzel Sanatlar Fakülteleri’nde ise kadınlar genel öğretim elemanı toplamında sayıca üstünlüklerini profesör kadrolarına taşıyamamışlardır.

Sonuç

Yapılan nicel çalışma ile devlet üniversitelerinin yönetim kurullarında kadın temsiline ilişkin mevcut eğilim resmedilmektedir. Devlet üniversitelerinin %92’sinde yönetim kurullarına ilişkin üyeler üniversitelerin resmî web sitelerinde açıklanmaktadır. Araştırma bulgularına göre kadınların, üniversite yönetim kurullarının karar verici pozisyonlarında temsili çok düşüktür (%17), hatta yakın zamanda kurulmuş 21 üniversitenin yönetim kurulları tamamen erkeklerden oluşmaktadır. En fazla kadın yönetim kurulu üyesi 14 ile Hacettepe Üniversitesi ve 11 ile Ankara Üniversitesi’nde bulunmaktadır. Ancak kadınların toplam üyeler içindeki oranı dikkate alındığında Boğaziçi Üniversitesi açık ara ile ilk sırada yer almaktadır. İfade edilen üniversiteler aynı zamanda araştırma üniversiteleri kategorisinde listelenmektedir. Yönetim kurullarında kadın üyelerin idari görev birimleri esas alındığında Sağlık Bilimleri Fakültesi açık ara ile kadınlar tarafından en çok yönetilen fakültelerin başında gelmektedir. Kadınların özellikle Hemşirelik, Eczacılık ve Mimarlık Fakülteleri’nde akademik kadrolardaki baskın durumu, yönetici pozisyonlarına yansımamaktadır. Şentürk (2015) çalışmasında bu durumu “çokuz ama yokuz” başlığını kullanarak özetlemektedir.

Öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrolarında cinsiyet eşitliğine yakın bir durum söz konusu iken doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörlük kadrolarında kadınların aleyhine

giderek açılan bir fark oluşmaktadır. Bu durum, kadınların özellikle karar verici yönetim pozisyonlarında düşük görünürlük düzeyde temsil edilmesiyle daha da derinleşmektedir. Araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarındaki akademisyenlerin tümünün doçentlik veya profesörlük kadrolarına yükselmesi beklenemez ancak kadınlar, sızdıran boru hattı benzerliğiyle bu süreçte erkeklerden çok daha fazla oranda öğretim üyesi kadrolarına erişememektedir. Bu durum, akademiye cinsiyete dayalı bir tabakalaşmanın olduğunu, kadınlar için ayrımcılığın ve cinsiyetçi yaklaşımların çeşitli sosyo-kültürel faktörlerin etkisiyle yatay ayrışmaya ek olarak kariyerlerinde toplumsal cinsiyete dayalı dikey ayrışmanın ve cam tavan metaforunun devam ettiğini göstermektedir (Acar, 1998; Adak ve Cömertler, 2005; Adak, 2018; Tuncer, 2019, Utma, 2019). Yükseköğretim sistemindeki cinsiyet eşitsizliği ancak kültürel ve yapısal engellerin ortadan kaldırılması, kadınların yöneticiliğe atanmasında destekleyici mekanizmaların getirilmesi (Özkanlı, 2010: 14) ve özellikle idari görevlerde cinsiyet eşitliğini sağlayacak politikaların geliştirilmesiyle aşılabılır.

Yazar Notu

Bu çalışma Akdeniz Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinasyon Birimi tarafından desteklenmiştir (Proje No: SBG-2020-5162).

Kaynakça

- Acar, F. (1998). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri. Ayşe Berktaş Hacimirzaoglu (der.), 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler. *İstanbul: Tarih Vakfı Yayınları*, 313–321.
- Adak, N. (2018). Akademiye Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 23-38.
- Adak, N. ve Cömertler, N. (2005). Türkiye’de Akademiye ve Akademik Yönetimde Kadınlar. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 8(2), 5-22.
- Altay Karataş, A. (10.07.2019). *Türkiye'nin ilk kadın üniversitesi 1914'te kuruldu*. <https://www.haberler.com/turkiye-nin-ilk-kadin-universitesi-1914-te-kuruldu-12230221-haberi/>; Erişim Tarihi: 06.03.2020.
- Berelson, B. (1952). *Content Analysis in Communication Research*. Glencoe: Free Press.
- Bettio, F. ve Verashchagina, A. (2009). *Gender segregation in the labour market. Root causes, implications and policy responses in the EU*. Luxembourg: Publications Office of the EU.
- Bilim Akademisi. (05.03.2018). *İnas Darülfünunu/Kadın Üniversitesi 1914-1919 Sergisi*. <https://sarkac.org/2018/03/kadin-universitesi-sergisi/>; Erişim Tarihi: 06.03.2020.

- Charles, M. (2003). Deciphering sex segregation: Vertical and horizontal inequalities in ten national labor markets. *Acta Sociologica*, 46(4), 267–287.
- Deren van Het Hof, S. ve Hoştut, S. (2016). Pembe Getto: Türkiye’de Kurumsal İletişim Yöneticileri. *Fe Dergi*, 8(2), 101-109.
- DİSK (2020). *Emek Araştırma Raporu: Türkiye’de Kadın Emeği (Mart-2020)*. <https://bianet.org/system/uploads/1/files/attachments/000/002/916/original/rapor.pdf?1583398048>; Erişim Tarihi: 05.05.2020.
- Erdoğan, İ. (2002). *Yeni Bin Yıla Doğru Türk Eğitim Sistemi Sorunlar ve Çözümler*. İstanbul: Sistem Yayıncılık.
- Erer, M.T., Kanat, C., Şahin, E. ve Öger, Ö. (2017). Toplumun Erkek Hemşirelere Bakışı: Mersin Örneği. *Uluslararası Hakemli Hemşirelik Araştırmaları Dergisi*, 11, 137-156.
- Gönenç, İ., Akgün, Ş., Özvarış, S.B. ve Tunç, T.E. (2013). Hacettepe Üniversitesi’nde Cinsiyet ile Akademik Kariyer Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Eğitim ve Bilim*, 38(170), 166–178.
- Guthrie, J., Petty, R. ve Yongvanich, K. (2004). Using content analysis as a research method to inquire into intellectual capital reporting. *Journal of Intellectual Capital*, 5(2), 282-293, DOI 10.1108/14691930410533704.
- Güven, İ. (2001). Tanzimattan Cumhuriyete Kadın Eğitimi Düşüncesinin Gelişimi (Osmanlı Düşünürlerinin Kadın Eğitimine Bakışları). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 34(1), 61-70.
- Güzel, Ş. (1985). Tanzimattan Cumhuriyete Toplumsal Değişim ve Kadın. *Tanzimattan Cumhuriyete Türkiye Ansiklopedisi*, Cilt 3 içinde. İletişim Yayınları, İstanbul, 858-874.
- Hackston, D. ve Milne, J.M. (1996). Some Determinants of Social and Environmental Disclosures in New Zealand Companies, Accounting. *Auditing And Accountability Journal*, 9(1), 77-108.
- Holsti, O.R. (1969). *Content Analysis for the Social Sciences and Humanities*. MA Reading: Addison-Wesley.
- Kahraman, A.B., Ozansoy Tunçdemir, N. ve Özcan, A. (2015). Toplumsal Cinsiyet Bağlamında Hemşirelik Bölümünde Öğrenim Gören Erkek Öğrencilerin Mesleğe Yönelik Algıları. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 18(2), 108-144.
- Köker, E.D. (1988). *Türkiye’de Kadın, Eğitim ve Siyaset Yüksek Öğrenim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Komsuoğlu, S.Ş. (2020). *Akademik Kadın Çalışmaları Birimi*.
<https://kadincalismalari.yok.gov.tr/hakkimizda>; Erişim Tarihi: 16.01.2020.
- Kömürlü, E. (2019). 1960'lara kadar Türkiye'de İlk Üniversitelerin Kuruluşları. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 35-42.
- Krippendorff, K. (2004). *Content Analysis: An Introduction to its Methodology*. CA: Sage Publications, Second Edition.
- Kulis, S., Sicotte, D. ve Collins, S. (2002). More than a pipeline problem: Labor supply constraints and gender stratification across academic science disciplines. *Research in Higher Education*, 43, 657–690.
- Lober, D.J., Bynum, D., Campbell, E. ve Jacques, M. (1997). The 100 Plus Corporate Environmental Report Study: A Survey of an Evolving Environmental Management Tool. *Business Strategy and the Environment*, 6, 57-73.
- Minter, E. (2019). *Economist's latest glass ceiling index released*.
<https://www.minterellison.com/articles/summary-economists-glass-ceiling-index-2019>;
Erişim Tarihi: 19.08.2020.
- OECD. (2018). *Employment: Unemployment rate, by sex and age group*.
<https://stats.oecd.org/index.aspx?queryid=54743>; Erişim Tarihi: 13.01.2020.
- Orhan, B. ve Yücel, Ö.R. (2017). Türkiye'de Sağlık Hizmetleri Sunumuna Cinsiyet Açısından Bakış. *Marmara Üniversitesi Kadın ve Toplumsal Cinsiyet Araştırmaları Dergisi*, 1, 53-59.
- Özdemir, A. (2017). Üniversitelerin Türk idari teşkilatı içerisindeki yeri ve üniversite teşkilatı. *İktisadiyat Dergisi*, 1(1), 171-192.
- Özkanlı, Ö. (2010). *Türkiye ve Avustralya'da Yükseköğretim Kurumlarında Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Durumu*. Ankara Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projesi Kesin Raporu.
- Özkiraz, A. ve Arslanel, M.N. (2011). İkinci Meşrutiyet Döneminde Kadın Olmak. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 3(1), 1-10.
- Sağlamer, G., Tan, M.G., Dursun Çebi, P., Çağlayan, H., Korucu Gümüsoğlu, N., Poyraz, B., Öztan, E., Özdemir, İ., Tekcan, M., Adak, N. ve Kahraman, S.Ö. (2018). Gendered patterns of higher education in Turkey: Advances and challenges. *Women's Studies International Forum*, 66, 33–47.
- Sargın, S. (2007). Türkiye'de üniversitelerin gelişim süreci ve bölgesel dağılımı. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 133-150.

SKD. (08.03.2018). *1857’de başlayan bir yolculuk: Çalışma Hayatını Değiştiren Kadınlar*. <http://www.skdturkiye.org/blog/1857de-baslayan-bir-yolculuk-calisma-hayatini-degistiren-kadinlar>; Erişim Tarihi: 12.01.2020.

Stone, P.J., Dunphy, D.C., Marshall, S.S. ve Ogilvie, D.M. (1966). *The General Inquirer: A Computer Approach to Content Analysis*. Massachusetts: The MIT Press.

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

Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi*, 2, 1-22.

Taşkıran, T. (1973). *Cumhuriyetin 50. Yılında Türk Kadın Hakları*. Ankara: Başbakanlık Basımevi.

The Economist. (2020). *Iceland leads the way to women’s equality in the workplace*. <https://www.economist.com/graphic-detail/2020/03/04/iceland-leads-the-way-to-womens-equality-in-the-workplace>; Erişim Tarihi: 19.08.2020.

Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Araştırma ve Uygulama Merkezi. (2019). *Türkiye’de Yükseköğretimdeki Cinsiyet Eşit(siz)liği*. <https://gender.khas.edu.tr/sites/gender.khas.edu.tr/files/inline-files/Yuksekogretimdeki%20Cinsiyet%20Esitsizligi%20TR.PDF>; Erişim Tarihi: 08.08.2020.

TÜİK. (03.03.2019). *İstatistiklerle Kadın, 2018*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=30707>; Erişim Tarihi: 12.01.2020.

TÜİK. (06.03.2020). *İstatistiklerle Kadın, 2019*. <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732>; Erişim Tarihi: 10.08.2020.

Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş Bir Kurum Olarak Akademi: Türkiye’de Akademinin Cinsiyet Kültürüne Bakmak. *Kültür ve İletişim*, 22(44), 173-208.

Utma, S. (2019). Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı ve Cam Tavan Sendromu. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 11(1), 44-58.

Veri Kaynağı. (2020). *Öğretim Elemanı Sayısında Kadınların Oranı*. <https://www.verikaynagi.com/grafik/ogretim-elemanı-sayısında-kadınların-oranı/>; Erişim Tarihi: 07.09.2020.

WEF. (2020). *Global Gender Gap Report 2020*. http://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf; Erişim Tarihi: 10.08.2020.

- Wolfinger, N.H., Mason, M.A. ve Goulden, M. (2008). Problems in the Pipeline: Gender, Marriage, and Fertility in the Ivory Tower. *The Journal of Higher Education*, 79(4), 388-405.
- Yenilmez, F. ve Kılıç, E. (2018). Türkiye’de İşgücüne Katılma Oranı-İşsizlik Oranı İlişkisi: Cinsiyet ve Eğitim Düzeyine Dayalı Bir Analiz. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(2), 55-76.
- Yıldırım, A. ve Şimşek, H. (2011). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YÖK. (2017). *Kadınların Mesleki Eğitimi ve Kadın İstihdamı*. https://www.yok.gov.tr/Documents/Yayinlar/Yayinlarimiz/Kadinlarin_Mesleki_Egitimi_ve_Kadin_%C4%B0stihdami_Sempozyumu.pdf; Erişim Tarihi: 16.01.2020.
- YÖK. (2020a). *Tarihçe*. <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/tarihce>; 10.05.2020.
- YÖK. (2020b). *Üniversitelerde Akademik Teşkilât Yönetmeliği*. <https://www.yok.gov.tr/kurumsal/mevzuat>; Erişim Tarihi: 10.08.2020.
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi. (2019). *Öğretim Elemanı Sayıları Raporu*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>; 03.01.2020; 15.01.2020
- Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2020). *Birim Grubu İsmine Göre Öğretim Elemanı Sayıları Raporu*. <https://istatistik.yok.gov.tr/>; 12.08.2010