

DOI: 10.30520/tjsosci.983559

**TÜRKİYE’DE KADININ İŞ GÜCÜNE KATILIMI VE KARŞILAŞTIĞI SORUNLAR:
“DICLE ÜNİVERSİTESİ KADIN AKADEMİSYENLER ÖRNEĞİ”**

*PARTICIPATION OF WOMEN IN THE LABOR FORCE IN TURKEY AND THE
PROBLEMS THAT IS FACED: “THE CASE OF DICLE UNIVERSITY WOMEN
ACADEMICS”*

Aslı AYDEMİR¹

Yazgım DEMİR AKYIL²

ÖZET

Bu çalışmada, Türkiye’de kadınların çalışma oranlarının diğer iş kollarına göre daha yüksek bir alan olduğu yükseköğretimde, kadınların karşılaştıkları sorunların akademik alanda neler olduğunu ortaya koyabilmek amaçlanmaktadır. Çalışma, “kadın çalışanlar” sorununun özel bir alan olarak akademik hayatta neler olduğunu ortaya koyabilme açısından önem taşımaktadır. Kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, Dicle Üniversitesi’nde görev yapan kadın akademisyenler özelinde değerlendirilmiştir. Bu sorunları ortaya çıkarabilmek amacıyla çalışmada, nitel araştırma yönetimi ile Dicle Üniversitesi’nde görev yapan kadın akademisyenlerden “Basit Rastgele Örneklem Yöntemi” ile seçilen 21 kadın akademisyenin yer aldığı örneklem grubuyla derinlemesine görüşme yapılmıştır. Kadınların iş hayatında cinsiyetçi bir yaklaşımla yöneticilik yapabilmelerinin engellendiği bilinmekle birlikte Dicle Üniversitesi’nde görev yapan kadın akademisyenlerin böyle bir ayrımcılığa maruz kalmadığı ve kariyer sürecinde önlerindeki engellerin kurum kaynaklı değil özel hayatlarındaki sorumluluk ve iş yükünün fazla olmasından kaynaklı olduğu araştırma bulgularında ortaya çıkan en önemli hususlardır.

Anahtar kelimeler: Kadın iş gücü, İstihdam, Kadınların karşılaştığı sorunlar, Akademisyen kadınlar, Dicle Üniversitesi

ABSTRACT

In this study, it is aimed to reveal the problems faced by women in the academic field in higher education, where the employment rate of women is higher than other business lines in Turkey. This study is important in terms of revealing what the problem of “women employees” is in academic life as a special field. The problems faced by women academics in their working life have been evaluated in the context of female academicians working at Dicle University. In order to reveal these problems, in-depth interviews were conducted with the sample group consisting of 21 female academicians selected by “Simple Random Sampling Method” from female academicians working at Dicle University with qualitative research management. Although it is known that women are prevented from acting in a sexist approach in business life, female academicians working at Dicle University are not subjected to such discrimination and the obstacles in their career process are not caused by the institution, but by the high responsibility and workload in their private lives.

Keywords: Women’s workforce, Employment, Problems faced by women, Academic women, Dicle University

¹ Dr. Öğr. Üyesi, Dicle Üniversitesi, İletişim Fakültesi, Halkla İlişkiler ve Tanıtım Bölümü, asliaydemir6@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-0396-154X

² Öğr. Gör., Dicle Üniversitesi, Rektörlük, yazgimdemir@hotmail.com, ORCID: 0000-0003-2816-0009

GİRİŞ

Üretimin bir parçası olarak çalışan kadın olgusu, tarih boyunca varlığını sürdürmüş olsa da kadının iş gücü piyasalarına ücret karşılığı katılımının Sanayi Devrimi ile başladığını, sonrasında yaşanan savaşlar ile yaygınlaştığını, hizmet sektörünün gelişmesi ile de iş gücü piyasalarındaki yerinin yapısal olarak değiştiğini söylemek mümkündür. Kadının piyasalardaki yeri yapısal ve niceliksel olarak değişirken, “kadının yeri evidir” görüşü etkinliğini yavaş yavaş kaybetmekte, mesleklerin feminitesinin giderek kayb olduğu günümüz dünyasında, kadınlar artık çok çeşitli meslek dallarında çalışabilmektedir. Tüm bu gelişmelere rağmen iş gücünün kullanımında Dünya genelinde cinsiyet açısından erkeklerin lehine dengesiz bir dağılım hala varlığını sürdürmektedir. 2018 yılında Dünya genelinde 2 milyar erkek istihdam edilirken, kadın istihdamının yaklaşık olarak 1,3 milyar olduğu belirlenmiştir (ILO, 2019: 12).

Rekabet koşullarının her geçen gün ağırlaşması, sürdürülebilir kalkınmanın sağlanabilmesi için, ülkelerin üretim faktörlerini en etkin ve verimli şekilde kullanmalarını zorunlu kılmaktadır. Üretim faktörlerinin en önemlilerinden biri olan iş gücü faktörünün etkinliği ve verimliliği içinse, doğada hüküm süren dengenin geçerli olması, kadının çalışma hayatında erkekler kadar var olması gerekmektedir. Gelişme ve büyüme sürecinde kadın iş gücünün önemini kavramış ve bu yönde politikalar geliştirip uygulayan ülkelerin de etkisiyle artan kadın istihdamı, ekonomi ve teknolojiye sağladığı faydanın yanı sıra bazı sosyal sorunları da beraberinde getirmiş ve kadınlar çalışma hayatında, kadın oldukları için, birtakım sıkıntılarla karşı karşıya kalmıştır. Ülkemizde ise kadın iş gücü özellikle Cumhuriyet Dönemi sonrası artış göstermeye başlamış, kadınların çalışma hayatına katılımını sağlamak için üretilen politikalar, kadın çalışan sayısını ve kadınların icra edebileceği meslek sayısını çoğaltmıştır. Buna rağmen ne kadınların istihdam oranı arzu edilen seviyelere getirilebilmiş, ne de kadınların istihdam alanında karşılaştıkları sorunlar bertaraf edilebilmiştir.

Türkiye’de kadınların istihdamı açısından öne çıkan alanlar da bulunmaktadır. Bunlardan biri akademi alanıdır. Akademi alanı, 1930’lu yılların başlarından bu yana akademisyen olarak kadınlara kapılarını açmış, kadınların bilim üretmeye, öğrenci yetiştirmeye artarak devam ettikleri bir alan olmuştur. Birçok istihdam alanının aksine Yükseköğretim Kurumları kadın çalışan oranının yüksek olduğu ve kadınların nispeten bazı avantajlara sahip oldukları yerler olsa da kadın akademisyenlerin de sadece kadın olmalarından kaynaklı çeşitli sorun ve engellerle karşılaştıkları gerçeği bu kurumlarda da varlığını sürdürmektedir. Nitekim akademi basamaklarında yukarılara doğru çıkıldıkça kadın akademisyen oranının düşmesi ve kadın idareci sayısının azlığı bu gerçeğin varlığını doğrular niteliktedir.

Bu çalışmada da Türkiye’de kadın iş gücünün genel görünümü, kadının iş gücüne katılımını etkileyen sebepler ve kadınların karşılaştıkları sorunlar ele alınarak incelenmiş, ülkemizde akademisyen olarak kadın olgusu üzerinde durulmuştur. Çalışan kadın ve akademisyen kadın olarak Dicle Üniversitesi kadın akademisyenleri ile yapılan derinlemesine görüşme sonuçları analiz edilerek çeşitli tespitler yapılmıştır.

1. Türkiye’de Kadın İş Gücü

Türk kadınının tarihsel süreç içerisindeki sosyal dönüşümüne bakıldığında; göçebe bir yaşamın hüküm sürdüğü aşiretler döneminde toplum ve aile içinde saygı duyulan, erkek ile yan yana olan, tıpkı onun gibi, at binen, savaşan ve siyasal hayatta söz sahibi olan bir kişiliği temsil ettiği görülmektedir. Yerleşik hayata geçiş ile birlikte kadın ve erkek arasında cinsiyete dayalı işbölümünün ortaya çıkması, kadının ev içi yaşamla sınırlandırılmasına, toplumsal yaşamdaki konumunun gerilemesine neden olmuştur (Doğramacı, 1997: 3).

Osmanlı Döneminde ise kadının sosyal konumunun geleneksel Türk aile yapısı ile ilişkili olduğu görülmektedir. Aileyi geçindirmekle yükümlü kişi aynı zamanda ailenin reisi de olan erkektir. Bu sebeple 19. yüzyıla kadar kadınlar, tarım işleri ve ev içi dokuma işleri ile sınırlı olan alanlarda üretime katılabilmiş, toplam iş gücü içinde önemli bir yer edinmemiştir. Ancak Tanzimat Dönemi ile başlayan süreçte, hem Batılılaşma hareketinin etkisiyle tanınan bazı haklar, hem sanayi alanındaki gelişmeler, hem de yaşanan savaşlar sebebiyle erkek iş gücünde yaşanan azalmaların etkisiyle, kadınların hem kamuda hem de özel sektörde ücret karşılığı çalışması yaygınlaşmıştır. Kadın iş gücü 19. yüzyılda imalat sektörünün ayrılmaz bir parçası haline gelmiş, halıcılık ve dokumacılık alanlarında istihdam edilen kadın sayısı oldukça fazla olmuştur (Makal, 2010: 17). 1900'lü yıllara gelindiğinde ise kadınların sanayi ve hizmet sektöründe de yer edindikleri görülmüştür. Tüm bu sektörlerde çalışan kadın sayıları artsa da Osmanlı İmparatorluğu'nda kadın işgünün çalışma ve ücret koşullarının pek de iyi olmadığı, bunların düzeltilmesi için de gerekli politikalar oluşturulmadığı görülmektedir. Çalışan tüm nüfus için neredeyse hiçbir sosyal politika önleminin olmadığı bir toplumda, sadece kadınları koruyucu önlemlerin bulunmaması da şaşırtıcı değildir (Makal, 2010: 21).

Cumhuriyet Dönemi'nde ise kadın iş gücü konusundaki gelişmelerin, Osmanlı İmparatorluğu'nda 19. yüzyıl sonlarında meydana gelen gelişmelerle ilişkili olduğu görülmektedir. Kadınların çalıştıkları sektörler ve faaliyet alanları açısından da iki dönem arasında bir devamlılık söz konusudur. Cumhuriyet'in kuruluşundan başlanarak, Atatürk önderliğinde, kadının başta eğitim olmak üzere, hukuk, siyasal katılım, toplumsal ve aile yaşamı gibi alanlarda eşit haklara sahip olarak yer alması için gereken tüm atılımlar yapılmış olsa da kadınların aktif olarak çalışma yaşamında var olması 1950'li yılları bulmuştur. Bu yıllarda hızlanan ve gelişen sanayi ile birlikte yeni istihdam olanakları fazlalaşmış, sanayide çalışanların sayısına paralel olarak kadın çalışanların sayısında da artışlar görülmüştür. Bu artışta, yine bu döneme denk gelen kırdan kente olan göç ile başlayan kentleşme süreci ve kentleşen ailelerin yaşadığı ekonomik zorlukların da payı olmuştur. 1950'li yıllar kadın istihdamı konusunda dönüm noktalarından biri olsa da, 80'li yıllara kadar geçen zamanda kadın iş gücünde nitelik ve nicelik açısından önemli bir fark yaşanmamıştır.

Türkiye'de 1980'lerden itibaren uygulamaya konan uluslararası piyasalara entegrasyon politikaları doğrultusunda ekonomi dışı açılmış, ihracatta ciddi artışlar yaşanmış, üretim sistemlerinde önemli farklılaşmalar ortaya çıkmıştır. Bu yıllara hâkim olan neo-liberal politikalar sadece ekonomik değil sosyal ve kültürel alanlarda da etkisini göstermiş, toplumun alt ve üst yapısında pek çok değişikliğe neden olmuştur. Bu değişikliklerin etkisiyle kadın iş gücünün tarım sektörü dışındaki sektörlerde de istihdamı artmış ve kadınlar geleneksel işlerin dışına çıkarak düşük oranlarda da olsa iş piyasasına yayılmaya başlamıştır. Tüm bu gelişmeler, ülkemizdeki kadın iş gücü için önemli bir dönüşümü işaret etse de bu dönüşüm, benzer politikalar sürdüren özellikle Batılı ülkelerdeki gibi gerçekleşmemiştir. Bu yıllarla başlayan dönüşüm, Batılı ülkelerde kadın istihdamı konusunda olumlu yönde evrilmeye devam ederken, Türkiye'de 80'li yıllardaki gelişmeler başlarda kadın istihdamını sayıca artırıp, sektörel olarak da genişletirken ilerleyen yıllarda neo-liberal dönüşüme bağlı olarak uygulanan özelleştirme, tarım ve istihdam politikaları, iç göç, kadınların hem kentsel hem de kırsal istihdam şekillerinde görülen değişimler, ekonomik krizler, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine dayalı iş gücü piyasası gibi sebepler kadın istihdamında düşüşleri de beraberinde getirmiştir. Nitekim 1988 yılında %30,6 olan kadın istihdam oranı 20 yıl sonra 2008 yılında %21,6'ya kadar düşmüş (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014: 130), Şubat 2021 verilerine göre de %26,7 olarak gerçekleşmiştir (TÜİK, 2021 a).

Türkiye’de kadın iş gücü resmine bir başka açıdan bakılıp, işsizlik oranları incelendiğinde de 30-40 yıl öncesinden daha geride olduğumuz görülmektedir. 90’lı yıllar boyunca ülkemizde kadın işsizlik oranı %10’un altında seyrederken iken, 2000’li yıllarla birlikte artış eğilimine geçmiş, 2008 küresel krizinden sonra ciddi bir yükselişle %14’ün üzerine çıkmıştır (Aksoy vd., 2019: 150). Şubat 2021 verilerine bakıldığında ise bu oran %15,6’ya yükselmiştir. Yine aynı verilere göre, Türkiye’de 15 yaş üstü 8.538.000 kadın istihdam edilmekte; bunların %61,6’sı hizmet sektöründe, %20’si tarım sektöründe, %17,5’i sanayi sektöründe, %0,9’u ise inşaat sektöründe çalışmaktadır (TÜİK, 2021 a).

Kadın istihdam oranları açısından ülkemizdeki durumu Dünya geneli ve Avrupa Birliği ülkeleri ile karşılaştıracak olursak; 2000 yılında kadın istihdam oranları Dünya’da %47,9, AB’de %56,9, Türkiye’de %25 iken, 2009 yılında oranların, %46,2, %61,4, %22,3 olduğu, 2018 yılında ise %45,3, %66,5 ve %29,4 olarak gerçekleştiği görülmektedir. Dünyada sistematik bir düşüş yaşanırken, tam tersine AB ülkelerinde kadın istihdamı düzenli bir şekilde artmıştır. Türkiye’de ise dalgalı bir seyir izlemiş, artış gösterdiği dönemlerde bile %30’ların üzerine çıkmayı başaramayarak hem Dünya, hem de AB ortalamasının oldukça altında kalmıştır (ILO, 2019: 23; Eurostat, 2021; Karabıyık, 2012: 236; Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, 2014: 130; TÜİK, 2020).

Sürdürülebilir kalkınmanın önemli unsurlarından biri olan kadınların iş gücüne katılımı ile ilgili sayı ve oranların kanunlarda oluşturulmaya çalışılan eşitlikçi yapıya rağmen bir türlü istenilen düzeylere getirilememesi bir yana, bu alanda yaşanan düşüşlerin de bir türlü önlenememesi nedeniyle kadın iş gücü ve istihdamı konusu, Türkiye’deki temel sorun alanları arasında yer almaya devam etmektedir. Bu konunun ülkemizin sorunlu alanları arasından çıkması içinse, kadınların iş gücüne katılımını etkileyen sebepler ve kadınların iş gücü piyasasında karşılaştıkları sorunların çözümüne dair kalıcı ve kapsamlı düzenlemeler hayata geçirilmeli, gerekli mekanizmalar oluşturulmalıdır.

2. Türkiye’de Kadın İş Gücünün Karşılaştığı Sorunlar

Erkelere kıyasla iş gücüne yüzyıllar sonra dahil olabilen kadınlar, o zamanlardan beri iş hayatında birçok sorunla karşılaşmaya devam etmektedir. Kuşkusuz ki iş hayatındaki sorunlar sadece kadınları etkilememekte, erkeklerin de karşı karşıya kaldığı birçok problem bulunmaktadır. Ancak özellikle modern sektör işletmelerinin çalışma düzeni, kadın iş gücü söz konusu olduğunda bazı özel sorunlar gündeme getirmektedir. Çünkü önyargılar, ayrımcılık, farklılık, toplumsal cinsiyet algıları ve gözetim sorunları nedeniyle kadınlar, “özel bir grup” olarak kabul edilmektedir. Böylece özel bir grup olarak kadınların istihdamının hem Dünya’da, hem Türkiye’de kendine özgü -erkeklerinkinden farklı- sorunları ortaya çıkmaktadır. Birçok alanda ve birçok açıdan kadın iş gücünü etkileyen bu sorunlar ülkemiz bağlamında ele alınarak, üç ana başlık altında incelenmiştir.

2.1. Cinsiyet Ayrımcılığı

Cinsiyet ayrımcılığı, temelde cinsiyetler arası eşitsizlik biçiminde kendini göstermekte ve bu eşitsizlik de çoğunlukla kadınlar aleyhine bir durum oluşturmaktadır. Ne şekilde ortaya çıkarsa çıksın ve nasıl tanımlanırsa tanımlansın, iş piyasasında ayrımcılığın kadın iş gücü üzerindeki başlıca olumsuz etkileri aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır (Pekel, 2019: 35-36; Akdemir vd., 2019: 190);

- Kadınların erkeklere oranla aynı iş için bile daha düşük ücret almaları,

- Kadınların belirli işlere ve mevkilere özellikle erkeklere özgü sayılanlara alınmaması ve/veya engellerle karşılaşması, böylelikle de belirli sektör ve mesleklerde yoğunlaşmak durumunda kalmaları,
- Belirli mevkilere gelebilmek için kadınların daha fazla çaba göstermek, daha yüksek niteliklere sahip olmak ve daha çok ön yargıyı yıkmak zorunda kalması,
- Ülke genelinde özellikle de kamu alanında üst düzey yöneticiler ve müdürler grubu içinde bulunan kadınlar sayılarının oldukça az, kadın temsilinin oldukça düşük olması,
- Kadın iş gücünün biçimsel alandan çok enformel çalışma alanlarında yoğunlaşması, güvencesiz, belirli çalışma saat veya ücret düzeni olmayan işlerde erkeklere oranla daha fazla çalıştırılmaları,
- Sigortasız, kayıt dışı çalışan kadınların oranının yüksek olması,
- Kayıt dışı çalışmanın bir sonucu olarak da yasal ve sosyal haklardan faydalanamamaları,
- Tüm bunların sonucu olarak kadınların iş yükü, iş stresi ve tatminsizliğinin daha da artması, iş ve iş yerine bağlılıklarının azalması.

Cinsiyet ayrımcılığının çoğunlukla çalışan kadınlar açısından geçerli olan bu olumsuz etkileri, henüz iş gücü ve istihdama dahil olmamış kadınların istek ve yönelimlerini de etkileyebilmekte, kız çocuklarının eğitim alanı seçimleri ve eğitim düzeyleri de bu ayrımcı uygulamalarla şekillenebilmektedir.

Kısacası ayrımcılık, kadınların hem yatay hem de dikey kariyer hareketlerini ve ücretlerini olumsuz biçimde etkilemekte, kadınların erkek egemen mesleklere girme ve yönetsel görevlere gelmede karşılaştıkları engeller ve ücretlerinin nispi düşüklüğü, kayıt dışı ve güvencesiz işlerde çalışmaları belli ölçüde cinsiyet ayrımcılığının sonucu olarak görülebilmektedir.

Cam Tavan Sendromu: Kadınların cinsiyet ayrımcılığı nedeniyle iş hayatında yaşadığı sorunlardan bahsederken, bir ayrımcılık uygulaması olarak literatüre girmiş olan “cam tavan sendromu”ndan da bahsetmek gerekmektedir. Çalışma hayatında cinsiyet ayrımcılığının bir boyutu olan cam tavan kavramı, kadınların yetenekleri ve başarılarına bakılmaksızın, üst yönetim kademelerine gelmeleri önündeki görünmez ancak aşılması güç engeller olarak tanımlanmaktadır. Aslında bu kavram çalışma yaşamında kadınlar dışında çeşitli azınlıklar için de kariyer basamaklarında bir üst kademeye ulaşılmasını engelleyen örgütsel ve davranışsal yargılardan kaynaklanan belirsiz engeller olarak tanımlansa da (Akdemir vd., 2019: 191) uygulamada çoğunlukla kadınlar için kullanılan bir kavram olarak yer edinmiştir.

Cam tavanı; “Kadınların kariyerlerini sınırlandırıcı bir etkiye sahiptir, görünmez olarak ifade edilen ve aşılması zor olan engelleri ifade eder, temelinde ön yargı ve cinsiyetçi yaklaşım bulunmaktadır, kadının kadın olmasından dolayı oluşan bir kavramdır.” şeklinde özetlemek mümkündür (İpçioğlu vd., 2018: 687).

Toplumsal cinsiyete dayalı egemen anlayış, insanlara cinsiyetlerine göre farklı roller biçmekte ve kadına biçilen rollerin arasına yöneticiliği koymamaktadır. Kadınlar hakkındaki, sadece kadın olmalarıyla ilgili, kalıplaşmış roller ve önyargılar, kadının çalışma hayatına engeller koyduğu gibi, yönetici kadın rol modellerin oluşmasını önleyerek, kadınların yönetici kademesi için uygun olabileceği düşüncesinin oluşmasını önlemektedir. Geriye ise, kadınların çalışmak istemedikleri, yeteri kadar dayanıklı ve güçlü olmadıkları, erkekler kadar kariyer

odaklı olmadıkları, duygusal ve kaprisli oldukları, hızlı karar veremedikleri yönündeki önyargılar kalmaktadır (Akdemir vd., 2019: 191). Cam tavan sendromuna sebep olan engeller, kişinin kendisinden kaynaklanan bireysel faktörlerden kaynaklanabileceği gibi örgütsel faktörlerden de kaynaklanan engeller olabilir.

Türkiye’de cam tavan sendromu konusunda fikir sahibi olabilmek için kadın yönetici oranlarına bakmak gerekir. TÜİK Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri (2010-2019) Araştırması’na göre yöneticilik pozisyonlarındaki kadınların oranı, 2012 yılında %14,4 iken, 2019 yılında %17,5 olmuştur (TÜİK, 2021 b). Bu oran 2018 yılında Avrupa Birliği ülkelerinde ortalama % 37’dir (Eurostat, 2020). Çalışmanın bulgular kısmında yer alan Tablo 12’de de görüldüğü üzere, örneklem grubunda yer alan 21 kadın akademisyenden 15’i ya idari bir görev yer almış ya da halen bu göreve devam etmektedir. Bu durum, kadınların önündeki cam tavan engelini akademide daha az olduğunu göstermektedir.

2.2. Toplumsal Cinsiyet Algısı

Toplumsal cinsiyet; sosyal ve kültürel anlamda kadın ve erkeğe verilen toplumsal rolleri ifade eden, bu anlamda kadın ve erkeği tanımlayan ve ayırt eden bir kavramdır. Cinsiyet kavramı daha çok biyolojik farklılıkları ifade ederken, toplumsal cinsiyet kavramı bireyin rollerini belirleyen sosyal bir statü aracı olarak kabul edilmiştir. Bu bağlamda toplumsal cinsiyet, toplumsal roller ve statü açısından toplumdan topluma değişen farklılıkları içinde barındırmaktadır (Akkaş, 2019: 99).

Kadın ve erkek arasındaki eşitsizliklerin büyük bir kısmı toplumsal cinsiyet algılarından kaynaklanmakta, bu eşitsizlik aileden başlayıp, eğitim, iş hayatı, siyaset ve sosyal yaşam gibi alanlarda kendini fazlasıyla hissettirmektedir. Çocuklarını toplumda var olan genel cinsiyet rolleri algısına göre büyüten ailelerden, toplumsal cinsiyet eşitsizliğine onay veren kadınlar ve erkekler yetişmekte, sonuç olarak da aile içinde başlayan cinsiyet eşitsizliği bireyin tüm yaşamını etkilemektedir. Özellikle Türkiye gibi ataerkil toplumlarda bu durum daha fazla görülmektedir. Kız çocuğunun okula gönderilmemesi ya da belli bir kademeye kadar okutulması, belirli mesleki eğitimleri almalarının engellenmesi, özgürlüklerinin kısıtlı olması, erken yaşta evlendirilmesi gibi etkenlere bağlı olarak kadın, kamusal alan içerisinde hem statü hem de iş bölümü açısından dezavantajlı bir durumda olmaktadır (Akkaş, 2019: 112). Günümüze kadar kadınların, eğitimin her kademesinde yer alabilmeleri için birçok yasal düzenleme yapılmasına rağmen hala okuryazar oranı ve yükseköğrenim görme oranları açısından kadınlar ve erkekler arasında önemli farklar vardır. 2019 verilerine göre Türkiye’de okuryazar olmayan kadın oranı %6,9 iken, erkek oranı %1,2’dir. Yükseköğrenimini tamamlayan kadın oranı %18,5 iken, erkek oranı %23,1 olmuştur (TÜİK, 2021 c).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin eğitim alanındaki yansıması; yani kadınların erkeklere oranla daha sınırlı bir eğitim hayatlarının olması, onları ekonomik yapı ve çalışma hayatı içerisinde geri plana itmekte, kadınların birçoğu iş gücü piyasasının dışında kalmaktadır. İş gücü piyasasına katılanlar ise belirli meslek gruplarında ya da alt kademelerde yer almaktadır.

Ülkemizde toplumsal cinsiyet kavramı, çocuk bakımı, ev işleri ve aile ilişkileri gibi alanlarda kendini belirgin olarak hissettirmekte, bu sorumlulukların salt kadınlara ait olarak görülmesi, kadınların istihdama katılmaları durumunda genellikle aşırı bir iş yükü ile karşı karşıya kalmalarına sebebiyet vermektedir. Kadınların aşırı veya çifte iş yükü sorunu, evden uzakta belirli saatler içinde tam bir bağlılıkla çalışmayı gerektiren modern sektör istihdamında daha da önemli bir hal almaktadır. Ev içi görevleri paylaşma ve destekleme olanakları sınırlı olan kadınlar için bu durum, piyasada çatışma, aşırı iş yükü ve çelişen taleplere bağlı gerginlik, yorgunluk, tatminsizlik vb. sorunları da birlikte getirmektedir. Aşırı iş yükü sorunu ayrıca,

kadınların erkeklere oranla iş devamsızlığının ve iş gücü devrinin yüksek olmasına da sebebiyet vermektedir. Çifte iş yükü kimi zaman kadınların ev içindeki ve piyasadaki görevlerini tam olarak yerine getirememelerine yol açabilse de çoğu zaman da öyle algılanmalarına ve bu sebeple işveren tarafından tercih edilmemelerine yol açmaktadır. Çalışmanın bulgular kısmında Tablo 8’de yer alan, “üst düzey akademik kadrolarda kadın sayısı azlığı nedeni”ne akademisyenlerin yapmış olduğu açıklamalar daha çok, kadının iş hayatı dışında da sorumluluk ve iş yükünün fazla olması, bu nedenle de kariyer süreçlerinin sektöre uğraması ya da çok yavaş ilerlemesinin söz konusu olduğudur. Yine çalışmanın bulgular kısmında yer alan Tablo 16’da, ev içi sorumlulukların paylaşılması hususunda katılımcıların 12’sinin paylaşımcı bir ortamda bulunduğu, 8’inin ise sorumluluğun tamamının kendisinde ait olduğu görülmektedir. Bu durum da yukarıda belirtildiği gibi ev içi sorumlulukların salt kadına ait olmaması ve bunların paylaşılması adına sayının daha da artması hatta her ailede bu sorumlulukların paylaşarak yerine getirilmesi kadının iş yükünü hafifletmek bu sayede iş ortamına daha fazla odaklanabilmelerini sağlamak adına önemlidir.

Ülkemizde toplumsal cinsiyet algılarından kaynaklanan kadının üzerindeki çifte iş yükü sorununun çözülmesine yönelik olarak kadınları koruyucu bazı yasaların işverene getirdiği yükümlülükler (kreş açma, emzirme ve analık izinleri vb.) yüzünden kadın iş gücü çalıştırmak daha maliyetli kabul edilmektedir. Bu algı, özellikle iş gücü fazlasının bulunduğu ortamlarda kadınları işe almaktan, terfiden kaçınmanın ve onlara düşük ücret vermenin bir gerekçesi olabilmektedir.

Toplumsal cinsiyet algılarının kadın istihdamına ilişkin olarak yarattığı bir diğer sorun ise, özgürlükleri erkeklere kıyasla sınırlı, yükümlülükleri ise fazla olan kadınların seyahat ve coğrafi yer değişikliği gerektiren iş ve görevlere pek istekli olamamaları veya bu işlere uygun görülmemeleridir. Bu da işveren tercihlerini kadınlar aleyhine etkileyen bir diğer faktördür.

2.3.Cinsel ve Psikolojik Taciz

İş hayatında cinsel taciz; bir makam gücüne ya da maddi güce sahip olanların genel olarak karşı cinsi ahlak dışı tutum, söz ve davranışlarla cinsel açıdan sıkıntıya sokup, rahatsız etmesi olarak tanımlanabilir. Cinsel taciz iş yaşamında sadece kadınlara değil, erkeklere yönelik olarak da gerçekleştirilmektedir. Ancak bu, kadınların maruz kaldığı cinsel tacizle kıyaslandığında oldukça düşük bir orandır. Ayrıca kadınların uğradıkları cinsel taciz nitelik olarak da daha olumsuz sonuçlar doğurmaktadır (Umutlu ve Öztürk, 2020: 300).

Cinsel taciz, kadınlara sadece psikolojik ya da fizyolojik olarak zarar vermekle kalmayıp, toplumsal ve ekonomik yönden de zarar verebilmektedir. Kadınlar arasında iş gücü devrinin yüksek olmasına yol açan faktörlerin başında cinsel taciz gelmektedir. Çünkü böyle bir durumdan kurtulmak, çoğunlukla işten ayrılmayı gerektirmektedir. Ayrıca cinsel işbölümüne dayalı belli mesleklerdeki kadınların eşitsiz konumunu da belli ölçüde cinsel tacizle ilişkilendirmek mümkündür. Cinsel taciz, kadınların erkek egemen mesleklere girmesini engelleyen önemli bir faktör olarak görülmektedir.

Psikolojik taciz (mobbing) ise, iş ortamında bir ya da daha fazla kişinin sürekli olarak bir kişiye karşı yönelttiği eylemlerin sistematik şekilde devam etmesi sebebiyle kişiyi savunmasız ve güç durumda bırakan etik olmayan, düşmanca söz, tutum ve davranışlar bütünü olarak tanımlanabilir. Bu tür eylemlerin psikolojik taciz olarak değerlendirilebilmesi için belirli bir süreden beri sürekli olarak devam ediyor olması gerekmektedir. Mobbing kadın erkek fark etmeden dünya üzerindeki çalışanların birçoğunun maruz kaldığı bir taciz türü olsa da yapılan araştırmalar (Umutlu ve Öztürk, 2020: 301), kadınların erkeklere göre psikolojik tacizden çok daha fazla etkilendiklerini göstermektedir.

3. Türkiye’de Akademisyen Olarak Kadın

Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana Türkiye’de kadınların akademi içinde var olmaları karşı çıkılmayan, tam tersine devletçe desteklenen bir olgu olmuş, o dönemlerden bu yana da akademi içindeki kadın varlığı artarak devam etmiştir. 1932-1933 eğitim öğretim yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi’nde muallim kadrosuna ilk defa kadın akademisyen alınmış ve Türkiye’de kadınlar akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır. 1944-1945 eğitim öğretim yılında %13,9 olan kadın akademisyen oranı, 1981-1982 eğitim öğretim yılında %26’ya, 2001-2002 eğitim öğretim yılında %36,6’ya, 2012-2013 eğitim öğretim yılında ise %41,5’e yükselmiştir (Şentürk, 2015: 6). 2021 yılı Nisan sonu itibariyle de bu oran %45,35 olmuştur (Yükseköğretim Kurulu, 2021). Bu oran, Avrupa Komisyonu’nun “She Figures 2018” Raporunda yer alan 2016 verilerine göre, Avrupa Birliği ülkelerindeki %41,3’lük kadın öğretim elemanı oranından daha fazladır (European Commission, 2019: 132).

Gerçekten de Türkiye’de kadının durumunun en iyi olduğu alanlardan biri, akademi alanıdır. Kadının rolü Türk yükseköğretim sisteminin ilginç bir özelliğidir. Türkiye’deki diğer kurumların ve birçok ülkedeki yükseköğretim kurumlarının aksine Türk yükseköğretim kurumlarında kadınların oranı yüksektir ve diğer sektörlerle kıyaslandığında kadın akademisyenler cinsiyete dayalı ayrımcılık ve engellemelerle daha az karşılaştıklarını ifade etmektedirler. Araştırmanın bulgular kısmında, Tablo 14’de belirtildiği üzere 21 katılımcının 2’si böyle bir ayrımcılıkla karşılaşmıştır. Bunlardan bir tanesi, ana bilim dalının erkek asistan tercihi noktasında ayrımcılıkla karşılaştığını belirtirken diğer katılımcı ayrımcılığın nedenini belirtmemiştir.

Her ne kadar akademik ortamda kadın, Türkiye’deki diğer sektörlerle ve diğer ülkelerdeki akademisyenlere kıyasla iyi durumda görünüyor olup erkek ve kadın akademisyen sayıları neredeyse eşit düzeye gelmiş olsa da, ülkemizdeki istatistiki veriler ve yapılan çalışmalar, üniversitelerin de kadınların sayısal çoğunluğuna rağmen toplumun cinsiyetlere atfettiği rollerden bağımsız işlemediğini göstermektedir (Şentürk, 2015: 16).

Akademisyenlik, belirli bir mesai saati ile sınırlı olmayan, neredeyse hayatın tamamına etki eden bir meslektir. Akademisyen, mevcut görevlerini yerine getirmek ve akademide yükselebilmek için sürekli, özverili ve disiplinli bir şekilde çalışmak durumunda olan, çalışırken de zaman ve mekan mefhumu olmayan kişidir. Annelik, eşlik ve ev hanımlığı gibi toplumsal cinsiyet rollerine ek olarak, aynı zamanda araştırmacı, eğitmen, bilim insanı gibi birçok rolü üstlenen akademisyen kadın, bir yandan bu rollerin gereklerini yerine getirmeye çalışırken, bir yandan da kendine ayracağı zamandan vazgeçmek durumunda kalmaktadır. Kadınları iş gücü piyasasına sokan ve bu piyasada yer etmelerini sağlayan süreç, kadınların erkeklerin geleneksel rollerini üstlenmelerine sebep olduğu ölçüde, erkeklerin kadınlara yüklenen geleneksel rolleri üstlenmelerine sebep olmadığı için, geleneksel cinsiyet rolleri ile akademik kariyeri arasında kalan kadınların en çok yaşadığı problem iş-aile-özel alanı dengeleme noktasında ortaya çıkmaktadır (Çakır ve Arslan, 2018: 268). Araştırmanın bulgularında yer alan Tablo 15’de yer aldığı gibi kadının özel hayatındaki farklı sorumluluklarından dolayı iş hayatına gereken özeni gösterme noktasında zorlandığı yargısına 3 katılımcı kısmen de olsa katılmakta, 11 katılımcı ise tamamen katılmaktadır.

Kadınların akademideki varlıkları konusunda dikkat çeken bir diğer husus ise, akademide diğer iş kollarına oranla yüksek oranda var olmalarına rağmen, akademik hiyerarşide üst basamaklara çıktıkça bu oranın azalmasıdır. Kadın akademisyenlerin sayıca en fazla bulunduğu unvan araştırma görevliliği (%51,2) ve öğretim görevliliği (%50,5) olurken, en az sayıda buldukları kadrolar ise doçentlik (%40) ve profesörlük kadrolarıdır (%32,5)

(Yükseköğretim Kurulu, 2021). Çalışmanın bulgular kısmında yer alan Tablo 8’de bu durumun nedenini katılımcılar, kadınların iş hayatı dışındaki sorumlulukları ve iş yüklerinin fazla olmasına bağlamışlardır.

Tablo 1: Türkiye’deki Üniversitelerde Görev Yapan Öğretim Elemanları Sayıları

	Profesör			Doçent			Doktor Öğretim Üyesi			Öğretim Görevlisi			Araştırma Görevlisi			Genel Toplam		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Devlet/Vakıf MYO.	20701	9981	30682	10673	7142	17815	22920	18730	41650	18973	19395	38368	25108	26395	51503	98375	81643	180018

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 03.05.2021)

Tablo 1’de görülen akademik unvan kademeleri yükseldikçe azalan kadın oranları, aynı şekilde yöneticilik unvanları konusunda da azalmaktadır. 2020 yılı Ekim ayı verilerine göre ülkemizdeki 207 yükseköğretim kurumu içinde kadın rektör sayısı 17, oranı ise %8’dir. Kadın dekan sayısı ise 322 ile toplam dekan sayısının %18’ine tekabül etmektedir. Avrupa ülkelerinde ise kadın rektör oranı 2019 yılında %14,3’dür (Yükseköğretim Kurulu, 2020). Yönetici oranlarındaki bu durum kadınların akademik hayatın karar mekanizmasında daha az söz sahibi oldukları anlamına gelmektedir. Yapılan araştırmalar akademide kadın yöneticilerin azlığının cinsiyet ayrımcılığından değil de daha çok iş ve aile arasında oluşan rol çatışmasından kaynaklandığını gösterse de toplumda kadınların yöneticilik için gerekli özelliklere sahip olmadıkları için yöneticilik yapmaya uygun olmadığı düşüncesi de yaygındır (Çakır ve Arslan, 2018: 268). Kadınların sayıca en avantajlı olduğu akademide bile üst akademik unvan ve yöneticilik unvanlarındaki dezavantajlı konumu cam tavan engelini akademide de var olduğunun göstergesi sayılabilir. Ancak çalışmanın araştırma kısmında yer alan bulgularda -Tablo 12’de “İdarecilik yapma isteği”nin 18 katılımcıda olmamasına karşın 15’inin idarecilik yaptığı/yapmakta olduğu görülmektedir. Bu da Dicle Üniversitesi kadın akademisyenleri için cam tavan engelini, kadınların cinsiyetlerinden dolayı olmadığı, bu engelin kısmen ya da tamamen var olduğunu belirten 16 katılımcıdan (Tablo 10) çoğunun görüşleri de -Tablo 11’de belirtildiği üzere- engelin kadının ev, aile, çocuk bakımı vb. sorumluluk ve iş yüklerinin fazla olmasından kaynaklı olduğu görülmektedir.

4. Dicle Üniversitesi Kadın Akademisyenlerinin İş Gücüne Katılımı ve Karşılaştığı Sorunlar Üzerine Bir Analiz

4.1. Araştırmanın Amacı ve Varsayımları

Gündelik yaşamda çoğu zaman cinsiyetçi ayrımcılığın negatif yönünün etkisi altında kalan kadınlar iş gücüne katılım ve sonrasında çalışma hayatında da ciddi sıkıntılarla karşı karşıya kalmaktadır. Bu sorunlar, gerek toplum tarafından kadına atfedilen özellikler gerekse bu özelliklerin kadında hissettirdiği özgüven eksikliğinden kaynaklı olarak kadınların kariyer gelişimini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı da kadınların kariyer gelişiminin önündeki engellerin neler olduğunu tespit etmeye çalışmaktır. Bu amaçla araştırmanın varsayımları şu şekilde geliştirilmiştir;

- V1.** Kadınların anne olma vasfı işe alım ve sonrası süreçte olumsuz bir faktördür.
- V2.** Kadınlar özel hayatlarındaki sorumlulukları (yemek, çocuk bakımı, temizlik vs) sebebiyle iş hayatlarına gereken özeni göstermekte zorlanmaktadır ve bu durum da iş hayatındaki performanslarını olumsuz etkilemektedir.
- V3.** Kadın olma özelliği akademik hayatta kişilerin önünde bir engeldir.
- V4.** Cam tavan sendromunun temelinde yer alan, toplumsal cinsiyete dayalı erkek egemen anlayış kadınların yönetici kademesi için uygun olabileceği düşüncesinin oluşmasını önlemektedir. Oysa ki bu durum erkeğin daha iyi bir yönetici olabileceğini göstergesi değil, kadının farklı öncelikleri olduğunun göstergesidir.
- V5.** Cinsiyet temelli ücret ayırımının olmaması, kadınların akademik olarak yükselmelerinin önünde cinsiyetçi bir yaklaşım engelini olmaması, rahat ve itibarlı bir meslek olması nedeniyle akademisyenlik kadınlar tarafından tercih edilen bir iş koludur.
- V6.** Dicle Üniversitesi'nde idari kadrolarda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık bulunmamaktadır.

Çalışmanın amacı, kavramsal çerçevesi ve yukarıda yer alan varsayımlar bağlamında hazırlanan görüşme formu uygulanarak sonuçları analiz edilmiştir.

4.2. Araştırmanın Yöntemi ve Veri Toplama Tekniği

Sosyal bilimlerde en çok tercih edilen araştırma yöntemlerinden olan nitel araştırma yöntemi, başlı başına bir araştırma alanı olup birçok yöntemi ve yaklaşımı ile ilgili ayrı ve ayrıntılı literatür çalışmaları bulunmaktadır. Bunlar; örnek olay incelemesi, politika ve etik, katılımcı sorgulama, görüşme, katılımcı gözlemci, görsel yöntemler ve yorumlayıcı analizdir. Nitel araştırma, bireylerdeki rutin ve sorunlu anları ve anlamları tanımlayan; vaka çalışması, kişisel deneyim, iç gözlem, hayat hikayesi, röportaj, eserler, kültürel metinler ve üretimler, gözlemsel, tarihsel, etkileşimsel ve görsel metinler gibi çeşitli ampirik materyallerin incelenmesini ve toplanmasını içerir (Denzin ve Lincoln, 2008: 3-10). Nitel araştırmada bu materyallerin toplanması ve araştırma sürecine katkı sağlanması bakımından en çok tercih edilen veri toplama tekniği ise görüşmedir. Görüşme yöntemi içerisinde karşıdaki kişiden detaylı bilgi alınabilmesi bakımından derinlemesine görüşme tercih edilmektedir.

Cinsiyetçi ayrımcılıktan dolayı kadınların iş hayatında daha az istihdam edildiği bilinmekle birlikte, çalışmanın önemine binaen en çok kadın çalışanın yer aldığı bir alan olması bakımından akademisyen kadınların karşılaştıkları sorunların çerçevesini çizebilmek adına Dicle Üniversitesi'nde görev yapan kadın akademisyenler ile görüşülmüştür. Kadınların kariyer gelişimlerini engelleyen nedenleri derinlemesine anlayabilmek adına en uygun veri toplama tekniği olarak yarı yapılandırılmış yüz yüze görüşme tekniğine dayalı bir alan araştırması tercih edilmiştir. Görüşmelerin uygulanma biçimi olarak yüz yüze görüşme için Eylül 2020'de yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış ancak Pandemi sürecine bağlı olarak görüşmeler planlanan tarihlerde gerçekleştirilememiştir. Vaka sayılarının her geçen gün artış halinde olmasıyla da gerek uzaktan çalışma modeli gerekse katılımcıların sağlığını tehlikeye sokabilecek bir durumun oluşmaması adına yüz yüze görüşmenin yapılabilmesinin mümkün olmadığı görülmüştür. Bu nedenle yazarların ortak fikri ve katılımcıların da istekleri doğrultusunda görüşme formu e-mail aracılığıyla katılımcılara ulaştırılmış kendileri tarafından doldurularak yazarlara ulaştırılmıştır. Bu süreçte görüşme formunun nasıl uygulanacağı, soruların içeriği vb. konularda yazarlar ve katılımcılar arasında gerek telefon görüşmesi ile gerekse de elektronik ortamda sürekli bir iletişim sağlanmıştır.

Yüz yüze görüşme tekniğinin, katılımcıların duygu ve düşüncelerinin ses, mimik, vurguları, beden dili bakımından daha iyi anlaşılabilmesi, sorulabilecek yeni sorularla daha detaylı

bilginin alınacağı gibi üstünlüklerinin yerini etkileşimin sınırlı olacağı e-mail ortamına (Yavan, 2021) bıraktığından dolayı araştırmadan beklenen verimin alınamayacağı düşünülse de gelen formlardan soruların özenli ve detaylı bir şekilde cevaplandırıldığı görülmüştür. Bu bakımdan e-mail aracılığıyla olsa da kullanılan teknikten istenen verim alınabilmiştir.

Yarı yapılandırılmış görüşme formunun uygulanması hususunda alan araştırmasında yer alacak katılımcıların belirlenmesi amacıyla “Basit Rastgele Örneklem Yöntemi” ile Dicle Üniversitesi'nin farklı akademik birimlerinde görev yapan kadın akademisyenlerden çok sayıda kişiyle görüşülmüş ve formun uygulanmasını kabul eden gönüllü 21 kişiye 01.02.2021 ve 08.04.2021 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırmanın varsayımlarından hareketle kendilerine yöneltilen 31 soruyla kadınların en çok istihdam edildiği alan olan bilim dünyasında kadınların akademisyen olarak karşılaştığı sorunların neler olduğu orta koyulmaya çalışılmıştır.

4.3. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler, öncelikli olarak betimsel analiz yöntemi uygulanarak kategoriler oluşturulmuş daha sonra ise içerik analizi yöntemine tabi tutulmuştur. Görüşme forumunda yer alan sorulara verilen cevaplar araştırmanın varsayımları çerçevesinde gruplandırılarak benzer ifadeler bir araya getirilmiştir. Görüşme bulgularının kodlamasında verilerden çıkarılan kavramlara göre kodlama yapılmış (Yalçın, 2019), kodlar arasındaki ortak yönler bulunarak birleştirilmiş ve kategoriler oluşturulmuştur. Betimsel analiz detaylı bir incelemenin gerekli olmadığı verilerin işlenmesi sürecinde kullanılırken, içerik analizi ise verilerin derinlemesine incelenmesini ve verileri açıklama özelliğine sahip kavram ve temalara ulaşılmasını sağlayan bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2008: 89). Bu çalışmada da betimsel analiz ve içerik analizi yöntemiyle katılımcıların görüşme formundaki ifadeleri, kod ve kategorilerle anlamlı hale getirilip tablolştırılmış sonrasında da yorumlanarak analiz edilmiştir. Kodlama yapılırken araştırmacının zihninde yeni fikirler oluşabilir. Glaser'in belirttiği gibi araştırmacı tarafından kodlama yapılırken zihninde beliren kodlar ve bu kodlar arasındaki ilişkilerin belirtildiği notlar yazılı olarak bir sayfa, bir cümle, kelime ya da kavram olabilir. Bu nedenle araştırmacının zihninde yer alan kavramsal süreçleri açığa çıkarabilmesi açısından not alma işlemi önemli bir husustur (Baltacı, 2017: 5). Bu çalışmada da kodların oluşturulabilmesi ve kuramsal kısım ile araştırma bulguları arasında somut olarak bağlantı kurulabilmesi için birkaç kez okunan görüşme formları, hem formun yanına not alınarak hem de detaylı bir şekilde form haline dönüştürülerek analize ve yorumlamaya uygun hale getirilmiştir.

Çalışmada aynı zamanda görüşme sonunda elde edilen verilerin cevapları birkaç kez okunduktan sonra gruplandırılan verilerin katılımcılar özelinde yorumlanması için etik kurallar çerçevesinde her bir katılımcıya birer kod verilmiştir. Ayrıca demografik özelliklerin belirlenmesi amacıyla oluşturulan tabloda da yine kişisel verilerin korunması amacıyla birimlerdeki akademik unvanlara sahip kişi sayısı göz önünde bulundurularak -katılımcıların bilgilerinden kim olduklarına dair çıkarsama yapılabilmemesine imkan tanımamak amacıyla akademik unvan ve birim eşleştirilmesi yapılmamış tablolar ayrı ayrı oluşturulmuştur.

Geçerlik ve Güvenirlilik

Bir çalışmanın geçerliliği, o araştırmada kullanılan veri toplama tekniğinin yeterli ve amacına uygun olmasıdır, güvenilirliği de araştırmada kullanılan tekniğin aynı şartlarda aynı sonuçları vermesi ve ölçeği oluşturan ifadelerin kendi içinde tutarlı olmasıdır (Saruhan ve Özdemirci, 2011: 138-140). Bu bağlamda kodlama yapıldıktan sonra bu kodlamanın tarafsız olduğunu sunabilmek adına iki farklı kodlayıcı tarafından farklı zamanlarda okunmuştur.

Kodlayıcılar arası güvenilirlik için de nitel analiz yönteminde en çok tercih edilen yöntemlerden biri olan, Miles ve Huberman'ın (1994) güvenilirlik formülü kullanılmıştır. Bu formülde bir araştırmanın güvenilir sayılablmesinin koşulu; iki farklı kodlayıcının üzerinde görüş birliğine vardığı kod sayısının toplam uzlaşılan ve uzlaşılmayan kod sayısına bölünmesiyle ortaya çıkan sonucun en az %70 olmasıdır (Miles ve Huberman 1994:64).

$$güvenirlik = \frac{anlaşma\ sayısı}{toplam\ anlaşma\ sayısı + anlaşmazlıklar}$$

Bu çalışmada iki farklı araştırmacı tarafından ortaya çıkarılan kodlama cetvelinin birbiriyle uyumu %92,5 olup araştırma güvenilir sayılmıştır. Çalışmanın güvenilir olması ve derinlemesine görüşme ile toplanan verilerin, araştırmanın varsayımlarının amacına uygun ve yeterli veriler içermesi, aynı zamanda varsayımları desteklemesi sebebiyle çalışma geçerli kabul edilmiştir.

4.4. Bulgular

Araştırmanın bulgularını analiz etmeden önce Dicle Üniversitesi'nde görev yapan akademisyenlerin 13.04.2021 tarihli güncel sayılarının unvanlarına göre belirtilmesinde fayda görülmektedir.

Tablo 2: Dicle Üniversitesi Öğretim Elemanları Sayıları

	Profesör			Doçent			Doktor Öğretim Üyesi			Öğretim Görevlisi			Araştırma Görevlisi			Genel Toplam		
	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T	E	K	T
Dicle Üniversitesi	239	65	304	124	38	162	203	104	307	190	77	267	475	319	794	1231	603	1834

Kaynak: <https://istatistik.yok.gov.tr/> (Erişim Tarihi:13.04.2021)

Tablo 2'de belirtildiği gibi Dicle Üniversitesi'nde görev yapan 1834 akademik personelin 603'ü kadınlardan oluşmaktadır. Erkekler ise bu sayının iki katından fazladır. Erkek akademisyen ve kadın akademisyen sayısının birbirine en yakın olduğu pozisyon ise araştırma görevlisi kadrosudur. Araştırma görevlisi kadrosunun akademik kariyer sürecinin en alt kademesinde yer alan bir unvan olduğu göz önünde bulundurularak kadın akademisyenlerin kariyer basamaklarını çıkmalarının önünde birtakım engeller olduğu çıkarılması yapılabilir. Bu engellerin neler olduğu ortaya koyabilmek amacıyla gerçekleştirilen araştırmanın bulguları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 3: Katılımcıların Birimlere Göre Dağılımları

Birim
Eczacılık Fakültesi
Edebiyat Fakültesi
Fen Bilimleri Enstitüsü
Fen Fakültesi
İletişim Fakültesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Mimarlık Fakültesi
Sürekli Eğitim Merkezi
Veteriner Fakültesi
Yabancı Diller Yüksek Okulu
Ziraat Fakültesi
Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi

Tablo 4: Katılımcıların Unvanlarına Göre Dağılımları

Unvan	Sayı
Profesör	5
Doçent	3
Doktor Öğretim Üyesi	5
Öğretim Görevlisi Dr.	1
Araştırma Görevlisi Dr.	2
Öğretim Görevlisi	2
Araştırma Görevlisi	3

Katılımcılar 12 farklı birimden olmak üzere toplam 21 kişiden oluşmaktadır. Örneklem grubunda yer alan kişiler unvanlarının dağılımının her akademik kariyer basamağından olması akademisyen kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları saptayabilmek adına anlamlı olduğu görülmektedir. Katılımcıların 5'i araştırma görevlisi, öğretim görevlisi 3, doktor öğretim üyesi 5, doçent 3, profesör ise 5 kişiden oluşmaktadır.

Tablo 5: Katılımcıların Demografik Özellikleri

Unvan	Yaş	Görev süresi (Yıl)	Medeni Durum	Çocuk Sayısı
K1. Araştırma Görevlisi	31	9	Evli	2
K2. Araştırma Görevlisi	33	6	Evli	1
K3. Araştırma Görevlisi Dr.	40	16	Evli	Yok
K4. Araştırma Görevlisi	34	9	Evli	Yok
K5. Araştırma Görevlisi Dr.	40	16	Bekar	Yok
K6. Öğretim Görevlisi Dr.	37	10	Evli	1
K7. Öğretim Görevlisi	40	14	Evli	1
K8. Öğretim Görevlisi	37	15	Evli	1
K9. Doktor Öğretim Üyesi	37	14	Bekar	2
K10. Doktor Öğretim Üyesi	46	24	Evli	1
K11. Doktor Öğretim Üyesi	43	3 ay	Bekar	Yok
K12. Doktor Öğretim Üyesi	43	2	Evli	2
K13. Doktor Öğretim Üyesi	39	13	Evli	1
K14. Doçent	49	24	Bekar	Yok
K15. Doçent	42	15	Evli	2
K16. Doçent	42	12	Evli	2
K17. Profesör	51	28	Bekar	3
K18. Profesör	46	25	Bekar	Yok
K19. Profesör	49	28	Evli	2
K20. Profesör	50	25	Evli	1
K21. Profesör	53	25	Bekar	Yok

Katılımcıların demografik özelliklerine bakıldığında, yaşları 31-53 arasında, görev süreleri ise 2-28 yıl arasında değişmekte sadece bir katılımcının görev süresinin 3 ay olduğu görülmektedir. Unvana göre yaş ve çalışma süresi ele alındığında akademik kariyerde yükselme yaşı olarak doçent ve profesör kadrolarında anlamlı bir ilişki olduğu söylenmekle birlikte diğer kadrolarda yaşa ve çalışma sürelerine göre unvanın yükselmediği görülmektedir. Tablo 4'te katılımcıların çocuğunun evli ve/veya çocuk sahibi olduğu göz önünde bulundurulduğunda yükselmenin yaş ile orantılı olmadığı görülmekle birlikte bunun da araştırmanın, "Kadınlar özel hayatlarındaki sorumlulukları (yemek, çocuk bakımı, temizlik vs) sebebiyle iş hayatlarına gereken özeni göstermekte zorlanmaktadırlar ve bu durum da iş hayatındaki performanslarını olumsuz etkilemektedir." varsayımını desteklediği söylenebilmektedir.

Tabloda akademisyen olarak yaşa göre görev süresi en az olarak dikkat çeken K2., K11. ve K12. görüşme formlarında akademisyen olmadan önce başka sektörlerde çalışmış olduklarını belirtmişlerdir. Bu 3 katılımcı dışında K3., K5., K6., K7., K13., K14., K15., K16., K17.’nin de akademisyenlikten önce başka sektörlerde çalışma hayatı deneyimlerinin olduğu görülmektedir.

Tablo 6: “Meslek Tercihindeki Motivasyon Kaynağı” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Aile	K9., K11., K13., K18.,
Örnek alınan bir hoca	K1., K2., K8., K13., K16., K20., K21.
Kadınlar için rahat ve itibarlı bir meslek oluşu	K6., K7., K11., K12., K13., K15., K16., K17.
Kariyer sürecinde cinsiyete dayalı bir ayrımın olmaması	-
Mesleğin kendisi	K3.
Araştırmayı sevmek	K4.
Alana olan ilgi ve merak	K5.
Öğrenme arzusu	K10., K14.
Kişisel istek	K19.

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları sorunları ortaya koyabilmeyi amaçlayan bu çalışmada literatür kısmında belirtildiği gibi, kadınların iş hayatında en fazla istihdam edildiği ve ayrımcılıkla en az karşılaştığı bir alan olduğu düşünülen akademide hiçbir katılımcı motive kaynağı olarak, “Kariyer sürecinde cinsiyete dayalı bir ayrımın olmaması” ifadesini tercih etmemiştir. Ancak mesleği tercih etme noktasında en çok ifade edilen “Kadınlar için rahat ve itibarlı bir meslek oluşu” yargısıdır. Bu durum da kadınların iş dışı sorumluluklarının fazla olmasından kaynaklı olarak mesai saatleri konusunda esnekliği olan bir mesleğin tercih edilme noktasında istek olması olarak yorumlanabilir.

Tablo 7: “Kariyer Gelişim Hızının Cinsiyetle İlişkisi” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Cinsiyetle ilişkisi var	K1., K2., K4., K5., K8., K9., K13., K16.,
Cinsiyetle ilişkisi yok	K3., K6., K7., K10., K11., K12., K14., K15., K17., K18., K19., K20.,K21

Katılımcılara, mesleğe başladıktan ne kadar süre sonra profesör unvanını almayı planladıkları ve bu sürenin erkek meslektaşlarına göre farklılık gösterip göstermediği, gösteriyorsa bunun cinsiyetle bir ilgisi olup olmadığı sorulmuştur. Katılımcıların mesleğe başladıktan sonra profesör unvanı alabileceklerini düşündükleri yıl ortalaması 20’dir. Bu unvanı alabilmek için geçen sürenin erkek akademisyenlere kıyasla daha uzun olup olmadığı sorusuna “hayır” yanıtı veren katılımcı sayısı 13’tür. Bu sürenin daha uzun olduğunu düşünen ve bunun da kadınların iş dışında sorumluluk ve iş yükünün daha fazla olmasından kaynaklı olduğunu belirten katılımcı sayısı ise 8’dir.

Tablo 8: “Üst Düzey Akademik Kadroda Kadın Sayısı Azlığı Nedeni” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Sorumluluk	K2., K3., K4., K5., K7., K8., K9., K16., K18., K19., K21.
İş yükü	K1., K6.
Erkek akademisyen engeli	K10., K14.
Kadının akademiye geç yönelimi	K12.
Daha fazla çaba	K13., K17.
Kız çocuklarının okuma oranı düşüklüğü	K20.
Cam Tavan Engeli	K15., K20.
Fikrim Yok	K11.

Türkiye’de alt akademik kadrolarda kadın-erkek sayıları birbirine çok yakınken, profesör, doçent gibi üst düzey akademik kadrolarda kadın sayısı erkeklere göre oldukça düşüktür. Katılımcıların görüşleri doğrultusunda bu durumun ana nedeni, kadınların iş hayatı dışındaki sorumluluklarının ve iş yüklerinin fazla olmasıdır. Özellikle kadınların ev içi sorumluluklarının yanı sıra hamilelik, doğum, doğum izni, sonrasında artan ev işi ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kariyerlerinin sektöre uğradığı bu nedenle de akademiye üst düzey kadrolarda bir eşitsizliğin olduğu görülmektedir. Bu durumda kadınların daha fazla çaba sarf etmek zorunda oldukları (K13., K17.) bilinmekle birlikte, cam tavan engeli (K15., K20.), erkek akademisyen engeli (K10., K14.), kadının akademiye geç yönelimi (K12.), kız çocuklarının okuma oranı düşüklüğü (K20.) aradaki eşitsizliğe neden olarak belirtilen diğer ifadelerdir.

Tablo 9: “Akademide Kadın-Erkek Fırsat Eşitliği” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Kısmen var	K1., K3., K5., K11., K14., K15., K20.
Var	K2., K6., K7., K9., K12., K17., K18., K19.
Yok	K4., K8., K10., K13., K16.
Cevapsız	K21.

Çalışmanın kavramsal çerçevesinde ele alındığı üzere, gerek kadının sorumluluklarının fazla olmasından dolayı işine gerekli özeni gösteremeyeceği görüşü gerekse hamilelik, sonrasında çocuk bakımı vb. nedenlerle işe alım ve sonrası süreçte kadın ile erkek arasındaki cinsiyetçi ayrıma neredeyse her sektörde rastlanmaktadır. Ancak akademiye kadın çalışan sayısının fazla olması ve akademik ilerlemenin kişinin kendi çalışma becerisine bağlı olduğu bilinmekle birlikte katılımcılara, “Türkiye’de akademiye kadın ve erkek için fırsat eşitliği vardır.” yargısı hakkındaki düşünceleri sorulmuştur. Tablo 9’da belirtildiği üzere katılımcıların çoğu bu yargıya kısmen ya da tamamen katılmaktadır. Kısmen katılanların ifadeleri de yine diğer ifadelerle benzer niteliktedir. Bu ifadeler; kadının aile ve ev içi sorumluluklarından dolayı işleriyle ilgili olarak kongre vb. etkinliklere katılmakta güçlük çekmeleri, kadın olmanın gerektirdiği özelliklerinden dolayı işe alım ve sonrası süreçte hamilelik, doğum vb. nedenlerle özellikle asistan alımı kadrolarında tercih edilememeleri,

edilseler dahi erkek akademisyenlerin izin verdiği ölçüde üst düzey pozisyonlara getirildikleri vb. şekildedir. Bu durum da araştırmanın varsayımlarından olan, “Kadın olma özelliği akademik hayatta kişilerin önünde bir engeldir.” varsayımını desteklemiştir.

Tablo 10: “Akademide Cam Tavan Engeli” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Kısmen var	K4.,K5.,K6., K7., K12., K16., K19., K20.
Var	K1., K2., K8., K9., K10., K13., K14., K15.
Yok	K3., K17., K18., K21.
Fikrim yok	K11.

Kadınların iş hayatında ilerleme süreçlerinin önünde yetenek, bilgi, beceri ve çalışmalarına bakılmaksızın adeta cam bir duvar gibi görünmez engellerin olması olarak ifade edilebilen “cam tavan” engelinin akademik kariyer süreçlerinde olup olmadığı sorusuna, 8 katılımcı kısmen var olduğunu, 8 katılımcı var olduğunu, 4 katılımcı var olmadığını belirtirken 1 katılımcı da herhangi bir fikri olmadığını beyan etmiştir. Görüşmelerden elde edilen verilere göre cam tavan engelinin akademide kadınların kariyer süreçlerinin önünde görünmez bir duvar olduğu net bir şekilde görülmektedir. Bu engel için “kısmen var” ve “var” yanıtı verenlerden açıklayıcı ifadeler kullananların açıklamaları -birebir alınmış haliyle- şu şekildedir;

Tablo 11: “Akademide Cam Tavan Engeli” Kategorisine İlişkin İfadeler

Katılımcı	İfadeler
K2.	Akademi alanında da cam tavan engelinin olduğunu düşünüyorum. Akademik ilerleme zorlu ve yıpratıcı bir süreç. Her akademisyenin çalışma hayatındaki koşullar ve zorluklar farklı olabilmekte ve yaşadığı sorunlarla baş edebilme gücü değişkenlik gösterebilmektedir. Akademisyenin bireysel olarak yaşadığı sıkıntılar ve iş hayatında karşılaştığı güçlükler cam tavan engelinin oluşmasına neden olmaktadır.
K4.	Diğer alanlara göre daha az görünmez engellerin olduğu söylenebilir.
K5.	Bu konuyu akademik yükselme ve idari olarak iki boyutta ele alabileceğimizi düşünüyorum. Akademik yükselmeye böyle bir cam tavan etkisi olabileceğini düşünmüyorum. Ancak idari görevler, özellikle üst basamaklardaki görevlerde daha çok erkek egemen bir görüş ve seçim egemen.
K6.	Akademide akademik anlamda bu engelin olduğu nadir alanlar olduğunu düşünüyorum. Onun dışında kişinin kendi çabası ve emeğinin karşılığını alabileceğini inanıyorum ancak tabii ki yönetici ya da idareci bir konuma gelmek isteyen akademisyen bir kadın için bu engel söz konusu olabilir.
K8.	Akademide de bu durumun söz konusu olduğunu düşünüyorum. Yöneticiler bir tercih yapmak durumunda olduğunda erkekleri daha kolay seçiyorlar ve bunun için de kendilerini haklı çıkarmak için şöyle söylemler geliştiriyorlar: ‘Şu kişiye bu görevi vermeyelim yarın öbür gün çocuğu olur, doğum iznine ayrılır.’ ya da ‘Şimdi hasta olur izin alır, rapor alır...’ gibi ifadeler benim en çok duyduğum şeyler.

- K9.** Kadınların doğum, ev sorumluluğu vb. nedenlerinden dolayı yönetici olmaları tercih edilmemektedir.
- K10.** Ben kendim yaşamadım ama kesinlikle olduğunu düşünüyorum.
- K16.** Görünmez engel mi bilmiyorum ama çok fazla engel olduğu kesin. Öncelikle anne ve eş olarak çok fazla sorumluluklarımız olduğu için erkek meslektaşlarımız kadar özgürce istediğimiz çalışma gruplarının içinde bulunamıyoruz. En basitinden kongrelere bile katılmak istesek önce eşimizi ve çocuklarımızı ayarlamamız gerekiyor.
- K20.** Akademik anlamda kariyer yapılırken bireysel çaba, proje, yayın üretkenliği ve yapılan araştırmaların kalitesi bence akademik ilerleme süreçlerinde daha önemli. Bu manada kadınlarla erkekler arasında akademik yükselme süreçlerinde fazla bir engelleme olduğunu düşünmüyorum. Ancak multidisipliner çalışma grupları oluşturulurken erkeklerin daha avantajlı olduklarını bayan akademisyenlerin daha grup dışında bırakıldıklarını ve kendi bireysel çaba ve çalışmalarıyla bir yerlere gelmeye çalıştıklarını düşünüyorum.

Akademide “cam tavan” engeline ilişkin verilen ifadelerin 2 odak noktası bulunmaktadır. Bunlardan ilki, kadınların ev işi, çocuk vb. sorumluluklarının hem kariyer sürecindeki basamakları daha geç çıkmasına neden olması hem de iş yerinde bu sorumlulukların idari görevlerde olabilme noktasında bir engel teşkil ettiği görülmektedir. Bu durum da kişinin özel hayatıyla ilgili bir engel durumudur. İkinci odak nokta ise, diğer iş kollarına göre kadınların ilerlemelerinin kendi çabalarına bağlı olduğu bu nedenle kariyer sürecinde cam tavan engelinin olmadığı ancak söz konusu idari görevler olunca cam tavan engelinin varlığını hissettirdiği görülmektedir. Araştırmanın varsayımlarından olan “Cinsiyet temelli ücret ayırımının olmaması, kadınların akademik olarak yükselmelerinin önünde cinsiyetçi bir yaklaşımla engel olmaması, rahat ve itibarlı bir meslek olması nedeniyle akademisyenlik kadınlar tarafından tercih edilen bir iş koludur.” ifadesi verilen yanıtlarla desteklenmektedir. Çünkü akademide kişisel çabayla akademik olarak ilerlemenin önünde bir engel olmadığı görülmektedir. Ancak bazı ifadelerde belirtilen engeller idari görev söz konusu olunca ortaya çıkabilmektedir. İdari görevlere talip olan kişilerden genellikle erkek olanların tercih edildiği noktasında katılımcıların görüş birliği vardır. Belki de bu algı nedeniyle idari görevlere talip olma konusunda kadınlarda bir isteksizlik durumu söz konusudur. Bu durum Tablo 12’deki ifadelerde net bir şekilde görülmektedir.

Tablo 12: “İdarecilik Yapma İsteği” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Var	K4., K11., K17.,
Yok	K1., K2., K3., K5., K6., K7., K8., K9., K10., K12., K13., K14., K15., K16., K18., K19., K20., K21.

İdari görevi olmuş ya da halen devam etmekte olan katılımcılar; K5., K6., K7., K8., K9., K10., K11., K12., K13., K14., K15., K17., K18., K19., K20., idari görevi olduğunun birçoğunun da kendilerinin talep etmediklerini ancak kuruma faydalı olabilmek adına kabul ettiklerini belirtmişlerdir. Bu durum da aslında Tablo 10’da yer alan bulgulardaki “akademide cam tavan engeli” olduğu konusundaki çoğunluğun görüşündeki engeli kadının ev, çocuk bakımı vb. konulardaki sorumluluklarından kaynaklandığını göstermektedir. Zira

katılımcıların neredeyse tamamına yakınının bir idari görevi vardır ya da olmuştur. Üstelik bunu da kendileri tercih etmeseler de bu görev için uygun görülmüşlerdir. Ayrıca “Talep ettiğiniz halde cinsiyetiniz sebebiyle idari görev alamadığınız oldu mu?” sorusuna da katılımcıların tamamı “hayır” yanıtını vermiştir. Bu bağlamda, Dicle Üniversitesi’nde kadın akademisyenlerin idari kadrolarda yer almaları noktasında cinsiyet temelli bir ayrımcılığın yapılmadığını söylemek mümkün olmakla birlikte araştırmanın varsayımlarından “Dicle Üniversitesi’nde idari kadrolarda cinsiyete dayalı bir ayrımcılık bulunmamaktadır.” ifadesi doğrulanmıştır.

Aynı zamanda bu durumun, çalışmanın kavramsal çerçevesinde kadının iş hayatında karşılaştığı sorunlardan “Cinsiyet Ayrımcılığı” başlığı altında değinilen, ülke genelinde özellikle de kamu alanında üst düzey yöneticiler ve müdürler grubu içinde bulunan kadınların sayılarının oldukça az, kadın temsiline oldukça düşük olduğu genellemesinin Dicle Üniversitesi’nde görev yapan kadın akademisyenler için geçerli olmadığını söylemek de mümkündür.

Tablo 13: “Erkek Yöneticilerin Yaptığı İşler Daha Değerli Görülmektedir.” Algısına İlişkin İfadeler

Katılımcı	İfadeler
K1.	Cevapsız.
K2.	Toplumumuzda erkek yöneticilerin yaptığı işlerin daha değerli görüldüğü görüşüne katılmıyorum. Önemli olan ister erkek ister kadın olsun kişinin, işini iyi ve hakkıyla yapması. Bugün ülkemizde farklı mesleklerde görevini layıkıyla icra eden ve toplum tarafından takdir edilen kadın yöneticiler var.
K3.	Kadınların yönetici pozisyonlara gelmek konusunda bir özgüven eksikliklerinin olduğunu düşünmüyorum. Bu ancak, erkeklerin kadınlara ilişkin bir algısı olabilir. Yönetici pozisyonlarına getirilecek kadınları seçme konusunda eğer erkeklerin bir tasarrufu olacaksa, belki o durumlarda kadınların tercih edilmemesi söz konusu olabilir.
K4.	Tam olarak kabul etmesem de göz ardı edilemeyecek bir yanı da söz konusudur.
K5.	Kısmen mümkün.
K6.	Toplumda erkeklerin yaptığı her iş bazı sektörler hariç hepsinde değerli görülmekte ancak yöneticiliğe talip olan bir kadında bu özgüven eksikliğinin olacağını düşünmüyorum
K7.	Katılmıyorum.
K8.	Evet, birçok kadın erkek egemen yöneticiler dünyasına girmek istemiyor ve evet, erkek yöneticiler daha çok övgü alıyor. Bunlar bazen özgüven eksikliği yaratıyor ve bazen de kadınların mücadeleciler yönlerinin çok da üst seviyelerde olmaması bu durumu yaratıyor.
K9.	Böyle bir algının olmaması gerektiğini düşünmekle birlikte maalesef toplumumuzda var olan bir gerçektir.
K10.	Böyle bir algı yoktur.
K11.	Fikrim yok.
K12.	Kadınların yöneticiliğe talip olmamalarında özgüven eksikliğinden ziyade

hayattaki önceliklerinin önemli olduğunu düşünüyorum.

K13. Katılıyorum.

K14. Böyle bir algı yoktur.

K15. Kadınların yöneticilik görevine talip olmaması özgüven eksikliğinden değil de bunu farklı sebeplerle gerçekten istemediklerinden kaynaklanıyor.

K16. Ben bu görüşe katılmıyorum. Kadınların yöneticilik yapmak istememelerini özgüven eksikliğinden ziyade toplumda çok fazla sorumluluklarının olması, erkeklere göre daha duygusal olmaları ve daha sağlamcı olmalarından dolayı idareciliğin kadınları daha çok yıprattığını ve bu yüzden yönetici olmak istemediklerini düşünüyorum.

K17. Katılmıyorum.

K18. Bu konuya katılmıyorum. Alanımda tanıdığım çok sayıda başarılı kadın yönetici var. Hatta erkeklerden daha başarılılar.

K19. Evet toplumda böyle bir düşünce var ancak ben katılmıyorum. Bence kadınlar idarecilik konusunda oldukça hassaslar.

K20. Kadın veya erkek liyakat sahibi ise toplumun vereceği değer adaletli olacaktır.

K21. Erkekler bu algıyı ortaya çıkarmış. Şimdi kadınlar da buna inanmaktadır. Özellikle alt kadroda çalışanlar kadın yöneticileri istememekte ve bu konuda algı oluşmasını sağlamaktadırlar.

“Toplumumuzda erkek yöneticilerin yaptığı işler kadın yöneticilerin yaptıklarından daha değerli görülmektedir. Bu nedenle kadınların özgüven eksikliği vardır ve yöneticiliğe talip olmamaktadırlar.” yargısına ilişkin ifadelerden görüldüğü üzere katılımcılardan sadece 3’ü bu yargının toplumda var olduğunu düşünmektedir. Belirtilen ifadelerden bazılarında ise bu yargının kısmen var olduğu ancak bunun kadının özgüven eksikliğinden değil de farklı sorumlulukları ve öncelikleri olmasından kaynaklandığı görülmektedir. Bazı katılımcılar da bu algının toplumda var olduğunu ancak kendilerinin bu duruma katılmadıklarını belirtmişlerdir. Bu ifadeler çerçevesinde çalışmanın varsayımlardan olan “Cam tavan sendromunun temelinde yer alan, toplumsal cinsiyete dayalı erkek egemen anlayış kadınların yönetici kademesi için uygun olabileceği düşüncesinin oluşmasını önlemektedir. Oysa ki bu durum erkeğin daha iyi bir yönetici olabileceğini göstergesi değil, kadının farklı öncelikleri olduğunun göstergesidir.” ifadesi desteklenmiştir.

Tablo 14: “Akademisyen Kadının Karşılaştığı Sorunlar” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Kariyerde kesinti	K1., K2., K3., K6., K7., K8., K9., K11. K12., K13., K15., K16., K20.
Engelle karşılaşma durumu	K1., K5., K8., K9., K10., K13., K14., K15.
Cinsiyetten dolayı ayırım/kayıma	K13., K20.
Taciz	K10., K14.

Kadının karşılaştığı sorunlar, çalışmanın kavramsal çerçevesinde, cinsiyet ayrımcılığı, toplumsal cinsiyet algısı, cinsel ve psikolojik taciz olarak 3 başlık altında toplanmış ve bu

başlıklar çerçevesinde varsayımlar oluşturulmuştur. Bu varsayımlar, “Kadınların anne olma vasfı işe alım ve sonrası süreçte olumsuz bir faktördür.”, “Kadınların ev, annelik vb. sorumlulukları olduğu için iş hayatına gereken özeni göstermekte zorlanmakta ve bu durum da performanslarını olumsuz etkilemektedir.” şeklinde olup varsayımların araştırma sonuçlarının neredeyse tamamında doğrulandığı görülmekte, Tablo 14 ile birlikte de net bir şekilde ortaya çıkarılmıştır.

Kariyer sürecinde bir kesinti dönemi yaşayan katılımcıların birçoğu bu kesinti dönemine hamilelik ve doğum sonrası sürecin etkili olduğunu belirtmiş olup diğer kesinti nedenleri ise, kadro alamama, doktorayı tamamlayamama, idari görev olması, ekonomik nedenler, özel hayattaki sıkıntılar, doğum ve emzirme nedeniyle uzun bir süre laboratuvar ortamında çalışamama, 50/d sonrası işsizlik dönemi gibi sebeplerdir.

Kariyer sürecinde herhangi bir engelle karşılaşan katılımcıların engel durumları ise; aynı odada 4 erkek 1 kadın olarak çalışma, üstler tarafından yapılan mobbing, dil barajı, sorumluluk sahibi olduğundan dolayı birimdeki aşırı iş yükü, kadro ayrımcılığı ve ötekileştirme şeklindedir.

Cinsiyetten dolayı bir ayrımcılık ya da kayırma durumuyla karşılaşan katılımcılardan biri bu ayrımcılığı, erkek asistanın tercih edilme sebebinden dolayı istediği ana bilim dalında değil de daha az ilgi duyulan bir ana bilim dalında doktora yapmak zorunda bırakılması durumunda yaşadığını belirtmiştir. Diğer katılımcı ise böyle bir ayrımcılıkla karşılaştığını belirtip nedenini açıklamamıştır.

Taciz durumuyla karşılaşan katılımcılar ise bu durumun cinsel taciz olarak değil, zorbalık ve öz güvenden kaynaklı olduğunu belirtmişlerdir.

Tablo 15: “Kadınların Farklı Sorumlulukları İş Hayatına Gereken Özeni Göstermelerini Zorlaştırmaktadır” Yargısına İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Kısmen katılıyorum	K10., K17., K18.
Katılıyorum	K1., K2., K5., K6., K7., K9., K11., K12., K14., K16., K20.
Katılmıyorum	K3., K4., K8., K13., K15., K19.
Fikrim yok	K21.

Kadınlar, iş hayatı dışında da çok farklı sorumluluk ve iş yüklerinin olmasından dolayı iş hayatına gerekli özeni gösterebilme noktasında zorlanmakta gerekli özeni gösterebilmek için de çoğu zaman erkek meslektaşlarına göre çok daha fazla çaba sarf etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu bağlamda 21 katılımcının 6’sı bu yargıya katılmamakta 1’in ise konuyla ilgili bir fikri bulunmamaktadır. 11 katılımcı bu yargıya katılırken 3 katılımcı da kısmen katılmaktadır. Katılmadığını belirten katılımcıların çoğu da bu durumun doğru planlama yapılarak ya da daha çok çaba sarf edilerek aşılabileceğini vurgulamışlardır. Ortada zorlanılan ve aşılması gereken bir durum olduğu çıkarsamasından, katılmadığını belirten katılımcıların dahi kısmen de olsa bu yargıya katıldıklarını söylemek mümkündür. Bu analizler çerçevesinde araştırmanın varsayımlardan, “Kadınlar özel hayatlarındaki sorumlulukları (yemek, çocuk bakımı, temizlik vs) sebebiyle iş hayatlarına gereken özeni göstermekte zorlanmaktadır ve bu durum da iş hayatındaki performanslarını olumsuz etkilemektedir.” yargısının doğrulandığını söylemek mümkündür.

Tablo 16: “Ev İçi Sorumlulukların Paylaşımı” Kategorisine İlişkin Bulgular

Kodlar	Katılımcılar
Var	K1., K2., K3., K7., K8., K11., K12., K15., K16., K17., K19., K20.
Yok	K4., K5., K6., K9., K10., K13., K14., K21.
Cevapsız	K18.

Katılımcılara yemek, temizlik, ütü, çocuk bakımı vb. sorumlulukların getirilmesi noktasında beraber yaşadıkları kişilerle herhangi bir paylaşımın söz konusu olup olmadığı sorulmuş ve 8 katılımcı, evin bütün sorumluluğunun tamamının kendisinde olduğunu belirtmiştir. 12 katılımcı ise eşit bir şekilde ya da kısmen de olsa sorumluluğun paylaşımı bir anlayışla yerine getirdiğini belirtmişlerdir. Akademi gibi mesai kavramının söz konusu olmadığı bir alanda daha fazla paylaşımcı bir anlayışın hakim olması gerekmektedir.

Sonuç

Kadının iş gücüne katılımının ortaya çıkmaya başlaması ile birlikte kadın bazı sektörlerde çalışmaya ve kendi emeğiyle ev dışı bir ortamda becerilerini göstermeye başlamıştır. Ancak kadın bu becerilerini her sektörde değil de bazı iş kollarında göstermek durumunda kalmıştır. Çünkü bazı sektörler sadece erkek iş gücünü talep eden bir çalışma şekli benimsemekte bazılarında ise kadın iş gücü talep edilse dahi kadınların yükselmeleri önünde engeller olduğu ve yüksek mevkilere sadece erkeklerin getirildiği bir iş anlayışının hakim olduğu görülmektedir. Günümüze gelinceye kadar bu anlayış yavaş yavaş kadınlar lehine değişse de hala birçok sektörde bu anlayışın söz konusu olduğunu söylemek mümkündür. Bu ayrımın en az hissedildiği alanlardan bir tanesi akademi olup çalışmanın örneklem grubunda detaylı bir şekilde analiz edilmiştir.

Akademi alanı her ne kadar cinsiyet temelli ayrımcılığın yapılmadığı bir alan olsa da çalışmanın teorik kısmında değinilen; kadınının işinin gereklerini layıkıyla yerine getirebilmek ve başarılı olabilmek adına erkeklerden daha çok çaba sarf etmesi gerekliliği akademik alanda da geçerlidir. Çünkü toplum tarafından kadına yüklenmiş bir misyon olan temizlik, yemek vb. iş yükü, çocuk bakımı gibi sorumlulukları nedeniyle çalışma saatlerinin iş ortamıyla sınırlı olmadığı araştırmanın, öğrenmenin ev ortamında da devam ettiği bir meslek olan akademisyenlik için kadınlar erkeklere oranla daha çok çaba sarf etmek zorunda kalmaktadır. Bu nedenle de çoğu zaman kendi bireysel zamanını dahi çalışarak geçirmek durumundadır. Bu durum bulgular kısmında; “Kadınlar özel hayatlarındaki sorumlulukları (yemek, çocuk bakımı, temizlik vs) sebebiyle iş hayatlarına gereken özeni göstermekte zorlanmaktadırlar ve bu durum da iş hayatındaki performanslarını olumsuz etkilemektedir.” ifadesine 14 katılımcının katılıyor/kısmen katılıyor şeklinde verdiği yanıtlarla net bir şekilde belirlenmiştir.

Kadının erkeklere oranla daha fazla çaba sarf etmek zorunda olduğu hatta bazen bunu yapmakta çok güçlük çekildiği bilinmekte, bu nedenle de Türkiye’de akademik alanda alt kadrolarda kadın sayısı fazla iken üst düzey kadrolarda kadın sayısının azaldığı görülmektedir. Bu durumun nedeni olarak da araştırma bulgularında, kadının iş hayatı dışındaki sorumlulukları ve iş yükünün neden olduğu görülmektedir. Kadınların ev içi sorumluluklarının yanı sıra hamilelik, doğum, doğum izni, sonrasında artan ev işi ve çocuk bakımı gibi nedenlerle kariyerlerinin sekteye uğradığı görüşme yapılan kadın

akademisyenlerin ifadeleridir. Bütün bunların yanı sıra kadınlar sadece kendi evlerinde bu sorumlulukları yerinde getirmemekte, ev dışında da anne, baba, akraba ziyaretleri, hasta bakımı, yaşlı bakımı, çocukların okul süreçlerindeki zorunluluklar da akademisyen kadının kariyer sürecini sekteye uğratmaktadır. Bazı kadın akademisyenler de maalesef bu konuda aile ve yakınlarından bekledikleri desteği görmemektedirler. Hatta bazı durumlarda kadının mesai saati dışında masa başında olduğu her saniye “abartılı bir durum olarak” görülmekte ve en yakınları tarafından bile eleştirilmektedir. Oysa ki mesai saatinin olmadığı bir meslek olması nedeniyle kendine dahi vakit ayıramayan akademisyen kadının eleştirilmek yerine destek görmesi kariyer sürecinde ilerleyebilmesi adına çok önemli bir husustur. Bu anlamda en azından ev içi sorumluluklar noktasında aile bireyleri arasında paylaşımcı bir anlayışın hakim olması akademisyen kadının kariyer süreci için önemli bir destektir. Araştırma bulgularında da ev içi sorumlulukların eşit ya da kısmen de olsa paylaşımcı bir anlayışla yerine getirildiğini belirtilen kadın akademisyen sayısı 12 olup bu sayının daha da fazla olması kariyer sürecinin sekteye uğramaması adına önemli bir husustur.

Çalışmanın bulgular kısmında da yer aldığı gibi, Dicle Üniversitesi’nde görev yapan akademisyen kadınların karşılaştığı sorunların en önemlisi de kariyerdeki kesinti ve engelleme karşılaştığı durumdur. Cam tavan engeli bağlamında değerlendirildiğinde, bu durum kurum kaynaklı değil, kadınların özel hayatlarındaki aşırı iş yükü ve sorumlulukları, hamilelik, doğum gibi kadın olma özelliğinin ortaya çıkardığı sonuçlar olduğu görülmüştür. Bütün bunların sonucunda da kadın ve anne olmanın işe alım ve sonrasındaki süreçte olumsuz bir durum olduğu ortaya çıkmıştır.

Cinsiyetçi ayrımının olduğu bir durum da üst düzey yönetici, müdür vb. idari kadrolarda görülmekte olup ülke genelinde özellikle de kamu alanında üst düzey yöneticiler ve müdürler grubu içinde bulunan kadınların sayılarının az olması da bu durumu destekler niteliktedir. Ancak araştırma bulgularında, 21 katılımcının 15’inin herhangi bir idari kadroda görev yaptığı ya da yapmakta olduğu görülmektedir. Bulgulardan hareketle, Dicle Üniversitesi’nde kadın akademisyenler için böyle bir ayrımın yapılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda idari kadrolarda yer almış ya da almamış olan kadın akademisyenlerden 18’inin idarecilik yapma konusunda istekli olmadığı ancak kuruma faydalı olabilmek adına bu görevlerde yer aldığı belirtilmiştir. Bu bağlamda erkeklerin daha iyi bir yönetici olabileceği algısıyla değil kadınların farklı önceliklerinden dolayı yöneticilik yapma konusunda istekli olmadıkları ulaşılan başka bir sonuçtur.

Yapılan cinsel iş bölümü sonucu kadınların payına düşen çocuk yetiştirme ve ev işleri, hem kadınların çalışma yönelim ve davranışlarını hem de diğer kişilerin kadınların çalışmasına karşı tutumlarını önemli ölçüde etkilemektedir. Bu yüzden kadınların işletmelerde istihdamı söz konusu olduğunda da bunların göz ardı edilmemesi gerekir. Kadının ev içi görevlerinin yanı sıra ev dışında da çalışabileceği gerçeği kabullenilmeli, “kadının yeri evidir” sözü düşüncesi bir tarafa bırakılmalı kadın istihdam oranı artırılmalıdır.

Bu oranı artırmak için de öncelikli olarak sadece kızların eğitime değil erkeklerin de eğitime önem verilerek gerekli yasal düzenlemeler yapılmalıdır. Çünkü bu araştırma sonuçlarında da görülmektedir ki sadece kız çocuklarının okuyup meslek sahibi olabilmeleri adına yapılan düzenlemeler sadece kadınların mesleklerini icra etmelerine imkan verir, o mesleği icra ederken erkek egemen bir toplumsal yapının olumsuz etkilerine maruz kalmasını engelleyemez. Bu nedenle okuyup ufku genişleyen erkeklerin oranının daha da artırılması, toplumdaki bu erkek egemen anlayışın yavaş yavaş ortadan kalkması, erkeklerin -eş, kardeş, ağabey, baba olarak- kadınların hem özel hayatlarındaki sorumluluklarını hafifletmek hem de iş ortamında -mesai arkadaşı, yönetici olarak- kadınların önündeki engellerin kaldırılabilmesi

noktasında önemli bir katkı sağlayacaktır.. Bunun yanı sıra kadınların hamilelik, doğum izni ve benzeri nedenlerinden dolayı işe alım ve sonrasında yükselmelerinin önündeki engellerin kaldırılması adına kurumun kreş, süt izni vb. imkanlarının oluşturulması/artırılması amacıyla kadınlarla görüşülmesi ve onların ifadelerinden hareketle gerekli yasal düzenlemelerin yapılması önem arz etmektedir.

KAYNAKÇA

- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. (2014). Türkiye’de Kadın İşgücü Profili İstatistiklerinin Analizi. Erişim Tarihi: 14 Nisan 2021,<https://www.ailevecalisma.gov.tr/uploads/ksgm/uploads/pages/dagitimda-olan-yayinlar/turkiye-de-kadin-isgucu-profil-ve-istatistiklerinin-analizi-nihai-rapor.pdf>.
- Akdemir, S., Davarcıoğlu Özaktaş, F. ve Aksoy, N. (2019). “Türkiye’de ve Seçilmiş Ülkelerde Kadının İşgücü Piyasasındaki Yeri”, Karadeniz Uluslararası Bilimsel Dergi, Cilt: 43, s. 184-202.
- Akkaş, İ. (2019). “Cinsiyet ve Toplumsal Cinsiyet Kavramları Çerçevesinde Ortaya Çıkan Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı”, EKEV Akademi Dergisi, ICOAEF Özel Sayısı, s. 97-118.
- Aksoy, N., Felek, Ş., Yayla, N. ve Çeviş, İ. (2019). “Türkiye’de Kadın İstihdamı ve Etkileyen Faktörler”, Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, Cilt: 17, Sayı: 3, s. 146-163.
- Baltacı, A. (2017). Nitel Veri Analizinde Miles-Huberman Modeli. Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED), 3 (1), 1-15.
- Çakır, İ. ve Arslan, R. (2018). “Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi’nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”, Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 9, Sayı: 18, s. 265-280.
- Denzin, N. K. and Lincoln, Y. S. (2008). The Landscape of Qualitative Research, New York: Sage.
- Doğramacı, E. (1997). Türkiye’de Kadının Dünü ve Bugünü. İstanbul: Türkiye İş Bankası Yayınları.
- European Commission. (2019). She Figures 2018. Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2021, <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/9540ffa1-4478-11e9-a8ed-01aa75ed71a1>.
- Eurostat. (2021). Employment Rates – Annual Statistics. Erişim Tarihi: 30 Mayıs 2021,https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Employment_rates_%E2%80%93_annual_statistics#Gender_employment_gap_shrinking.2C_but_still_sizeable.
- Eurostat. (2020). Only 1 Manager Out of 3 in the EU is a Woman... Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2021,<https://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/10474926/3-06032020-AP-EN.pdf/763901be-81b7-ecd6-534e-8a2b83e82934>.
- ILO. (2019). A Quantum Leap For Gender Equality For a Better Future of Work For All. International Labour Organization. Erişim Tarihi: 30 Nisan 2021,https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf.

- İpçioğlu, İ., Eğilmez Ö. ve Şen H. (2018). “Cam Tavan Sendromu: İnsan Kaynakları Yöneticileri Bağlamında Bir Araştırma”, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 10, Sayı: 25, s. 686-709.
- Karabıyık, İ. (2012). “Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı”, Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt: 32, Sayı: 1, s. 231-260.
- Makal, A. (2010). “Türkiye’de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği”, Çalışma ve Toplum, Sayı: 2, s. 13-40.
- Miles, M. B. and Huberman, A.M. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. (Second Edition), California : SAGE Publications.
- Pekel, E. (2019). “Toplumsal Cinsiyet Roller ve Kadının Çalışma Hayatındaki Konumu”, Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 1, s. 30-39.
- Saruhan Ş.C. ve Özdemirci, A. (2011). *Bilim, Felsefe ve Metodoloji*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Şentürk, B. (2015). “Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz”, ViraVerita Dergisi, Sayı: 2, s. 1-22.
- TÜİK. (2021 a). İşgücü İstatistikleri Şubat 2021. Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim Tarihi: 30 Nisan 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Isgucu-Istatistikleri-Subat-2021-37487>.
- TÜİK. (2021 b). Sürdürülebilir Kalkınma Göstergeleri (2010-2019). Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim Tarihi: 02 Mayıs 2021, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/HbPrint.do?id=37194>.
- TÜİK. (2021 c). İstatistiklerle Kadın 2020. Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim Tarihi: 30 Nisan 2021, <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Kadin-2020-37221>.
- TÜİK. (2020). İstatistiklerle Kadın 2019. Türkiye İstatistik Kurumu. Erişim Tarihi: 30 Nisan 2021, <https://tuikweb.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=33732>.
- Umutlu, S. ve Öztürk M. (2020). “İş Yaşamında Kadın ve Karşılaştığı Sorunlar”, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt: 25, Sayı: 3, s. 297-306.
- Yalçın, S. (2019). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. Erişim Tarihi: 19 Nisan 2021, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/125451/mod_resource/content/0/konu15.1.pdf.
- Yavan, Nuri (2021). *Beşeri Coğrafya Araştırma Yöntemleri, Bilimsel Araştırma Yöntemleri II Ders Notları*. Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi. Erişim Tarihi: 05 Nisan 2021, https://acikders.ankara.edu.tr/pluginfile.php/176498/mod_resource/content/.
- Yıldırım, A., ve Şimşek, H. (2008). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri* (6. Baskı), Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Yükseköğretim Kurulu. (2021). *Özet Öğretim Elemanı Sayıları Raporu*. Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2021, <https://istatistik.yok.gov.tr/>.
- Yükseköğretim Kurulu. (2020). *Akademide Kadın Öğretim Elemanı Oranları - Ekim 2020*. Erişim Tarihi: 03 Mayıs 2021, <https://kadincalismalari.yok.gov.tr/Sayfalar/DuyuruDetay.aspx?did=13>.