

# Üniversitelerde Kadınlar “Anadolu ve Osmangazi Üniversitesi Örneği”

- Doç. Dr. Emine DEMİRAY\*
- Yrd. Doç. Dr. Şensu CURABAY\*

## Özet

Bu çalışmada, Türkiye’de kadın eğitime toplumsal cinsiyet açısından yer verildikten sonra, liderlik kavramına ve yönetimde kadının yer alışı konularına değinilmiştir. Daha sonra ise bu bağlamda örneklemleri oluşturan, Eskişehir ilinde bulunan Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitesi’nde görevli öğretim üyeleri ve öğrenim gören kadın-erkek öğrencilerin bilim dallarına göre dağılımlarına bakılmış ve her iki üniversitede, üniversite, senato, yönetim kurulu, fakülte, yüksekokul, enstitü yönetimlerinde kadınların konumları belirlenmiştir. Sonuç olarak ise kadınların üniversitede öğrenci ve öğretim üyesi olarak seçtikleri bilim dallarının ve üst düzey görevlerde yer alma durumlarının toplumda kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ile doğru orantılı olduğu görülmüştür. Çalışma literatür taraması yanında, Duverger tarafından tanımlanan “belgesel gözlem” yöntemine dayanarak yapılmıştır.

**Anahtar Sözcükler:** Kadın, eğitim, kadın eğitimi, üniversite yönetiminde kadınlar.

## Abstract

### WOMENS’ at the UNIVERSITIES

#### A Case study: Anadolu and Osmangazi Universities

This study is focused on women education from point of the role of gender, and leadership concept and than emphasized of placing of women in administration in the universities. And than, it has been taken as an example of the research the woman academics and students who are attendees of Anadolu & Osmangazi universities, in Eskişehir city according to their status of as a science department, senate member, member of steering committee, faculty, college and institute administrators. As a result, being as their position is what ever like academic or student at he university to receive a responsibility at high level is parallel according to their social roles. The survey is realized via scanning of Turkish literature on this subject and browsing written documents on this subject at two universities via internet

**Keywords:** Woman; education; woman education; women in administration at university.

(\*) Anadolu Üniversitesi, Açıköğretim Fakültesi, Eskişehir.

## GİRİŞ

İnsan davranışlarının büyük bir çoğunluğu öğrenilmiş davranışlardır. İnsanların belirli bir toplumda belirli şeyleri öğrenmeleri toplumsallaşma süreci olarak tanımlanan bir oluşum içerisinde gerçekleşir. Bu süreç çocuğun doğumuyla başlayarak onun dilini, yaşadığı kültürü öğrenmesini ve bunları gelecek nesillere aktarmasını içerir. Böylece insan yaşadığı toplum içerisinde bir kişilik kazanır. Toplumsallaşma, toplumun yeni üyelerine o toplumda var olan yerleşmiş gelenek, görenek, değer, tutum ve davranışların ne olduğunu ve bunlara uyum sağlamanın ve öğrenmenin yollarını gösterir. Toplumsallaşma süreci çeşitli sosyal çevrelerde, çok sayıda insanla, farklı bir çok yolla kazanılır. Anne-babalar, arkadaşlar, eşler, öğretmenler farklı çevre içerisinde bu sürece katkıda bulunan kişilerdir. Toplumsallaşma kurumları toplumun sahip olduğu kültürün aktarılmasından sorumlu ve önemli organizasyonlardır. Bu kurumlar arasında en önemlileri; aile, din, okul, arkadaş grupları, sportif etkinlikler, kitle iletişim araçları ve çalışma ortamıdır. Bu kurumlar arasında daha resmi ve örgütlü bir toplumsallaşma kurumu ise eğitim ve bunun içinde yer alan öğretmen-akademisyenlerdir. Okul yaşamı insana sadece bilgi ve beceri değil toplumsal sorumluluklarını da öğretir. (Özkalp, 2005: 109, 117, 120)

Eğitim, cinsiyet ayrımı gözetilmeksizin, tüm insanların eşit olarak yararlanmaları gereken bir haktır. Ancak dünyada ve Türkiye’de okur-yazar oranı ve eğitim olanaklarından yararlanma durumu incelendiğinde, kadın ve erkek arasında büyük farklar olduğu görülmektedir. “Temel Öğrenme İhtiyaçlarını Karşılama İçin Dünya Konferansı Son Raporuna” göre, halen dünyada okuma-yazma bilmeyen 960 milyon yetişkinin üçte ikisinden fazlası kadındır (KSSGM, 1995:44). Türkiye’de de durum farklı değildir. Kadınlar 1924 yılında çıkarılan eğitimi tek sistem ve çatı altında toplayan “Tevhid-i Tedrisat Kanunu” ile en temel vatandaşlık hakkı olan eğitim hakkına kavuşmalarına rağmen, uygulamada eşitsizlik devam etmektedir.

Türkiye Devlet İstatistik Enstitüsü 2004 verilerine göre, okuma-yazma bilmeyen kadın oranı %19.4, buna karşın erkeklerin oranı %6.1’dir.

Eğitim düzeyine göre okullaşma oranına bakıldığında ise bu oran ilköğretimde; kızlarda %87.93, erkeklerde %92.25’dir. Ancak daha üst eğitim kurumlarında kız, erkek öğrenci farkı artmaktadır. Bu oranın ortaöğretimde; kız öğrencilerde %52.16, erkeklerde; %60.71, yüksek öğrenimde; kız öğrencilerde %17.41, erkeklerde %20.22 olduğu görülmektedir (meb.gov.tr, 2007).

Toplumsal cinsiyet kavramı ise kadın çalışmalarında kullanılan en önemli kavramlardan biridir. Sosyal bilimler literatüründe iki farklı cinsiyet kavramından söz edilmektedir. Bunlardan birincisi biyolojik cinsiyet, diğeri toplumsal cinsiyet kavramıdır. Biyolojik cinsiyet bireylerin fiziksel farklılıklarına göre erkek ve kadın olarak sınıflandırılmaları anlamına gelmekte, toplumsal cinsiyet ise kadınların ve erkeklerin toplumdaki farklı rol ve davranışlarını tanımlamaktadır (Suğur, 2006 :3). Bu kavram yaşamımızın her alanında olduğu gibi, eğitim alanında da tercihlerimizde belirleyici rol oynamaktadır.

Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de kadınların eğitim durumlarını, toplumsal cinsiyet açısından üniversitelerde öğrenim gördükleri ve öğretim elemanı olarak görev yaptıkları bilim dallarını ve üniversite yönetiminde yer alma oranlarını belirlemektir. Çalışmanın örneklemini Eskişehir ilinde bulunan Anadolu ve Osmangazi Üniversitesi öğrenci ve öğretim elemanları oluşturmuştur. Çalışma basılı kaynak ve İnternet taraması yanında, Duverger tarafından tanımlanan “belgesel gözlem” yöntemine dayanarak yapılmıştır.

Toplumumuzda eğitim cinsel rollere göre çifte standartlıdır. Toplumun cinsel rollerinde, sosyo ekonomik durum oldukça önemli bir belirleyici olarak gözükmektedir. Gelir düzeyi ve sosyal sınıf yükseldikçe kız ve erkek çocukların eğitimindeki farklılıklarda azalma görülür ve erkekler kadar kızlar da gelir sahibi olabilecekleri mesleklere yön-

lendirilirler. Ancak ülke çapında yapılan araştırmalar bütün bunlara rağmen kadının birinci sorumluluğunun evi ve çocukları ile sınırlandığını belgelemekte, çalışan kadınların ev içi hizmet beklentilerinde bir farklılaşma olmadığını göstermektedir. Kadınlar hem iş, hem ev sorumluluklarının üstesinden gelebilmek için, profesyonel performanslarını azaltmak zorunda kalmaktadırlar. (Navaro, 1997: 28)

Toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin olarak aile içinde kadın ile erkek arasında sürdürülen cinsiyet ayrımcılığı, kız çocuklarına erkek çocuklarla birlikte eşit olanaklar tanınmasını çeşitli biçimlerde engellemektedir. Ev işlerinin paylaşılmasında olduğu kadar beslenme, sağlık, eğitim gibi konularda çocuklara sunulan olanaklarla ilgili olarak ailenin aldığı kararlarda, genel olarak erkek çocuklar kullanılmaktadır. Bu bağlamda, kız çocuklarının eğitimine erkek çocukları kadar önem verilmemekte, kadın-erkek rollerine ilişkin kalıp tanımlar, kızların eğitimine yönelik anne-babanın tutumlarına, dolayısıyla da kızların göreceklere eğitimin süresine, zorunlu eğitimden sonra kayıt olacakları okulu ve izleyecekleri eğitim programının türüne ilişkin kararlarına yansımaktadır. Üstelik kız çocuklar da kadın-erkek rollerine dayalı olarak toplumsallaşmış olmalarının sonucu olarak, çoğu kez anne-babanın kararlarına katılmakta, çevrelerinin ve arkadaşlarının etkisinde kalmakta, bu kararı kendi özgür seçimleri olarak algılayabilmektedirler. Kadın-erkek rollerine ilişkin geleneksel kalıp tanımlar, kızların eğitimine yönelik öğretmen tutumlarına da yansıtılmakta, okul kitapları, müfredat programları, okul ve program seçimi ve benzeri yollarla kadın-erkek ayrımı eğitim uygulamalarında da sürdürülmektedir. (Akhun, 2000: 6)

Yaşama ilk adım atmalarından itibaren kadınlarla erkeklerin toplumsallaşma biçimi farklı gelişir. Kadınların ev içi işlerle ilgilenmeleri, erkelerin ise otoriter ve saldırgan olmaları, fiziksel cesaret isteyen işlerde, sayısal ve mekanik alanlarda yoğunlaşmaları teşvik edilir. Bu nedenlerle kadınlar ev işlerine ikame eden sağlık, çocuk ve yetişkin

bakımı gibi işlerde yoğunlaşmaktadırlar. Buna karşılık otorite uygulamasını gerektiren işlerde kadınlar son derece düşük oranlarda temsil edilmektedir. Cinsiyetçi rol toplumsallaşması yaklaşımına göre; kadınlar ve erkekler farklı olarak yetiştirildikleri için farklı nitelikler ve tutumlar geliştirirler. Bu durum da iki cinsin meslek seçimine yansır. Mesleksi ayrımı etkileyen faktörler kadın ve erkek iş yaşamına girmeden çok önce oluşur ve bu faktörler iş yaşamında da güçlendirilir. Cinsiyetçi meslek ayrımı gelişmiş olsun, az gelişmiş olsun her ülkede bir çok araştırma ile kanıtlanmıştır. Ayrım, kadın ve erkeğin değişik meslek ve sektörlerde yoğunlaşması biçiminde olduğu gibi, aynı meslek ve sektörler içinde hiyerarşik düzeylerin cinsiyete göre ayrışması biçiminde de olabilmektedir. Yapılan çalışmalarda da kadın istihdamında izlenen artışın tüm iş ve meslek kategorilerinde olmadığını, geleneksel olarak kadınların çalıştığı mesleklerde olduğunu göstermektedir (Şenesen ve Pulhan, 2000: 9, 11).

Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde kadınların çalışma yaşamları, içinde bulunulan farklı ekonomik koşullara karşın ortak bir sorunu içermektedir. Cinsiyete dayalı iş bölümü olarak karşımıza çıkan ve tarihsel, sosyal izler taşıyan bu rol bölüşümünde kadının doğurganlığı, doğası gereği onu belirli bir statüyle sınırlamaktan ve yine kadın için belirli toplumsal davranış, yaşayış kalıpları hazırlamaktadır. Her kültür kendi iş kavramını geliştirmiş olmakla birlikte, toplumsal açıdan işin erkeğe özgü bir kavram olarak kabul edildiği evrensel bir görüştür. Fransız düşünür Jean Pierre Wernont bu olgunun köklerinin mitolojik çağlara kadar dayandığını belirtmektedir. Kadının geleneksel olarak ev işleri, çocuk bakımı gibi işleri üstlenme, erkeğin dışarıda çalışarak ailenin geçimini sağlama rolüyle özdeşleştirilmesi, kadın ve erkek arasında cinsiyet rollerinin kalıplaştırılarak benimsenmesine neden olmaktadır. Kadın, çalışma yaşamı ile aile yaşamındaki rollerinin gereklerini yerine getirmeğe çalışırken hem evde hem işte yedi gün 24 saat ikili vardiya biçiminde çalışan birey olarak çoklu roller üstlenmek durumunda kalmış-

tır. İstihdam edilen kadın için aile ve iş sorumluluklarını uzlaştırma çabasının strese yol açtığı, kadınların bu uzlaştırmayı eğitim ve kariyerlerinde ilerleme olanaklarını kullanmayarak ya da daha az ücrette gönüllü olarak kısa süreli part-time çalışmayı kabul ederek gerçekleştirdikleri bilinmektedir (Hablemitoğlu, 2004: 53-56).

Cinsiyet rolleri toplumda bireylerin yerine getirmeleri gereken görevlerin cinsiyetler arsında dağılımını belirlemektedir. Bazı meslekler veya pozisyonlar kadın işi olarak tanımlanırken bazıları ise erkek işi olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla cinsiyete dayalı ayrımcılık en yaygın olarak iş ve çalışma yaşamıyla bu yaşama başlama koşullarının geliştirildiği eğitim ortamlarında tartışılmaktadır. Kız ve erkek çocuklarının meslek seçiminde toplumsal yönlendirilmeleri farklılaşmaktadır. Ders kitaplarında da örneğin araba tamirciliği, genel müdürlük, müfettişlik, mühendislik erkek işleri olarak sınıflandırılırken, hemşirelik, kütüphanecilik, sekreterlik kadınlar için uygun işler olarak kabul edilmektedir. Toplumsal koşulların da kadınları belli yapıda işlere yönlendirmektedir (Acar vd., 1999: 6-7).

Meslek seçimi açısından bakıldığında, ülkemizde yüksek öğrenime bütün bilim dallarında kadın öğrencilerin katılımının olduğu ancak bilim dallarına göre dağılımda, eşitlikten uzak bir dağılımın söz konusu olduğu görülmektedir. Kadın öğrencilerin yüksek öğrenim kurumlarına katılım oranları; T.C. Yüksek Öğretim Kurulu Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) 2005-2006 öğretim yılı verilerine göre ev ekonomisinde %96, sağlık bilimlerinde %89, insani bilimler ve edebiyat fakültelerinde %64, eğitim fakültelerinde %56, eczacılık fakültelerinde %52, tıpta %41, mühendislikte %20, veterinerlikte %14, teknik eğitimde %11'dir. Oranlar dikkate alındığında kadın öğrencilerin geleneksel olarak "kadına uygun" diye düşünülen alanlarda yoğunlaştığı görülmektedir.

Araştırmaya konu olan Anadolu Üniversitesi ve Osmangazi Üniversitelerinde de kadın ve er-

kek öğrenciler açısından durum Türkiye genelinden farklı değildir. 1958 yılında kurulan Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi, 1969'da kurulan Eskişehir Devlet Mühendislik ve Mimarlık Akademisi, 1976'da kurulan Eskişehir Yabancı Diller Yüksekokulu ve 30.11.1973 Tarih 14728 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan 1787 Sayılı Kanunla 30.11.1973 tarihinde kurulan Anadolu Üniversitesi, 1982 yılında yapılan düzenlemeyle yine **Anadolu Üniversitesi** adıyla bir çatı altında toplanmıştır. Anadolu Üniversitesi 2006-2007 Öğretim Yılı itibarıyla 12 fakülte, yedi yüksekokul, dört meslek yüksekokulu, sekiz enstitü ile eğitim ve öğretimini sürdürmektedir. Anadolu Üniversitesi aktif örgün öğrenci sayısına bakıldığında toplam 26 bin öğrencinin 11 bini kadın, 15 bini erkektir. Uzaktan öğretim yapan fakültelerin öğrencileri dahil edildiğinde bu sayı, kadın öğrencilerde toplam 398 bin, erkek öğrencilerde ise 529 bine ulaşmaktadır. Kadın ve erkek öğrenci sayıları fakülteler düzeyinde ele alındığında ise bölümlere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin mesleki teknik eğitim ağırlıklı bölümleri bulunan Bilecik Meslek Yüksekokulu'nda; 1.107 erkeğe karşın, 304 kadın, Porsuk Meslek Yüksekokulu'nda; 2.523 erkek, 606 kadın, Sivil Havacılık Yüksekokulu'nda; 557 erkek, 80 kadın, Mühendislik-Mimarlık Fakültesi'nde; 1.424 erkek, 804 kadın öğrenci öğrenim görürken, Eğitim Fakültesi'nde; 2.301 kadın, 946 erkek, Endüstriyel Sanatlar Yüksekokulu'nda; 233 kadın, 121 erkek, Edebiyat Fakültesi'nde; 665 kadın, 483 erkek öğrenci öğrenim görmektedir.

1993 yılında çıkan 496 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile Eskişehir ikinci üniversiteye kavuşmuş; Anadolu Üniversitesi'nden ayrılan Fen-Edebiyat, Mühendislik-Mimarlık, Tıp Fakülteleri ile Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, ikinci üniversite olan **Osmangazi Üniversitesi**'ni oluşturmuştur. Osmangazi Üniversitesi 2006-2007 Öğretim Yılı itibarıyla yedi fakülte, beş yüksekokul, bir yabancı diller bölümü, dört enstitü ile eğitim ve öğretimini sürdürmektedir. Osmangazi Üniversitesi aktif öğrenci sayısına bakıldığında ise toplam 14.993 öğrencinin 6.471'i kadın, 8.522'si erkektir.

Yine Anadolu Üniversitesi'nde olduğu gibi öğrenci sayıları fakülteler düzeyinde ele alındığında bölümlere göre farklılıklar göstermektedir. Örneğin Mühendislik ve Mimarlık Fakültesi'nde; 3.493 erkeğe karşın 932 kadın, Ziraat Fakültesi'nde; 92 erkek, 54 kadın öğrenci öğrenim görürken, Fen Edebiyat Fakültesi'nde; 2.130 kadın, 1.783 erkek, Eğitim Fakültesi'nde; 605 kadın, 369 erkek, Sağlık Yüksek Okulu'nda; 330 kadın, 121 erkek, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu'nda; 231 kadın, 112 erkek öğrenci öğrenim görmektedir. Her iki üniversitede de görülmektedir ki sosyal bilimler, sağlık ve eğitim alanlarında kadın öğrenciler yoğunlaşırken, erkek öğrenciler teknik alanlarda, mühendislik alanlarında yoğunlaşmaktadır. Kadın ve erkek öğrenciler üniversite öğrenimlerinde meslek seçimlerini toplumsal cinsiyet açısından kendilerinden beklenen alanlarda yaparak, toplumun kendilerine uygun gördüğü kimlik ve rolleri onaylamaktadırlar.

Kadınların eğitim düzeyi arttıkça, iş gücüne katılım oranları da artmaktadır. Ancak üniversiteye girişte seçilen alanlarla birlikte değerlendirildiğinde, kadın iş gücüne yönelik beklentilerde de hala geleneksel bakış tarzının güncelliğini korumakta olduğu görülmektedir. Bunda gerek kadının, gerek toplumun kadını tanımlamada kullandığı önceliklerin, yani toplumun kadına ve kadının kendine biçtiği öncelikli rol "eş-anne" ve bunların doğal sonucu olarak "ev kadınlığı" olduğu süreçte, işgücü olarak kadının "ucuz emek", "aile ekonomisine yardımcı" şeklinde tanımlanması kaçınılmaz olacaktır. Türkiye'de kadının işgücüne katılımının gerek kadınlar, gerekse aile ve ulusal ekonomi için önemi, kalkınma planlarında yer almakla birlikte kadınların işgücüne katılımı konusunda da istenilen düzeye ulaşılamamıştır (KSSGM, 1998: 24-25).

Devlet İstatistik Enstitüsü Ağustos 2006 "Hanehalkı İşgücü Anketi" sonuçlarına göre, işgücüne dahil olmayanlar, 15 ve daha yukarı yaşta olan çalışabilir nüfusun %51.3'ünü oluşturmaktadır. İşgücüne dahil olmayan nüfus belli başlı alt grup-

lara göre incelendiğinde, kadınların %49.5 oranıyla işgücüne dahil olmayan nüfus içinde en büyük paya sahip olduğu görülmektedir.

Kadınlar 12-14 yaş grubunda %11.4, 20-24 yaş grubunda %33.9 oranında işgücüne katılmaktadır. Kadınların en yüksek oranda işgücüne katıldığı 20-24 yaş grubu evlilik öncesinde kızların çeyiz hazırlama dönemi olarak ortaya çıkmaktadır. Ancak bu oran 25-29 yaş grubunda düşüş göstererek %28.5 olmaktadır. Bu yaş grubunun evliliğe ve çocuk sahibi olmaya denk düşmesi, evliliğin çalışma yaşamından vazgeçmede önemli bir etken olduğunu ve kadınlar için sosyal güvence ve statü kazandıran bir kurum olma niteliğini hala koruduğunu göstermektedir. İşgücüne katılma oranları erkekler için 45-49 yaş grubuna kadar düzenli bir artış göstermektedir. Erkeklerin işgücüne katılma oranı 20-24 yaş grubunda %79.8, 25-29 yaş grubunda ise, %96.7 olarak karşımıza çıkmaktadır (KSSGM, 1998: 29).

Devlet İstatistik Enstitüsü 2006 Hane Halkı İşgücü Anketi sonuçlarına göre, kadın işgücünün halen %52.8'i tarımda, %33.4'ü hizmetler sektöründe, %13.1'i sanayide, %0.7'si inşaat sektöründe istihdam edilmektedir. Türkiye'de kadınların en çok tercih ettikleri meslek alanları ise %72.90 oranıyla sekreterlik ve büro elemanı, %53.72 oranıyla sağlık sektörü, %42.64 oranıyla eğitim öğretim sektörü, %41.48 oranıyla muhasebe alanı ve banka sektörü, %29.68 oranıyla kamu sektörüdür.

Üniversite ve diğer yüksek öğretim kurumlarında çalışan kadınların durumu incelendiğinde, 2005-2006 öğretim yılı yüksek öğretim istatistiklerine göre, Türkiye'de bu kurumlarda toplam 84.785 öğretim elemanı görev yapmaktadır. Öğretim elemanlarının 32.858'i kadın, 51.927'si erkektir. Kadın öğretim elemanlarının tüm öğretim elemanlarına oranı %38.75'dir. Akademik unvanlara göre ise; 11.841 profesörün 3.149'u (%26.59), 5.769 doçentin 1.813'ü (%31.42), 15.129 yardımcı doçentin 4.861'i (%32.13), diğer öğretim elemanı (öğretim görevlisi, araştırma gö-

revlisi, okutman, uzman) statüsünde yer alan toplam 52.046 öğretim elemanının 23.035'i (%44.25) kadındır. Üniversitelerde görevli kadın öğretim elemanlarının eğitim birimlerine göre dağılımlarından örnek verilecek olursa eczacılık fakültelerinin toplam 734 öğretim elemanının 534'ü (%72.75), edebiyat fakültelerinin toplam 831 öğretim elemanının 433'ü (%52.10), mesleki eğitim fakültelerinin toplam 218 öğretim elemanının 184'ü (%84.40), sağlık bilimleri fakültelerinin toplam 42 öğretim elemanının 33'ü (%78.57), sağlık yüksekokullarının toplam 738 öğretim elemanının 654'ü (%88.61), hemşirelik yüksekokullarının toplam 275 öğretim elemanının 264'ü (%96) ve yabancı diller yüksekokullarının büyük bir çoğunluğu okutman olmak üzere, toplam 831 öğretim elemanının 619'u (%74.48) kadındır. Buna karşın tıp fakültelerinin toplam 17832 öğretim elemanının 10811'i (%60.62), teknik eğitim fakültelerinin toplam 841 öğretim elemanının 748'i (%88.94), fen edebiyat fakültelerinin toplam 7310 öğretim elemanının 4697'si (%64.25), hukuk fakültelerinin toplam 950 öğretim elemanının 631'i (%66.42), ilahiyat fakültelerinin toplam 1114 öğretim elemanının 1067'si (%95.78), iktisadi ve idari bilimler fakültelerini toplam 3908 öğretim elemanının 2632'si (%67.34), mühendislik fakültelerinin toplam 5264 öğretim elemanının 3872'si (%73.55) ve orman fakültelerinin toplam 400 öğretim elemanının 328'i (%82) erkektir.

Türkiye'de pek çok Batı ülkesine kıyasla akademik yaşamın her statü ve kademesinde kadın varlığının etkileyici olduğu görülmektedir. Ancak bununla birlikte göze çarpan bir gerçek de Türkiye'de akademik yaşamda yer alan kadınların dörtte üçünden fazlasının öğretim görevlisi, okutman ve yardımcı eğitim personeli niteliğinde olmasıdır. Kadınların önemli bir bölümü akademik personel dağılımı tablolarında "diğer" kategori içerisinde yer almaktadır. Bu kategori büyük oranda dil eğitimcileri ve okutmanlardan oluşmaktadır. Öğretim görevlisi ve okutman gibi akademik personel görev dağılımları gereği yardımcı destek personeli niteliğindedir ve kadınların bu

konumlarda çoğunluğa varan varlığı kadınların üniversitelere bir sahte katılımına işaret etmektedir. Bu durumda alt düzey, kariyer niteliği taşımayan ve önu kapalı statüler diye nitelendirilebilecek bu konumlarda kadın yığılması üniversitelerde cinsiyete dayalı bir tabakalaşmanın göstergesidir. Türkiye'de üniversitelerde gözlenen piramit olgusu bir yandan kadınların belli alanlarda yoğunlaşmasını diğer yandan alt düzey statü ve konumlarında yığılmalarını sergilediği oranda yıllar içerisinde kazanılan başarılarla karşın tablonun eşitlikten hala uzak olduğunu cinsiyete dayalı bir ayrışma ve katmanlaşmanın varlığını kanıtlamaktadır (Acar, 1996: 80-81).

Akademisyen bir kadının yaşamında zaman ve medeni durum faktörü de büyük önem taşımaktadır. Akademik çalışmaların uzun soluklu çalışmalar olması nedeniyle kişinin zamanının önemli bir kısmını almaktadır. Aynı zamanda, kadının evli olmasının da negatif etkiler getirdiği tartışılmaktadır. Çocuk sahibi olma ve yetiştirme dönemlerinde kadınların erkeklerden daha çok sorumluluk üstlenmeleri nedeniyle de bilimsel çalışmalarının etkilenebileceği belirtilmektedir (Gürüz, 2004: 301).

Eskişehir'de bulunan üniversitelerde, görev yapan öğretim elemanları incelendiğinde ise şu sonuçlar elde edilmiştir. Anadolu Üniversitesi'nde görev yapan toplam 1.626 öğretim elemanının 801'i kadın, 825'i erkektir. Akademik unvan olarak bakıldığında ise dağılım şöyledir; profesör; 38 kadın, 118 erkek, doçent; 45 kadın, 44 erkek, yardımcı doçent; 181 kadın, 178 erkek, araştırma görevlisi; 202 kadın, 205 erkek, öğretim görevlisi; 202 kadın, 198 erkek, okutman; 114 kadın, 53 erkek, diğer öğretim elemanı; 19 kadın, 29 erkektir. Öğretim elemanı sayısı kadın ve erkek olarak önemli bir farklılık göstermemekle birlikte akademik unvanlar göz önüne alındığında profesör unvanında erkeklerin sayısının kadınlardan fazla olduğu, diğer unvanlarda ise kadın ve erkek öğretim elemanı sayısının birbirine yakın olduğu görülmektedir. Ancak bilim dallarına göre dağılıma ba-

kıldığında ağırlıklı olarak eczacılık fakültesinin toplam 51 öğretim elemanının 32'sinin, edebiyat fakültesinin toplam 59 öğretim elemanının 34'ünün, eğitim fakültesinin toplam 165 öğretim elemanının 101'inin, hukuk fakültesinin toplam 27 öğretim elemanının 17'sinin, engelliler entegre yüksekokulunun toplam 40 öğretim elemanının 27'sinin ve yabancı diller yüksekokulunun toplam 116 öğretim elemanının 81'inin kadın öğretim elemanı olduğu, mühendislik-mimarlık fakültesinin toplam 125 öğretim elemanının 82'sinin, fen fakültesinin toplam 127 öğretim elemanının 72'sinin, iktisadi ve idari bilimler fakültesinin toplam 113 öğretim elemanının 65'inin, sivil havacılık yüksekokulunun toplam 51 öğretim elemanının 30'unun, beden eğitimi ve spor yüksekokulunun toplam 33 öğretim elemanının 22'sinin ağırlıklı olarak erkek öğretim elemanı olduğu saptanmıştır.

Osmangazi Üniversitesi'nde de durum farklı değildir. Görev yapan toplam 1.005 öğretim elemanının 394'ü kadın, 611'i erkektir. Akademik unvan olarak bakıldığında ise dağılım şöyledir; profesör; 39 kadın, 125 erkek, doçent; 20 kadın, 51 erkek, yardımcı doçent; 84 kadın, 152 erkek, araştırma görevlisi; 192 kadın, 224 erkek, öğretim görevlisi; 26 kadın, 33 erkek, okutman; 28 kadın, 13 erkek, diğer öğretim elemanı; 5 kadın, 13 erkektir. Osmangazi Üniversitesi'nde de akademik unvanlar göz önüne alındığında profesör, doçent ve yardımcı doçent kadrosundaki kadın ve erkek öğretim üyesi sayısında oldukça büyük fark vardır. Bu kadrolardaki erkek öğretim üyesi sayısı kadın öğretim üyesi sayısının iki ya da üç katıdır. Bilim dallarına göre dağılıma bakıldığında Anadolu Üniversitesi'nde olduğu gibi mühendislik-mimarlık, fen ve iktisadi idari bilimler fakültelerinde erkek öğretim elemanlarının, sağlık bilimlerinde ise tıp fakültesi hariç kadın öğretim elemanlarının ağırlıklı olarak görev yaptıkları belirlenmiştir. Mühendislik-mimarlık fakültesinde görevli 183 öğretim elemanının 136'sı, fen-edebiyat fakültesinin 173 öğretim elemanının 111'i, iktisadi ve idari bilimler fakültesinin 39 öğretim elemanının 32'si er-

kek öğretim elemanı, sağlık hizmetleri meslek yüksekokulu ve Eskişehir Sağlık Yüksekokulu'nun 17 öğretim elemanının ise 11'i kadın öğretim elemanıdır.

Sonuç olarak, Anadolu ve Osmangazi Üniversitelerinde görev yapan öğretim elemanlarının fakülte ve meslek dağılımları açısından bugüne kadar yapılan bu tür araştırmalarla paralellik gösterdiği saptanmıştır. Kadınlar toplumsal cinsiyet açısından kadına, erkekler toplumsal cinsiyet açısından erkeğe uygun alanlara yönelmiş ve toplumsallaşma sürecinde toplumun kadın ve erkeğe öğrettiği rollere uygun alanlarda yoğunlaşmışlardır.

Kadın ve erkek olmayı iki uç veya iki ayrı olgu gibi görmeyi yeğleyen ataerkil anlayış, cinsel rolleri oldukça belirgin bir çizgiyle ayırmaya çalışır. Genelde erkekte "şöyle ol" diye beklenen özellikler kadında "öyle olma" başlığı altındadır. Aynı şekilde de kadında "ol" denilenler, erkekte "öyle olma" beklentisiyle yasaklanmıştır. Erkekler; sert, hükmeden, güçlü, yargılayıcı, kararlı, başarılı, bağımsız, hırslı, çözüm getiren, etkin ol denirken kadınlara; yumuşak, uyum gösteren, güçsüz, kabullenici, kararsız, başarısız, bağımlı, çaresiz, edilgen ol denilmektedir. Sistem öngörülen cinsel roller adına her birimizi tam insan yapan nitelikleri ikiye bölüp, yarısını kadına diğer yarısını da erkeğe vermiş, böylelikle yarım ve sınırlı insanlar haline dönüştürmüştür (Navaro, 1996: 29).

Kadınlar yüzyıllar boyunca bağımlı, boyun eğen, uyumlu varlıklar olarak tanımlanmışlardır. Bu tanımlar nedeni ile de kadınların liderlik özelliklerinden yoksun oldukları düşünülmüştür. Erkeklerin ön yargılı düşünceleri, liderliğin sadece emir verebilmek ve denetleme yeteneği olarak görülmesine yol açmıştır (Heller, 1997: 13).

Çalıştığı kurum ne olursa olsun kadınların yönetimde temsil edilmemeleri evrensel geçerliliği olan bir gözlemdir. Kadınlar ara kademelerdeki yöneticiliklere, yardımcılıklara çok rahat yükselebilmelerine karşın üst yönetim kademelerine ulaş-

mada başarısız olmaktadır. Bu olgunun temelinde evrensel geçerliliği olan bir cinsiyet ayrımcılığı kültürü yatmakta ve bu kültür hem erkekler hem de kadınlar tarafından yeniden üretilmektedir. Kadınlar üst kademelere yükselmeye genel olarak yasal engellerle karşılaşmamaktadırlar. Karşılaşılan engeller üç ana grupta toplanabilir; birincisi yönetim sistemidir, ikincisi kadınların içinde bulunduğu çevre yani kadınların dışındaki ortam, üçüncüsü ise kadınların çevreyi algılama yapıları yani özellikleridir (Şenese, 1996: 209).

Kamuda çalışan kadınların yaş grupları dağılımlarına bakıldığında; 100 kadından 57'sinin 24-35 yaş grubunda yoğunlaştığı görülmektedir. Kamu çalışanı kadınların öğrenim durumlarına bakıldığında ise çoğunluğu %44 ile lise mezunlarının oluşturduğu dikkati çekmekte, ikinci sırayı %15.2 oranı ile iki yıllık yüksek öğrenim mezunlarının aldığı gözlenmektedir. Dolayısıyla kadınlar orta kademede yoğunlaşmıştır ve yükselme şansları sınırlıdır. Kamu sektöründe, kamu yönetimi üst düzey karar alma mekanizmalarında kadınların sayısı çok azdır. Kamuda çalışan üst ve orta düzeydeki kadın yöneticilerin dağılımına göre; %80'i şef kadrosunda, %15'i şube müdürü, %3.7'si daire başkanı ve %0.62'si genel müdür yardımcısı statüsünde görev yapmaktadır. Kamuda genel müdürlük görevini üstlenenlerin %92.4'ü erkektir. Yönetim düzeyi yükseldikçe, kadın oranlarının dikkati çeken bir şekilde azaldığı görülmektedir (KSSGM, 1998: 45-47).

Türkiye'de kadınların üniversite yönetimlerinde de durumları aynıdır. Kadınların akademik üst yönetimde temsil edilme oranları akademik meslekteki temsil oranından çok düşüktür. Akademik personelin %38.75'ini oluşturan kadınların rektör, rektör yardımcısı, dekan ve bölüm başkanlığı gibi yönetici kadrolarda son derece düşük düzeyde temsil edildikleri görülmektedir. Türkiye'de ilk kadın üniversite rektörü Prof. Dr. Ayşe Saffet Rıza Alpar, ilk kadın fakülte dekanı İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi dekanı olarak görev yapan Prof. Dr. Nüzhet Toydemir Gökdoğan (1954), ilk kadın

profesör ise 1944 yılında İstanbul Üniversitesi Fen Fakültesi Hayvanat Enstitüsüne Profesör olarak atanan Prof. Dr. Fazıla Şevket Giz'dir.

Türkiye'de 2006 yılı Kasım ayı itibarıyla 68 devlet, 25 vakıf üniversitesi olmak üzere toplam 93 üniversite bulunmaktadır. T.C. Yüksek Öğretim Kurulu Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) 2005-2006 öğretim yılı verilerine göre, üniversitemizde profesörlük unvanına sahip 3.149 kadına karşılık, 8.692 erkek öğretim üyesi bulunmaktadır. Üniversitelerin en üst yönetim kademesi olan rektörlük için ilk koşul profesörlüktür. Toplam 11.841 profesör unvanına sahip öğretim üyesinin %27'si kadındır. Profesörlerin dörtte birini kadınlar oluşturmasına karşın, toplam 93 üniversitenin yalnızca altısının rektörü kadın, 87'si erkektir. Yine üniversitelerin üst yönetim kademesinde yer alan rektör yardımcılarında devlet üniversitelerinin web sayfalarına göre toplam 152 rektör yardımcısından 135'i erkek, 17'si kadındır. Buna göre rektör yardımcılarının %11.18'i kadın, %88.82'si erkektir. Vakıf üniversitelerinin web sayfalarına göre ise toplam 41 rektör yardımcısının 33'ü erkek, sekizi kadındır. Buna göre vakıf üniversitelerinin rektör yardımcılarının %19.51'i kadın, %80.49'u erkektir. Sonuç olarak üniversitelerin üst yönetimi olarak geçen rektör, rektör yardımcısı konumunda görev alan erkekler %93.55 oranıyla rektör, %87.05 oranıyla rektör yardımcılığı görevini üstlenirken, kadınlar %6.45 oranında rektör, %12.95 oranında rektör yardımcılığı görevini yürütmektedir. Bu da kadınların üniversitelerde üst yönetim düzeyinde söz sahibi olamadıklarını göstermektedir.

Ülkemizde bulunan üniversitelerin diğer yönetim düzeylerinde de durum kadınların aleyhinedir. Dekanların %13.7'si kadın, %86.3'ü erkek, dekan yardımcılarının %27.6'sı kadın, %72.4'ü erkek, enstitü müdürlerinin %16.9'u kadın, %83.1'i erkek, bölüm başkanlarının ise %22.7'si kadın, %77.3'ü erkektir (Özcan, 2006).

Eskişehir'de bulunan üniversitelerdeki üst yönetim kademesinde yer alan kadınlar ele alındı-

ğında ise şu sonuçlar elde edilmiştir. Anadolu Üniversitesi üst yönetiminde yer alan rektör ve beş rektör yardımcısı erkektir. Üniversite senatosunda ise 25 erkek, dokuz kadın üye ve dokuz erkek senatöre karşın üç kadın senatör bulunmaktadır. Üniversite yönetim kurulunda ise 13 erkek öğretim üyesine karşın üç kadın öğretim üyesi yer almaktadır. Fakültelerdeki yönetim kadrosuna bakıldığında ise 12 fakülte dekanından dokuzu erkek, üçü kadın, dekan yardımcılarının; 13'ü erkek yedisi kadın, yüksekokul müdürlerinden; dokuzu erkek, ikisi kadın, müdür yardımcılarında ise dokuz erkek, 12'si kadındır. Enstitüler incelendiğinde; dört enstitü müdürü kadın, dört enstitü müdürü erkek, altı enstitü müdür yardımcısı erkek, beş enstitü müdür yardımcısı ise kadındır.

Eskişehir'in ikinci üniversitesi olan Osmangazi Üniversitesi'nin üst yönetiminde ise rektör ve iki rektör yardımcısı erkektir. Üniversitenin senatosunda 16 erkek, bir kadın üye ve altı erkek senatör bulunmaktadır. Üniversite yönetim kurulunda ise sadece 13 erkek öğretim üyesi yer almaktadır. Fakültelerdeki yönetim kadrosuna bakıldığında, yedi fakülte dekanının yedisi de erkek, dekan yardımcılarının sekizi erkek, ikisi kadındır. Yüksekokul yönetimine bakıldığında ise beş erkek yüksekokul müdürü, dört erkek yüksekokul müdür yardımcısı ve iki kadın yüksekokul müdür yardımcısı bulunmaktadır. Enstitüler de ise üç enstitü müdürü erkek, bir enstitü müdürü kadın, iki enstitü müdür yardımcısı erkek, bir enstitü müdür yardımcısı kadındır. Eskişehir'de bulunan her iki üniversitede toplam akademik personelin yaklaşık %45'ini kadınlar oluşturmasına karşın, rektör, rektör yardımcısı, dekan, dekan yardımcısı, müdür ve müdür yardımcısı gibi yönetici kadrolarda düşük düzeyde temsil edildikleri, yönetim mekanizmalarından uzak kaldıkları görülmektedir.

Toplumsal işleyişte, bilime ve akademik kariyere yönelmek isteyen kadınların hem cinsiyetleri, hem de yetiştirilmelerinde ve eğitimde yaşadıkları farklılıklar ve sorunlar, onların kariyer planlarına etki etmektedir. Kadının ailede üstlendiği roller,

alacağı sorumluklar ve cinsiyetinin getirdiği fiziksel özellikler nedeniyle akademik yaşamda yeterli olamayacağı görüşü bazı kişiler ve kurumlar tarafından kabul görmektedir. Yükümlükleri kadınların akademik yaşamlarındaki ilerlemelerini güçleştirmekte ve başarılarını geciktirmekte veya engellemektedir. Bu da akademik kariyer aşamalarında daha uzun sürelerde yol alma riskini ortaya çıkartmaktadır (Gürüz, 2004: 304).

Türk kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalar kadınların üniversite kariyerlerinin rol çatışmasından ciddi olarak etkilendiğini ortaya koymaktadır. Rol çatışması akademisyen kadınların hayatında kariyerleri ilerledikçe daha büyük bir önem kazanmaktadır. Akademisyen kadınların başlangıçta çok yüksek kariyer güdülleri olmasına karşın zamanla aile rollerinin artan taleplerinden doğan baskıları mesleklerinde uyguladıkları standartların düşmesine yol açtığını belirtmişlerdir. Türkiye üniversitelerinde kadınların idari görev almaktan kaçınmalarının nedeni çalıştıkları kurumda cinsiyete dayalı ayrımcılık olmasından çok kadınların yaşadıkları rol çatışmasıdır (Kirel, 1998: 36).

Sonuç olarak kadınların üniversitede öğrenci ve öğretim elemanı olarak seçtikleri bilim dallarının ve üst düzey görevlerde yer alma durumlarının toplumda kadınlara yüklenen toplumsal cinsiyet rolleri ile doğru orantılı olduğu görülmüştür. Bu durum, diğer mesleklerde de hem meslek seçiminde hem de üst düzey yetki gerektiren görevlerde kadınlar açısından farklı değildir. Kadınlar, toplumsal cinsiyet rollerine uygun meslekleri seçmekte, üst düzey yetki gerektiren görevleri de kendi özel yaşamlarındaki olumsuz koşulları nedeniyle üstlenememektedirler. Çünkü toplumsal yaşamda ve özel yaşamda kadına ağır sorumluluklar yüklenmektedir. Kadın iş yaşamında ulaşabileceği son noktaya gelmesine rağmen, özel yaşamındaki sorumluluklardan sıyrılamamakta ve erkek kadar kendini tamamen işine adayamamaktadır. Bu da sürekli sorumluluk gerektiren üst düzey görevlerden kendi istekleriyle kaçınmaları

na neden olmaktadır. Toplumsal cinsiyette görülen bu eşitsizlik, fırsatları kullanmada, kaynakların ayrılması ve kullanımında, hizmetleri elde etmede ve kadınların yapabileceği işler konusunda yapay ayrımcılığa neden olmaktadır. Kadınların bu tür görevlerde daha yüksek oranlarda yer alabilmeleri için, özel yaşamdaki sorumlulukların tüm aile bireyleri tarafından eşit şekilde paylaşılması ve toplumda kadına yardımcı olabilecek kurumların yay-

gınlaştırılması ve çoğaltılması gerekmektedir. Ayrıca toplumsallaşma sürecinde etkin olan aile, eğitim kurumları ve kitle iletişim araçları aracılığıyla bireyler, toplumsal cinsiyette eşitlik anlayışıyla yetiştirilmeli, tüm meslekler kadınlara açık olmalı, toplumun yönlendirmesi ile değil de kendi yetenekleri ve istekleri doğrultusunda meslek seçebilmelidirler.

## KAYNAKÇA

Acar, Feride (1996), "Türkiye'de Kadın Akademisyenler: Tarihsel Evrim ve Bugünkü Durum", *Akademik Yaşamda Kadın*, Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi, No:9, Ankara.

Acar, Feride-Ayata, Ayşe Güneş-Varoğlu, Demet (1999), *Cinsiyete Dayalı Ayrımcılık: Türkiye'de Eğitim Sektörü Örneği*, TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Akhun, İlhan (2000), *Kız Çocuklarının Mesleki Eğitime ve İstihdamı Yönelimleri*, TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Gürüz, Demet (2004), "Akademik Yaşamda kadın olmak", *Kadın Çalışmalarında Disiplinlerarası Buluşma*, 1-4 Mart 2004 Sempozyum Bildiri Metinleri, Yeditepe Üniversitesi Güzel Sanatlar Fakültesi, İstanbul.

Hablemitoğlu, Şengül (2004), *Toplumsal Cinsiyet Yazıları*, "Kadınlara Dair Birkaç Söz" , Toplumsal Dönüşüm Yayınları, İstanbul.

Kirel, Çiğdem (1998), "Bayan Öğretim Üyelerinin Rol Çatışması: Anadolu Üniversitesinde Bir Uygulama" *VI. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 21-23 Mayıs 1998, Eskişehir.

KSSGM (1995), *Eylem Platformu ve Pekin Deklarasyonu Dördüncü Dünya Kadın Konferansı Pekin*, Çin 4-15 Eylül, TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

KSSGM (1998), *Cumhuriyet'in 75. Yılında Türkiye'de Kadının Durumu*, TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.

Heller, Trudy (1997), *Yönetimde Kadın-Erkek*, (Çev.İşin Tuzcular), Altın Kitaplar Yayınevi, İstanbul.

[http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?is-tab\\_id=102](http://www.tuik.gov.tr/PrelstatistikTablo.do?is-tab_id=102) (24.12.2006)

[http://sgb.meb.gov.tr/daireler/istatistik/meb\\_istatistikleri\\_orgun\\_egitim\\_2006\\_2007.pdf](http://sgb.meb.gov.tr/daireler/istatistik/meb_istatistikleri_orgun_egitim_2006_2007.pdf) (07.03.2007)

Navaro, Leyla (1996), *Tapınağın Öbür Yüzü*, Varlık Yayınları, İstanbul.

Özcan, Emine (2006), "Üniversite Her Yer Gibi: Erkekler Yönetiyor!" <http://www.bianet.org/2006/10/19/86767.htm> , (19.10.2006)

Özkalp, Enver (2005), *Sosyolojiye Giriş*, Ekin Kitapevi Yayınları, Bursa.

Suğur, Serap (2006), "Toplumsal Cinsiyet", *Toplumsal Yaşamda Kadın*, Anadolu Üniversitesi Yayınları, Eskişehir.

Şenesen, Gülay Günlük (1996), "Türkiye Üniversitelerinin Üst Yönetiminde Kadınları Konumu, 1990-93", Coşkun, Hasan (Ed.), *Akademik Yaşamda Kadın*, Türk-Alman Kültür İşleri Kurulu Yayın Dizisi, No:9, Ankara, s.209.

Şenesen, Gülay Günlük ve Pulhan, Ergin (2000), *Kadın İstihdamı İçin Yeni Perspektifler ve Kadın İşgücüne Muhtemel Talep*, TC Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, Ankara.