

Kadınların Akademik Kariyer Engelleri: Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Barriers to Women's Academic Career Progression: Gender Inequality

Leyla KAYA¹

Öz

Cinsiyet eşitsizliği, toplumların en büyük sorunlarından biri olup akademik kariyerin önündeki en büyük engeldir. Kadınlar yüksek akademik pozisyonlarda yeterince temsil edilmemektedir. Kadınların yeterince temsil edilememesinin nedeni hiyerarşide erkeklerin daha üstün olmasıdır. Akademiye toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin azaltılmasındaki önemli gelişmelere rağmen, yeni yönetim biçimleri, akademik işgücü piyasalarının değişen yapıları ve yeni kariyer geliştirme kalıpları, erkekler ve kadınlar için yeni eşitsizlikler yarattı. Bu çalışma, cinsiyet eşitsizliğinin kadınların kariyer engellerine etkisini belirlemek amacıyla planlanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Akademik kariyer; kadın; kariyer engelleri; toplumsal cinsiyet; toplumsal cinsiyet eşitsizliği

Abstract

Among the major problems societies face, gender inequality is the biggest barrier to academic career progression. Women are underrepresented in higher academic positions. The reason why women are underrepresented is that men are hierarchically superior. Despite significant advances in reducing gender inequalities in academia, new forms of governance, the changing structure of the academic labor market and new patterns of career development have created new forms of gender inequality. This study was planned to determine the impact of gender inequality on the barriers to women's career progression.

Keywords: Academic career; career barriers; gender; gender inequality; woman

Giriş

Cinsiyete yönelik önyargı zamanla azalsa da toplumsal cinsiyet klişeleri kadınların kariyer gelişimlerinde sorun yaratmaya devam etmektedir. Kadınların kariyer gelişimleri; ataerkil sistem, iş yerindeki yönetsel davranışlar ve toplumsal cinsiyet kalıplarından olumsuz etkilenmektedir (1). Akademik alan, toplumsal cinsiyetten etkilenen sosyal bir sistemdir (2). Akademik kariyer fırsatları cinsiyete dayalıdır ve kadınlar daha yüksek akademik pozisyonlarda yeterince temsil edilmemektedir (3). Akademiye eşitsizlik, erkek egemen hiyerarşisinin bir yansımasıdır. Bu nedenle, erkeklerin genç yaşta üst düzey akademik pozisyonlara ulaşma olasılığı daha yüksektir (2).

Erkekler için başarı işle ilgilidir ancak kadınlar için; iyi bir eğitim, aile kurma, çocuk

sahibi olma ve geleceğini garanti eden iyi bir diplomaya sahip olmak gibi birçok faktörün bir arada olması başarı olarak tanımlanmaktadır (4). Günümüzde kadının rolleri değişse de, kültürel bağlam ve ailenin sosyo-ekonomik düzeyi ne olursa olsun kadın her zaman ailesinin birincil bakım vereni olarak görülmektedir. Erkeklerin bakım rollerini üstlenme tutumlarında değişiklik olmasına rağmen, birçok ülkede istendik düzeyde değildir (4).

Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği

Cinsiyet eşitsizliği, ilkel olup en eski eşitsizliklerden biridir. Dünyanın çoğu yerinde bu eşitsizlik oldukça yüksektir. Çoğu ülkede kadınlar eğitim, sağlık, güvenlik, çalışma ve siyasi kararlar almada eşit haklara sahip değildir

¹ PhD, Zeynep Kamil Kadın ve Çocuk Hastalıkları Eğitim Araştırma Hastanesi, email: leylakaya02@hotmail.com, ORCID: 0000-0002-2199-0854

Geliş Tarihi/Received: 19-04-2022 **Kabul Tarihi/Accepted:** 14-06-2022 **Çevrimiçi Yayın Tarihi/Available Online Date:** 30-06-2022

Cite this article as: Kaya L. Barriers to Women's Academic Career Progression: Gender Inequality. *J Health Pro Res* 2022;4(2):121-125.

(5). Dünya genelinde cinsiyet eşitsizliği her zaman gündemde olup gelişmekte olan ülkelerde, gelişmiş ülkelere göre oldukça yüksektir (6).

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği her alanda devam etmektedir (7). Bu nedenle, kuruluşlar toplumsal cinsiyet klişelerinin kadınların üzerindeki olumsuz etkisini azaltmak için cinsiyet kotaları kullanılmaktadır (8). Belçika'daki borsa şirketleri 2011-2019 yılları arasında yönetim kurullarının üçte birinin kadınlardan oluşacağını bildirmiştir (5). Amerika Birleşik Devletleri (ABD) Ulusal Mühendislik Akademisi (NAE), bilim ve teknoloji alanında kadınların daha fazla bulunmasının, ekonomik kalkınma için gerekli olduğunu vurgulamaktadır. Avrupa Araştırma Alanı (ERA) 2030 yılına kadar bilim alanlarında çalışanların ve politika yapıcılarının yarısının kadınlardan oluşacağını açıklamıştır (9). Avrupa Birliği (AB)'nin 2020-2025 yılı iş gücü piyasasındaki hedefleri arasında; cinsiyetler arasındaki farkın kapatılması, farklı sektöre eşit katılımın sağlanması, cinsiyete dayalı farklarının ele alınması, cinsiyete yönelik bakım, karar verme ve siyasette cinsiyet dengesini sağlamak yer almaktadır (10). Türkiye 2015 yılında Birleşmiş Milletler kararı ile, yoksulluğu ortadan kaldırmak, eşitsizlik ve adaletsizlikle mücadele etmek amacıyla 2030 yılı Sürdürülebilir Kalkınma Amaçlarını (SKA) kabul etti (11). Dünya Ekonomi Forumunun küresel cinsiyet eşitsizliği raporuna göre 156 ülke arasında Türkiye 133. sırada yer alırken İzlanda 1.sırada yer almaktadır (7).

Avrupa'da toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki tüm çabalara rağmen, kadınlar akademide yönetici pozisyonlarında nadir yer almaktadır. Üniversitelerde üst yönetim kademelerinde kadınların yeterince temsil edilmemesi endişe konusu olmaya devam etmektedir (12). Yükseköğretimde 2022 yılında; Kadın profesör oranı Türkiye'de % 32, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde % 20,8' dir. Kadın yönetici oranı (rektör, dekan, bölüm başkanı, yüksekokul müdürü) AB ülkelerinde % 23,7, Türkiye'de ise % 28, kadın araştırmacı oranı AB ülkelerinde % 42,3, Türkiye'de ise % 43,2'dir (13).

Erkek cinsiyetinin ayrıcalıklı olması; kadınların bilim ile ilgili tüm alanlarında veri toplamadan bilimsel yayına kadar birçok araştırma adımını olumsuz etkilemektedir (14). Kadınların bilim alanlarında temsil edilmesi önemli olmasına rağmen sayıları oldukça azdır (15,16). Kadınların yeterince temsil edilmemesi

sosyo-kültürel yapı ve genetiğin etkisi ile ilişkilidir (15).

Çalışan kadının rolü tüm dünyada ekonomik koşullar ve toplumsal talepler nedeniyle değişmiştir. Bu değişim kadınların kariyer gelişimi konusunda baskıya maruz kalmasına neden olurken kişisel yaşamlarında sorunlara neden olmaktadır (17). İş ve ev yaşamının eş zamanlı yönetimi, kadınları akademik kariyerleri boyunca oldukça zorlamaktadır (18). Evli ve ebeveyn kadın akademisyenler üretkenlik açısından dezavantajlı durumdadırlar. Çocuk bakımı akademik faaliyetlere harcanan zamanı azaltmaktadır (19)

Kariyer Engellerine Genel Bakış

Kariyer, kişinin herhangi bir iş alanında sürekli olarak ilerlemesi, deneyim ve beceri kazanması olarak tanımlanmaktadır (20). Kariyer sadece bir iş değil, tutum, davranış ve kişinin belirlenen kariyer hedeflerine ulaşmak için hayatındaki süreci ifade etmektedir (21).

Kariyer engelleri, bireylerin kariyer hedeflerine ulaşmada karşılaştıkları engeller olarak tanımlanmaktadır (22). Yükseköğretim sistemlerinde verimliliğin artması için ulusal ve uluslararası rekabet ortamı oluşturulmaktadır (23). Zayıf meslektaş dayanışması, işyeri ilişkileri, örgütsel destek eksikliği, istihdam güvencesizliği, kariyer ilerleme standartları ve beklentileri birer kariyer engelidir (24).

Kariyer engelleri akademinin sorunu olsa da en çok kadınları olumsuz etkilemektedir (25). Kadınların akademide karşılaşılabilecekleri kişisel, örgütsel ve toplumsal olmak üzere çeşitli engeller bulunmaktadır (12). Kadınların erkeklerle göre yayın sayıları (26), birinci yazarlık oranları (27), impact faktörü yüksek dergilerde aldıkları atıf sayıları (28) ve prestijli yazarlık oranları (29), akran değerlendirme-lerinde yer alma (30) ve araştırmalardaki hibe payları (31) daha azdır. Kadınların kariyer gelişiminin önündeki ana engel, ev işleri ve bakım sorumluluklarıdır (32). Doğum sonu izinler kariyerlerinde dezavantajlara yol açmaktadır (33). Kadınlar ailelerine ve çocuklarına bakım verebilmek için yüksek pozisyonlardan istifade edebilmektedirler (34). İletişim ağlarına katılmamak (35), örgütsel yapı ve sosyo kültürel inançlar (36) kadınların kariyer engellerindedir. Özellikle kadınların çoğunlukta olduğu alanlarda mentorlüğün yetersiz olması iş tatminini, kariyer gelişimini ve akademik üretkenliği olumsuz etkilemektedir (37).

Kariyer Engellerini Azaltmaya Yönelik Stratejiler

Üniversiteler araştırma kapasitelerine ve itibarlarına odaklandıkça, kadın çalışan sayısı artsa da cinsiyet eşitsizliği devam edecektir (38). Politikalar ve yasalar doğru uygulanmadığında, kadınların işyerinde ve evde yaşadıkları sorunları değiştirmemektedir (17). Çözüm bulabilmek için kadınların kariyer gelişimine engel olan faktörleri net bir şekilde anlaşılması gerekmektedir (39). Kadınların kariyer engellerine yönelik birçok çalışma bulunmasına rağmen, engellerin çözümüne odaklanan çalışma sayısı yetersizdir (40).

Kadınların akademik kariyerlerini sürdürebilmeleri için toplumsal cinsiyet eşitsizliği konusunda adımların atılması gerekmektedir (41). Mevcut performans değerlendirme ve ödüllendirme sistemini, kadınların kariyerlerini feda etmeye zorlamadan çocuk doğurma yıllarına uyum sağlayacak şekilde düzenlemek önemli bir adımdır (42). Kadınların iletişim becerileri, çatışma yönetimi, işyerinde duyguların yönetimi ve kontrolü ile ilgili konularda eğitim almaları önemlidir. Bu eğitimler; İşyerinde performans ve üretkenliklerini olumsuz etkileyen durumlardan uzaklaşmalarını sağlayacaktır. Böylece, kadınların hayatlarını olumsuz etkileyen durumlardan uzak durmaları gelişimlerine büyük katkı sağlayacaktır (39).

Sonuç ve Öneriler

Bu çalışma, kadınların kariyer engellerini açıkça göstermektedir. Cinsiyet eşitsizliği toplumsal bir sorundur ve her alanda devam etmektedir. İş yerleri kadınlara kişisel sorumlulukları ile iş sorumluluklarını dengelemek için olanaklar sağlamalıdır. Kadınların iş hayatları ve aile sorumluluklarına yönelik yasal düzenlemelerin yapılması gerekmektedir. Erkeklerin bakım konusunda aktif rol alması için teşvik edilmelidirler. Akademik performans değerlendirildiğinde çocuk doğurma ve çocuk bakımına yönelik destekler göz önünde bulundurulmalı, kadınların biyolojik rolleri dikkate alınarak kariyer planlarını engellememesi sağlanmalıdır. Kadınların kariyerlerinde ilerleyebilmeleri için önündeki engellerin azaltılmasına yönelik çalışmaların başlatılması önemlidir.

Kaynaklar

1. Hinton P. Implicit stereotypes and the predictive brain: cognition and culture in “biased” person perception. *Palgrave Commun* 2017;3(1):1–9.

2. Norton L. Gender equality in academic science. *FEBS Lett* 2018;592(9):1461–3.
3. Silander C, Haake U, Lindberg L, Riis U. Nordic research on gender equality in academic careers: a literature review. *European Journal of Higher Education* 2022;12(1):72–97.
4. Messaoud O, Dajani R. Women in Science: What are the Bbarriers for women in senior career positions. *Adv Appl Sociol* 2021;11(10):492–9.
5. Turan G. OECD Forum. Why quotas work for gender equality. 2015. <https://www.oecd.org/belgium/quotas-gender-equality.htm>. Erişim tarihi: 28.03.2022
6. Bayeh E. The role of empowering women and achieving gender equality to the sustainable development of Ethiopia. *Pacific Science Review B: Humanities and Social Sciences* 2016;2(1):37–42.
7. World Economic Forum. Global gender gap report 2021 . World Economic Forum. 2021. <https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2021>. Erişim tarihi: 28.03.2022
8. Mölders S, Brosi P, Bekk M, Spörrle M, Welpel IM. Support for quotas for women in leadership: The influence of gender stereotypes. *Human Resource Management*. 2018;57(4):869–82.
9. Frutos MA, Anghel B, Dolado JJ, Rica SD LA, Madariaga IS DE. on the position of Women in Science in Spain. 2020. <http://www.upm.es/sfs/Rectorado/Gerencia/Igualdad/Documentos/WhitePaper-Interactive.pdf>. Er. Erişim tarihi:28.03.2022
10. European Commission. Achievements in gender equality. 2020. <https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender>.Erişim tarihi: 28.03.2022
11. Global Compact. Sürdürülebilir kalkınma amaçları. *Dictionary of Global Bioethics*. 2021. www.globalcompactturkiye.org/surdurulebilir-kalkinma. Erişim tarihi: 28.03.2022
12. Yousaf R, Schmiede R. Barriers to women’s representation in academic excellence and positions of power. *Asian Journal of German and European Studies* 2017;2(1):1-13.
13. YÖK. Türkiye akademisinde kadınlar daha da güçleniyor. 2022. <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadinlar-daha-da-gucleniyor.aspx>. Erişim tarihi:28.03.2022
14. da Silva TC, De Medeiros PM, Hanazaki N, Da Fonseca-Kruel VS, Hora JSL, De Medeiros

- SG. The role of women in Brazilian ethnobiology: Challenges and perspectives. *J Ethnobiol Ethnomed* 2019;15(1):1–11.
15. Sarseke G. Under-representation of women in science: from educational, feminist and scientific views. *J Women High Educ* 2018;11(1):89–101.
16. Lerchenmueller MJ, Sorenson O. The gender gap in early career transitions in the life sciences. *Research Policy* 2018;47(6):1007–17.
17. Kalidasan M, Subraminan G, Poulpunitha S. Work life balance: Issues faced by working Women. *Journal of Research, Extension and Development* 2017;5(12):7–13.
18. Cochran A, Neumayer LA, Elder WB. Barriers to careers identified by women in academic surgery: A grounded theory model. *Am J Surg* 2019;218(4):780–5.
19. Juraqulova ZH, Byington TC, Kmec JA. The impacts of marriage on perceived academic career success: Differences by gender and discipline. *Int J Gender Sci Technol* 2015;7(3):369–92.
20. Akın Acuner Ş. Kadın çalışanların kariyer geliştirme sürecinde karşılaştıkları sorunlar. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* 2019;35–52.
21. Zacher H, Rudolph CW, Todorovic T, Ammann D. Academic career development: A review and research agenda. *J Vocat Behav* 2019;110:357–73.
22. Ng TWH, Feldman DC. Subjective career success: A meta-analytic review. *J Vocat Behav* 2014;85(2):169–79.
23. Henkel M. Gender equality in academic career progression: A matter of time? In: *The changing role of women in higher education*. Springer, Cham; 2017. p. 195–207.
24. Santos GG. Career barriers influencing career success. *Career Development International* 2016;21(1):60–84.
25. Zakaras JM, Sarkar U, Bibbins-Domingo K, Mangurian C V. not Just surviving, but thriving: Overcoming barriers to career advancement for women junior faculty clinician-researchers. *Acad Psychiatry* 2020;45(2):180–4.
26. Hosseini M, Sharifzad S. Gender disparity in publication records: a qualitative study of women researchers in computing and engineering. *Res Integr Peer Rev* 2021;6(1):1–14.
27. Pico T, Bierman P, Doyle K, Richardson S. First authorship gender gap in the geosciences. *Earth and Space Science* 2020;7(8):e2020EA001203
28. Chatterjee P, Werner RM. Gender disparity in citations in high-impact journal articles. *JAMA Netw Open* 2021;4(7): e2114509.
29. Lerchenmüller C, Lerchenmueller MJ, Sorenson O. Long-term analysis of sex differences in prestigious authorships in cardiovascular research supported by the national institutes of health. *Circulation* 2018;137(8):880–2.
30. Lerback J, Hanson B. Journals invite too few women to referee. *Nature* 2017;541(7638):455–7.
31. Van Der Lee R, Ellemers N, Fiske ST. Gender contributes to personal research funding success in The Netherlands. *Proc Natl Acad Sci U S A* 2015;112(40):12349–53.
32. Crompton R, Lyonette C. Women’s career success and work-life adaptations in the accountancy and medical professions in Britain. *Gender Work Organ* 2011;18(2):231–54.
33. Maxwell N, Connolly L, Ní Laoire C. Informality, emotion and gendered career paths: The hidden toll of maternity leave on female academics and researchers. *Gender Work & Organ* 2019;26(2):140–57.
34. Bertrand M, Goldin C, Katz LF. Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *Am Econ J Appl Econ* 2010;2(3):228–55.
35. van Helden DL, den Dulk L, Steijn B, Vernooij MW. Gender, networks and academic leadership: A systematic review. *Educational Management Administration & Leadership* 2021;1–18.
36. Maharjan S. Socio-cultural, organizational factor and career development of female employees: A study on school teachers. *Contemporary Research An Interdisciplinary Academic Journal* 2020;4(1):140–52.
37. Cross M, Lee S, Bridgman H, Thapa DK, Cleary M, Kornhaber R. Benefits, barriers and enablers of mentoring female health academics: An integrative review. *PLoS One* 2019;14(4): e0215319.
38. Baker M. Women graduates and the workplace: continuing challenges for academic women. *Studies in Higher Education* 2016;41(5):887–900.
39. Franco-Orozco CM, Franco-Orozco B. Women in academia and research: An overview of the challenges toward gender equality in Colombia and how to move forward. *Frontiers in Astronomy and Space Sciences* 2018;5:24.
40. Conesa Carpintero E, González Ramos AM. Accelerated researchers: Psychosocial risks in

gendered institutions in academia. *Front Psychol* 2018;9:1077.

41. Huang J, Gates AJ, Sinatra R, Barabási AL. Historical comparison of gender inequality in scientific careers across countries and disciplines. *Proc Natl Acad Sci U S A* 2020;117(9):4609–16.

42. Huyer S. Is the gender gap narrowing in science and engineering? In: *UNESCO Science Report: Towards 2030*. Paris: UNESCO; 2015. p. 85–103.