
İŞ YAŞAMINDA TOPLUMSAL CİNSİYETİN ETKİSİ: TÜRKİYE ÜNİVERSİTELERİ ÖRNEĞİ

Burcu ŞENTÜRK¹, Nazlı Ayşe AYYILDIZ ÜNNÜ², Julide KESKEN³

ÖZ

Bu çalışma, akademik istihdamdaki cinsiyet dinamiklerini anlamayı hedeflemektedir. Türkiye genelinde 505 akademisyenle yürütülen araştırmaya dayanarak akademideki görece yüksek kadın istihdamının ve kadınların üniversite kadro, bölüm ve yönetim basamaklarında erkeklerden farklı şekillerde yer almalarının sebepleri ve kadınların üniversitelerdeki varlık biçimleri açıklanmaya çalışılmıştır. Farklı bölgelerdeki üniversiteleri ve bölümleri içeren temsiliyet değeri olan bir örneklem ile Türkiye'deki akademik istihdamın toplumsal cinsiyet ile ilişkisi üzerine genellemeye müsait bilgi üretmiştir. Araştırmanın sonucu kadınların akademik kadrolarda diğer işlere göre yüksek oranlarda yer almalarına rağmen, üniversite yönetim kadrolarında çok az yer alabilmeleri ve ilerleyen akademik kadrolarda daha az kadının yer almasının temel olarak kurumsal işleyişten ziyade aile içi cinsiyetçi iş bölümü olduğunu göstermektedir. Erkek ve kadın akademisyenlerin tutumları ev içi iş bölümü ve geleneksel cinsiyet rollerine dair algı yönünden de farklılaşmaktadır. Çalışma üniversitelerdeki erkeklerin geleneksel cinsiyet rollerini kadınlara göre daha fazla kabul ettiğini işaret etmektedir. Buna ek olarak medeni durumdan bağımsız olarak kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlere göre ev işlerine ve ev içi bakım faaliyetlerine çok daha fazla zaman harcadığı gözlemlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Toplumsal Cinsiyet, Akademik İstihdam, Kadın İstihdamı

JEL Sınıflandırması: I2, J7

THE EFFECT OF GENDER ON WORK LIFE: THE CASE OF UNIVERSITIES IN TURKEY

ABSTRACT

This study aims at understanding the gender dynamics in academic employment. Based on research hold with 505 academicians in Turkey, the reason behind the relatively high levels of women's ratio in academic employment, women's different ways of occupation in academic posts, departments and administrative positions and patterns of women's presence in universities are explained. With a representative sample including different regions and departments in Turkish universities, generalizable data about academic employment's relation with gender is produced. The result of the research show that the reason for lower levels of participation to administrative position and high-rank academic posts despite of the high ratio of women in academia is related to gendered division of labour in family rather institutional processes. Male and female academics' attitudes towards the traditional gender roles differ from each other. This study shows that men accept traditional gender roles more than women. Besides, it is observed that regardless of the marital status women academics spent much more time on housework and care activities at home compared to men.

Keywords: Academic Employment, Women's Employment

JEL Classification: I2, J7

¹ Arş. Gör. Dr., Ege Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, burcu.senturk@ege.edu.tr

² Doç. Dr., Ege Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, nazliayse.ayyildiz@ege.edu.tr

³ Prof. Dr., Ege Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, julide.kesken@ege.edu.tr

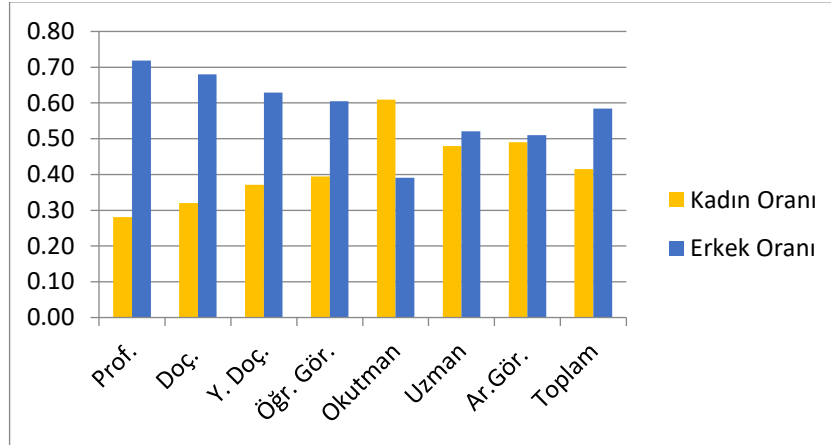
1.Giriş

1932-1933 öğretim yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'ne muallim kadrosuna kadınların alınmasıyla birlikte Türkiye'de kadınlar üniversitelerde akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır. (Köker, 1988, 123, akt. Bildirici vd., 2003, 94). Yıllar içinde ise Türkiye üniversitelerinde kadın akademisyen oranı artmış, Devlet Personel Dairesi Başkanlığı (2015) verilerine göre Türkiye'de kadın akademisyenlerin tüm akademisyenlere oranı %42.65'e yükselmiştir. Söz konusu oran dünyadaki pek çok ülkedeki kadın akademisyen oranından fazladır. Bununla birlikte dünyanın en iyi üniversitelerinde bulunan kadın akademisyenlerin oranlarının sıralandığı Global Gender Index 2013'te Türkiye birinci sırada yer almaktadır. Bu indeks içerisinde Türkiye'deki en iyi 5 üniversitedeki kadın akademisyen oranı %47.5'tir ve bu oran bahsi geçen indeksteki en yüksek orandır.

Türkiye'deki düşük kadın istihdamı ve iş gücüne katılım göz önünde bulundurulduğunda akademik personelde yer alan kadın oranının yüksek olduğu söylenebilir. Akademik istihdamın yapısına istatistikler üzerinden daha yakından bakıldığında ise bahsi geçen yüksek kadın istihdam oranının bölümlere, akademik kadrolara ve yönetim mekanizmalarına eşit derecede yansımadağı ortaya çıkmaktadır.

İlk olarak akademik kadrolardaki cinsiyet kompozisyonuna bakıldığında kadroların akademik hiyerarşideki yerleri yükseldikçe kadrolardaki kadın oranının düştüğü gözlemlenmektedir (Bknz. Şekil 1). Şekil 1'de kadınların ve erkeklerin araştırma görevlisi kadrosunda neredeyse eşit oranda yer aldığı görülmektedir.

Şekil 1: Akademik Kadrolardaki Kadın Erkek Oranları



Kaynak: ÖSYM 2013b ilgili yüksek öğretim istatistiklerinden (<http://www.osym.gov.tr/Eklenti/5190,2og-retimelemanlarisayozettablosupdf.pdf?0>) derlenerek oluşturulmuştur

Akademik istihdamda kadınların erkeklere göre daha düşük pozisyondaki kadrolarda yer alması Türkiye'ye özgü bir durum değildir. Farklı ülkelerde gerçekleştirilen çalışmalar Batılı ülkelerde de kadınların akademik hayatta erkeklere göre daha düşük pozisyonlarda yer aldığını göstermektedir (Bknz. Perna, 2005, Gardiner, Tiggemann, Kearns ve Marshall, 2007, Bilen-Green, Froelich ve Jacobson, 2008).

Üniversite yönetim kadrolarının kadın ve erkeklere dağılımı incelendiğinde iki cinsiyet arasında yönetim mekanizmalarına erişim konusunda büyük farklılıklar olduğu görülmektedir. Üniversitelerde yönetim kadrolarında yer alabilmek için belirli bir akademik kadronun üzerinde yer almanın gerekmesi ve akademik kadrolar yükselirken kadın oranlarının düşmesi zaten yönetim kadrolarında daha az kadın bulunacağına dair ipucu vermektedir. KADER'in 2013 yılına ait kamu ve özel sektördeki kadın yöneticilere dair verilerine göre üniversitelerdeki toplam 895 dekanın sadece 81'i (%9)

kadıdır yine aynı şekilde 203 rektör yardımcısının 18'i (%9)'u kadındır (KADER 2013). 2015 yılında ise Türkiye'de bulunan 174 üniversitenin sadece dokuz tanesinin rektörü kadın olduğu tespit edilmiştir (KADER 2015). Üniversitelerde dekanlık ve rektörlük dışında kalan yöneticilik pozisyonlarının ne kadarında kadınların yer aldığına dair sayısal bir veri mevcut değildir.

Akademik kadro ve yönetim pozisyonlarının yanı sıra üniversite bölümlerinin akademik kadro yapısının toplumsal cinsiyetten bağımsız olmadığını görmekteyiz. Bahsi geçen cinsiyete dayalı iş bölümü, iş ve uzmanlık alanlarını ve meslek tiplerini belirli insan grupları arasında dağıtır, bu dağılım sonraki toplumsal pratikleri belirlediği oranda toplumsallaşır ve cinsleri farklı faaliyet alanlarında tanımlar (Dedeoğlu, 2000; Connell, 1998).

Cinsiyete dayalı iş bölümünün bir sonucu olarak kadınlar ve erkekler farklı alanlarda eğitim alırlar ve uzmanlaşırlar. Kabaca söylenecek olursa üretim faaliyetine yoğunlaşan alanlar ve meslekler erkeklerin alanı haline gelirken, yeniden üretimin bir uzantısı olan profesyonel hizmetler kadın yoğunluklu istihdam biçimine sahiptir. Tablo 1'de görüldüğü gibi bakım emeğinin önemli olduğu yeniden üretim faaliyetinin kamusal uzantısı olarak gelişen hemşirelik, okul öncesi eğitim gibi bölümlerde kadın akademisyen sayısı fazla iken, üretim alanına yönelik mesleklerin eğitiminin verildiği mühendislik alanında kadın akademisyen sayısı oldukça düşüktür.

Tablo 1: Üniversite Bölümlerindeki Akademisyenlerin Cinsiyet Dağılımı

Üniversite Bölümleri	Bölümlerdeki Kadın Akademisyen Oranı (%)
Makine Mühendisliği	12.2
Maden Mühendisliği	18
Elektrik-Elektronik Mühendisliği	17.7
Okul Öncesi Öğretmenliği	73.8
Hemşirelik	92.5
Ebelik	93.8
Özel Eğitim	70
Tıp Fakültesi	41.5

Kaynak: ÖSYM 2012-2013'ten derlenmiştir

Tıp fakültelerindeki akademisyenlerin cinsiyet dağılımı Türkiye ortalamasına yakın görünse de Tıp Fakültelerindeki ana bilim dalları temelinde belirgin bir cinsiyet farklılığı gözlemlenmektedir. Nitekim Tıp fakültelerinde daha prestijli olduğu düşünülen dallarda erkek akademisyenlerin ezici çoğunlukta yer aldığı görülürken, kadın akademisyenlerin Tıp içerisindeki temel bilimlere ait bölümlerde yer aldığı görülebilmektedir. (Bknz Tablo 2) Cinsiyete dayalı iş bölümüyle şekillenen hane ilişkilerinde ailenin asıl gelirini kazanmakla yükümlü olan erkekler, bu tür alanlardan mezun olduklarında akademi dışı işlere yönelirken, bu durum ilgili bölümlerde kadınlara daha çok yer açılmasını sağlayabilmektedir (Şentürk 2015).

Tablo 2: Tıp Bilim Dallarındaki Kadın Akademisyen Oranı

TIP BİLİM DALLARI	BÖLÜMLERDEKİ KADIN AKADEMİSYEN ORANI (%)
Mikrobiyoloji	60.4
Kardiyoloji	17.5
Kalp ve Damar Cerrahisi	10.8
Ortopedi ve Travmatoloji	1.5
Halk Sağlığı	54.7
Histoloji ve Embriyoloji	59.1

Kaynak: ÖSYM (2013a)'dan derlenmiştir.

Düşük kadın istihdamı ve işgücüne katılıma rağmen akademik istihdamda kadınların görece daha fazla yer alması aynı zamanda kadınların üniversitelerdeki bölümlere, kadrolara ve yönetim pozisyonlarına eşit dağılmaması üniversitelerdeki istihdamın cinsiyet yapısına daha yakından bak-

mayı gerekli kılmaktadır. Türkiye’de kadın akademisyenler ve üniversitelerin akademik personellerinin cinsiyet rollerine yaklaşımı üzerine gerçekleştirilen saha çalışmaları tek bir üniversite (Bknz. Dikmen ve Maden 2012, Ergöl vd. 2012, Poyraz 2013) iki üniversite karşılaştırılması (Özkanlı ve White 2008, Kahraman vd. 2014) ya da tek bir bölüm ile (Bknz. Özgüç 1998) ile sınırlı kalmıştır. Bu konuda alan araştırmasına dayanmayan, ikinci verilerle yola çıkan ya da teorik yaklaşımlardan beslenen çalışmalar (Bknz. Acar 1993, Bildirici vd. 2003, Özbilgin ve Healy 2004) ise kadınların akademiye varlıklarını anlarken temel olarak Kemalist modernitenin kadınların kamusal görünürlükleri üzerine vurgu yapmışlardır. Ancak bütün illere yayılan, sayıları artan ve istihdam biçimlerinde değişiklikler meydana gelen üniversitelerdeki kadın istihdamının anlaşılmasında bu yaklaşım günümüzdeki durumu açıklamakta yetersiz kalmakta, saha çalışmasıyla desteklenecek yeni yaklaşımlara ihtiyaç duyulmaktadır.

Gerçekleştirilen bu çalışma bahsi edilen eksikliği gidermeye yönelik tasarlanmıştır ve farklı bölgelerdeki üniversiteleri ve bölümleri içeren, temsiliyet değeri yüksek bir örneklem ile Türkiye’deki akademik istihdamın toplumsal cinsiyet ile ilişkisi üzerine genellemeye müsait bilgi üretilmiştir.

Bu çalışma Ege Üniversitesi BAP desteği ile gerçekleştirilen bir araştırmaya dayanmaktadır. En temel olarak “Türkiye’de kadın istihdamı düşükken, akademiye kadınların neredeyse erkekler kadar var olabilmesinin sebepleri nelerdir?” sorusuna cevap arayan bu araştırma kapsamında Türkiye’de toplam 20 şehirde 39 farklı üniversitedeki 505 akademisyenle anket yapılmış, 46 akademisyenle ise derinlemesine görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Bu temel araştırma sorusuna ek olarak aşağıda listelenmiş sorular da araştırmayı şekillendiren temel belirleyicileri oluşturmaktadır:

1. Akademisyen kadın ve erkeklerin bu mesleği seçme sebepleri birbirlerinden farklı mıdır?
2. Bu mesleğin seçiminde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi var mıdır?
3. Kadınlar akademiye yoğun olarak bulunsalar da yükselememelerinin sebepleri nelerdir?

Bu sorulardan hareketle araştırmada, akademisyenlerin meslekleriyle ve cinsiyet rolleri ile kurdukları ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Kadın ve erkek akademisyenlerin akademisyenliği seçme sebepleri, toplumsal cinsiyet rollerinin bu mesleği seçimleri üzerindeki etkisi ve cinsiyete dayalı iş bölümünü ne ölçüye kadar kabul ettiklerine dair açıklamalar geliştirilmiştir.

2. Örneklem ve Veri Toplama

Türkiye’de Akademik İstihdamın Cinsiyeti araştırması 19 Şubat - 7 Haziran 2016 tarihleri arasında toplam 20 şehirde 39 farklı üniversitede gerçekleştirilmiş, yüzyüze anket yoluyla 505 akademisyenin görüşlerine başvurulmuştur. Kantitatif veriler SPSS 20 programı kullanılarak analiz edilmiştir.

2013 yılından sonra kurulmuş üniversitelerin bazılarında henüz eğitim ve öğretime başlanmamış olması, bazılarında ise kadroların henüz netleşmemesi sebebiyle bu araştırmanın evrenini, 2013 ve öncesinde kurulmuş olan kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır.

Örneklem seçiminin sağlıklı yürütülebilmesi için bu konuda geniş bir literatür taraması yapılmış, aynı zamanda kadın ve erkek akademisyenlerin üniversitelerdeki dağılım şekilleri ÖSYM verileri üzerinden incelenmiştir.

Kadınların daha az bulunduğu üniversiteler, şehirler, bölümler ve kadroların temsil edilememesi riskini önlemek ve kadınların daha çok bulunduğu alanların araştırma sonuçlarını yanıltıcı etkilemesi riskine karşı “kotalı örneklem” kullanılmıştır.

Kotaların oluşturulmasında; üniversitelerin buldukları şehirlerin kalkınmışlık seviyesi ve üniversitelerdeki kadın akademisyen oranları esas alınmış, Türkiye’deki üniversiteler bu doğrultuda

toplam altı kategoriye ayrılmış ve kategorilerdeki üniversitelerin akademisyen sayısının evrene oranına göre her kategoriden örneklem seçilmiştir. Bunun yanı sıra Tablo 3'te görülebileceği üzere örneklemin seçilmesinde akademik kadrolar ve istihdam olunan bölümler de göz önüne alınmıştır.

Her coğrafi bölgeden en az bir tane il bulunmak üzere araştırma toplam 20 şehirde, 39 üniversitede gerçekleştirilmiştir. Buna ek olarak kadınların akademik pozisyon ve bölümlere dağılımları gözetilerek alt kotalar oluşturulmuştur. Özet olarak örneklem oluşturulurken kadın akademisyen sayısının bölümlere, akademik pozisyonlara, farklı kalkınma seviyelerindeki illere dağılımı esas alınmıştır. Türkiye'deki şehirlerin kalkınma seviyeleri için Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı'nın 2011 yılında hazırladığı ve 2013'te yayınlanan İllerin ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması'ndan yararlanılmıştır. Bahsi geçen araştırmada Türkiye'deki 81 ilin kalkınmışlık seviyesi şehirlerdeki yaşam kalitesi, eğitim, istihdam, sağlık, erişebilirlik, rekabet ve inovasyon kapasitesi ve finans göstergelerine göre belirlenmiştir. Bu kriterlere göre şehirler Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı'nın raporunda kalkınmışlık seviyelerine göre altı gruba bölünmüştür.

Araştırmanın örneklemini Şekil 1'de gösterilmiştir. 505 akademisyenle yapılan anketler sonucunda, tüm Türkiye'deki akademisyenler göz önünde bulundurularak +/- %4.37 hata payı ile %95 güven düzeyine ulaşılmıştır.

Çalışma öncesinde Ege, Dokuz Eylül ve Muğla Sıtkı Koçman üniversitelerinde pilot görüşmeler gerçekleştirilerek bazı sorularda uyarlamalar yapılmıştır.

Gerçekleştirilen anket çalışması kapsamında hazır ölçekler kullanılmamış olup, ilgili araştırma sorularına yanıt vermeye yönelik ifadeler geliştirilmiştir. Bu bağlamda "akademisyenliği bir meslek olarak cazip kılan faktörler"i açığa çıkarmaya yönelik olarak geliştirilen alt ölçeğe ait veri seti için Alpha Modeli kullanılarak güvenilirlik analizi gerçekleştirilmiştir. Elde edilen Cronbach Alpha katsayısı 0,839'dur. Benzer şekilde "akademik işin doğası"na ilişkin tutumları açığa çıkarmaya yönelik olarak geliştirilen alt ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı 0,825'dir. Son olarak "toplumsal cinsiyet rolleri"ne ilişkin tutumları açığa çıkarmaya yönelik olarak geliştirilen alt ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı ise 0,866'dır.

Tablo 3: Kotalı Örneklem Seçimi

Grup	Üniversite	Toplam sayı	Fen bil	Sosyal ve sa- nat bil	Sağlık bil	Hukuk ve idari bil	Mühendislik	Eğitim bil
A	Odtü, istanbul üni. Ege üni. Uludağ üni. Yıldırım beyazıt üni. Muğla üni. Bilkent üni. Koç üni. Özyeğin üni. Başkent üni. Fatih üni. Nişantaşı üni. İzmir ekonomi üni. Anadolu üni.	130 kadın, 170 erkek)	30 (argor 15; yrddoc 7; doc 4; prof 4)	70 (argor 35; yrddoc 15; doc 10; prof 10)	100 (argor 50; yrddoc 20; doc 10; prof 20)	50 (argor 25; yrddoc 15; doc 5; prof 5)	20 (argor 10; yrddoc 5; doc 2; prof 3)	30 (argor 10; yrddoc 10; doc 5; prof 5)
B	Çukurova üni. Selçuk üni. Abant üni. Trakya üni.	70 (30 kadın 40 erkek)	5 (argor 2; yrddoc 1; doc 1; prof 1)	15 (argor 5; yrddoc 5; doc 3; prof 2)	20 (argor 10; yrddoc 4; doc 2; prof 4)	15 (argor 5; yrddoc 5; doc 3; prof 2)	5 (argor 2; yrddoc 1; doc 1; prof 1)	10 (argor 3; yrddoc 4; doc 2; prof 1)
C	Karadeniz teknik üni. Mersin üni. Gaziantep üni. Toros üni.	45 (19 kadın 26 erkek)	6 (argor 2; yrddoc 2; doc 1; prof 1)	9 (argor 3; yrddoc 3; doc 2; prof 1)	10 (argor 5; yrddoc 2; doc 1; prof 2)	8 (argor 3; yrddoc 2; doc 2; prof 1)	5 (argor 2; yrddoc 1; doc 1; prof 1)	7 (argor 2; yrddoc 3; doc 1; prof 1)
D	Cumhuriyet üni., Hitit üni. RTE Üni. Düzce üni.	40 (17 kadın 23 erkek)	5 (argor 2; yrddoc 1; doc 1; prof 1)	8 (argor 3; yrddoc 2; doc 2; prof 1)	10 (argor 5; yrddoc 2; doc 1; prof 2)	7 (argor 2; yrddoc 2; doc 2; prof 1)	4 (argor 1; yrddoc 1; doc 1; prof 1)	6 (argor 2; yrddoc 2; doc 1; prof 1)
E	Atatürk üni. Ordu üni. Aksaray üni.	30 (13 kadın 17 erkek)	3 (argor 1; yrddoc 1; prof 1)	6 (argor 2; yrddoc 2; doc 1; prof 1)	8 (argor 3; yrddoc 2; doc 1; prof 2)	6 (argor 2; yrddoc 2; doc 2; prof 1)	2 (argor 1; yrddoc 1)	5 (argor 1; yrddoc 2; doc 1; prof 1)
F	Dicle üni. Şırnak üni.	15 (7 kadın 8erkek)	2 (argor 1; yrddoc 1)	3 (argor 1; yrddoc 1; doc 1)	5 (argor 2; yrddoc 1; doc 1; prof 1)	2 (argor 1; yrddoc 1)	1	2 (argor 1; yrddoc 1)

3. Bulgular

3.1. Üniversite Yönetiminde Kadınlar

Araştırmamıza katılan 505 akademisyene daha önce herhangi bir yönetim kadrosunda yer alıp yer almadıklarını sorduğumuzda erkeklerin kadınlara oranla iki kat daha fazla yönetim kadrolarında yer aldığı ortaya çıkmıştır (Tablo 4).

Tablo 4: Daha Önce bir yönetim görevinde bulunma durumu

	Cinsiyet	Yönetim Görevinde Bulunanlar (%)
Evet	Kadın	10,9
	Erkek	20,1
Hayır	Kadın	89,1
	Erkek	79,9

Kadın ve erkeklerin akademik yönetim pozisyonlarında yer almalarında anlamlı bir farklılık olup olmadığını anlamak için Ki kare testi uygulanmıştır. Yapılan Ki Kare test sonucuna göre cinsiyet ile yönetimde yer alma arasında ilişki olduğu görülmüştür ($X^2= 12,383df$, $p=,001$).

Akademik hayatları boyunca yönetim görevlerinde bulunanların yönetimin hangi basamağında yer aldıklarına dair bir soru da yöneltilmiştir. Görev yapılan yönetim basamağı ile cinsiyet arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki çıkmamıştır. Bu durumun en önemli sebebinin araştırma örneğinde yönetim görevinde yer alan az sayıda akademisyene ulaşılmış olmasıdır

3.2. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Ayrımcılığına Dair Farkındalık

Türkiye'deki akademisyen kadınların çoğunluğunun iş yerinde cinsiyet ayrımcılığına uğramadıklarını ancak özel-kamusal alanlarda sahip oldukları farklı rollerdeki çatışmaların iş hayatındaki yükselmelerini etkilediğini ortaya koymuştur. (Ergül 2012, Özkanlı ve Korkmaz 2000, Acar, 1983, 1990, Cindoğdu ve Muradoğlu, 1996; Erkut, 1982; Köker, 1988). Çalışmamızın sonuçlarına göre akademisyenlerin %32'si üniversitede bir ayrımcılık olduğunu düşünmektedir. Yapılan derinlemesine mü-lakatlar bu ayrımcılığın üniversitenin kurumsal yapısından ziyade toplumun ataerkil değerleri ve geleneksel cinsiyet rollerinden ileri geldiğini göstermektedir.

Sadece Türkiye'de değil, dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın akademisyenler üzerine yapılan araştırmalarda evlilik ve çocuk sahibi olmanın kadınlara yüklediği ailevi sorumluluklar kadınların yüksek öğretim kurumlarındaki yönetim görevlerinde daha az yer almalarının ve erkekler kadar yükselmemelerinin temel sebebi olarak tespit edilmiştir (Bknz., O'Laughlin ve Bischoff 2005, Van Anders 2004, Ward ve Wolf-Wendel 2005, Van Anders 2004, Kulis vd., 2002, King, Botsford ve Huffman, 2009, Ward vd., 2005, Wolf Wendel ve Ward, 2006, Forster 2001, Sommerkorn 1996).

Akademisyenlerin hanelerindeki iş bölümüne dair sorulara verdikleri yanıtlar da toplumsal cinsiyet rollerinin sürdürüldüğü ve bu rollerin kadınların çalışma yaşamına etki ettiğini ortaya koymaktadır. Örneğin, kadınların %55,6'sı ev işlerini kendisinin yaptığını ve %3,4'ü eşlerinin yaptığını belirtirken erkeklerin ise %26,4'ünün ev işlerini kendisinin yaptığını söylemektedir. Benzer bir şekilde, kadınların %44,5'i akademi dışında ev işlerine vakit ayırdığını belirtirken erkeklerde bu oran %22,5'e gerilemektedir. Ev işleriyle ilgilenme durumunda kadın ve erkek akademisyenler arasındaki fark evlilik söz konusu olduğunda artmaktadır. Tablo 5 ve 6'da görüleceği üzere, evli erkeklerin sadece %9,7'si ev işleriyle ilgilendiğini söylerken bu oran bekar erkeklerde %60'a çıkmaktadır. Kadınlar da ise evlilikle birlikte ev işi yapma oranı da artış göstermektedir. Bekar kadınlar yine bekar erkeklerle benzer oranda ev işleriyle meşgul olurken (%63,3) evli kadın akademisyenlerin %50'si ev işleriyle meşgul olduklarını belirtmişlerdir. Aynı şekilde çocuk sahibi erkek akademisyenlerin %46'sı çocuk sahibi olmanın akademik kariyerlerine olumsuz etkisi olmadığını söylerken bu oran kadınlar için %27'ye düşmektedir. Dolayısıyla geleneksel cinsiyet rollerinde kadınlara düşen görevlerin akademide yükselmeleri önündeki en büyük engellerden birini teşkil ettiğini söylemek çok yanlış olacaktır.

Tablo 5: Hanedeki Ev İşlerine İlişkin Görev Paylaşımı (Evliler)

	Evli Kadın	Evli Erkek
Kendisi	%50,3	%9,7
Eşi	%5,6	%64,5
Diğer Aile Bireyleri	%2,1	%4,5
Profesyonel Yardımcı	%32,9	%12,3
Diğer	%9,1	%9,0

Tablo 6: Hanedeki Ev İşlerine İlişkin Görev Paylaşımı (Bekarlar)

	Bekar Kadın	Bekar Erkek
Kendisi	%63,3	%60
Diğer Aile Bireyleri	%23,9	%22,9
Profesyonel Yardımcı	%7,3	%10
Diğer	%3,4	%2,8

Çalışma boyunca kadınların akademideki kaynaklardan erkekler kadar yararlanamama sebeplerini araştırırken katılımcılara toplumsal cinsiyete dair geleneksel algıları ne kadar benimsediklerine dair bir dizi soru yöneltilmiştir (Bknz Tablo 7). Katılımcılara yöneltilen bu ifadelere katılma düzeyleri bir arada değerlendirilip kadın ve erkeklerin cevapları kıyaslandığında katılımcıların cinsiyetleri bağlamında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu görülmüştür (df 503, p ,000). Kadın ve erkek akademisyenlerin toplumsal cinsiyet eşitliğine dair tutumları birbirinden ayrımakta, erkek akademisyenler anketlerde kendilerine yöneltilen cinsiyetçi önermeleri ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini daha fazla benimsemektedirler.

Tablo 7: Hane İçin Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dair Tutumlar

İfadeler	Cinsiyet	N	Ortalama
Çocukların Yetiştirilmesi Babadan Çok Annenin Görevidir	Kadın	266	2,28
	Erkek	239	2,51
Kadın Erkek Eve Gelmeden Önce Evde Olmalıdır	Kadın	266	1,66
	Erkek	239	2,14
Evi Geçindirmek Erkeğin Temek Görevidir	Kadın	266	2,02
	Erkek	239	2,69
Kadınlar, Ekonomik Koşulları İyi Olduğunda Çalışma Yaşamından Çekilebilirler	Kadın	266	1,83
	Erkek	239	2,47
Kadınların Birincil Görevleri Ev İşlerini Yerine Getirmektir	Kadın	266	1,52
	Erkek	239	2,01
Ailenin Reisi Erkektir	Kadın	266	1,88
	Erkek	239	2,47

Sosyal hayattaki ve aile yaşamındaki toplumsal cinsiyet eşitliği ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerine dair yaklaşımlar, iş hayatındaki cinsiyet temelli bakışla ilişkilidir. Kadın ve erkek akademisyenlerin toplumsal cinsiyet eşitliği ve ayrımcılığına dair farklı fikirlere sahip olduğu ortaya çıkmıştır. Kadınlar erkeklerle göre daha yüksek oranda kadınlara yönelik ayrımcılık yapıldığını ve eşit fırsatlar sunulmadığını, üniversitenin kurumsal yapısının kadınların ilerlemesini engellediğini düşünmektedir. Örneğin erkeklerin “kadınların doğaları gereği yöneticiliğe uygun değildir” ifadesine katılım düzeyi ($x=2,09$) kadınlara göre daha yüksektir ($x=1,65$) ve bu farklılık istatistiksel olarak anlamlıdır ($\text{sig.}=0.003$, $\text{sd}/\text{df}=503$). Erkeklerdeki bu farkındalık eksikliği, kadınların özellikle yönetim kadrolarında yer alamamalarında etkilidir. Yönetimde çoğunlukta olan erkeklerin ayrımcılığa dair farkındalıklarının düşük olması dezavantajlı grupların yönetim ve karar verme mekanizmalarına eşit düzeyde katılmalarını engellemektedir.

Tablo 8: İşyerinde Geleneksel Toplumsal Cinsiyet Rollerine Dair Tutumlar

İfadeler	Cinsiyet	N	Ortalama
Şantiye, Üretim Atolyesi gibi Yerlerde Çalışmak Kadınlara Uygun	Kadın	266	2,12
Değildir	Erkek	239	2,70
Çocuk Bakımına Dair Eğitimin Verildiği Bölümler Kadınlara İçin	Kadın	266	1,84
Daha Uygundur	Erkek	239	2,49
Kadınlar doğaları gereği yöneticiliğe uygun değillerdir	Kadın	266	1,65
	Erkek	239	2,09
Erkekler daha iyi bilim insanı olurlar.	Kadın	266	1,61
	Erkek	239	1,95
Kadın yöneticilerin akılcı-mantıklı değil, duygusal kararlar aldıklarına inanıyorum.	Kadın	266	2,21
	Erkek	239	2,53

3.3. Akademisyenliğin Bir Meslek Olarak Seçim Süreci

Meslek, bir insanın hayatını kazanmak için yaptığı, kuralları toplumca belirlenmiş ve belli bir eğitimle kazanılan bilgi ve becerilere dayalı etkinlikler bütünüdür (Kuzgun, 1994: 51). Meslek kazanç elde etmek hedefli yürütülen faaliyetler bütünü olarak tanımlansa da sadece para kazanma aracı değildir. Nitekim hayatını kazanma derdinde olamayan insanların da bir meslek seçtikleri veya bazı insanların daha az gelir getiren meslekleri çok gelir getirenlere tercih ettikleri görülmektedir (Kuzgun, 1994: 51). Yönetim yazını irdelendiğinde kariyer seçimi ve meslek seçimi kavramlarının çoğunlukla aynı anlama gelecek şekilde kullanıldığı görülmektedir (Bknz: Parsons, 1909, Bozgeyikli, 2004; Bacanlı, 2012; Öztemel, 2012). Bu bağlamda Parsons ilk olarak “kariyere ilişkin karar verme” nosyonunu 1909 yılında kullanmış (Patton ve MacMahon, 2014); kariyer seçim süreçleri ve yollarına ilişkin görüşlerini “Bir Meslek Seçmek- ‘Choosing a Vocation’ adlı kitabında derlemiştir. Parson’a göre meslek seçimi temelde üç kapsamlı faktöre dayanmaktadır: 1) bireyin yetenekleri, ilgi alanları, kaynakları, sınırlılıkları, bilgisi ve tüm bunların nedenlerinin açıkça anlaşılması; 2) işle ilgili gereklilikler, başarı koşulları, avantajlar ve dezavantajlar, ücret ve fırsatlara ilişkin bilgi ve 3) bu iki grup faktöre ve aralarındaki ilişkilere ilişkin mantıklı düşünme (Jones, 1994). Parsons’ın mesleki seçime ilişkin görüşleri 1909 yılına dayansa da kariyer, kariyer seçimi ve kararı kavramları sistemli olarak 1950’lerde çalışılmaya başlamıştır (Patton ve McMahon, 2014).

Türkiye’ye yönelik yönetim yazınında genelde meslek seçimi ve kariyer seçimine ilişkin çok sayıda çalışmanın olduğu görülmekle birlikte (Bknz: Özyürek ve Atıcı, 2016; Köroğlu, 2014; Öztemel, 2012; Sarıkaya ve Khorshid, 2009) akademisyenlerin meslek seçim sürecine ve bu sürecin doğasına ilişkin çalışmaların sınırlılığı dikkat çekmektedir (Bknz: Kamaşak ve Bulutlar, 2010). Ayrıca akademisyenliği meslek olarak seçme sürecinde cinsiyetin etkisini temel alan çalışma ile de karşılaşılmalıdır. Ana araştırma sorusu akademisyenlerin meslek seçimi olmasa da, Harran Üniversitesi’ndeki dört fakülteden 302 akademisyenle gerçekleştirilen bir araştırmada bu mesleğin seçilme sebeplerine dair bulgulara rastlanmıştır. Söz konusu araştırmada katılımcıların %81,6’sının kendi isteğiyle, % 6,9’unun aile ya da çevre yönlendirmesiyle, yüksek bir oran olarak nitelendirilebilecek bir grubun ise (% 11,5) tesadüfen akademisyenliği seçtikleri tespit edilmiştir (Çiçek Sağlam, 2011: 413).

Meslek seçim kararında etkili olan kişiler kadar seçim sürecini etkileyen, akademisyenliği cazip kılan faktörleri de açığa çıkarmak önemlidir. Bu bağlamda tarafımızca gerçekleştirilen araştırmada akademisyenler meslek seçimine dair benzer cevaplar vermiş ve en çok akademik çalışmanın yaratıcı olması ve toplum nezdinde prestijli olması sebebiyle bu mesleği seçtiklerini belirtmişlerdir. Bununla birlikte akademik çalışmanın esnek zaman sağlanması ve güvenceli olması da görece olarak daha az önemli olmakla beraber meslek seçiminde etkili olan diğer faktörler olarak karşımıza çıkmıştır. Maddi gelir bu mesleğin seçiminde en az etkili olan faktördür (Bknz: Tablo 10-kadın ve erkeklerin ifadelerine katılım düzeyi ortalamaları). Bununla birlikte meslek seçiminde etkili olan faktörlere ilişkin kadın ve erkek akademisyenlerin tercihleri açısından anlamlı bir farklılık olup olmadığı

irdelendiğinde ise erkeklerin söz konusu mesleğin esnek zaman sağlaması (sig.=0.009, sd/df=503), gelirinin yüksek olması (sig.=0.035, sd/df=503), ek gelir getirme imkanı (sig.=0.017, sd/df=503), ve piyasadaki diğer işlere göre daha rahat olmasının (sig.=0.01, sd/df=503), etkili olduğunu kadınlara nazaran görece olarak daha fazla vurguladıkları tespit edilmiştir (Bknz: Tablo 10).

Tablo 9: Akademisyenliği Meslek Olarak Cazip Kılan Faktörler

İfadeler		N	Ortalama
Akademik çalışmanın yaratıcı olması.	Kadın	266	4,21
	Erkek	239	4,10
Akademik çalışmanın güvenceli olması.	Kadın	266	3,29
	Erkek	239	3,31
Esnek zaman sağlaması *	Kadın	266	3,21
	Erkek	239	3,74
Prestijli bir meslek olması	Kadın	266	3,93
	Erkek	239	3,94
Gelirinin yüksek olması*	Kadın	266	2,53
	Erkek	239	2,75
Ek gelir elde etme imkanı *	Kadın	266	2,14
	Erkek	239	2,44
Piyasadaki diğer işlere göre daha rahat olması*	Kadın	266	2,65
	Erkek	239	3,08

Not: İfadelere katılım düzeyinde anlamlı farklılık olan faktörler (1-kesinlikle katılmıyorum, 5- kesinlikle katılıyorum).

Bu çalışmada da tespit edildiği üzere akademisyenliğin benzer yetenekleri ve eğitim sürecini gerektiren diğer mesleklerden daha az gelir getirici olması erkekleri bu alandan uzaklaştırmakta ve geleneksel cinsiyet rollerine göre hanenin gelir getirici rolünü benimseyen erkeklerin daha yüksek gelir getiren işlere yönelmesine yol açmakta ve bu anlamda akademide kadınlara yer açılmaktadır (Özgüç, 1998'den aktaran Özbilgin ve Healy, 2004, s. 361). Aynı zamanda akademik kariyerin yeni mezun kadınlar için tarihsel ve sosyal olarak "güvenli" ve "uygun" bir seçim şeklinde yapılması da (Zeytinoğlu, 1999; Kandiyoti, 1997'den aktaran Özbilgin ve Healy, 2004, s. 361) kadınların toplum tarafından akademik kariyeri benimsemesi noktasında cesaretlendirilmesine neden olmaktadır. İlgi çekici olan bulgu ise erkeklerin akademisyenliği tercih sebeplerinde gelir yüksekliği ve ek gelir getirme imkanlarını kadınlara nazaran daha fazla ifade etmiş olmalarıdır. Bu bulgunun temelinde ise erkeklerin cam tavan etkisine maruz kalmayıp, üst yönetim kademelerine daha rahat yükselebilmeleri ve böylece gelir düzeylerini arttırabilmeleri yatabilir.

8.Sonuç ve Öneriler

Her toplumun koşullarına göre şekillenen toplumsal cinsiyet rejimi çerçevesinde kadın ve erkeğe farklı özellikler atfedilmekte, onlardan birbirinden farklı davranış kalıpları ve görevler beklenmektedir (Dökmen, 2010). Toplumsal cinsiyet de tıpkı tüm toplumsal değerler, kurallar ya da genel yapılar gibi, toplumsallaşma yoluyla yeniden üretilir ve kuşaktan kuşağa aktarılır. Biyolojik cinsiyet toplumsal hayat içinde yeniden yorumlanarak, toplumun bireyi kadın ve erkek olarak algılayışı, çeşitli kültürel bileşenler ve değerlerle kurgulanmış toplumsal cinsiyete dönüşmekte (Çimen, 2012, s. 27) kısacası toplumsallaşmaktadır. Cinsiyete dayalı iş bölümü, toplumsallaşmanın temel uğraklarından birini teşkil etmektedir (Şentürk 2016:197). Çalışmamızın verileri toplumsal cinsiyetin kadın ve erkeklerin üniversitelerdeki bölümlere, kadrolara, yönetici pozisyonlarına dağılımında ve geleneksel cinsiyet rollerinin algılanmasında etkili olduğunu ortaya koymaktadır.

Genel bir değerlendirme yapıldığında; Türkiye’de akademisyenlerle yapılan çalışmalar ve çeşitli istatistiksel veriler toplumun bir parçası olan üniversitelerin de kadınların sayısal çoğunluğuna rağmen toplumun cinsiyetlere atfettiği rollerden bağımsız işlemediğini göstermektedir.

Nitekim gerçekleştirilen bu çalışma ışığında erkek akademisyenlerin anketlerde kendilerine yöneltilen cinsiyetçi önermeleri ve geleneksel toplumsal cinsiyet rollerini kadın meslektaşlarına göre daha fazla benimsemedikleri tespit edilmiştir. Bu durumun varlığı hane içindeki işbölümündeki adaletsiz dağılım ile somutlaşmakta ve kadın akademisyenlerin “ikinci vardiya” olarak nitelendirilecek yeniden üretim sürecindeki işlere ayırdıkları zaman sonucu akademik performanslarındaki düşüş ile sonuçlanmaktadır.

Bununla birlikte akademide özellikle yönetimin doğasına ilişkin tutumların açığa çıkarılmaya çalışıldığı ifadeler genel olarak değerlendirildiğinde kadınların yönetim kademelerinde yeterince var olamamalarının temelinde üniversitenin kurumsal yapısından ziyade toplumun ataerkil değerleri ve geleneksel cinsiyet rollerinin etkili olduğu ortaya çıkmaktadır.

Bu çerçevede geleneksel toplumsal cinsiyet rollerinin kadın akademisyenler üzerindeki olumsuz etkilerini bertaraf etmeye yönelik olarak aşağıdaki öneriler geliştirilmiştir.

- Üniversitelerdeki kreş ve anaokulu hizmetlerinin erişilebilirliğine yönelik araştırmalar yapılabilir ve bu hizmetlerin erişilebilir olmadığı üniversitelere bu anlamda yatırımların gerçekleştirilmesine yönelik öneriler sunulabilir.
- Kurumlarda üst yönetimin belirlenmesine yönelik terfi süreçlerinde katılımcı bir anlayışla adayların bilim dalları ya da anabilim dalları , komisyon ve kurul toplantıları gibi formel ağlarda kurum adına değer yaratıcı faaliyetlerini, hedeflerini anlatabildikleri ortamlar yaratılabilir.
- Üniversitelerde kadın ağları oluşturulabilir. Söz konusu kadın ağlarında akademide yönetim kademelerine ulaşabilmiş, başarılı kadın akademisyenler görüşlerini paylaşabilir ve genç akademisyenlere rol modeli olabilirler.
- Toplumsal cinsiyet verileri yıllık olarak raporlanabilir. Bu bilgiler ışığında kadınların yeterince temsil edilmediği üniversitelerde yönetimde cinsiyet kotası getirilebilir.
- Toplumsal cinsiyet rolleri, cinsiyet eşitsizliği ve toplum üzerine etkileri konularında örnek olaylar ve farklı ülkelerdeki uygulamalarla zenginleştirilmiş farkındalık eğitimleri verilebilir, bu konular formel eğitim planlarında seçmeli değil zorunlu ders olarak sunulabilir.
- Eğiticinin eğitiminin de önemli olduğuna ilişkin farkındalıktan hareketle yönetimde söz sahibi olan/olmuş ve etkili iletişim kurabilen kadın akademisyenlerin belirlenerek meslektaşlarına deneyimlerini sağlıklı bir biçimde aktarabilmelerini sağlayacak kurumsal koçluk ve mentorluk eğitimlerine tabi tutulmaları önerilebilir. Böylece usta-çırak ilişkisi çerçevesinde gelişen, değerli deneyimlerin ve bilgilerin aktarımında sınırlı kalınabilen noktalarda bu mekanizmalar destekleyici olabilir.
- Üst yönetimdeki kadınların diğer kadınları destekleyebileceği formel ve enformel ağların yaratılmasına olanak sağlayacak mekanizmalar geliştirilebilir.

Kaynakça

- Acar, F. (1993). Women And University Education in Turkey. *Higher Education in Europe*, 18(4), 65-77.
- Bacanlı, F. (2012). Kariyer Karar Verme Güçlükleri ve Meslek Seçimine İlişkin Akılcı Olmayan İnançların İlişkisi. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 4(37), 86-95.
- Bağlı M. ve Sever, A. (2005). Tabulaştırılan/Tabulaşan Kurumun (Ailenin) Kurbanlıklar Edinme Pratiği. *Aile ve Toplum, Eğitim, Kültür ve Araştırma Dergisi*, 2(8), 9-22.
- Bildirici, M., Anafarta, N. ve Aykaç, E. (2003). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü. *Iktisat Isletme ve Finans*, 18(206), 92-108.
- Bilen-Green, C., Froelich, K. A. ve Jacobson, S. W. (2008, 8-10 Haziran). The Prevalence of Women in Academic Leadership Positions, and Potential Impact on Prevalence of Women in the Professorial Ranks. WEPAN 2008 National Conference: Gateway to Diversity: Getting Results Through Strategic Communications'da sunulan bildiri, St. Louis, Missouri
- Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), İnsani Gelişme Raporu (Human Development Reports). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizlik Endeksi (2014). Erişim Adresi <https://Data.Undp.Org/Dataset/Table-4-Gender- Inequality-Index/Pq34-Nwq7>.
- Bozgeyikli, H. (2004). Meslek Kararı Verme Yetkinlik Ölçeğinin Geliştirilmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (11), 221-234.
- Burt, R. S. (1997). The Contingent Value of Social Capital. *Administrative Science Quarterly*, 42, 339-365.
- Burt, R. S. (1998). The Gender of Social Capital. *Rationality And Society* 10(1), 5-46.
- Coleman, J. S. (2000). *Social Capital in The Creation of Human Capital*. Dasgupta, P. ve Serageldin, I. (Ed.) Social Capital: A Multi-Faceted Perspective. World Bank: Washington DC.
- Çimen, L. K. (2012). Bir Faktör Olarak Eğitimin Kadının Aile İçi Kararlara Katılımı Üzerine Etkisi. *International Journal Of New Trends In Arts, Sports & Science Education*, 1(2), 78-90.
- Devlet Personel Daire Başkanlığı (2015). Üniversitelere ilişkin sayısal veriler, Erişim Tarihi 25.05.2017 <http://www.dpb.gov.tr/trtr/istatistik/universitelere-ilskin-sayisal-veriler>
- Dikmen N. ve Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emegi Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 257-288.
- Dinç Kahraman, S. (2010). Kadınların Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Yönelik Görüşlerinin Belirlenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Elektronik Dergisi*, 3(1), 30-35.
- Dünya Ekonomi Forumu (2013). Cinsiyet Ayrımcılığı Raporu (Global Gender Gap Report). Erişim Adresi http://Www3.Weforum.Org/Docs/WEF_Gendergap_Report_2013.Pdf.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K. ve Taşkın, L. (2012). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(1), 43-49.
- Gardiner, M., Tiggemann, M., Kearns, H. ve Marshall, K. (2007). Show Me The Money! An Empirical Analysis of Mentoring Outcomes for Women in Academia. *Higher Education Research & Development*, 26(4), 425-442.
- KADER (2015) Kadın İstatistikleri, Erişim Tarihi 14.08.2017 <http://www.ka-der.org.tr/tr-TR/Page/Show/400/kader-istatistikleri.html>
- KADER (2013) 2012-2013 kadın İstatistikleri, Erişim Tarihi 22.08.2017 <http://ka-der.org.tr/wp-content/uploads/2016/12/ka-der-2013-kadin-istatistikleri.pdf>

- Kahraman L., Kahraman, A.B., Ozansoy, N., Akıllı, H., Kekillioğlu, A. ve Özcan, A. (2014). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet Algısı Araştırması. *Turkish Studies*, 9(2), 811-831.
- Kalaycıoğlu, E. (2002). State and Civil Society in Turkey: Democracy, Development and Protest. (Der. A.B. Sajoo) *Civil Society In The Muslim World: Contemporary Perspectives*, Londra: IB Tauris.
- Kandiyoti, D. (1997). *Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler*. İstanbul: Metis Yayınları.
- Köroğlu, Ö. (2014). Meslek Seçimi İle Kişilik Özellikleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi: Turizm Rehberliği Öğrencileri Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19(2), 137-157.
- ÖSYM (2013a), Erişim Tarihi 10 Aralık 2013 <http://www.osym.gov.tr/belge/1-128/sureli-yayinlar.html>
- ÖSYM (2013b), Erişim Tarihi 10 Aralık 2013 (<http://www.osym.gov.tr/Eklenti/5190,-20gretimelemanlarisayozettablosupdf.pdf?0>)
- Özbilgin, M. F. ve Healy, G. (2004). The Gendered Nature of Career Development of University Professors: The Case of Turkey. *Journal of Vocational Behavior*, 64(2), 358-371.
- Özdemir, D. ve Tanyıldız, Z. E. (2011). Bilim Kadını Olmak: Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan. Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı. Erişim Adresi http://www.Tepav.Org.Tr/Upload/Files/1303976716-8.Turkiyede_Bilim_Kadini_Olmak_Bilimsel_Isgucunde_Kadin_Ve_Cam_Tavan.Pdf
- Özdemir, A. A. (2008). Sosyal Ağ Özellikleri Bakış Açısıyla Sosyal Sermaye ve Bilgi Yaratma İlişkisi: Akademisyenler Üzerinde Yapılan Bir Alan Araştırması. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(2), 81-102.
- Özgüç, N. (1998). *Türkiye Üniversitelerinde Kadın Coğrafyacılar*. N. Arat (Ed.), Aydınlanmanın Kadınları. İstanbul: Cumhuriyet Kitap Kulübü.
- Özkanlı, Ö. ve White, K. (2008). Leadership and Strategic Choices: Female Professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53-63.
- Öztemel, K. (2012). Kariyer Kararsızlığı ile Mesleki Karar Verme Öz Yetkinlik ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiler. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 32(2), 459-477.
- Özyürek, R. ve Atıcı, M. K. (2016). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi Kararlarında Kendilerine Yardım Eden Kaynakların Belirlenmesi. *Türk Psikolojik Danışma Ve Rehberlik Dergisi*, 2(17), 33-42.
- Parsons, F. (1909). *Choosing A Vocation*, Houghton Mifflin.
- Patton, W. ve McMahon, M. (2014). *Career Development and Systems Theory: A New Relationship*. Pacific Grove: Brooks/Cole Publishing Company.
- Peluchette, J. V. E. (1993). Subjective Career Success: The Influence of Individual Difference, Family, and Organizational Variables. *Journal of Vocational Behavior*, 43(2), 198-208.
- Perna, L. W. (2005). Sex Differences in Faculty Tenure And Promotion: The Contribution of Family Ties. *Research in Higher Education*, 46 (3), 277-307.
- Podolny, J. M. ve Baron J. N. (1997). Social Networks and Mobility. *American Sociological Review*, 62, 673-693.

- Poyraz, B. (2013). Akademi Kadınların Cenneti mi? Ankara Üniversitesi Örneği. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 4(2), 1-18.
- Sanayi ve Kalkınma Bakanlığı (2013) İllerin Ve Bölgelerin Sosyo-Ekonomik Gelişmişlik Sıralaması Araştırması (Sege-2011)
- Sarıkaya, T. ve Khorshid, L. (2009). Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimini Etkileyen Etmenlerin İncelenmesi: Üniversite Öğrencilerinin Meslek Seçimi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(2), 393-423.
- Sözen, H. C. ve Basım, H. Nejat (2015). Örgüt Kuramları, İçinde Sözen, H. C. Ve Gürbüz S. *Örgütsel Ağlar* (3. Baskı), İstanbul: Beta Yayınları.
- Şimşek, S. (2004). The Transformation of Civil Society in Turkey: From Quantity to Quality. *Turkish Studies*, 5(3), 46-74.
- Şentürk, B. (2015) Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz *Vira Verita*, Sayı 2.
- Şentürk, B. (2016). Türkiye’de Kadın Emegine Genel Bir Bakış Akademik. *Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (31), 194-209
- Zeytinoğlu, I. U. (1999). Constructed Images As Employment Restrictions: Determinants Of Female Labour İn Turkey. Z. F. Arat (Ed.) *Deconstructing Images Of “The Turkish Woman”* İçinde. New York: Palgrave.