



Yayına Geliş Tarihi:06/04/2024
Yayına Kabul Tarihi:29/04/2024
Online Yayın Tarihi: 30/04/2024

Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik
Araştırmalar Dergisi
Cilt:8, Sayı:1, Yıl:2024, Sayfa:72-86
ISSN: 2587-2206

ARAŞTIRMA MAKALESİ / RESEARCH ARTICLE

TÜRKİYE'DE ÜNİVERSİTELERİN FEN, TEKNİK, MÜHENDİSLİK VE MATEMATİK (FeTeMM) ALANLARINDAKİ KADIN AKADEMİSYEN TEMSİLLERİ: İSTANBUL İLİ ÖRNEĞİ

Meryem DEMİR GÜLDAL¹
Hakan ALP²
Mehmet Salih ALTIN³

Özet

Akademik yaşamda kadın temsili, özellikle Fen, Teknik, Mühendislik ve Matematik (FeTeMM) gibi disiplinlerde, bilimsel araştırma ve akademik çevrelerde incelenmesi gereken kritik bir olgudur. Bu bağlamda, üniversitelerin kadın akademisyenlerin temsili konusunda kritik bir inceleme alanı olduğu kabul edilmektedir. İşbu çalışma, Türkiye'deki üniversitelerde FeTeMM alanlarında kadın akademisyen temsili mercek altına almaktadır ve özellikle İstanbul ilinde bulunan devlet üniversiteleri üzerine odaklanmıştır. Araştırma, bu üniversitelerdeki kadın akademisyenlerin oransal dağılımını, kariyer seviyelerine göre temsili ve karşılaşılan zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır. Metodoloji olarak, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi'nden elde edilen verilerin içerik analizi yapılmış ve bu süreçte on devlet üniversitesinde görev yapmakta olan kadın ve erkek akademisyen sayıları karşılaştırılmıştır. Bulgular, FeTeMM disiplinlerindeki kadın akademisyen oranının %42 olduğunu, bu oranın üniversitelerdeki genel kadın akademisyen oranına göre düşük kaldığını ortaya koymaktadır. Ayrıca, kadınların özellikle üst düzey akademik pozisyonlarda – profesör ve doçentlik – daha az temsil edildikleri, fakat daha alt kadrolarda – araştırma görevlisi gibi – nispeten daha yüksek oranlara sahip oldukları belirlenmiştir. Bu çalışmanın

¹ Öğr. Gör., İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa, E mail: meryem.demir@iuc.edu.tr ORCID ID: 0000-0003-3961-9487

² Doç. Dr., İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa Teknik Bilimler Meslek Yüksekokulu, E mail: hakan.alp@istanbul.edu.tr ORCID No: 0000-0001-9696-8902

³ Bilim Uzmanı, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Görsel Kültür Anabilim Dalı, E mail: Mehmet.altin@iuc.edu.tr ORCID No: 0000-0003-4840-9385

Atıf/Citation: DEMİR GÜLDAL, M., Alp, H. & Altın, M.S., (2024). Türkiye'de Üniversitelerin Fen, Teknik, Mühendislik ve Matematik (FeTeMM) Alanlarındaki Kadın Akademisyen Temsilleri: İstanbul İli Örneği. *Meriç Uluslararası Sosyal ve Stratejik Araştırmalar Dergisi*, 8(1), 72-86.

kapsamı, İstanbul'da yer alan devlet üniversiteleri ile sınırlıdır, bu da elde edilen sonuçların genelleştirilmesi konusunda belirli sınırlılıklar oluşturmaktadır. Araştırmanın amacı, FeTeMM alanlarında kadın temsilinin mevcut durumunu aydınlatmak ve bu konuda görünebilir bir anlayış geliştirmektir. Sonuçlar, FeTeMM alanlarında kadın temsilinin artırılması yönünde somut adımların atılmasının önemini vurgulamakta olup, bu alandaki cinsiyet eşitsizliğini azaltma yolunda politika geliştiricilere ve eğitim kurumlarına yönelik değerli bilgiler sunmaktadır. Bu çalışma, kadın akademisyenlerin karşılaştığı zorlukları ve engelleri daha iyi anlamak ve akademik kariyer yollarında eşitlik sağlamaya yönelik stratejiler geliştirmek için bir temel teşkil etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet Temsili, Akademi, Kadın, Yükseköğretim

REPRESENTATION OF WOMEN ACADEMICS IN THE FIELDS OF SCIENCE, TECHNOLOGY, ENGINEERING, AND MATHEMATICS (STEM) AT UNIVERSITIES IN TURKEY: THE CASE OF ISTANBUL PROVINCE

Abstract

Women's representation in academic life, especially in disciplines such as Science, Technology, Engineering, and Mathematics (STEM), is a critical phenomenon that needs to be examined in scientific research and academic environments. In this context, universities are considered to be a critical area of examination regarding the representation of female academics. This study focuses on the representation of female academics in STEM fields in universities in Turkey, with a particular focus on state universities in Istanbul. The research aims to determine the proportional distribution of female academics in these universities, their representation according to career levels, and the challenges they face. Methodologically, a content analysis of data obtained from the Higher Education Information Management System was conducted, comparing the numbers of female and male academics working in ten state universities during this process. The findings reveal that the ratio of female academics in STEM disciplines is 42%, which is lower than the general ratio of female academics in universities. Additionally, it was determined that women are less represented in higher academic positions – such as professor and associate professor – but have relatively higher ratios in lower positions – such as research assistants. The scope of this study is limited to state universities in Istanbul, which creates certain limitations regarding the generalization of the findings. The aim of the research is to shed light on the current state of women's representation in STEM fields and to develop a visible understanding in this regard. The results emphasize the importance of taking concrete steps to increase women's representation in STEM fields, providing valuable information to policymakers and educational institutions towards reducing gender inequality in this area. This study serves as a foundation for better understanding the challenges and obstacles faced by female academics and for developing strategies to ensure equality in academic career paths.

Keywords: Gender Representation, Academia, Women, Higher Education

GİRİŞ

Kadınların akademik kariyer yollarında karşılaştıkları engeller, toplumsal cinsiyet rollerinin akademik yaşam üzerindeki yoğun etkileri ve erkek egemen toplum yapısının kadın akademisyenler üzerindeki muhtemel etkileri, Türkiye’deki yükseköğretimdeki cinsiyet eşitsizliğinin anlaşılmasında kritik konulardır. Eğitim ve kariyer inşasında cinsiyetin rolü, özellikle Fen, Teknik, Mühendislik ve Matematik (FeTeMM) alanlarında kadınların karşılaştığı zorlukların köklerini aydınlatmada önem arz etmektedir.

Türkiye’de kadınların akademik kariyerlerinde ilerlemesi, geleneksel cinsiyet rolleri ve bu rollerin yarattığı beklentiler nedeniyle engellenmektedir. Erken eğitim dönemlerinden itibaren kız çocuklarının FeTeMM gibi alanlara yönlendirilmesinin yetersizliği, kariyer basamaklarında yükselirken yaşanan cinsiyet temelli önyargılar ve kadın akademisyenlerin çalışma ortamlarında yeterince desteklenmemesi gibi konular, kadınların bu alanlardaki düşük temsiline neden olmaktadır. Akademik yaşamın her aşamasında kadınların maruz kaldığı bilinçli ya da bilinçsiz ayrımcılık, bu alandaki cinsiyet eşitsizliğinin devam etmesi riskini ortaya çıkarmaktadır.

Kadın akademisyenlerin kariyer yollarında yaşayabilecekleri zorluklar arasında, iş ve özel yaşam dengesini kurma baskısı, anne olma ve bakım veren rollerinin profesyonel gelişim üzerindeki etkisi ve akademik liderlik pozisyonlarına ulaşmada karşılaşılan engeller yer almaktadır. Bu zorluklar, akademik performans ve kariyer ilerlemesi üzerinde doğrudan ve dolaylı yollardan etkili olmaktadır.

Ayrıca, kadınların FeTeMM alanlarında temsilinin düşük olması, bu alanlarda geliştirilen araştırma ve uygulamaların çeşitliliğini ve kapsamını sınırlayarak, topluma ve bilim dünyasına olan katkıları da azaltmaktadır. Böyle bir durum, bilimin ilerlemesi ve toplumsal gelişim için ciddi bir kayıp anlamına gelmektedir.

İşbu çalışma, Türkiye’deki üniversitelerde FeTeMM alanlarında kadın akademisyen temsili mercek altına almaktadır ve özellikle İstanbul ilinde bulunan devlet üniversiteleri üzerine odaklanmıştır. Araştırma, bu üniversitelerdeki kadın akademisyenlerin oransal dağılımını, kariyer seviyelerine göre temsilini ve karşılaşılan zorlukları belirlemeyi amaçlamaktadır. Metodoloji olarak, Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nden elde edilen verilerin içerik analizi yapılmış ve bu süreçte on devlet üniversitesinde görev yapmakta olan kadın ve erkek akademisyen sayıları karşılaştırılmıştır.

Bu çalışma, Türkiye’de yükseköğretimde cinsiyet temsilinin mevcut durumunu ve bunun akademik kariyer yolları üzerindeki etkilerini hem akademik hem de toplumsal perspektiften analiz etmeyi hedeflemektedir. Bu analiz, kadın akademisyenlerin kariyerlerini ilerletirken karşılaştıkları zorlukların anlaşılmasına ve bu zorlukların üstesinden gelinmesine yönelik stratejiler geliştirilmesine katkı sağlama amacını taşımaktadır.

1. TOPLUMSAL CİNSİYET ROLLERİ AÇISINDAN KADIN KAVRAMI

Cinsiyet kavramının biyolojik temellere dayandığı kabul edilse de bireyin kendini nasıl algıladığı, ifade ettiği ve toplum içindeki davranışlarının büyük ölçüde sosyal normlar ve kültürel beklentiler tarafından şekillendirildiği görülmektedir. Sosyal normlar; bireylerin güdüleri, davranışları ve yerine getirmesi beklenen roller açısından kadın ve erkek arasında belirgin farklılıklar yaratmaktadır. Özellikle toplumsal cinsiyet rolleri, bireylerin cinsiyetlerine atfedilen özellikler ve beklentiler aracılığıyla, kadın ve erkeklerin sosyal hayatta nasıl konumlandırıldığını belirlemektedir.

Toplumsal cinsiyet rolleri, çocukların erken yaşlardan itibaren öğrendikleri ve içselleştirdikleri sosyal normlar ve değerler yoluyla aktarılmaktadır. Bu roller, bireylerin eğitim, işgücüne katılım, ev içi sorumluluklar ve kamusal alanlardaki varlıkları gibi çeşitli yaşam alanlarında nasıl davranmaları gerektiğini şekillendirmektedir. Erkekler genellikle liderlik, rekabetçilik ve bağımsızlık gibi özelliklerle ilişkilendirilirken, kadınlar şefkat, yardımseverlik ve aileye yönelik sorumluluklar gibi özelliklerle tanımlanmaktadır. Bu kalıp yargılar (stereotipler), bireylerin potansiyellerini tam olarak gerçekleştirmelerine engel olabilecek sınırlayıcı etkilere sahiptir (Bal, 2014; Connel, 1998; Elçik, 2016).

Araştırmalar, toplumsal cinsiyet rollerinin bireylerin kariyer seçimleri, akademik ilgi alanları ve mesleki başarıları üzerinde önemli etkileri olduğunu göstermektedir. Örneğin; Fen, Teknoloji, Mühendislik ve Matematik (FeTeMM) alanlarında kadınların az temsil edilmesi, bu alanlarda erkeklerin daha uygun görüldüğüne dair toplumsal inançlarla ilişkilendirilebilmektedir. Benzer şekilde, liderlik pozisyonlarında kadınların daha az bulunması, liderlik özelliklerinin erkeklerle daha çok özdeşleştirilmesinden kaynaklanabilmektedir. Bu bağlamda, toplumsal cinsiyet eşitliğine ulaşmak için, bu stereotipik rollerin kırılması ve her iki cinsiyetin de eşit fırsatlara sahip olması gerektiği vurgulanmaktadır. Toplumsal cinsiyet rollerinin aşılması, bireylerin yetenekleri ve ilgi alanları doğrultusunda serbestçe gelişmelerine olanak tanıyacak ve daha adil bir toplumun inşasına katkıda bulunacaktır.

2. CİNSİYET TEMELLİ ÖNYARGI VE AYRIMCILIĞIN İNCELENMESİ

Önyargılar genellikle, bireylerin veya toplulukların diğer gruplara yönelik oluşturdukları olumsuz yargılar ve düşüncelerle ilişkilendirilmektedir. Bu olumsuz yargılar, genelde gerçek deneyimlere dayanmayıp, kişisel algı ve duygusal tepkilere bağlı yanlış inançlardan kaynaklanmaktadır. Önyargı; kişisel deneyimlerin, var olan inanışların ve dedikodu temelli bilgilerin bir araya gelmesiyle oluşmaktadır. Zamanla ve farklı kaynaklardan sürekli beslenerek toplumsal bir boyut kazanan önyargılar, toplumun belirli kesimlerine, özellikle kadınlara yönelik genelleştirilmiş yargıları içermekte; basit varsayımlar üzerinden kadınlara yönelik yaygın önyargıları pekiştirmektedir.

Bireysel ya da toplumsal düzeydeki önyargılar, hedef alınan kişi veya gruplara karşı tarafsız bir tutum sergilenmesini engellemektedir. Önyargıların toplumsal boyutta olması; toplumsal normların adil davranmayı üretmesini veya hoşgörüyü zorlayıcı bir hal alabilmektedir. Ön yargının belirgin özellikleri; Aşırı genelleme, ön yargıyla hareket etme, bireysel farklılıkları görmezden gelme ve klişelerle düşünme olup cinsiyet temelli önyargılar; cinsiyetler arasındaki farklılıklar, kadın ve erkeklerin hangi davranış ve görünümlere sahip olması gerektiği, cinsler arası beklenen farklılıklar ve davranış kalıpları hakkında toplumsal inançları ifade etmektedir (Erkal, 2004; Harlak, 2000; Mitchell, 1992).

Ayrımcılık, önyargıların pratikteki ifadesidir ve çoğunlukla etnik ve ırksal ilişkiler bağlamında sosyolojik çalışmalarda incelenmektedir. Ayrımcılık, "öteki" ne yönelik davranış biçimlerini belirtmekte ve etnosentrizmin bir yansıması olarak, dış gruplardan hoşlanmamayı içermektedir. Ayrımcılık hem açık hem de gizli biçimlerde meydana gelebilmektedir. Herkese açık olan bir hakkın, belirli kişi veya gruplardan esirgenmesi ayrımcılığın bir örneğidir veya işe alım süreçlerinde, farklı etnik veya kültürel kökenlerden gelen bireylere karşı gösterilen çekingenlik de ayrımcılık olarak değerlendirilebilmektedir. Tarih boyunca kadınlara, etnik azınlıklara ve dışlanmış diğer gruplara yönelik yaygın olarak yapılmış ayrımcılık pratiklerine bakıldığında, daha detaylı incelenebilecek pek çok ayrımcılık biçimi ve nesnesi ortaya çıkartılabilmektedir.

3. KADIN VE KARIYER SORUNSALI

Sanayi devriminin getirdiği değişikliklerle birlikte tarımsal toplum yapısından sanayileşmiş toplum düzenine geçiş yaşanmış ve bu süreçte iş yerleri ile evler arasındaki sınırlar belirginleşmiştir. Bu dönemde kadınlar, evin dışına çıkarak ücretli iş gücü piyasasına katılmaya başlamışlardır. Kamusal ve özel alan ayrımı netleştikçe, kadınlar daha ziyade özel alana, erkekler ise kamusal alana atanmış ve bu durum, kadınların kamu alanında çeşitli eşitsizliklerle yüzleşmelerine yol açmıştır. İş yaşamında erkeklerle kıyaslandığında geride kalan kadınlar, genellikle daha düşük ücretlerle çalışmak durumunda kalmış ve bu durum, emeklerinin tam karşılığını alamamalarına sebep olmuştur (Kymlicka, 2006: 535).

Sanayi devrimiyle başlayan ve hızla gelişen üretim süreçleri, kadın ve erkek emeğinin kullanımında dönüşümü tetiklemiştir. Bu dönemde, erkek işgücününün sanayi sektörüne yönelmesiyle birlikte kadınlar da giderek artan oranlarda ücretli işgücüne katılmışlardır. Ancak bu katılım, eşitsiz ücretlendirme ve sınırlı kariyer fırsatları gibi sorunlarla gölgelenmiştir. Kadınlar genellikle düşük ücretli ve düşük statülü işlerde yoğunlaşmış, bu da cinsiyet tabanlı iş bölümünün pekişmesine ve ekonomik eşitsizliklerin derinleşmesine yol açmıştır. Kadınların işgücüne katılımları artmış olsa da, bu katılımın niteliği ve karşılığı genellikle erkek meslektaşlarına göre daha düşük kalmıştır. Bu durum, kadınların toplumsal ve ekonomik eşitliğe tam anlamıyla ulaşmasını engelleyen temel bir faktör olarak kalmıştır.

II. Dünya Savaşı sırasında erkek işgücününün cephelere yönelmesiyle birlikte, kadınlar zorunlu olarak üretim süreçlerinde aktif roller üstlenmişlerdir. Bu durum, savaşın getirdiği işgücü açığını kapatmanın yanı sıra, kadınların işgücüne katılımının artmasına önemli bir zemin hazırlamıştır. Savaş sonrası dönemde, kadınların işgücüne katılımını teşvik eden bir dizi ekonomik ve sosyal değişiklik yaşanmıştır. Eğitim olanaklarının genişlemesi, kadınların daha yüksek eğitim seviyelerine erişimini sağlamış ve bu durum, onların daha nitelikli işlere yönelmelerine olanak tanımıştır (Kılıç ve Öztürk, 2014;110-111).

Ücretlerdeki artış ve yaşam standartlarının yükselmesi, kadınların ekonomik bağımsızlık arzularını güçlendirmiş ve işgücüne katılımlarını daha cazip hale getirmiştir. Teknolojik gelişmeler, özellikle ev içi işlerde zaman ve emek tasarrufu sağlayarak, kadınların işgücü piyasasına katılımını kolaylaştırmıştır. Aynı zamanda, doğum oranlarının azalmasıyla birlikte, kadınların çocuk bakımı gibi sorumlulukları azalmış ve bu durum, profesyonel kariyerlere daha fazla zaman ve enerji ayırmalarına imkan tanımıştır. Bu faktörlerin birleşimi, kadınların işgücüne katılımının artmasına

ve ekonomik bağımsızlıklarını kazanmalarına olanak sağlamıştır. Ancak bu süreç, aynı zamanda kadın ve erkek arasındaki ücret farklılıkları, kariyer ilerleme fırsatları ve iş yerinde cinsiyet ayrımcılığı gibi sorunları da beraberinde getirmiştir. Bu nedenle, kadınların işgücüne katılımının artması, sadece ekonomik ve sosyal değişimlerin bir sonucu olarak değil, aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın hakları açısından da önemli bir adım olarak görülmelidir. Bu dönüşüm, kadınların toplumdaki rolünü yeniden tanımlamış ve onlara daha geniş bir sosyal ve ekonomik hareket alanı sunmuştur.

3.1. Türkiye'de Kadınların İşgücüne Katılımı

Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı, tarım, sanayi ve hizmet sektörleri arasında büyük farklılıklar göstermektedir. Tarım sektöründe çalışan kadınların büyük bir çoğunluğu, ücretsiz aile işçisi olarak çalışırken, sanayi sektöründe kadın emeği, özellikle düşük getirili ve yoğun emek gerektiren tekstil ve tütün gibi imalat işlerinde yoğunlaşmaktadır. Hizmet sektöründe ise, kadınlar genellikle bankacılık, sigortacılık ve satış gibi, niteliği daha düşük kabul edilen işlerde görev almaktadırlar. Bu durum, kadınların iş hayatında karşılaştıkları cinsiyet ayrımcılığının ve iş bölümünün somut bir göstergesi olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kadınların nitelikli işlerde, özellikle de kanun yapıcı, üst düzey yönetici, müdür ve şef gibi yüksek sorumluluk gerektiren pozisyonlarda istihdam edilme oranı oldukça düşüktür. Bu durum, toplumda cinsiyet temelli iş bölümü algısının devam ettiğini ve kadınların teknik bilgi gerektiren alanlarda erkeklere kıyasla daha az tercih edildiğini göstermektedir. Kadın ve erkekler, aynı eğitim ve beceri düzeyine sahip olsalar bile, iş hayatında farklı pozisyonlara yerleşmekte ve kadınlar üst yönetim pozisyonlarına erkekler kadar ulaşamamakta, bu da terfi süreçlerinde cinsiyete dayalı ayrımcılığa işaret etmektedir.

Üst yönetim kademelerindeki cinsiyet oranının düşüklüğü, Türkiye'de "*cam tavan*" problemine dikkat çekmektedir. Cam tavan, kadınların kariyerlerinde belirli bir seviyenin ötesine geçmelerini engelleyen görünmez bariyerler olarak tanımlanmaktadır. Bu, kadınların profesyonel kariyerlerinde karşılaştıkları önemli bir engel olarak, toplumsal cinsiyet eşitliği ve işgücü piyasasındaki adaletin sağlanması açısından ele alınması gereken bir meseledir. Bu kapsamda, kadınların işgücüne daha adil ve eşit koşullarda katılımını sağlayacak politikaların geliştirilmesi ve uygulanması, ekonomik kalkınma ve toplumsal refahın artırılması açısından hayati önem taşımaktadır. Kadınların iş hayatındaki eşitsizliklerinin giderilmesi, sadece kadınlar için

Türkiye’de Üniversitelerin... The Meric Journal Cilt:8, Sayı:1, Yıl:2024
değil, toplumun geneli için de olumlu sonuçlar doğuracaktır (Albrecht, 2003;
Çiçekli, 2019; Hutson, 2010).

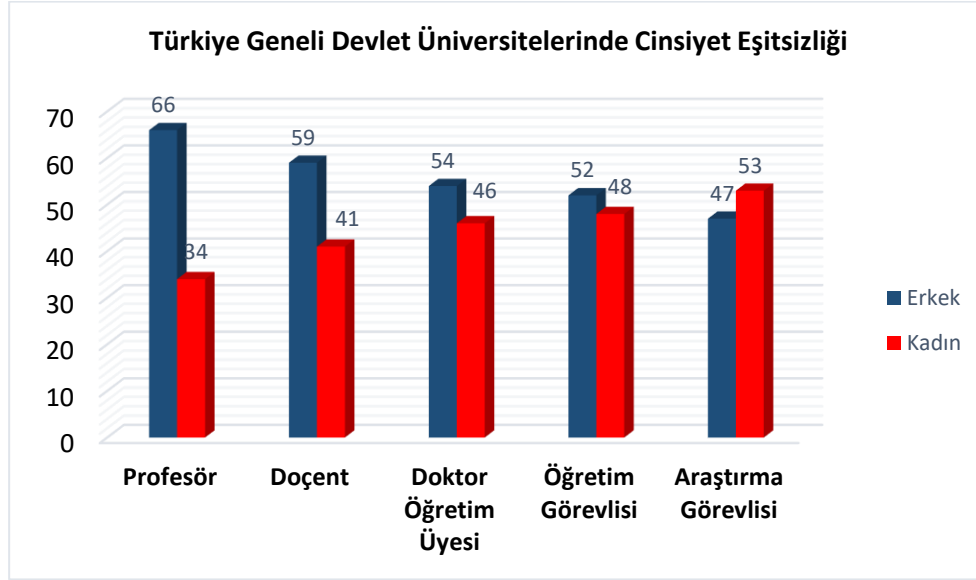
3.2. Üniversitelerin Fen, Teknik, Mühendislik ve Matematik (FeTeMM) Alanlarında Kadın Temsili

Son yıllarda bilim ve teknolojinin hızlı gelişimi *Fen, Teknik, Mühendislik* ve *Matematik* (FeTeMM) alanlarındaki eğitiminin daha fazla ön plana çıkmasına yol açmıştır. Birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de bu alanlarda kadın temsillerin azlığı dikkat çekmektedir. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’deki üniversitelerin FeTeMM alanlarındaki kadın akademisyen temsillerinin araştırılmasıdır. Çalışmanın evrenini Türkiye’deki üniversiteler, örneklemini ise İstanbul ilinde yer alan 10 devlet üniversitesi oluşturmaktadır. Araştırmanın verileri Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nden elde edilmiştir. Veriler içerik analiziyle analiz edilmiştir. Türkiye genelinde bulunan tüm devlet üniversitelerinde toplam 154192 akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerin %45’i kadın akademisyendir. Örnekleme yer alan İstanbul’daki 10 devlet üniversitesinde bulunan 16098 akademisyenin %51’i kadındır. İstanbul’daki 10 devlet üniversitesinde *Fen, Teknik, Mühendislik* ve *Matematik* (FeTeMM) alanlarında eğitim yapan birimlerinde toplam 4773 akademisyen bulunmaktadır. Bu akademisyenlerin %42’si kadındır. *Fen, Teknik, Mühendislik* ve *Matematik* (FeTeMM) alanlarında yükseköğretimde görev yapan akademisyenlerde kadın temsiller azınlıkta olduğu görülmüştür.

Yöntem: Çalışmada nitel araştırma yöntemi doküman incelemesi deseni kullanılmıştır. Nitel araştırma yöntemi ayrıntılı konuların çalışılması için elverişlidir (Patton, 2018:4). Çalışmanın evrenini Türkiye’deki üniversiteler, örneklemini ise İstanbul ilinde yer alan 10 devlet üniversitesi oluşturmaktadır. Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi’nden elde edilen verilerin analizinde içerik analizi kullanılmıştır. İçerik analizi hacimli verileri temel anlamlarını tespit etmeye yönelik bir indirgeme girişimidir (Patton, 2018:452). İstanbul ilinde yer alan İstanbul Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi, Türk-Alman Üniversitesi, İstanbul Medeniyet Üniversitesi FeTeMM alanında eğitim veren enstitü, fakülte ve meslek yüksekokulunda görev yapan kadın akademisyenler incelenmiştir.

Türkiye’de devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin %55’i erkek, %45’i kadındır. Şekil 1’ e göre toplam 31245 profesörün %66’sı erkek, %34’ü kadındır. 21296 doçentin % 59’u erkek, %41’i kadındır. 34363

doktor öğretim üyesinin % 54’ü erkek, %46’sı kadındır. 29479 öğretim görevlisinin %52’si erkek, %48’i kadındır. 37536 araştırma görevlisinin %47’si erkek %53’ü kadındır.



Şekil 1: Üniversitelerde cinsiyet eşitsizliği (%)

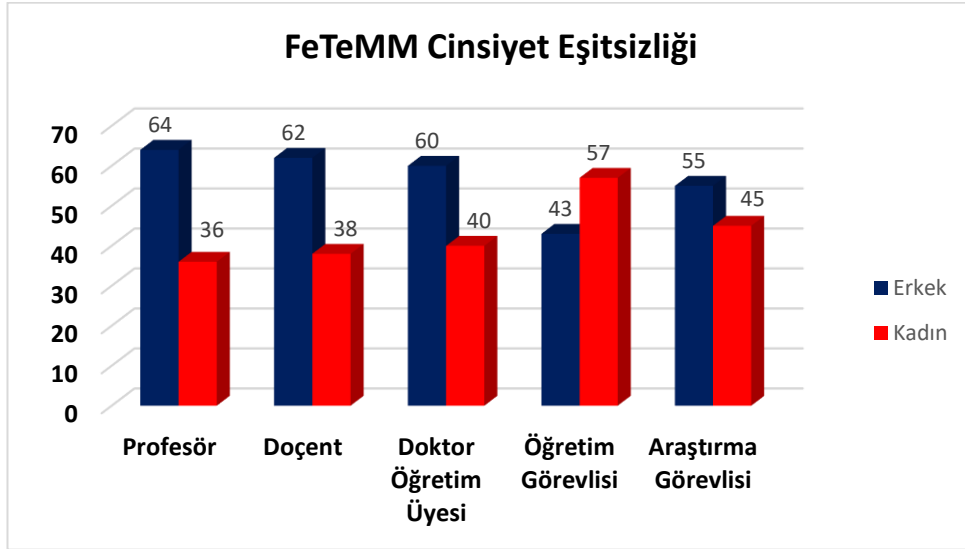
Çalışmanın örnekleminde yer alan İstanbul Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi, Türk-Alman Üniversitesi ve İstanbul Medeniyet Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin %49’u erkek, %51’i kadındır. Tablo 1’de bu üniversitelerdeki akademisyenlerin sayısı verilmiştir. Tablo 1 incelendiğinde kadın temsillerin en fazla öğretim görevlisi kadrosunda yer aldığı görülmüştür. Galatasaray Üniversitesi’nde görev yapan öğretim görevlilerinin %21’i erkek, %79’u kadındır. Dikkat çeken bir diğer bulgu ise profesör kadrosunda kadın temsil sadece Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi’nde fazla olduğu bulgulanmıştır.

Tablo 1: Üniversitelere Göre Akademisyen Sayıları

| Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi | Marmara Üniv. | İstanbul Üniversitesi- Cerrahpaşa | İstanbul Üniv. | İstanbul Teknik Üniv. | İstanbul Medeniyet Üniv. | Galatasaray Üniv. | Boğaziçi Üniv. | Üniversite Adı | |
|--|------------------|---|-------------------|--------------------------|--------------------------------|----------------------|-------------------|------------------------|---|
| | | | | | | | | E | % |
| 69 | 508 | 360 | 538 | 351 | 141 | 28 | 122 | Profesör | |
| 45 | 56 | 61 | 59 | 62 | 70 | 50 | 59 | K | % |
| 84 | 399 | 230 | 469 | 216 | 61 | 28 | 85 | Doçent | |
| 55 | 44 | 39 | 41 | 38 | 30 | 50 | 41 | E | % |
| 36 | 230 | 137 | 188 | 183 | 73 | 16 | 65 | K | % |
| 37 | 48 | 49 | 43 | 66 | 53 | 38 | 55 | Dr. Öğr. Üyesi | |
| 61 | 245 | 141 | 251 | 95 | 64 | 26 | 53 | E | % |
| 63 | 52 | 51 | 57 | 34 | 47 | 62 | 45 | K | % |
| 79 | 315 | 148 | 331 | 220 | 142 | 26 | 96 | Öğretim Görevlisi | |
| 42 | 49 | 44 | 48 | 61 | 47 | 51 | 56 | E | % |
| 107 | 334 | 189 | 352 | 141 | 158 | 25 | 74 | K | % |
| 58 | 51 | 56 | 52 | 39 | 53 | 49 | 44 | Araştırma görevlisi | |
| 33 | 120 | 96 | 159 | 186 | 43 | 15 | 49 | E | % |
| 34 | 35 | 48 | 37 | 39 | 38 | 21 | 30 | K | % |
| 64 | 222 | 104 | 274 | 289 | 70 | 55 | 162 | Araştırma görevlisi | |
| 66 | 65 | 52 | 63 | 61 | 62 | 79 | 70 | E | % |
| 53 | 324 | 281 | 431 | 375 | 117 | 40 | 146 | K | % |
| 46 | 42 | 46 | 49 | 51 | 41 | 48 | 53 | Araştırma görevlisi | |
| 61 | 449 | 330 | 451 | 363 | 171 | 43 | 131 | E | % |
| 54 | 58 | 54 | 51 | 49 | 59 | 52 | 47 | K | % |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|-----|----|
| Türk-Alman Üniv. | 13 | 65 | 7 | 35 | 14 | 67 | 7 | 33 | 38 | 54 | 33 | 46 | 27 | 30 | 63 | 60 | 84 | 58 | 62 | 42 |
| Yıldız Teknik Üniv. | 252 | 60 | 166 | 40 | 160 | 56 | 125 | 44 | 150 | 53 | 134 | 47 | 107 | 38 | 177 | 62 | 249 | 52 | 233 | 48 |

Örnekleme yer alan üniversitelerde kadın akademisyen sayısı fazla olmasına rağmen FeTeMM alanlarındaki (mühendislik, uygulamalı bilimler, teknoloji, teknik bilimler, fen) akademisyenlerin %58’i erkek, %42’si kadındır. FeTeMM alanlarındaki 1238 profesörün %64’ü erkek, %36’sı kadındır. 671 doçentin %62’si erkek, %38’i kadındır. 922 doktor öğretim üyesinin %60’ı erkek, %40’ı kadındır. 508 öğretim görevlisinin %43’ü erkek, %57’si kadındır. 1465 araştırma görevlisinin %55’i erkek, %45’i kadındır (Şekil 2).



Şekil 2: FeTeMM cinsiyet eşitsizliği (%)

FeTeMM alanlarında görev yapan akademisyenlerin % oranlarına bakıldığında profesör, doçent, doktor öğretim üyesi ve araştırma görevlisi kadrolarında erkek akademisyen sayısı fazladır. Bulgularda FeTeMM alanlarında sadece öğretim görevlisinde kadın temsili fazladır.

3.3. Analiz

Bu araştırma ile Türkiye’deki üniversitelerin FeTeMM alanlarındaki kadın akademisyen temsilleri incelenmiştir. Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi içerisinde öğretim elemanı istatistikleri yer almaktadır. Araştırmanın bulgularına göre devlet üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin %55’i erkek, %45’i kadındır. Örneklem seçilen İstanbul Üniversitesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, İstanbul Teknik Üniversitesi, Boğaziçi Üniversitesi, Mimar Sinan Güzel Sanatlar Üniversitesi, Marmara Üniversitesi, Yıldız Teknik Üniversitesi, Galatasaray Üniversitesi, Türk-Alman Üniversitesi ve İstanbul Medeniyet Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin %49’u erkek, %51’i kadındır. Araştırmaya alınan üniversitelerde görev yapan erkek ve kadın akademisyen oranının yakın olmasına karşın FeTeMM alanlarındaki kadın akademisyen temsillerinin düşük oranı saptanmıştır. FeTeMM alanlarındaki akademisyenlerin %58’i erkek, %42’si kadındır. Yapılan araştırmaya paralel olarak kadınların özellikle girişimcilik ve FeTeMM gibi alanlarda yeterince temsil edilmediği tespit edilmiştir (Elliott, Mavriplis ve Anis, 2020:45). Broadley (2015:1) çalışmasında son yıllarda FeTeMM alanına daha fazla önem verilmesine rağmen kadınların bu alana katılımının düşük olduğunu belirtmiştir. Kadınların FeTeMM alanına yönelik tutumlarıyla cinsiyet eşitsizliği arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Stoet ve Geary, 2018:1). Erkekler matematik ve fenne ilişkin alanlarda kariyer yapmaya daha istekli oldukları görülmektedir (Fredricks, vd., 2018:1). Kadınların bu alanlara eğilmeme nedeni örtük cinsiyet varlığı olabilir (Smeding, 2012:617). Ayrıca FeTeMM kariyerlerinde erkek egemenliği, kadın rol model eksikliği, kariyer fırsatlarına yönelik farkındalık yetersizlikleri de etkili olabilir (Swafford ve Anderson, 2020:11). Kadınların FeTeMM alanlarında kariyer seçmeleri için farkındalıklarının artırılması gerekmektedir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada Türkiye’deki üniversitelerin FeTeMM alanlarında kadın akademisyen temsili incelenmiştir. İstatistikler, öğretim üyesi dağılımında cinsiyet eşitliğine yakın bir oran sergilese de FeTeMM disiplinlerindeki kadın oranlarının hala düşük olduğunu göstermektedir. Bu bulgu, söz konusu disiplinlerde kadınların varlığının artırılması gerekliliğini ortaya koymaktadır. Öncelikle, akademik camiada kadınların daha etkin bir temsilini sağlamak için, eğitim programlarının ve işe alım süreçlerinin cinsiyet eşitliğine duyarlı hale getirilmesi gerekmektedir. Üniversitelerdeki ders içerikleri, toplumsal cinsiyet rollerini pekiştiren değil, sorgulayan ve çeşitliliği teşvik eden yönde yeniden yapılandırılmalıdır. Ayrıca, akademik kariyer ilerlemesi konusunda cinsiyet ayrımcılığını önleyecek

mekanizmaların oluşturulması ve şeffaflığın artırılması büyük önem taşımaktadır. Kariyer fırsatlarına yönelik farkındalık çalışmaları, özellikle genç araştırmacılar ve öğrenciler arasında bilinçlendirme ve mentörlük programları ile desteklenmelidir. Kadın akademisyenler için rol model olabilecek, bu alanda başarılı kadınların kariyer yollarını ve başarı hikayelerini öne çıkaran etkinlikler düzenlenmelidir. Bu tür etkinlikler hem öğrencilere ilham vermek hem de akademik kadınlar arasında profesyonel ağ oluşturmak açısından değerlidir.

Eğitim politikalarında ve üniversite yönetimlerinde, kadınları FeTeMM alanlarına çekmek ve bu alanlarda tutmak için yapısal destekler sunulmalıdır. Örneğin, çocuk bakımı hizmetleri ve esnek çalışma saatleri gibi destekler, kadınların çalışma yaşamı ile kişisel yaşamlarını daha iyi dengelemesine yardımcı olabilecektir. Akademik yayınlarda cinsiyet eşitliği temalı özel sayılar ve konferans oturumları düzenleyerek bu konunun sürekli gündemde tutulması ve akademik tartışmaların teşvik edilmesi de önerilmektedir. Araştırma fonları ve burs programları, cinsiyet eşitliği ve kadın temsiline artıracak projelere öncelik vererek, bu alandaki çalışmaları desteklemeli ve teşvik etmelidir. Bu stratejik yaklaşımlar, akademiye cinsiyet eşitliğini desteklemek ve kadınların FeTeMM alanlarındaki temsiline güçlendirmek uygun başlangıçlar sunacaktır.

KAYNAKÇA

Albrecht, J., Bjorklund, A., Vroman, S. (2003). Is There A Glass Ceiling in Sweden?, *Journal Of Labor Economics*, 21(1), 144-177.

Bal, M. D. (2014). Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliğine Genel Bakış, *KASHED*, 1(1):15-28.

Broadley, K. (2015). Entrenched gendered pathways in science, technology, engineering and mathematics: Engaging girls through collaborative career development. *Australian Journal of Career Development*, 24(1), 27–38.

Connel, R. W. (1998). *Toplumsal Cinsiyet ve İktidar*, Çev. Cem Soydemir. İstanbul: Ayrıntı Yayınevi.

Çiçekli, E (2019). Kadın Olma ve Yönetici Olma Arasındaki Negatif İlişki: Türkiye’de Cam Tavan Üzerine Görgül Bir Çalışma, *Uluslararası Yönetim İktisat Ve İşletme Dergisi*, 15(1), 143-155.

Elçik, G. (2016). Beden, İki Nokta Üst Üste. D. F. Saygılıgil içinde, *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları* (s.185-2010). İstanbul: Dipnot Yayıncılık.

Elliott, C., Mavriplis, C., & Anis, H. (2020). An entrepreneurship education and peer mentoring program for women in STEM: mentors’ experiences and perceptions of entrepreneurial self-efficacy and intent. *International Entrepreneurship and Management Journal* 16, 43-67. <https://doi.org/10.1007/s11365-019-00624-2>.

Erkal, Mustafa E., (2004), *Sosyoloji*, İstanbul: Der.

Fredricks, J. A., Hofkens, T., Wang, M., Mortenson, E. & Scott, P. (2018). Supporting girls’ and boys’ engagement in math and science learning: A mixed methods study. *Journal of Research in Science Teaching*, 55(2), 271–298.

Harlak, H. (2000), *Önyargılar, Psikososyal Bir İnceleme*, İstanbul: Sistem.

Mitchell, J. and A. Oakley, (1992), *Kadın ve Eşitlik*, İstanbul: Pencere.

Hutson, B. (2010). Overcoming Gender Differences, Black Enterprise, *Academic Research Library*, 40-56.

Kılıç, D. ve Öztürk S. (2014). “Türkiye’de Kadınların İşgücüne Katılımı Önündeki Engeller ve Çözüm Yolları: Bir Ampirik Uygulama” *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 47, Sayı 1, 107-130.

Kymlicka, W. (2006). *Çağdaş Siyaset Felsefesine Giriş*, (Çev. E. Kılıç), İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.

Patton, M. Q. (2018). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.

Smeding, A. (2012). Women in science, technology, engineering, and mathematics (STEM): An investigation of their implicit gender stereotypes and stereotypes’ connectedness to math performance. *Sex Roles* 67, 617–629.

Stoet, G. & Geary, D. C. (2018). The gender-equality paradox in science, technology, engineering, and mathematics education, *Psychological Science*, 29(4), 581–593.

Swafford, M. & Anderson, R. (2020). Addressing the gender gap: women’s perceived barriers to pursuing stem careers. *Journal of Research in Technical Careers*, 4(1), 61-74.

Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2024). Öğretim Elemanı Sayıları Raporu. <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 19.03.2024

Türkiye’de Üniversitelerin... The Meric Journal Cilt:8, Sayı:1, Yıl:2024
Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi (2024). Birim Grubu İsmine
Göre Öğretim Elemanı Sayıları Raporu. <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim
Tarihi: 19.03.2024