



**PESA INTERNATIONAL JOURNAL
OF
SOCIAL STUDIES**

*PESA ULUSLARARASI
SOSYAL ARAŞTIRMALAR DERGİSİ*

December 2017, Vol:3, Issue:4 Aralık 2017, Cilt:3, Sayı 4
e-ISSN: 2149-8385 p-ISSN: 2528-9950
journal homepage: www.sosyalarastirmalar.org



**Akademideki Topuk Sesleri: Cam Tavan Perspektifinde Göller Bölgesi
Üniversitelerinin Betimsel Analizi**
*Heels' Voice in The Academy: Descriptive Analysis of The Lake's Region
Universities in Glass Ceiling Perspective*

Umut Can ÖZTÜRK

Dr. Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta MYO, İnsan Kaynakları Bölümü, umutcn.ozturk@gmail.com

<https://doi.org/10.25272/j.2149-8385.2017.3.4.17>

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Makale Geçmişi:
Geliş 10 Ekim 2017
Kabul 2 Kasım 2017

Anahtar Kelimeler:
Cam Tavan, Toplumsal Cinsiyet, Delik Boru, Kadın Akademisyen.

© 2017 PESA Tüm hakları saklıdır

Türkiye'de akademi, kadınların en iyi temsil edildikleri alan olarak yaygın kabul görmekte birlikte, bu kabulün kadınlar aleyhine bazı gerçekleri bulanıklaştırdığını da göz ardı etmemek gerekir. Bunlardan en çok öne çıkanın cam tavan sendromu olduğunu ifade etmek yanlış olmayacaktır. Cam tavan sendromu kadınların iş hayatında üst pozisyonlara erişmesinde tam olarak isimlendirilemeyen kompleks engelleri ifade etmektedir. Bu çalışmada, Göller Bölgesi'ndeki üniversitelerin üst kademede yer alan kadın akademisyen ve yöneticilerin üniversitelerde ve yönetim kademelerindeki konumları ve dağılımdaki sayısal eşitsizlik üzerinden betimsel bağlamda akademinin yapısı cam tavan, delik boru ve toplumsal cinsiyet ekseninde tartışılacaktır.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Article History:
Received 10 Oct 2017
Accepted 2 Nov 2017

Keywords:
Glass Ceiling, Gender, Leaky Pipe, Female Academician.

While academia in Turkey is widely regarded as the area in which women are best represented, it should not be overlooked that this acceptance blurs some facts against women. It is not wrong to say, the glass ceiling syndrome that the most prominent of those. Glass ceiling syndrome refers to complex obstacles that women can not be fully named to access top positions in business. In this study, the structure of the academy in the descriptive context will be discussed on the axis of glass ceiling, leaky pipe and gender on the positions of female academicians and administrators in the upper levels of the universities in the Lake's Region, their positions in the universities and administrative stages and numerical inequality in distribution.

GİRİŞ

Türkiye Küresel Toplumsal Cinsiyet Ayrımcılığı Endeksi'nde ve kadın istihdamı göstergelerinde alt sıralarda yer almaktadır. Kadınların düşük istihdamına ve toplumun her alanında karşılaştıkları cinsel ayrımcılığa rağmen, ülkedeki akademik personeldeki kadın oranı pek çok Avrupa ülkesindeki kadın akademisyen oranından yüksektir (Şentürk, 2015). Bu durumda nicel verilerde dolaşırken akademinin kadınlar için bir cennet olduğu varsayımını ortaya çıkartmakta ve kadınlar aleyhine bazı gerçekleri bulanıklaştırmaktadır dahası Kadınların akademide diğer alanlara kıyasla sayıca iyi durumda olmaları herhangi bir ayrımcılığa uğramadıkları anlamına gelmemektedir (Poyraz, 2013). Bununla birlikte kadınların üniversitelerde erkeklere göre daha alt rütbelere yoğun olduğu, daha fazla kadının geçici pozisyonlarda bulunduğu, eşit niteliklere sahip erkeklerle kıyaslandığında daha az kazandıkları,

daha çok ders vermek ve danışmanlık yapmak durumunda kaldıkları ve araştırma yapmak için daha kıt kaynaklara sahip oldukları bir dizi araştırmayla ortaya konmuştur (Özdemir ve Tanyıldız, 2011). Tam da bu tespitler ışığında karşımıza oldukça popüler olan cam tavan sendromu kavramı çıkmaktadır. Cam tavan 1970'li yıllarda ABD de ortaya çıkan bir kavramdır. Örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, kadınların üst düzey yönetim pozisyonlarına gelmelerini engelleyen görünmez, yapay engeller olarak tanımlanmıştır (Wirth, 2001:1).

Bu çalışmanın amacı ülkenin birer değerli entelektüel sermayesi olan kadınların akademik, idari ve teknik kadrolarda kariyer fırsatlarından ne kadar yaralanabildiğini/yararlandığını, nedenleri ve sonuçlarına vurgu yaparak, Türkiye göller bölgesi kapsamında dile getirmektir. Bu kapsamda öncelikli olarak cam tavan sendromu temel hatlarıyla ele alınacaktır. Devamında Göller Bölgesi'ndeki yükseköğretim kurumlarında üst düzey yönetici olabilen kadınların mevcut durumları hakkında bilgi ve veriler betimsel olarak sunulacaktır. Bu amaçla üniversitelerin protokol listeleri incelenecek mevcut durum cam tavan, cam uçurum, toplumsal cinsiyet ekseninde yorumlanacak ve yükseköğretim kurumlarının cinsiyet eşitliğindeki konu değerlendirilecektir.

1. LİTERATÜR TARAMASI

1.1. Türkiye'de Çalışan Kadının Durumuna Genel Bir Bakış

Günümüzün gittikçe zorlaşan ekonomik koşullarında kadınların iş hayatına girmesi bir tercih meselesinden ziyade bir zorunluluk halini almaya başlamıştır. Kadın iş hayatına girdikçe beraberinde yeni paradigmlar ve yüzyılların getirdiği temel algıların oluşturduğu sosyal problemler ortaya çıkmaktadır. Yönetime ve karar alma süreçlerine kadınların katılımı demokrasinin en önemli unsurlarından biridir. Ancak diğer tüm toplumsal alanlarda olduğu gibi bu alanda da dünyada ve Türkiye'de toplumsal cinsiyet eşitliğinin olduğunu iddia etmek güçtür (Suğur ve Cangöz, 2016). Henüz kadınının iş hayatına girişinde çözülememiş temel sıkıntılar yatmaktadır ki yönetim düzeyinde temsil aşamasında ülkemiz oldukça kaygan bir zemin üzerindedir.

2015 yılında yayınlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Raporu (WEF, 2015)'na göre cinsiyet eşitliği genel sıralamasında Türkiye 145 ülke arasında 2014 yılında 125. Sırada iken 2015 yılında 130'uncu sıraya gerilemiştir. Aynı rapora göre kadın çalışan sayısında ise %37'lik pay ile 109. sırada yer almaktadır. Ücret eşitliği konusunda 86. sırada yer almaktayız yani ülkemizde bir erkek çalışanın kazandığı 100\$'a karşın aynı işi yapan bir kadın çalışan 80\$ kazanmaktadır. Yerel verilerde raporu destekler niteliktedir. Türkiye'de kadınların işgücüne katılım oranları 1950'li yılların ortalarından beri gerilemektedir. Bu oran 1950'lerin ikinci yarısında %70'lerdeyken, 2000'li yıllarda %20'lere gerilemiştir (Ecevit, 2008: 115). 2015 yılı TÜİK(2017) verilerine göre bu oran % 27,5 olarak belirlendi. İşgücündeki bu sayısal dengesizliğin içinde yatan daha derin bir sorun olarak ise kadınların işgücüne katılımıyla ilgili olan algı yatmaktadır. Bu konuda da toplumsal cinsiyet algısı gücünü hissettirmektedir. Sosyal-İş Sendikasının 2010 yılında hazırladığı raporda bu durum açıkça ortaya konulmaktadır; Kadınların %64,7 ve erkeklerin %60,7'si kadının asli görevinin ev işleri ve çocuk bakmak olduğunu bu nedenle çalışmasında sıkıntı olabileceğini dile getirmiştir. Bu fikri takip eden yargı ise kadınların %14,1 ve yine Erkeklerin %12'sinin kadının çalışmasının gelenek ve göreneklerimizimize aykırı olduğunu düşünmesidir. Kadının bu konuda geliştirdiği en önemli silahlardan birinin de eğitim almak olduğu görülmektedir. İş hayatına katılan kadınlar üzerinden okuryazar olmayan kadınların işgücüne katılım oranı %16,1, lise altı eğitimli kadınların işgücüne katılım oranı %26,6, lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %32,7, mesleki veya teknik lise mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %40,8 iken yükseköğretim

mezunu kadınların işgücüne katılım oranı %71,6'dır (TUİK,2017). Bu durumun bir sonucu olarak ise kadın daha eşit bir ortam ve genel yargılardan sıyrılmak için yükseköğrenime yöneldiği söylenebilir. Bu konudaki veriler baktığımızda da tablo çok fazla değişmemektedir. Eğitimde cinsiyet eşitliği ve okuryazar kadın oranında 105. Sırada yer alırken ortaöğretimde 101 ve yükseköğretimde ise 100. sırada yer almaktayız (WEF, 2015). Üniversite mezunu kadın oranımız %47 ancak, iş yaşamına katılan kadın oranının %27,5 olduğunu ele alırsak bu oranın yarıya yakın kısmı iş hayatında yer almıyor.

Türk kadınına yükseköğrenim yapma olanağı ilk kez Meşrutiyet Dönemi'nde sağlanmıştır. Darülfünuna 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren kız öğrenci kabul edilmeye başlanmış ve dersler konferanslar biçiminde verilmiştir (Kurnaz, 1996; Ergün, 1978; Spuler, 1975'den aktaran Çağlayan, 2015). Cumhuriyet dönemiyle beraber de kadın belli oranda yönetim pozisyonlarına tırmanmaya başlamıştır. İş yaşamına girebilen ve birçok toplumsal algıyla baş edebilen başarılı kadınlar yeni bir engele takılıyorlar. Bu nokta da kadınların karşısına ikinci bir engel olan cam tavan sendromu çıkmaktadır. İstatistiklerle bunu gözlemleyebilmek oldukça mümkündür; **Kadın üst düzey yönetici oranında** 109. sırada yer almaktayız yani ülkemizde 100 kadından 13'ü üst düzey pozisyonlarda görev yapabilmekte. Siyasi pozisyonlarda da veriler değişmiyor; **Parlamentodaki kadın parlamenter sayısında** 86. sıradayız ve TBMM'de 100 milletvekilinden 18'i kadın. **Kabine açısından** değerlendirildiğinde, ülkemiz 139. sırada yer alıyor. Kabinenin yalnızca %4'ü kadın bakanlardan oluşuyor.

Genel hatlarıyla ülkemizdeki kadın istihdamının yapısına baktığımızda karşılaştırmalı verilerde durumun çok uygun ve iç açıcı olduğunu söyleyebilmemiz mümkün görünmüyor. Bu bağlamda konuyu daha özelleştirerek göreceli olarak daha şanslı var sayılan yükseköğrenimi tamamlamış kadınlar içerisinde Akademide yer alan ve Üniversitelerde görev yapan üst düzey yönetici pozisyonlarına çıkabilen kadınları ele alarak mevcut durumun bu alanda ne olduğunu incelemek literatür açısından yararlı olacaktır. Bu noktaya kadar verilen veriler sözü geçen iş alandaki gelişmeleri anlayabilmek adına ışık tutmuş olacaktır.

1.2. Cam Tavan Sendromu, Delik Boru ve Toplumsal Cinsiyet Ekseninde Kadın Akademisyenler

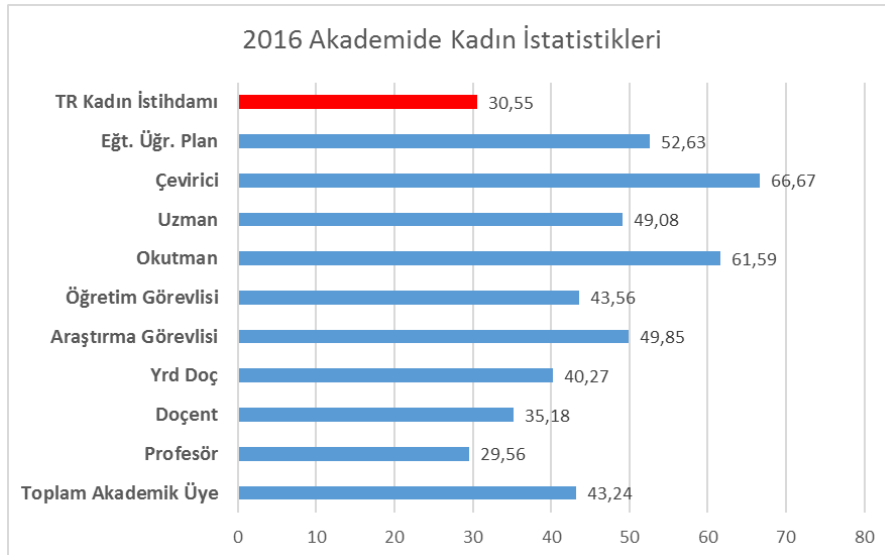
Türkiye'de akademi, kadınların en iyi temsil edildikleri alan olarak yaygın kabul görmektir (Köker, 1988; Özbilgin ve Healy, 2004; Poyraz, 2013). Hatta bazı çalışmalarda akademik cennet olarak yorumlanmaktadır (Poyraz, 2013). Sayısal yoğunluk anlamında veriler bu konuda yanıltıcı olabilmektedir. İş hayatı örneğinde de olduğu gibi sektöre giriş sonrası karşılaşılan sorunlar daha da yoğunlaşmaktadır. Özbudun (2013) bu konuyu "Türkiye'deki kadın akademisyenler konusundaki "yaygın okuma", ülkedeki üniversite camiasında akademik görevlerde bulunan kadın sayısının Avrupa ülkeleri ve ABD dâhil olmak üzere pek çok ülkeyi geride bırakacak düzeyde olduğu yönündedir. "Klasik okuma" bu durumu Atatürk'ün Türk kadınına sağladığı haklar çerçevesinde yorumlama yönündedir; bu yaklaşıma göre Türkiye'de akademik yaşamda cinsiyet ayrımcılığı yoktur ya da asgarî düzeydedir. Feminist ve eleştirel yeni okumalar ise, bu olguyu kabul etmekle birlikte, bir yandan kadın akademisyenlerin ev içi yükümlülüklerinin aynen devam etmesiyle bağlantılı olarak akademik ilerlemesi ve idarî görevler üstlenmesine engel olan "cam tavan" olgusuna dikkat çekmekte bir yandan da kadın akademisyenlerin sayısındaki artışı akademik görevlerin "itibarsızlaşması" ile bağlantılandırmaktadır" şeklinde yorumlamıştır.

Kadının akademiye girişi çok kolay olmamış adım adım ve yavaş ilerleyen bir süreç izlemiştir. Cumhuriyet dönemi içerisindeki kadının akademiye giriş sürecini Şentürk(2015) aşağıdaki gibi yorumlamıştır;

- Erken cumhuriyet dönemi siyasal iktidarının Osmanlı'daki cinsiyetler arası ayrımı karşısında kadın ve erkeğin kamusal hayattaki birlikteliğine ve eşitliğine vurgu yapması ve kendisini bu yolla eski rejimden farklılaştırması kadınların üniversitelere girebilmesi ve görünürlüklerinin artırılmasına katkı yapmıştır.
- Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'ne 1932- 1933 öğretim yılında muallim kadrosuna ilk kadın akademisyenin alınmasıyla Türkiye'de kadınlar üniversitelerde akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır.
- 1934-1935 öğretim yılında kadın öğretim üyesi sayısı 93'e yükselmiş diğer beyaz yaka mesleklerde olduğu gibi akademik kadrolara ilk başlarda kentli, üst orta sınıf kadınlar içinde yer alabilmiştir.
- Kadınların bazı prestijli mesleklerde görülmesini yeni cumhuriyetin kadro yetiştirme tarzıyla ilişkilendirir ve bu konuda sınıfsal bir analizden faydalanır. Hızlı büyüme koşulları altında yeni cumhuriyetin kadro ihtiyacını var olan eğitimli yüksek sınıf erkekler karşılayamayacaktır; bu durumda alt sınıftan ve/veya köy kökenli erkeklerin yerine üst sınıf kadınların bu kadrolara davet edilmesi daha az tehditkar bulunur.
- Toplumda artan yukarı doğru hareketlilik, kırdan kente göç ile kentli ve yüksek eğitime erişebilen nüfusun artması ve sonrasında üniversitelerin sayılarında 1990'larda ve 2000'lerin ortalarında yaşanan sıçramayla daha sonra akademik pozisyonlarda farklı sosyal sınıflardan kadınlar da görülmeye başlanmıştır(1944 yılında %13,9 olan oran 2017'de %44'de tırmanmıştır)

Kadının akademideki ilerleyişi klasik anlamda yavaş olmakla beraber ilk bakışta sistemli bir artış içinde olduğunu söylemek mümkün olacaktır. Fakat toplam dağılımdan ziyade akademik pozisyonlar üzerinde dağılıma aşağıdaki 2016 verileri (12.10.2017 tarihindeki paylaşılan en güncel veri seti) üzerinden baktığımızda daha farklı yorumlarda bulunmak mümkün olacaktır;

Grafik 1: Akademide Kadın İstatistikleri



Kaynak: YÖK Bilgi Sistemi

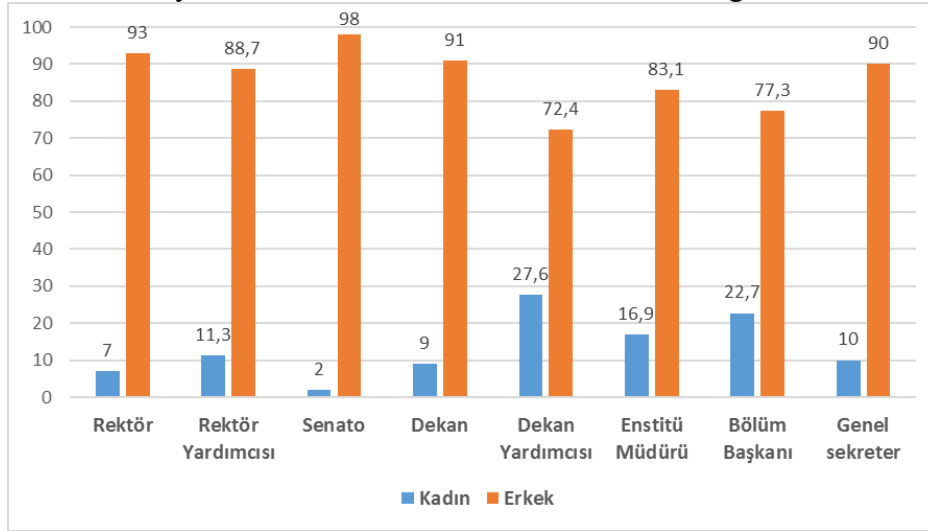
Akademi de bilindiği üzere iki boyutlu bir hiyerarşi ve kariyer yolu vardır. Bunlardan birincisi doğal süreç olarak kabul edilen akademik yükselmedir. Başka bir deyişle

araştırmacının doktora sürecini tamamlayarak öğretim üyeliği boyutunda yardımcı doçentlik, doçentlik ve ardından profesörlük ünvanlarını hak etmeleridir. İkinci yapı ise akademik idarecilik boyutudur ki bu anabilim dalı başkanlığından rektörlüğe kadar uzanan bir atanma sürecidir. Temel akademik ünvanlar göz önüne alındığında %43,25'lik bir oranla neredeyse hiçbir sektörde karşılaşılmayan bir eşitlik tablosu karşımıza çıkmaktadır. Bu sevindirici bir haberdir. Dahası öğretim elemanları ve yardımcılarının doktora eğitimini tamamlamasıyla üst kademelerde daha sık kadınların yer alacağını ifade etmek ilk aşamada doğu olacaktır. Fakat tablo tam olarak o şekilde okunmamaktadır. Tablo aynı zamanda Acar(1993) ve Şentürk(2015)'in de ifade ettiği gibi “Kadınların üniversitelerde daha çok buldukları kadroların hem hiyerarşide daha düşük pozisyonda yer aldıkları hem de diğer kadrolardan nitelik olarak farklı oldukları söylenebilir. Örneğin akademik personelin cinsiyet dağılımına baktığımız zaman okutmanlık ve uzmanlık kadrolarında kadınların ortalamadan daha yüksek bir oranda bulduklarını görülmektedir. Bu kadrolar, akademik ortamda asıl iş olarak tanımlanan alanlar olmaktan ziyade genellikle akademide yardımcı, destek kadrolar olarak yer edinen ve yükselme imkânı barındırmayan pozisyonlardır” şeklinde de yorumlanabilir. Kadınların nispeten yoğun olduğu ve yükselme potansiyeli barındıran bir kadro olan araştırma görevliliği ele alındığında ise karşımıza farklı bir problem ortaya çıkmaktadır. Bu problemi Özbudun(2013) çalışmasında “Türkiye üniversitelerinde günümüzde 19 000 kadar erkek araştırma görevlisi bulunuyor. Erkek yardımcı doçent sayısı ise, bu rakamla bir benzerlik sergilemekte: 13 371. Buna karşılık, 17 500 kadar kadın araştırma görevlisine karşın, yardımcı doçentliğe erişebilen kadın sayısında, dramatik bir düşme gözüküyor: yaklaşık 7700. Bu uyuşmazlık, araştırma görevliliğinden yardımcı doçentliğe geçiş sürecinde kadınların bir darboğazla karşılaştığını göstermekte. Bir başka deyişle, kadın araştırma görevlileri ya doktora tezlerini tamamlama aşamasında, ya da kadroya geçiş sürecinde bir darboğazla karşı karşıya kalmaktadır.” şeklinde yorumlamıştır. Kadınlar üniversite kadrolarında erkekler kadar yer almamakta ve yer aldıkları pozisyonlar ise akademik hiyerarşideki diğer kadrolara göre daha güvencesiz, yükselme imkanı barındırmayan ve akademik hiyerarşinin daha alt basamaklarında yer alan konulardır (Şentürk, 2015). Grafik 1’de de söz edildiği gibi kadınlar akademiye girmekte çok keskin bir ayrıma uğramıyorlar bu anlamda cinsiyet ayrımının saydam olduğu söyleyebiliriz aynı zamanda öğretim üyesi pozisyonlarında kademe arttıkça temsil oranının keskin bir şekilde azaldığını ifade etmek yanlış olmayacaktır. Bu bağlamda karşımıza klasik anlamda cam tavadan ziyade “yapışkan zemin” ve “yapışkan merdiven” kavramlarının çıktığı ifade edebiliriz. Yapışkan zemin, kamu sektöründe alt kademelerde çalışan ve terfi imkânı olmayan diğer çalışanlara göre nispeten düşük ücretli kadınların yükselmesindeki engelleri (Wright ve Baxter, 2000), yapışkan merdiven ise örgüt kariyer basamaklarında yükselme çabalarını ve yoğun zorluklarını ifade eden terimler olarak sayılmaktadır (Gül ve Oktay, 2009). Bununla beraber Kadınların yetenek ve başarılarının göz ardı edilerek, belli bir kademeye geldikten sonra üst ya da tepe yönetime terfilerinin, tam olarak adlandırılmayan sebeplerden ve önyargılardan ötürü engellenmesi ve kadınların yönetim kadrolarından uzak tutulması olarak özetleyebileceğimiz cam tavan sendromunun da tamamen bulunmadığını ifade etmek yanlış olacaktır ama iki bağlamda yorumda bulunmak mümkündür; birincisi, %44'lük bir genel temsil oranı keskin bir cam tavan söz edilen birincil akademik hiyerarşi boyutunda düşük kalmaktadır. İkincil olarak ise, bu akademik hiyerarşi düzeyinde yöneticilik vasfı net ve açık olarak bulunmadığı için yapışkan zemin ve merdiven kavramlarına daha yakın bir sonuç karşımıza çıkmaktadır. Bu duruma karşılık gelen bir diğer kavramda “delik(Sızdıran) boru” kavramıdır. Delik boru, Bu durum tıpkı delik bir borudan suyun sızması gibi, üst düzeye ilerlendikçe çeşitli gerekçelerle ayrılan/ayrılmak zorunda kalan kadınların durumunu ifade etmektedir (Karakuş, 2016). Öğretim üyesi boyutunda ilerlemenin dolaylı olarak idarecilik boyutunu kolaylaştırdığı

(Dekan olmak için Profesör ünvanı taşımak gerekliliği...vb.) bu noktada cam tavanın varlığı daha çok hissedilmektedir.

Akademik mecrada ikinci hiyerarşi idarecilik boyutundadır, bu alanda tablo daha da kafa karıştırıcı bir boyut kazanmaktadır. Tablo nerdeyse birinci hiyerarşi yoluna tam ters bir çizgide yer almaktadır. Grafik 2’de net bir veri bulunmadığı için 2015-2016 yılına ait veriler çeşitli rapor ve çalışmalardan derlenerek aşağıda paylaşılmıştır(Elmas, 2015; Irzık, 2015, Dinçer, 2017);

Grafik 2: 2015-2016 yılına ait Akademide Kadın İdareci İstatistiği



Grafik 2’de karşımıza çıkan tabloya baktığımızda çok açık ve sert bir biçimde cam tavan sendromunun olduğunu ifade edebilmekteyiz. Yönetici kadrolarına baktığımızda tepe yönetimde Türkiye üst düzey yönetici kadın oranı %13 olarak ifade edildiğinde akademideki kadın yönetici oranı neredeyse bu oranın bile gerisinde kalmaktadır. Genel yönetici kadrosu anlamında değerlendirirsek de kadın idarecilerin hemen hemen %15’in altında bir temsil yoğunluğuna sahip olduğunu sonucunu çıkarabiliriz. Neredeyse cinsiyet bazlı yarı yarıya üye dağılımı söz konusuysa temsilde %15’in gerilerinde kalınması net bir biçimde yönetim kadrolarına ulaşmada bir sorunun olduğunu göstermektedir hele ki geçen yıl Yükseköğretim Kurulu (YÖK), üniversitelerde açık olan dekan ve rektör yardımcısı kadrolarına en az 1'er kadın dekan ve rektör yardımcısı ataması yapılmasını istemesini(Dinçer, 2017) de değerlendirmeye alırsak durumun önemi daha da ortaya çıkmış olacaktır.

2. UYGULAMA

2.1. Yöntem

Bu araştırma temel anlamda sorunun nedenlerini analiz etmekten ziyade mevcut durumu ortaya koymaya yönelik betimsel içerikli bir çalışmadır. Çalışmanın temel amacı göller bölgesi olarak isimlendirilen Isparta (Süleyman Demirel Üniversitesi), Burdur (Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi) ve Antalya (Akdeniz Üniversitesi) illerinde yer alan üniversiteler de üst düzey idari pozisyonlarda görev yapan kadınların betimsel analizini ortaya koymaktadır. Elde edilecek sonuçla birlikte cam tavan kalınlığı hakkında yorum yapmak mümkün olacaktır. Çalışmanın araştırma alanı sadece akademisyenlerle (Rektör, rektör yrd, Dekan, Y.O. ve M.Y.O müdürleri, Ens. Müdürleri, A.U.M. Müdürleri, Senatörler) sınırlı tutulmayıp üst düzey memurlarda (Genel Sekreter, Fakülte-Okul Sekreterleri, Özel Kalem, Daire Başkanları) dahil edilerek bütüncül bir bakış açısı elde edilmeye çalışılmıştır. Veriler üniversitelerin resmi

sayfalarında yer alan protokol listeleri ve ulaşılmayan noktalarda tek tek birimlerinin web sayfalarından elde edilmiştir, Ekim-Kasım 2017 kadroları dikkate alınmıştır, Kodlama yöntemiyle nitel bağlamda Betimsel analiz yapılmıştır, Excel programı vasıtasıyla veriler analiz edilmiştir. Çalışmanın kendi içerisinde bulunan belli başlı kısıtlarını; araştırmayı sadece dar bir bölgeyle sınırlandırılması, verilerin siyasi parametreler çerçevesinde sık değişmesi, Üniversite verilerinin doğru ve devamlılık düzeyinde stabil kabul edilmesi, Orta ve ara idarecilerin araştırmaya dahil edilmemesi olarak sıralamak mümkündür.

2.2. Bulgular

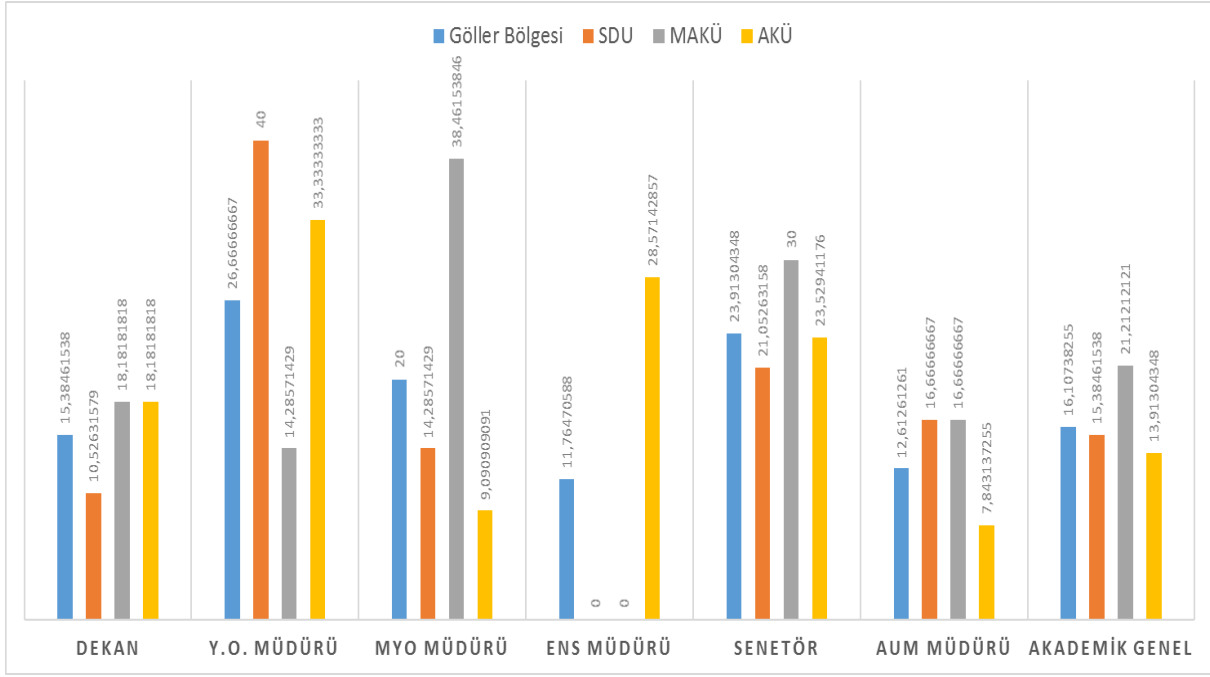
Üniversitelerin web siteleri ve protokol listelerinden elde edilen veriler ışığında bünyelerinde bulunan kadın idarecilerin istatistiği tablo 1’de detaylı olarak verilmiştir;

Tablo 1: Göller Bölgesinde Bulunan Üniversitelerin Kadın İdareci İstatistikleri

	Süleyman Demirel Üniversitesi		Mehmet akif Ersoy Üniversitesi		Akdeniz Üniversitesi	
	Toplam Personel	Kadın Personel	Toplam Personel	Kadın Personel	Toplam Personel	Kadın Personel
Rektör	1	0	1	0	1	0
R. Yardımcısı	4	0	2	0	3	0
Dekan	19	2	11	2	22	4
Y.O. Müdürü	5	2	7	1	3	1
MYO Müdürü	21	3	13	5	11	1
Ens Müdürü	6	0	4	0	7	2
Senetör	19	4	10	3	17	4
AUM Müdürü	42	7	18	3	51	4
Daire Başkanı	13	0	13	3	13	4
Sekreter	51	21	35	3	43	15
Genel Toplam	181	39	114	20	171	35

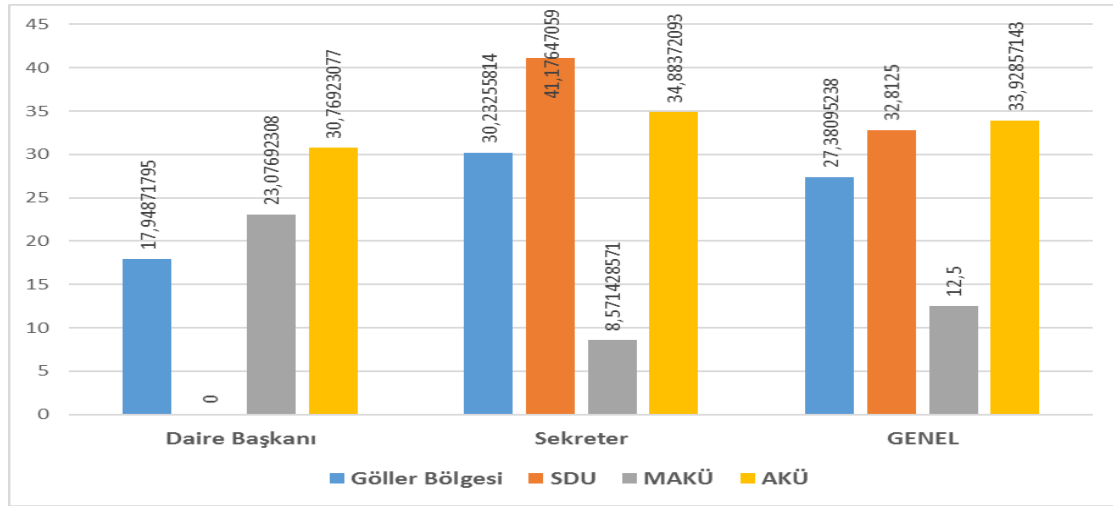
Tablo 1 incelendiğinde 3 üniversitede toplam 466 üst düzey idareci pozisyonu olduğunu ifade etmek mümkündür. İdari yapı büyüklüğü açısından Süleyman Demirel ve Akdeniz Üniversitesinin hacminin benzeştiğini Mehmet Akif Ersoy Üniversitesinin yapısı itibarıyla diğer örnekler göre biraz daha dar kaldığını ifade etmek mümkündür. Kadın idarecilerin dağılımını bu nedenle kişi sayısı yerine yüzdeler üzerinden değerlendirmek karşılaştırmayı netleştirmek adına daha kolay olacaktır. Grafik 3’de kadın üst düzey akademik yöneticilerin dağılımı verilmiştir,

Grafik 3: Göller Bölgesinde Bulunan Üniversitelerin Kadın Üst Düzey Akademik Yöneticilerin Dağılımı



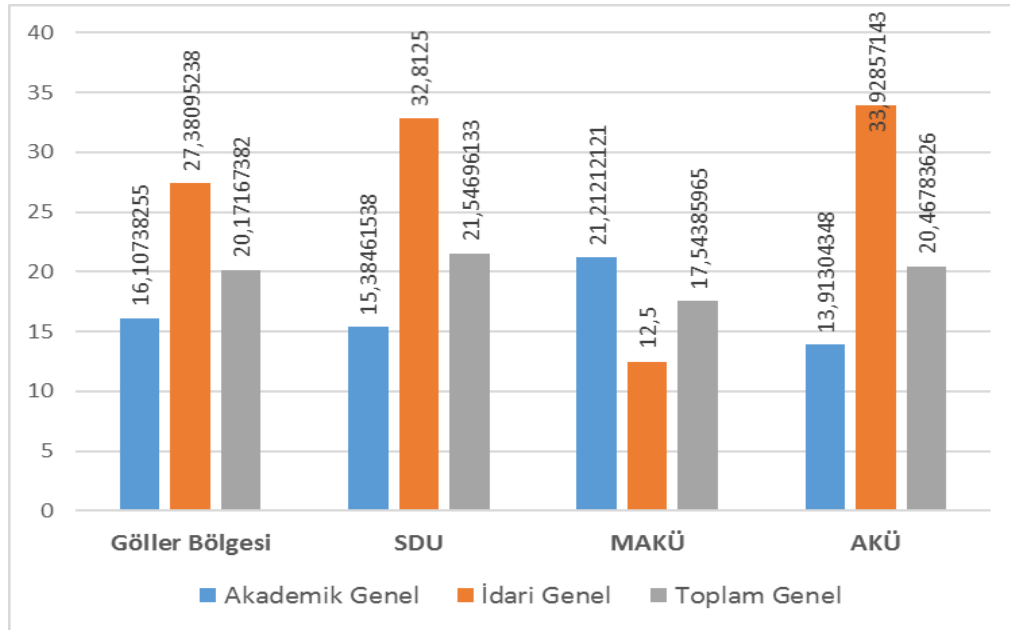
Tablo 1’de verilen istatistiklerde 3 üniversitede kadın rektör ve rektör yardımcısı bulunmaması sebebiyle Grafik 3’e bu veriler dahil edilmemiştir. Grafik 3 incelendiğinde dekanlık boyutunda AKÜ ve MAKÜ üniversitelerinin kadın dekan yüzdeleri %18’lik bir dağılımla eşit görünmektedir fakat SDÜ bu bağlamda %10’luk bir oranla diğer iki üniversitenin nerdeyse ½’lik bir oranla gerisinde kalmaktadır. Göller bölgesi toplam dağılımına bakıldığında ise oran %15,38’e denk gelmektedir. Üst düzey akademik idarecilik boyutunda nispeten en yüksek genel dağılım %26,66 ile Yüksek Okul Müdürlüklerindedir. SDÜ %40’lık bir oranla kendi bünyesinde akademik idarecilik boyutunda en yüksek skorunu bu alanda yapmıştır. SDÜ’yu %33,33 ile AKÜ takip etmektedir, AKÜ’de akademik idarecilik boyutunda en yüksek skorunu benzer şekilde bu alanda yapmıştır. %14,28 oranla MAKÜ diğer iki üniversitenin 1/3’lük bir oranla oldukça gerisinde kalmıştır fakat bu açığı %38,46 gibi oranla diğer üniversitelerin açık ara önüne geçerek M.Y.O. Müdürlüklerinde kapamıştır. SDÜ ve MAKÜ sırasıyla %14,28 ve %9’luk oranlarda kalmışlardır. Üniversiteler en büyük açıklarını enstitü müdürlüklerinde vermişlerdir, SDÜ ve MAKÜ’nün hiç kadın müdürü bulunmazken AKÜ 7 enstitüsünde 2 kadın yöneticiye yer vererek %28,57’lik bir oranla göller bölgesini tek başına temsil etmiştir. Araştırma ve uygulama merkezlerinde de durum farklı değildir, SDÜ ve MAKÜ %16,66’lık oranlarla AKÜ ise %7.8 gibi çok düşük bir oranla kadınları temsil etmiştir. Senatörlük bağlamında MAKÜ %30’luk bir oranla temsil hakkı verirken SDÜ ve AKÜ %25’lik bir oranın altında kalmıştır. Toplam akademik idarecilik boyutunda genel bir değerlendirme de ise oranlar doğal olarak bu veriye de yansıyor göller bölgesinde toplam temsiliyeti %16 gibi bir oranda bırakmıştır. %21,21’lik bir oranla MAKÜ diğer üniversitelerden daha yüksek bir performans sergilemiştir. Enstitü müdürlüğü dışında (TR %16 iken göller bölgesinde %11,7) 3 üniversite de Türkiye ortalamasının üstünde bir performans sergilese de neredeyse her 7 idareciden sadece 1’inin kadın olması gerçeği karşımıza çıkmaktadır. Diğer bir boyut olan üst düzey memurluk boyutuna ait veriler grafik 4’de paylaşılmıştır,

Grafik 4: Göller Bölgesinde Bulunan Üniversitelerin Kadın Üst Düzey Memur Dağılımı



Göller bölgesinde; daire başkanları, birim sekreterleri, genel sekreter ve özel kalem müdürlerini kapsayan toplam 168 üst düzey memur bulunmaktadır bu kadroların %27,38'i kadın yöneticiler tarafından idare edilmektedir. Daire başkanlığı boyutunda SDÜ bünyesinde hiç kadın daire başkanı bulunmamasıyla beraber %41, 17 gibi Türkiye ortalamasının çok üstünde birim sekreteri sayısı ile fark yaratmaktadır. AKÜ istikrarlı bir grafikte hem daire başkanlığı hem de sekreterlik boyutunda %30 bandında kadınlara temsil hakkı tanımıştır. MAKÜ ise her açıdan benzediği SDÜ'e tam ters bir grafik sergileyerek daire başkanlığında %23 sekreterlik boyutunda ise %8,57'lik bir dağılım gerçekleştirmiştir. Grafik 5 tüm çalışmanın bir analizi niteliğinde bütüncül genel bir tablo sunmaktadır,

Grafik 5: Göller Bölgesinde Bulunan Üniversitelerin Kadın Üst Düzey İdarecilerin Genel Dağılımı



Grafik 5 incelendiğinde büyük tabloda daha rahat karşılaştırma yapma imkanı çıkmaktadır. Akademik alanda en yüksek temsil oranı %21,54 ile MAKÜ'de yer alırken onu %15,38 ile SDÜ ve %13,91 ile son sırada AKÜ izlemektedir. Memurluk pozisyonuna baktığımızda ise tablo tersine dönmekte ve %33,92 ile AKÜ en yüksek dağılıma sahipken onu

oransal açıdan %32,81 ile çok yakınında bulunan SDÜ takip ederken MAKÜ %12,5 ile açık ara çok gerilerde kalıyor. Tüm idareciler bazında verileri ele aldığımızda ise 1. sırada 21,54 ile SDÜ, 2. sırada %20,46 ile AKÜ ve son sırada %17,54 ile MAKÜ yer almakta. Göller bölgesi ortalamasına baktığımızda ise akademik boyutta %16,1, memurluk boyutunda %27,38 ve genel toplamda %20,17 gibi bir oran çıkıyor. Bu da demek oluyor ki göller bölgesi genelinde her 5 idareciden yalnızca 1 tanesi kadındır. Bununla beraber 3 tepe pozisyon olan rektörlük, rektör yardımcılığı ve genel sekreterlik boyutunda hiç kadın idareci bulunmamakta, bazı alanlarda farklılık gösterse de alt kadrolardan üst birimlere yükseldikçe kadın yönetici oranı ivmeli şekilde azalmaktadır.

SONUÇ

Akademi son yıllarda yaşanan birçok sıkıntıya rağmen hala toplumun gözünde en gözde ve prestijli alanların belki de en önde olanlarındandır. Bu nedenle akademide olmak her anlamda bir yarış ve mücadele işidir. Şaşırtıcı olarak kadın istihdamının %30'lar bandında seyrettiği ülkemizde 40'lardan itibaren kadınların akademideki varlığı düzenli olarak artış göstermiştir; 60'larda %19 olan kadın akademisyen oranı bugün %40'lar düzeyine ulaşmıştır. Bu oran bakıldığında birçok batı ülkesinin önündedir. Görünen odur ki ilk girişte cinsiyet ayrımcılığı nispeten akademide daha esnektir. Ancak uygulama örneklerine bakıldığında durum bu kadar da basit değildir. Türkiye'de kadının akademiye aktif olarak girişinin üzerinden yıllar geçmesine rağmen terfide kadın hala ayrımcılığa maruz kalmaktadır. Eğitim hakkının verilmesi ve fırsat eşitliğinin dile getirildiği yasal düzenlemelerin yapılmasıyla gerekli liyakate ulaşan kadınların akademide üst pozisyonlarda yer alması beklenmektedir. Fakat oranlar şaşılacak şekilde dağılımın iyi olduğu üniversitelerde bile dolaylı olarak düşüktür. İlk bakışta cam tavan olmadığı yanlışlığı araştırmacıların karşısına çıkabilmektedir özellikle akademik unvanlar üzerinden yapılan araştırmalarda. Bir hasta için tedavinin çabuk başlaması çok önemlidir fakat asıl olan doğru teşhisleri koyabilmek ve tedavi sürecine doğru argümanlarla girmektir. O nokta da dikkatli olarak incelendiğinde akademiye girişten idarecilik pozisyonlarına kadar cam tavan sendromunun kendini gösterip beslendiği yapışkan zemin, merdiven ve delik boru sendromlarının ağırlıkla akademide var olduğunu söyleyebiliriz. Daha öz bir ifadeyle kadınlar giriş aşamasında ve akademik unvan tahsisinde ağır bir cam tavana maruz kalmasalar bile süreç erkek adaylarda olduğu kadar hızlı ve sıkıntısız ilerlemekte unvan ağırlığı arttıkça zamansal süreçte erkek adayların gerisinde kalmaktadırlar. Her bir üst akademik unvana geçişte beklenen hız ve sayıda kadın yükselmektedir. Esas sorun üst düzey idarecilik pozisyonunda karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlamda sözü edilen ağır, kalın ve aşılması zor cam tavan tüm ezici gücüyle akademide kendini göstermektedir. Bir anlamda toplumsal cinsiyet olgusu devreye girmekte "kadın iyi öğretmendir" ama "kadından iyi idareci olmaz" ön yargıları cam tavanın şiddetini artırmaktadır. Araştırma incelendiğinde kadının yükselme sürecinde sayısal gözlemde net bir azalma bir noktadan sonra da temsil kabiliyetini kaybetme durumu söz konusudur. İdari kadrolarda açılan cinsiyet uçurumu, kadının zamanla kendini geriye çekmesine ve akademik hevesinin kırılarak beklentinin altında performans göstermesine neden olabilir, dahası bu durum çeşitliliği azaltacak akademide beklenen farklı görüş isteğini köreltecektir. Dünya piyasasında rekabet edebilmek ve gelecek krizlerde finansal fon yaratabilmek için akademinin yegane sermayesi entelektüel sermayedir. Kadın-Erkek gibi klişe sayılacak ayrımlarla performans ve çeşitlilik sınırlanmaktadır. Bu çalışma sayısal verilerle düzenlenmiş göller bölgesiyle sınırlandırılmış bir çalışmadır. Bundan sonraki çalışmalarda sorunun çözümüne yönelik araştırmalar nitel verilerle desteklenmesi çözüm odaklı ve literatüre olduğu kadar akademinin kendisine de faydalı olacaktır.

KAYNAKÇA

- Acar, F. (1993), Women and university education in Turkey, Higher Education in Europe, 18(4), 65-77.
- Çağlayan, K. (2015), Üniversitede Kadın Akademisyenlik, TÜRKTOB dergisi, 4(16); 22-23.
- Dinçer, A. (2017), Kamu Üniversitelerinde Kadın Rektör Sayısı Azalıyor!, <http://www.egitimajansi.com/alaaddin-dincer/kamu-universitelerinde-kadin-rektor-sayisi-azaliyor-kose-yazisi-820y.html>, erişim tarihi: 10.10.2017
- Ecevit, Y. (2008), İşgücüne Katılım ve İstihdam Türkiye'de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri Raporu, Yayın No. TUSİAD-T/2008-07/468, Graphis Matbaa, İstanbul.
- Elmas, A.G. (2015), Erkek Egemen Üniversite Yönetimleri ve Kadın Akademisyenler, <http://www.egitimtercihi.com/okulgazetesi/17102-erkek-egemen-ueniversite-yoenetimleri-ve-kad-n-akademisyenler.html>, erişim tarihi: 10.10.2017.
- Ergün, M. (1978), II. Meşrutiyet Dönemi'nde Eğitim Hareketleri, , Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih Coğrafya Fakültesi, Doktora Tezi, Ankara.
- Gül, H. ve Oktay, E. (2009), Türkiye ve Dünya'da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma, Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 1 (18); 421-436.
- İrzık, S. (2015), Kadınlar Üniversite Yönetimlerinde Yer Alamıyor, http://sugender.sabanciuniv.edu/sites/genderforum.sabanciuniv.edu/files/irzik_roportaj.pdf, erişim tarihi: 10.10.2017
- Karakuş, H. (2016), Delik Boru:Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, International Journal of Social Science, 53(2); 533-556.
- Köker, E. (1988), Türkiye'de Kadın, Eğitim ve Siyaset: Yüksek Öğretim Kurumlarında Kadının Durumu Üzerine Bir İnceleme, Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Enstitüsü, Tez, Ankara.
- Kurnaz, Ş. (1996), II. Meşrutiyet Dönemi'nde Türk Kadını, Milli Eğitim Basımevi, İstanbul.
- Özbilgin, M. ve Healy, G. (2004), The Gendered Nature Of Career Development Of University Professors: The Case Of Turkey, Journal of Vocational Behavior, 64:358-371.
- Özbudun, S. (2013), Türk Akademiası: Gerçekten kadınlar için Bir Cennet mi?, <http://sibelozbudun.blogspot.com.tr/2013/07/turk-akademias-gerçekten-kadnlar-icin.html#.Whv19VV19ph>, erişim tarihi: 12.10.2017.
- Özdemir, D. ve Tanyıldız, E. Z. (2011), Türkiye'de Bilim Kadını Olmak Bilimsel İşgücünde Kadın ve Cam Tavan, http://www.tepav.org.tr/upload/files/1303976716-8.Turkiyede_Bilim_Kadini_Olmak_Bilimsel_Isgucunde_Kadin_ve_Cam_Tavan.pdf, erişim tarihi: 05.09.2017.
- Poyraz, B. (2013), Akademi Kadınların Cenneti Mi?: Ankara Üniversitesi Örneği, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2013, 4(2), 1-18.
- Spuler, B.(1975), Tanzimat ve Atatürk Dönemi'nde Türk Eğitim Sistemleri ve Mukayeseleri, Atatürk Devrimleri I. Milletlerarası Sempozyumu Bildirileri, Sermet Matbaası, İstanbul, s.428-439.
- Suğur, S. ve Cangöz, İ. (2016), Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü, Amme İdaresi Dergisi,49(3);89-115.
- Şentürk, B. (2015), Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, ViraVerita E-Dergi, 2; 1-22.
- TUİK (2017), İstatistiklerle Kadın 2016, <http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do?id=24643>, erişim tarihi: 11.10.2017.
- WEF (2015), Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2015/economies/#economy=TUR>, erişim tarihi: 11.10.2017.
- Wirth, L. (2001), Breaking Through The Glass Ceiling: Women in Management, International Labour Office, İsviçre.

Wright, E. O. ve Baxter, J. (2000), The Glass Ceiling Hypothesis: A Reply to Critics, *Gender and Society*, 14(6); 814-821.
YÖK Bilgi Yönetim Sistemi (2017), Öğretim Elemanı Sayıları Raporu, <https://istatistik.yok.gov.tr>, erişim tarihi: 11.10.2017.