

Makalenin Gönderim Tarihi: 05.11.2018; Makalenin Kabul Tarihi: 25.11.2018

Türkiye'deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi'nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma

İlknur ÇAKIR

Bartın Üniversitesi, S.B.E. İktisat A.B.D., Yüksek Lisans Öğrencisi
ilknurcakir.1026@gmail.com, Orcid ID: 0000-0001-9805-0126

Dr. Öğr. Üyesi Ramazan ARSLAN

Bartın Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İktisat Bölümü
arslan@bartın.edu.tr, Orcid ID: 0000-0002-4103-7067

Öz

Günümüzde kadınların çalışma hayatına ilişkin çalışmalar giderek artmaktadır. Bu artış aynı zamanda ülke ekonomisi için kadınların işgücüne katılma oranı hakkında bize bilgi vermektedir. Çalışma hayatındaki kadınlar, özellikle kadın akademisyenler ilgili çalışma alanlarında pek çok sorunla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu çalışma, Türkiye'deki kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları Bartın Üniversitesi örneği üzerinden incelemektedir. Bu amaçla Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlere yönelik anket uygulaması yapılmış ve kadın akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Çalışma amacına uygun oluşturulan hipotezler doğrultusunda; kadın akademisyenlerin çoğunun meslek değiştirmeyi düşünmediği, cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliği yaşamadığı, çift kariyerli eşlerin daha hızlı yükseldiği ve çalışma hayatında tüm kadınların yaşadığı rol çatışmalarını yaşadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kadın Akademisyen; Üniversite; Toplumsal Cinsiyet

JEL Kodları: A14, D1, J71

Problems Encountered Women Academics in Universities in Turkey and A Research on Female Academicians at Bartın University

Abstract

Nowadays, studies on the working life of women are increasing. This increase also informs us about the women's labor force participation rate for the country's economy. Women in working life, especially female academics, face many problems in their respective fields of study. This study explain, through example of Bartın University examines, the problems, faced in working life by

female academics in Turkey. For this purpose, a questionnaire was applied to women academicians working in Bartın University and opinions of women academicians were taken. In accordance with the hypothesis created according to the study purpose; It is concluded that most female academics do not consider changing professions, have no gender-based quality of opportunity, double-career spouses rise faster and experience conflicts in all women's lives.

KeyWords: Female Academician; University; Gender.

JEL Codes: A14, D1, J71

Giriş

Kadınların bugünkü anlamda çalışma hayatına girmeleri Sanayi Devrimi'yle gerçekleşmiştir. Günümüzde ise eğitim düzeyindeki artışla beraber kadınların çalışma hayatındaki etkisi geçmiştekine oranla daha fazladır.

Türkiye'de özellikle Cumhuriyet Dönemi'nden sonra kadınlar işgücü piyasasında yer almaya başlamıştır. Kadınların işgücü piyasasına girmesiyle birlikte toplum yapımızda bazı değişiklikler de olmuştur. Evlenme oranları azalırken boşanma oranları yıllar itibariyle artış göstermiştir. Bu değişikliğin sebebi olarak kadınların yaşadığı rol çatışması gösterilebilir. Ayrıca kadınlar iş – aile dengesini sağlamak amacıyla geçici istihdam biçimi olarak değerlendirilen esnek çalışma şeklini tercih etmek zorunda kalmaktadır.

Bu çalışmanın amacı Türkiye'deki kadın akademisyenlerin çalışma hayatında karşılaştıkları sorunları Bartın Üniversitesi örneği üzerinden incelemektir. Bu amaçla Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlere yönelik bir anket uygulaması yapılmış ve kadın akademisyenlerin görüşleri alınmıştır. Bu yöntemle kadın akademisyenlerin çalışma hayatında sorun yaşayıp yaşamadıkları, akademik kariyerlerinde cinsiyet ayrımcılığına maruz kalıp kalmadıkları ve rol çatışmasının akademik kariyerlerine olumsuz bir etkide bulunup bulunmadığı irdelenmeye çalışılmıştır.

Çalışmanın ikinci başlığında Türkiye'de kadın akademisyenlerin tarihsel gelişimi, konumlarına göre dağılımı, istihdamı ve yaşadıkları problemlere yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü başlığında ise Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerden oluşan örneklemeye uygulanan ankete ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir.

1. Türkiye'de Kadın Akademisyenler ve Karşılaştıkları Sorunlar

1932-1933 eğitim öğretim yılında Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde muallim kadrosuna ilk defa kadın akademisyen alınarak Türkiye'de kadınlar akademisyen olarak çalışmaya başlamıştır. 1934 – 1935 eğitim öğretim yılında

ise kadın öğretim üyelerinin sayısı 93 olmuştur (Şentürk, 2015: 6). 1945 – 1960 dönemi akademisyenler arasında kadın akademisyenlerin oranının arttığı dönemdir. Bu dönemde kadınlar en çok Fen Fakültelerinde görülmektedir. Ayrıca bu dönemde kadınların statülerine bakıldığında en çok okutman olarak görev yaptıkları görülmektedir (Bildirici ve diğ., 2003: 95-96). Kadının akademik yaşamdaki etkinliği özellikle akademisyen ücretlerinin düşmesi ve bu mesleğe olan eğilimin giderek azalmasına denk gelen 1980 sonrası dönemden günümüze doğru giderek artmıştır (Arslan, 2014: 37).

Tablo 1: 2018 yılı akademisyenlerin unvana göre dağılımı (%)

Akademik Unvan	Erkek (%)	Kadın (%)	Toplam (%)
Profesör	68,8	31,2	15,6
Doçent	61,2	38,8	9,2
Doktor Öğretim Üyesi	57,5	42,5	23,7
Öğretim Görevlisi	49,8	50,2	22,5
Araştırma Görevlisi	49,6	50,4	29,1
TOPLAM	55,6	44,4	100,0

Kaynak:(Yükseköğretim Kurumu, 2018)

Tablo 1’de YÖK’ün son verilerine göre ülkemizdeki akademisyenlerin %44,4’ünü kadınlar oluşturmaktadır. 2018 yılında araştırma görevlisi kadrosunun % 50,4’ünü, öğretim görevlisi kadrosunun %50,2’sini ve doktor öğretim üyesi kadrosunun 42,5’ini kadın akademisyenler oluşturmaktadır. Doçent kadrosunun ise %38,8’i kadın akademisyenlerden oluşmaktadır. Kadın akademisyenlerin en az olduğu kadro %31,2 oranla profesör kadrosudur. Tabloda görüldüğü üzere kadın akademisyenler en çok araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında yer alırken erkek akademisyenler en çok profesör ve doçent kadrolarında yer almaktadır. Akademisyenlerin unvanlara göre dağılımının incelendiği tabloda unvan arttıkça kadın akademisyenlerin toplam akademisyenler içindeki payı azalmakta ve erkek akademisyenlerin payı giderek artmaktadır. Doktora seviyesine kadar cinsiyetlerin paralellik göstermesine rağmen, bu seviyeden sonra erkekler lehine bir değişme görülmektedir. Kadınlar doktora seviyesinden sonra düşme eğilimindedir (Karakuş, 2016: 537).

Akademisyenlik, belirli bir mesai saati ile sınırlı olmayan, sürekli kendini yenilemek gereken ve neredeyse hayatın tamamında etkili olan bir meslektir. Akademisyen; vereceği dersleri hazırlamak, bilimsel çalışmalarını takip etmek, kitap, makale yazarak bilimsel gelişime katkıda bulunmak, konferans ve sempozyumda bildiri sunmak için sürekli çalışmalıdır. Bu sebeple akademisyenlerin sorumlulukları çok fazladır ve bu sorumlulukları yerine getirmek özveri, çalışkanlık, disiplin ve bu mesleği sevmeyi gerektirir (Yılmaz ve Özdemir, 2012: 51-52). Bilim insanlarının öncelikle kendilerini bilime vermeleri akademik hayatın normatif bir beklentisidir (Öztan ve Doğan, 2015: 208-209).

The Times gazetesi ve yüksek eğitim dergisi olan THE ve Thomson Reuters ortak yaptığı araştırmada dünyada en çok kadın akademisyenin bulunduğu ülkenin Türkiye olduğunu belirtmişlerdir (Yeşil ve Fidan, 2015: 238). Bunun en önemli nedeni olarak, söz konusu mesleğin öğretmenlik, memurluk ve sekreterlik gibi toplum tarafından saygın bir meslek olarak görülmesi belirtilmektedir. Bazı bölümlerde akademi dışında çalışmak daha yüksek gelir getireceğinden bu tür bölümlerde akademisyen olarak çalışmak erkekler için cazip olmamaktadır. Dolaylı olarak akademide bu tür bölümlerde kadınlara daha çok yer açılmaktadır (Şentürk, 2015: 10-11).

Zamanının büyük bir kısmını bilimsel faaliyetlere ayıran kadın akademisyenler mesai saatleri dışında evde de çalışmak zorunda kalmaktadır. Kadın akademisyenler eş, anne, meslektaş, araştırmacı gibi birçok rolü gerçekleştirmek için kendilerine ayıracakları zamandan vazgeçmek zorunda kalmaktadır (Dikmen ve Maden, 2012: 258). Kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda meslekte yükselmelerini geciktiren etkenlerin en önemlisi olarak evlenme ve çocuk sahibi olmak gösterilir (Ergöl ve diğ., 2012: 47). Aslında annelik kadın akademisyenlerin hayatlarını olumlu ve olumsuz yönde etkilemektedir. Çocukla birlikte sorumlulukların artması kadın akademisyenlerin çalışmalarına, ders hazırlamalarına ve bilimsel faaliyetlerini gerçekleştirmelerine zaman bırakmamaktadır. Doğumdan sonraki üç yıl boyunca kadın akademisyenlerin akademik hayatlarında dikkat dağınıklığı, odaklanma problemi, uykusuzluk ve aşırı yorgunluk gibi etkiler görülmektedir. İlerleyen dönemlerde ise çocukla ilgili bakıcı, okul gibi gelecek kaygıları da bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilere rağmen annelik akademik hayatta kadınlara çoklu düşünme ve organizasyon yeteneklerinin gelişmesine katkı sağlamaktadır (Belkıs, 2016: 259).

Günümüzde kadınlar erkeklerin geleneksel rollerini üstlenmelerine rağmen erkekler kadınlara yüklenen geleneksel rolleri üstlenmemektedirler (Başarır ve Sarı, 2015: 48). Toplumun geleneksel cinsiyet rolleri ile akademik kariyeri arasında sıkışıp kalan kadınların en çok yaşadığı problem ise iş-aile-özel alanı dengelemektir (Küçükşen ve Kaya, 2016: 664). Bu problem kadınların akademik hayatın karar mekanizmasında oldukça düşük oranda yer almalarına da neden olmaktadır. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenler üniversite yönetimindeki oranlarının düşük olmasının nedeninin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından değil de iş ve aile arasında oluşan rol çatışmasından kaynaklandığını belirtmişlerdir (Suğur ve Cangöz, 2016: 97-98). Ayrıca toplumda yöneticilik için gerekli özelliklerin erkeklerde olduğu ve kadınların bu özelliklere sahip olmadıkları için yöneticilik yapmaya uygun olmadığı düşünülmektedir (Küçükşen ve Kaya, 2016: 670). Kadınlar akademik hayatta üst düzey pozisyonlara gelmek için cam tavanla karşılaşmakta ve kariyer basamaklarını tırmanmadan akademik hayattan ayrılmakta veya iş – aile dengesini sağlayamayacağını düşünerek bekar kalmayı tercih etmektedir (Şevik, 2016: 179). Bazı yükseköğretim kurumlarında ise kadın dostu bir

ortamın bulunmaması kadın akademisyenlerin kariyerini olumsuz etkilemektedir (Başarır ve Sarı, 2015: 49).

Kadın akademisyenler çalışma hayatında sadece iş – aile çatışması, çocuk bakımı ve cam tavan gibi engellerle karşılaşmamaktadır. Çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları birçok problemle dolaylı olarak olsa da kadın akademisyenlerde karşılaşmaktadır. Kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar; ücretlendirmede eşitsizlik, eğitim ve mesleki eğitimde eşitsizlik, iş yerinde psikolojik taciz (mobbing), iş bulma ve mesleğinde yükselme konusunda yaşanan eşitsizlik ve sosyal haklardan yararlanma konusunda yaşanan eşitsizlik şeklinde gruplandırılabilir (Kocacık ve Gökçaya, 2005: 206-207).

2. Bartın Üniversitesinde Çalışan Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Uygulama

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı; akademisyen kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlarını, kariyer basamaklarını çıkarken fırsat eşitsizliğiyle karşılaşmış ve karşılaşmadıklarını ve yaşadıkları rol çatışmasının kariyerlerine negatif bir etkisinin bulunup bulunmadığını araştırmaktır.

2.2. Araştırmanın Sınırlılıkları

Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerin durumunun incelendiği bu çalışmada; Profesör, Doçent, Doktor Öğretim Üyesi unvanlarına sahip öğretim üyeleriyle birlikte akademik kariyerinin başında olan ve yükselme şansı bulunan Araştırma Görevlileri ve Öğretim Görevlileri ele alınarak Okutman, Uzman, Çevirici gibi akademik ilerlemesi sınırlı olan öğretim elemanları çalışmamızın dışında bırakılmıştır. Bu sebepten dolayı araştırmanın bulguları, seçilmiş olan çalışma alanı ve çalışmanın yapıldığı zaman dilimiyle sınırlı kalmıştır.

2.3. Araştırmanın Yapıldığı Üniversite Hakkında Genel Bilgiler

Araştırmanın örneklemini oluşturan Bartın Üniversitesinde Tablo 2'de görüldüğü üzere 202 adet kadın akademisyen bulunmaktadır.

Tablo 2. Akademik unvanlara göre kadın akademisyen sayıları

Akademik Unvan	Sayılar
Profesör	6
Doçent	10
Dr. Öğr. Üyesi	70
Öğretim Görevlisi	49

Araştırma Görevlisi	43
Araştırma Görevlisi (ÖYP)	24

Kaynak: (URL – 1, 2018)

Çalışmanın ana kütlesi 2018 – 2019 eğitim öğretim yılı itibarıyla Bartın Üniversitesi'nde görev yapan 202 kadın akademisyenden oluşmaktadır. Örneklem büyüklüğü ise kadın akademisyenlerin her zaman çalışma ofislerinde bulunmaması ve bazılarının değişik gerekçelerle anketi cevaplandırmak istememelerinden dolayı 135 kişi ile sınırlı kalmıştır. İstatistik olarak örneklem büyüklüğü araştırmanın evreninin 2/3'ünü sağlamaktadır ve bu durumda örneklemin %95 güven aralığı için yeterli ve güvenilir olduğu söylenebilir.

2.4. Araştırmanın Hipotezleri

Bu çalışma için aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

Hipotez 1: Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği akademik hayatta erkek akademisyenlerin daha hızlı ilerlemesine neden olmaktadır.

Hipotez 2: Evlilik ve çocuk sahibi olmak kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Hipotez 3: Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteği önemlidir ve eşi akademisyen olan akademisyenler (çift kariyerlilik) akademik hayatta daha hızlı yükselmektedir.

2.5. Araştırmanın Yöntemi

Çalışmada yüz yüze anket uygulama yöntemi kullanılmıştır. Ankete konu olan katılımcıların sayısı Bartın Üniversitesi Kurumsal Değerlendirme Analizi sayfasından Personel İstatistikleri bölümünden alınmıştır. Buna göre araştırmanın evrenini 202 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine okutman, uzman, çevirici gibi akademik ilerlemesi sınırlı olan kadrolar dahil edilmemiştir. Çünkü araştırma cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği, evlilik – çocuk ve çift kariyerlilik kavramlarının kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesi üzerindeki etkilerini incelemeye yöneliktir. Akademik ilerlemesi sınırlı olan kadroların araştırmaya dahil edilmesi objektif bir sonuç elde edilmesine engel olabilir. Anket formunda açık ve kapalı uçlu olmak üzere ilk 11 soru demografik soru niteliği taşıırken 28 soruda ise 5'li likert ölçeği kullanılıp son sorunun yorum sorusu olduğu toplamda 40 sorudan oluşan bir anket çalışması hazırlanmıştır. Anket formundan elde edilen veriler IBM Statistics 24 programı ile analiz edilmiştir. Anket analizinde ilk olarak likert ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha değerine göre güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizinden sonra soruların tanımlayıcı özellikleri olan ortalama, standart

sapma, mod, medyan değerleri analiz edilmiştir. Daha sonra ise sırasıyla frekans analizleri yapılarak araştırmanın amacına yönelik hipotezlere göre Ki-Kare bağımsızlık testi kullanılmış ve hipotezler arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmiştir.

2.6. Araştırma Bulgularının Değerlendirilmesi

Çalışmada yapılan güvenilirlik analizi sonucu Cronbach's Alpha değerinin 0,677 olarak bulunmuştur. Kabul gören değer 0,70'in altında olduğu için Item-Total Statistics tablosuna bakarak güvenilirliği düşüren soruların çıkarılarak yeniden güvenilirlik analizi yapılması gerektiği sonucuna ulaşılmıştır. Anket çalışmasında yer alan 3 sorunun diğer 25 soru ile negatif ilişkili olduğu tespit edilmiş ve bu 3 soru anketten çıkarılmıştır. Yapılan yeni güvenilirlik analizinde Cronbach's Alpha değerinin >0,70 olduğu tespit edilmiş ve ölçeğin güvenilirliği sağlanmıştır.

Tablo 3. Güvenilirlik analiz sonuçları

Güvenilirlik İstatistikleri		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,749	,737	25

Tablo 4. Tanımlayıcı istatistikler

	Geçerli Veri	Kayıp Veri	Ortalama	Medyan	Mod	Standart Sapma	Varyans
Görev Birimi	135	0	4,87	4	2	3,140	9,857
Akademik Unvan	135	0	3,67	4	3	,922	,851
Yaş	135	0	1,84	2	2	,960	,476
Medeni Durum	135	0	1,47	1	1	,501	,251
Çocuk Sayısı	134	1	1,50	1	1	,743	,553
Görev Süresi	135	0	2,50	2	2	1,01	1,02
Mezuniyet Durumu	135	0	2,44	3	3	,654	,428

Anket çalışmasında 135 kişi katılmıştır. Yukarıdaki tabloda demografik faktörler için tanımlayıcı istatistik değerlerine yer verilmiştir.

Tablo 5. Demografik özelliklere göre frekanslar

		Frekans	Yüzde (%)	Geçerli Yüzde (%)	Kümülatif Yüzde (%)
Gör ev	Edebiyat Fakültesi	21	15.6	15.6	15.6
	Eğitim Fakültesi	26	19.3	19.3	34.8
	Fen Fakültesi	8	5.9	5.9	40.7

	İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi	19	14.1	14.1	54.8
	İslami İlimler Fakültesi	5	3.7	3.7	58.5
	Mühendislik Fakültesi	10	7.4	7.4	65.9
	Orman Fakültesi	13	9.6	9.6	75.6
	Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu	2	1.5	1.5	77.0
	Meslek Yüksekokulu	17	12.6	12.6	89.6
	Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu	14	10.4	10.4	100.0
Akademik Unvan	Doç. Dr.	12	8.9	8.9	8.9
	Dr. Öğrt. Üyesi	51	37.8	37.8	46.7
	Araştırma Görevlisi	42	31.1	31.1	77.8
	Öğretim Görevlisi	30	22.2	22.2	100.0
Yaş	23 – 30	41	30.4	30.4	30.4
	31 – 40	77	57.0	57.0	87.4
	41 – 50	14	10.4	10.4	97.8
	51 ve üzeri	3	2.2	2.2	100.0
Medeni Durum	Evli	72	53.3	53.3	53.3
	Bekar	63	46.7	46.7	100.0
Çocuk Sayısı	Yok	85	63.0	63.4	63.4
	1	33	24.4	24.6	88.1
	2	14	10.4	10.4	98.5
	3 ve daha fazla	2	1.5	1.5	100.0
Görev Süresi	1 yıldan az	16	11.9	11.9	11.9
	1 - 5 yıl	64	47.4	47.4	59.3
	6-10 yıl	33	24.4	24.4	83.7
	11 - 20 yıl	15	11.1	11.1	94.8
	21 ve üzeri	7	5.2	5.2	100.0
Mezuniyet Durumu	Lisans	12	8.9	8.9	8.9
	Yüksek lisans	51	37.8	37.8	46.7
	Doktora	72	53.3	53.3	100.0

Demografik özelliklere göre frekansların verildiği tablo 5'e göre; araştırmaya katılan Bartın Üniversitesi'ndeki kadın akademisyenlerin görev birimine göre dağılımında en çok (%19,3) eğitim fakültesinde buldukları belirtilmiştir. Akademik unvana göre dağılıma baktığımızda üniversitedeki kadın akademisyenlerin çoğunluğu (%37,8) Dr. Öğrt. Üyesi unvanına sahiptir. Kadın akademisyenlerin %57'si 31 – 40 yaş aralığındadır ve %53,3'ü evlidir. Ayrıca

araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %63'ünün çocuğu yoktur. 1 – 5 yıl arasında görev yapan kadın akademisyenlerin oranı %47,4'tür. Araştırmaya katılan kadın akademisyenlerin %53,3'ü doktora eğitimini tamamlamıştır.

2.7. Araştırmanın Hipotezlerinin Değerlendirilmesi

Hipotez 1: Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği akademik hayatta erkek akademisyenlerin daha hızlı ilerlemesine neden olmaktadır.

Tablo 6. Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşayıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasındaki ilişki

			Erkekler Kadınlardan Daha Hızlı Akademik İlerleme İmkanına Sahip					Toplam
			Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum	
Kadın Akademisyenler Cinsiyete Dayalı Fırsat Eşitsizliği Nedeniyle Kariyer Sorunu Yaşamakta	Kesinlikle Katılıyor	Sayı	17	2	1	0	2	22
		%Fırsat Eşitsizliği	77.3%	9.1%	4.5%	0.0%	9.1%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	54.8%	4.0%	5.6%	0.0%	16.7%	16.5%
		% Toplam	12.8%	1.5%	0.8%	0.0%	1.5%	16.5%
	Katılıyor	Sayı	6	23	3	3	0	35
		%Fırsat Eşitsizliği	17.1%	65.7%	8.6%	8.6%	0.0%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	19.4%	46.0%	16.7%	13.6%	0.0%	26.3%
		% Toplam	4.5%	17.3%	2.3%	2.3%	0.0%	26.3%
	Kararsızım	Sayı	2	12	8	5	1	28
		%Fırsat Eşitsizliği	7.1%	42.9%	28.6%	17.9%	3.6%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	6.5%	24.0%	44.4%	22.7%	8.3%	21.1%
		% Toplam	1.5%	9.0%	6.0%	3.8%	0.8%	21.1%
	Katılmıyorum	Sayı	4	10	4	13	2	33
		%Fırsat Eşitsizliği	12.1%	30.3%	12.1%	39.4%	6.1%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	12.9%	20.0%	22.2%	59.1%	16.7%	24.8%
		% Toplam	3.0%	7.5%	3.0%	9.8%	1.5%	24.8%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	2	3	2	1	7	15
		%Fırsat Eşitsizliği	13.3%	20.0%	13.3%	6.7%	46.7%	100.0 %
		%Akademik İlerleme	6.5%	6.0%	11.1%	4.5%	58.3%	11.3%
		% Toplam	1.5%	2.3%	1.5%	0.8%	5.3%	11.3%

Toplam	Sayı	31	50	18	22	12	133
	%Fırsat Eşitsizliği	23.3%	37.6%	13.5%	16.5%	9.0%	100.0%
	%Akademik İlerleme	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%
	% Toplam	23.3%	37.6%	13.5%	16.5%	9.0%	100.0%

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	98.586 ^a	16	.000

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,35.

H_0 : Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşayıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasında ilişki yoktur.

H_1 : Kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşayıp yaşamaması ile erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerleme imkanına sahip olup olmaması arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H_0 reddedilir, H_1 kabul edilir.

Tablo 6'da cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kesinlikle kariyer sorunu yaşadığını belirten kadın akademisyenlerin % 77,3'ü kesinlikle erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu belirtmektedir. Cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşayıp yaşamadığı konusunda kararsız olan kadın akademisyenlerin yarısı erkek akademisyenlerin kadınlardan daha fazla bir akademik ilerlemeye sahip olduğu düşüncesine katılmaktadır. Kesinlikle cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşamadığı belirten kadın akademisyenlerin %20'si erkeklerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünmektedir. Kısaca kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği yaşadıklarını düşünme oranları arttıkça erkek akademisyenlerin kadınlardan daha hızlı bir akademik ilerlemeye sahip olduğunu düşünme oranları da artmaktadır ve bu iki görüş arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır.

Hipotez 2: Evlilik ve çocuk sahibi olmak kadın akademisyenlerin akademik ilerlemesini olumsuz yönde etkilemektedir.

Tablo 7. Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasındaki ilişki

		Çocuk Kadın Akademisyenlerin İlerlemesini Olumsuz Etkilemekte					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Evlilik Akademik Kariyeri Engellemektedir	Kesinlikle Katılıyorum	Sayı	7	1	0	0	0	8
		%Kariyeri Engeller	87,5%	12,5%	0,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	38,9%	2,6%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
		% Toplam	5,2%	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	6,0%
	Katılıyorum	Sayı	4	6	5	2	1	18
		%Kariyeri Engeller	22,2%	33,3%	27,8%	11,1%	5,6%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22,2%	15,8%	14,3%	6,9%	7,1%	13,4%
		% Toplam	3,0%	4,5%	3,7%	1,5%	0,7%	13,4%
	Kararsızım	Sayı	4	13	10	2	1	30
		%Kariyeri Engeller	13,3%	43,3%	33,3%	6,7%	3,3%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	22,2%	34,2%	28,6%	6,9%	7,1%	22,4%
		% Toplam	3,0%	9,7%	7,5%	1,5%	0,7%	22,4%
	Katılmıyorum	Sayı	2	10	13	20	0	45
		%Kariyeri Engeller	4,4%	22,2%	28,9%	44,4%	0,0%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	11,1%	26,3%	37,1%	69,0%	0,0%	33,6%
		% Toplam	1,5%	7,5%	9,7%	14,9%	0,0%	33,6%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	8	7	5	12	33
		%Kariyeri Engeller	3,0%	24,2%	21,2%	15,2%	36,4%	100,0%
		% Çocuk Olumsuz Etki	5,6%	21,1%	20,0%	17,2%	85,7%	24,6%
		% Toplam	0,7%	6,0%	5,2%	3,7%	9,0%	24,6%
Toplam	Sayı	18	38	35	29	14	134	
	%Kariyeri Engeller	13,4%	28,4%	26,1%	21,6%	10,4%	100,0%	
	% Çocuk Olumsuz Etki	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	% Toplam	13,4%	28,4%	26,1%	21,6%	10,4%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	92,082 ^a	16	.000

a. 14 cells (56,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 84.

H_0 : Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasında ilişki yoktur.

H_1 : Evliliğin akademik kariyere engel olup olmaması ile çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyip etkilememesi arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H_0 reddedilir, H_1 kabul edilir.

Tablo 7'de evliliğin akademik kariyeri kesinlikle engellediğini düşünenlerin %87,5'i çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin ilerlemesini kesinlikle olumsuz yönde etkilediğini düşündükleri görülmektedir. Evliliğin akademik kariyeri kesinlikle engellemediğini düşünenlerin sadece %3'ü çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi kesinlikle yavaşlattığını düşünmektedir. Kısaca evliliğin akademik kariyeri engellediğini düşünenlerden engel olmadığını düşünenlere doğru gidildikçe çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenleri olumsuz etkilediğini düşünme oranı azalmaktadır. Sonuç itibarıyla kadın akademisyenlerin evliliği akademik kariyeri engelleyen bir etken olarak görmesi, çocuk sahibi olmanın akademik kariyeri olumsuz etkilediği düşüncesini arttırmaktadır.

Hipotez 3: Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteği önemlidir ve eşi akademisyen olan akademisyenler (çift kariyerlilik) akademik hayatta daha hızlı yükselmektedir.

Tablo 8. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasındaki ilişki

		Eşi Akademisyen Olan Akademisyenlerin İlerlemesi Daha Hızlıdır					Toplam	
		Kesinlikle Katılıyor	Katılıyor	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum		
Kadın Akademisyenleri	Kesinlikle Katılıyor	Sayı	26	19	21	7	1	74
		%Eş Desteği	35,1%	25,7%	28,4%	9,5%	1,4%	100,0%
		%Akademik İlerleme	81,3%	48,7%	50,0%	50,0%	14,3%	55,2%
		%Toplam	19,4%	14,2%	15,7%	5,2%	0,7%	55,2%

	Katılıyorum	Sayı	5	15	14	3	0	37
		%Eş Desteği	13,5%	40,5%	37,8%	8,1%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	15,6%	38,5%	33,3%	21,4%	0,0%	27,6%
		%Toplam	3,7%	11,2%	10,4%	2,2%	0,0%	27,6%
	Kararsızım	Sayı	0	4	6	0	0	10
		%Eş Desteği	0,0%	40,0%	60,0%	0,0%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	0,0%	10,3%	14,3%	0,0%	0,0%	7,5%
		%Toplam	0,0%	3,0%	4,5%	0,0%	0,0%	7,5%
	Katılmıyorum	Sayı	0	1	1	4	0	6
		%Eş Desteği	0,0%	16,7%	16,7%	66,7%	0,0%	100,0%
		%Akademik İlerleme	0,0%	2,6%	2,4%	28,6%	0,0%	4,5%
		%Toplam	0,0%	0,7%	0,7%	3,0%	0,0%	4,5%
	Kesinlikle Katılmıyorum	Sayı	1	0	0	0	6	7
		%Eş Desteği	14,3%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	100,0%
		%Akademik İlerleme	3,1%	0,0%	0,0%	0,0%	85,7%	5,2%
		%Toplam	0,7%	0,0%	0,0%	0,0%	4,5%	5,2%
Toplam	Sayı	32	39	42	14	7	134	
	%Eş Desteği	23,9%	29,1%	31,3%	10,4%	5,2%	100,0%	
	%Akademik İlerleme	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	
	%Toplam	23,9%	29,1%	31,3%	10,4%	5,2%	100,0%	

	Value	Df	Asymp.Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	132,236 ^a	16	.000

a. 18 cells (72,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is, 31.

H₀: Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eş akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında ilişki yoktur.

H₁: Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteğinin olup olmaması ile eş akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında ilişki vardır.

α : 0,05 > 0,000 H₀ reddedilir, H₁ kabul edilir.

Tablo 8'de görüldü üzere kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiği düşüncesine kesinlikle katılan kadın akademisyenlerin %35,1'i eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine de kesinlikle katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiği hususunda kararsız kalan kadın akademisyenlerin %40'ı eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılmaktadır. Kadın akademisyenlerin başarısında eşinin desteği gerektiğini düşünen kadın akademisyenlerin %16,7'si eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılmaktadır. Ankete katılan kadın akademisyenlerin başarılarında eş desteğinin olup olmaması ile eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerleyip ilerlemesi arasında bir ilişki vardır. Zira kadın akademisyenlerin eşi akademisyen olan akademisyenlerin daha hızlı ilerlediği düşüncesine katılım oranları azalırken, kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin gerektiği düşüncesine katılım oranları da azalmaktadır.

Sonuç

Günümüzde kadınlar toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerle bağlantılı öğretmenlik ve hemşirelik gibi mesleklerde yoğunlaşmışlardır. Ülkemizde akademisyenliğin öğretmenliğe benzediği yönünde bir algı olması sonucu akademik hayatta kadın işgücü oldukça fazladır.

Türkiye'deki kadın akademisyenlerin sorunlarına Bartın Üniversitesi penceresinden bakmak amacıyla Bartın Üniversitesi'nde çalışan kadın akademisyenlerle yüz yüze anket uygulaması yapılmış ve anketten elde edilen veriler değerlendirilerek aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır.

- Kadın akademisyenler geleneksel rolleriyle bağlantılı olan bölümlerde yoğunluk göstermekte ve %53,3'ü akademik kariyerin başlangıcı olarak belirtilen araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında istihdam edilmektedir.
- Hayatındaki önceliği akademik kariyeri olan kadın akademisyenler evliliğin akademik kariyeri engellediğini ve çocuk sahibi olmanın akademik ilerlemeyi olumsuz etkilediğini düşünmektedir.
- Kadın akademisyenlerin çoğunluğu akademik hayatta cinsiyete dayalı bir fırsat eşitsizliği yaşamadığını düşünmektedir. Akademik hayatta cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği olduğunu düşünen kadın akademisyenler erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik ilerlemeye sahip olduğunu kabul etmektedir.

- Kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu düşünen kadın akademisyenler, aynı zamanda eşi akademisyen olanların akademik hayatta daha hızlı ilerlediğini de düşünmektedirler.

Araştırmaya katılan ve kadın akademisyenlerin sayısının artırılması için neler yapılabileceği konusunda düşüncelerini belirten kadın akademisyenlerin çoğu üniversite bünyesinde kreş olması gerektiğini düşünmektedir. Bu da kadın akademisyenler için ev hayatının ne kadar önemli bir sorun olduğunu göstermektedir. Bu taleplerin bir sonucu olarak Bartın Üniversitesi Okul Öncesi Eğitim Uygulama ve Araştırma Merkezi, 12 Şubat 2017 tarih ve 29977 sayılı Resmi Gazete 'de yayınlanarak faaliyete geçmiştir (URL – 2, 2018).

Bu çalışmadan çıkan bir diğer önemli sonuç, akademik hayatta kadın akademisyenlerin sayısını arttırmakla birlikte mevcut akademisyenlerin niteliğinin de artırılması gerekmektedir. Her ne kadar akademik hayatta cinsiyet ayrımcılığının olmadığı düşünülse de çalışma hayatının tamamında bir cinsiyet ayrımcılığının olduğu söylenebilir. Bu konuda ailede başlamak üzere çocukların bilinçlendirilmesi çalışmanın önemli bir sonucu olarak görülmüştür.

Kaynakça

ARSLAN, Gülen, Elmas, (2014, Mayıs), Türkiye'de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler, *Gazi Üniversiteli Öğretim Üyeleri Derneği Bülteni*, 12 (1), s. 36-40.

BAŞARIR, Fatma ve Mediha Sarı, (2015), Kadın Akademisyenlerin "Kadın Akademisyen Olma" ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5 (1), 41-51.

BELKIS, Özlem, (2016), Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma, *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi*, 5 (4), 250-263.

BİLDİRİCİ, Melike, E., N. Anafarta, E. Aykaç, (2003, Mayıs), Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü, *İktisat İşletme ve Finans*, 92-108.

DİKMEN, Nedim ve Derya Maden, (2012), Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288.

ERGÖL, Ş., G Koç, K Eroğlu ve L Taşkın, (2012), Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler, *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 2 (1), 43-49.

KARAKUŞ, Hatice, (2016), Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *The Journal of Academic Social Science Studies*, (53), 533-556.

KOCACIK, Faruk ve Veda B. Gökkaya, (2005), Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları, *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 6(1), 195 – 219.

KÜÇÜKŞEN, Kübra ve Şerife Didem Kaya, (2016), Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4 (37), 662-674.

ÖZTAN, Ece ve Seranay Nil Doğan, (2015), Akademik Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet, *Çalışma ve Toplum*, 191-222.

SUĞUR, Serap ve İncilay Cangöz, (2016, Eylül), Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü, *Amme İdaresi Dergisi*, 49 (3), s. 89-115.

ŞENTÜRK, Burcu, (2015), Çokuz Ama Yokuz: Türkiye'de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz, *Vira Verita E-Dergi* (2), 1-22.

ŞEVİK, Seyfi, (2016, Ekim 12-15), MYO'ların Teknik Bilimler Alanlarında Kadın Akademisyen İstihdamının Problematik Bir Yaklaşım İle Değerlendirilmesi, Çorum: Hitit Üniversitesi, 173-184.

URL-1(2018),

<https://ubys.bartın.edu.tr/BIP/BusinessIntelligence/Officer/Academicians>, 29 Eylül 2018.

URL – 2 (2018), <https://okonmer.bartın.edu.tr/>, 29 Eylül 2018.

YEŞİL, Yeliz ve Fatma Fidan, (2015), Kadın Akademisyenlerin Çalışma Yaşam Kalitesinin İncelenmesi: Devlet ve Vakıf Üniversitelerinde Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi* (24), 238-248.

YILMAZ, Emine ve Gülen Özdemir, (2012), Türkiye'de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılırları, *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi*, 9 (2), 50-56.

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMU, (2018, Nisan 24), *Yükseköğretim Bilgi Yönetim Sistemi*, Nisan 24, 2018 tarihinde <https://istatistik.yok.gov.tr> adresinden alındı.