

Türkiye’de Yükseköğretim Kurumlarında İstihdamda Cinsiyet Açığının İstatistiksel Analizi

A Statistical Analysis for the Gender Employment Gap in Higher Education Institutions in Turkey

Funda H. SEZGİN* 

Elif HAYKIR HOBİKOĞLU** 

Özet

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği; sosyal, kültürel ve ekonomik yapıya, hatta oluşturulan politikalara bağlı olarak fırsatlara ve kaynaklara erişimde kadınların aleyhine ortaya çıkan eşitsizlik durumudur. İstihdamda cinsiyet ayrımcılığı ise günümüzde konuya yönelik duyarlılığın artması ile kadınların nitelik ve yeteneklerini geliştirme fırsatlarının oluşturulmasının da etkisiyle daha olumlu bir sürece girmiştir. Bu çalışmanın amacı, yükseköğretimde istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığını akademik unvanlar açısından incelemektir. Bu bağlamda, devlet ve özel üniversiteler için, 2020 yılına yönelik olarak, yükseköğretimde istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığı, Mann-Whitney-U testi yardımıyla araştırılmıştır. Analiz sonucunda Profesör, Doçent ve Dr. Öğre-

* Sorumlu Yazar, Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Üniversitesi-Cerrahpaşa, Mühendislik Fakültesi, Endüstri Mühendisliği Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: hfundasezgin@yahoo.com, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-2693-9601>

** Prof. Dr. İstanbul Üniversitesi, İktisat Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye. E-posta: elifh@istanbul.edu.tr, ORCID: <http://orcid.org/0000-0003-3575-7508>

tim Üyesi istihdamında kadın ve erkek akademisyenler arasında istatistiki açıdan anlamlı farklılıklar olduğu tespit edilmiştir. Bu kadrolarda erkek akademisyen sayısının yüksek olduğu görülmüştür. Öğretim Görevlisi ve Araştırma Görevlisi unvanları için, kadın ve erkek akademisyenler açısından istatistiki bakımdan anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Bir diğer ifadeyle, istihdamda cinsiyet eşitsizliği varlığı Profesör, Doçent ve Dr. Öğretim Üyesi unvanları için söz konusudur. Akademiye kabul sürecinde nesnel kriterlerin sağlanması ve kadınların kendilerini geliştirme imkanlarının iyileştirilmesi cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalkmasını sağlayacaktır. Sonuç olarak akademide cinsiyet eşitliğinin korunması için gerekli olan koşulların iyileştirilmesi büyük önem arz etmektedir.

Anahtar Kelimeler: Cinsiyet eşitsizliği, Yükseköğretim, Akademisyen, İstatistik Analiz, Mann-Whitney-U Test

Abstract

Gender inequality is the situation of inequality against women in accessing opportunities and resources depending on the social, cultural and economic structure and even the policies created. Gender discrimination in employment, on the other hand, has entered a more positive process with the increase in sensitivity towards the issue and opportunities for women to develop their qualifications and abilities. The aim of this study is to examine the existence of gender inequality in employment in higher education in Turkey in terms of academic titles. For public and private universities, the existence of gender inequality in employment in higher education for 2020 was investigated with the help of the Mann-Whitney-U test. As a result of the analysis, statistically significant differences were determined for male and female academicians with regards to the titles of; Professor, Associate Professor and Assistant Professors in terms of faculty member employment. It has been observed that the number of male academicians in these positions is high. However, there is no statistically significant difference between male and female academicians for the titles of Lecturer and Research Assistant. This indicates the existence of gender inequality in employment

of those employed as Professor, Associate Professor and Dr. as Faculty Members. In the process of admission to the academy, providing objective criteria and improving women's opportunities for self-development will eliminate gender inequality. As a result, it is of great importance to improve the conditions necessary for the protection of gender equality in academia.

Keywords: Gender Inequality, Higher Education Institutions, Academician, Statistical Analysis, Mann-Whitney-U Test

Extended Abstract

Gender, unlike biological sex, which is based on the biological characteristics of men and women, is a concept that refers to the roles, behaviors, and social expectations that society values for men and women. The concepts of gender equality, men and women in social institutions (family, work, law, education, politics, religion, health, etc.) the available resources, opportunities, and equality refers to the use of power, while gender inequalities also tells the unequal position within these areas. Gender takes into account the spiritual, social and cultural differences between men and women. The concept of gender describes behaviors that are considered appropriate for men and women in a particular society.

As an institution, the functioning of the university is not affected by the dynamics of society and the gender regime in which it is formed. As in many institutions, in universities performance evaluations cannot be conducted independently of the gender of people, and the same behaviors shown by women and men are interpreted differently depending on their gender.

Currently, when education is considered one of the basic rights, the time spent in education has increased when compared to the past, as well as the demand for women to enter higher education and progress in academic careers. The aim of this study is to investigate the entry of women into academia as students and academicians, and whether academic fields of study are gender-based and progress processes exist in academic careers.

Although women constitute 44% of employees in academia, as ob-

served in the world, the data in Turkey indicates horizontal separation in academia . As such, the areas where female academics are most concentrated are the fields of Language and Literature, followed by Health Sciences, Social Sciences, Arts and Applied Social Sciences respectively. However, males prefer to work in Technical Sciences, Mathematics and Science, Agriculture and Forestry, which have a higher economic return.

In today’s Turkey, the fact that women participate in academia in much greater numbers than in other countries is a promising reality of women’s employment in scientific production, regardless. But studies with academics in Turkey and various statistical data show that universities that are part of society also do not operate independently of the roles that society attributes to the sexes, despite the numerical majority of women.

The norms and values of their communities, higher education institutions, customs, traditions being formed according to the structure of the higher education system in every society, organization, system change and transformation login to the initiative has a significant impact on gender relations and conditions. In this context, gender-related roles and expectations built by society are also reflected and reproduced in higher education institutions.

It can be said that the disproportionate distribution of women to academic staff is also reflected in the level of participation in decision-making mechanisms in the institutions in which they are located. Looking at the gender distribution of managers in universities, it can be seen that women are represented at very low levels in decision-making mechanisms in universities.

However, a rise in academic positions held by women, including positions as a research assistant, as well as more senior levels, for the past differences in female employment between the generations and should not be ignored. In other words, the majority research staff is female, which is the entry position into academia, which may indicate a possible transformation in the distribution of future university staff by gender.

The aim of this study is to examine the existence of gender ine-

quality in employment in higher education in Turkey in terms of academic titles. Testing the hypothesis has shown that, when considering academics of different titles working in universities of higher education, there is a statistically significant difference in the number of male and females employed in academic roles. In the first phase of the study, normality tests were applied to determine appropriate analysis methods for the data. The data did not provide the normal distribution for both tests ($p<0.05$). In this case, the Mann-Whitney-U test was used to test differences for the gender group.

In terms of gender, professor, associate professor and assistant professors statistically significant differences were observed for the member titles ($p<0.05$), showing there is gender inequality in employment for these titles. On the other hand, no significant difference was found for the titles of lecturer and research assistant ($p>0.05$). In this case, it is seen that the gender inequality for these two cadres appears to be at the closing point. Looking at the mean rank for the source of the difference, professor, associate professor and assistant professors It is seen that the number of men in the titles of members is higher.

According to the results, professor, associate professor and assistant professors gender inequality for member titles persists. It is important to improve this situation rapidly in democratic institutions such as universities. The preservation of objective criteria for entry to the academy and the improvement of women's opportunities for self-development will ensure the elimination of gender inequality.

Giriş

Ekonomik kalkınmada ilk şart, üretim faktörlerinden etkin bir biçimde faydalanmaktır. Üretim faktörlerinin en önemli unsuru olan emek gücü kapsamında kadınlar açısından negatif yönden cinsiyet ayrımcılığında bulunulması, kadının işgücü piyasasına katılımı hususunda bir dengesizlik yaratmaktadır. Bilhassa, 20. yüzyılın başlarından beri kadınların etkin olarak istihdamda yer almaya başlamaları hem çalışma hayatında hem de toplum yaşamında olabildiğince hızlı bir de-

ğişim sürecini başlatmıştır. Batılı devletlerde ortaya çıkan Sanayi Devrimi sonucunda, emek gücü ihtiyacını gidermek amacıyla iş hayatına katılmak durumunda kalan kadınlar, bu süreçte önemli kazanımlar elde etmiştir. Kadınların işgücüne dahil edilmesi sürdürülebilir kalkınmada ciddi bir unsur olarak kabul edilmiş, ancak gelişmekte olan toplumlarda bu durum yeterli seviyeye ulaşamamıştır. Kadın istihdamındaki artış, bir ülkede sektörel düzeyde katma değerlerde de artış meydana getirerek ekonomik kalkınmaya yönelik pozitif etkisini gösterecektir (Günday, 2011, s. 1; Yorgun, 2010, s. 168).

Toplumsal cinsiyet kavramı, kadın ve erkeğin sahip oldukları biyolojik niteliklerine göre biyolojik cinsiyetten ayrı bir biçimde, toplum içerisinde kadın ve erkeğe biçilen rol, davranış ve toplumsal beklentilere yönelik bir ifadedir. Toplumsal cinsiyet eşitliği ifadesi, kadın ve erkeğin, toplumda yer alan kurumlar dahilinde (sağlık, aile, eğitim, çalışma, din, hukuk, siyaset vb.) mevcut kaynakları, imkanları ve gücü kullanımlarındaki eşitlik olgusunu tanımlarken toplumsal cinsiyet eşitsizliği söz konusu alanlarda birinin diğerine göre eşit olmama durumunu ifade eder. Toplumsal cinsiyet konusu, kadın ile erkek arasındaki kültürel, ruhsal ve toplumsal farklılıkları göz önünde bulundurur. Toplumsal cinsiyet kavramı, belli bir toplumda kadın ve erkek için uygun görülen davranışlara işaret etmektedir (Ecevit, 2003, s. 84).

Kadının toplumsal hayattaki durumunun iyileştirilmesi ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesi, insani gelişme sürecinin geliştirilmesinde, bir başka deyişle insani yoksulluğun azaltılması hususunda önemli bir görev üstlenecektir. Sağlık, eğitim ve beslenmeye erişimin yanı sıra, emek gücü piyasasında katılım gösterilmesi gibi iktisadi ve toplumsal kaynaklara erişim, parlamentoda temsil vb. siyasal karar süreçlerinde katılım alanlarındaki toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, yoksulluk düzeyinde artışa neden olmaktadır (Forsythe vd., 2000, s. 575).

İlk olarak 2006 tarihinde Dünya Ekonomik Forumu’nun yayınlamış olduğu Küresel Cinsiyet Uçurumu Endeksi Raporu’nda, toplumsal cinsiyete bağlı eşitsizliğin büyüklüğü rakamlar ile ifade edilmekte ve zaman geçtikçe göstergelerde yer alan değerlerdeki gelişmeler izlenmektedir. Dünya ekonomik forumu dışında farklı kurumların da cinsiyet eşitsizliğine yönelik endeksler geliştirmesi sonucunda, ülkeler arasında karşılaştırma yapma imkânı doğmuştur. Dolayısıyla, küresel düzeyde toplumsal cinsiyet farklılıklarının karşılaştırılmasına yönelik bütünsel bir yapı elde ederek kadın ve erkek arasında kaynaklarını eşit oranda dağıtan ülkeler “rol model ülkeler” olarak örnek teşkil etmektedir.

Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Endeksi, toplumların gelişmişlik seviyeleri baz alınarak değil, toplumsal cinsiyet farklılıklarının sıralanması ile ortaya çıkmaktadır. Başka bir ifadeyle, sıralamada kullanılan temel kriter; endeksi oluşturan kaynaklara erişim konusunda uçurumu azaltmayı başaran ülkenin ön plana çıkmasına dayanmaktadır. Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi kadınlar ve erkekler arasındaki farklılığı dört ana başlıkta (ekonomik katılım ve fırsat, sağlık ve hayatta kalma, eğitime katılım ve politik güçlenme) incelemektedir. Rapor kapsamında ülkelere 0 ile 1 arasında bir puan verilmekte; bu puanın 1'e yaklaşması halinde aradaki fark azalmakta, 0'a yaklaşması halinde aradaki fark artmaktadır (WEF-The Global Gender Gap Report, 2020).

Bir kurum olarak üniversitenin işleyişinin de içinde şekillendiği toplumun dinamiklerinden ve cinsiyet rejiminden etkilenmediği söylenemez. Heilman (2001), Wenneras ve Wold (2001) ve Settles vd. (2006) çalışmalarında belirttiği üzere, pek çok kurumda olduğu gibi üniversitelerde de yükselmeler, performans değerlendirmeleri kişilerin cinsiyetlerinden bağımsız yürütülememekte, kadınların ve erkeklerin gösterdikleri aynı davranışlar cinsiyetlerine göre farklı yorumlanmaktadır.

Tablo 1. Toplumsal Cinsiyet Uçurumu Endeksi Türkiye Verileri

Tarih	Türkiye sırası	Türkiye skoru	Toplam Ülke Sayısı
2006	105	0,585	115
2007	121	0,577	128
2008	123	0,585	130
2009	129	0,583	134
2010	126	0,588	134
2011	122	0,595	135
2012	124	0,601	135
2013	120	0,608	136
2014	125	0,618	142
2015	130	0,624	145
2016	130	0,623	144
2017	131	0,625	144
2018	130	0,628	144
2019	130	0,635	153
2020	133	0,638	156

Kaynak: Dünya Ekonomik Forumu, Küresel Cinsiyet Uçurumu Raporu, <https://www.weforum.org/reports/> (12.01.2021).

Türkiye, 2006'da hazırlanan ilk raporda 115 ülke arasında 105'inci sırada yer almıştır. 2012 yılı raporunda genel düzeyde 135 ülke içinde 0,601 puan elde ederek 124. sırada yer alırken 2017 yılı raporunda ise genel düzeyde 144 ülke içerisinde 0,625 puan ile 131. sırada yer almıştır. Türkiye için endeks 2020 yılı için 0,638 puan ile 133. sıraya gerilemiştir. 2006 ve 2020 verileri karşılaştırıldığında, Türkiye'nin aradan geçen 15 yılda cinsiyet eşitsizliğini giderme konusunda yeterli ilerlemeyi gösteremediği anlaşılmaktadır.

Tablo 2. Kadın Öğretim Üyelerinin Yıllara Göre Oranları

Yıl	Kadın Öğretim Üyesi Oranı (%)
1944-1945	13.9
1950-1951	15.9
1959-1960	18.8
1973-1974	25.4
1981-1982	26
1990-1991	31
1993-1994	33
1997-1998	33.8
2001-2002	36.6
2004-2005	38.2
2007-2008	40.3
2010-2011	40.8
2012-2013	41,5
2014-2015	43.0
2016-2017	43.2
2018-2019	44.0
2019-2020	45.0

Kaynak: Yükseköğretim Kurumu, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (15.02.2020).

Türkiye'de kadınların yükseköğretimde, diğer ülkelere göre çok daha fazla sayıda yer almaları, kadınların bilimsel üretimdeki istihdamına dair umut vericidir. Tablo 2'de görüleceği üzere, Türkiye'de kadın akademisyen oranı yıllar içinde artış eğilimi taşımaktadır.

Tablo 3. Seçilmiş Ülkeler İçin Yükseköğretimde Cinsiyete Göre Akademisyen Dağılımı ve Cinsiyet Uçurumu Endeksi (2019-%)

Ülkeler	Kadın Akademisyen Yüzdesi	Erkek Akademisyen Yüzdesi	Cinsiyet Uçurumu Endeksi
Bulgaristan	0.49	0.51	0.727
Belçika	0.48	0.52	0.750
Çek Cumhuriyeti	0.38	0.62	0.706
Danimarka	0.44	0.56	0.782
Almanya	0.40	0.60	0.787
Estonya	0.48	0.52	0.751
İrlanda	0.44	0.56	0.798
Yunanistan	0.35	0.65	0.701
İspanya	0.44	0.56	0.795
Fransa	0.44	0.56	0.781
Hırvatistan	0.48	0.51	0.677
İtalya	0.37	0.63	0.707
Letonya	0.56	0.44	0.745
Litvanya	0.56	0.44	0.785
Lüksemburg	0.40	0.60	0.725
Macaristan	0.40	0.60	0.677
Malta	0.37	0.63	0.693
Hollanda	0.46	0.54	0.736
Avusturya	0.43	0.57	0.744
Polonya	0.45	0.55	0.737
Portekiz	0.45	0.55	0.744
Romanya	0.51	0.49	0.724
Slovenya	0.42	0.58	0.743
Slovakya	0.46	0.54	0.718
Finlandiya	0.52	0.48	0.832
İsveç	0.45	0.55	0.820
İngiltere	0.45	0.55	0.767
Norveç	0.46	0.54	0.842
İsviçre	0.35	0.65	0.779
Türkiye	0.45	0.55	0.635

Kaynak: <http://data.uis.unesco.org/> (23.01.2021)

Tablo 3 incelendiğinde, cinsiyet uçurumu endeksi değeri olumlu yönde olan ülkelerde (İrlanda, İsveç, Norveç, Finlandiya) üniversitede çalışan erkek akademisyen sayısının yüksek olduğu görülmektedir. Le-

tonya ve Litvanya’da ise, cinsiyet uçurumu endeksi İskandinav ülkeleri kadar olumlu değerde olmasa da, kadın akademisyen oranı erkeklere göre daha yüksektir. Bu durumda, cinsiyet uçurumu endeks değeri genel olarak olumlu olsa da üniversite için çoğu ülkede akademisyen sayısına yansımadağı sonucu görülmüştür. Avrupa Birliği ülkelerinde, hem eğitim hem de istihdam alanındaki eşitlikçi politikaların olumlu etkisiyle, son dönemde yükseköğretimde akademik rolde ve liderlik konumlarında cinsiyetçi bir değişimin olması ve bu değişimin daha çok kadınlar lehine gerçekleşmesine rağmen, erkek akademisyen oranı halen yüksek düzeydedir. Türkiye, cinsiyet uçurumunda yıllar içinde gelişme kaydetmekle beraber Avrupa Birliği ülkelerine göre düşük bir değerdedir ve kadın akademisyen oranı erkeklere oranla düşüktür.

Kadınların akademide veya araştırma üreten ve destekleyen kuruluşlarda karar alıcı pozisyonlarda olması; kadınların deneyimlerinin, yetenek ve bilgilerinin alınan kararlara yansıtılmasına, bu bilgi ve farkındalığının gözetildiğı bir yönetim anlayışının akademik kültüre yerleşmesine yol açacaktır. Ülkemizin geleceğı gençlerimizi hayata hazırlayan üniversitelerin, kurum olarak cinsiyet eşitliğini her alanda benimseyen bir profilde olması, eğitim ve araştırma faaliyetlerine toplumsal cinsiyet eşitliği bakış açısını dahil etmesi ve genel anlamda akademik yaşamın her alanını önyargılardan ve ayrımcı uygulamalardan arındırması, rol model kimlik kazanması büyük önem taşımaktadır. Bu nedenle, akademide toplumsal cinsiyet eşitliğine dair niteliksel ve niceliksel veri toplanması, izleme değerlendirme çalışmalarının sistematik olarak yapılması, bu hedefe ne kadar ulaşıldığının somut bir ampirik kanıtı olacaktır. Bu gerçek çalışmamızın motivasyonunu oluşturmuştur. Bu çalışmanın amacı, Türkiye’de yükseköğretimde, istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığını akademik unvanlar açısından incelemektir. Üniversitelerde çalışan farklı unvanlardaki akademisyen sayıları arasında, cinsiyete göre istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık bulunup bulunmadığının belirlenmesi hedeflenmiştir.

İstihdamda Cinsiyet Çalışmaları Üzerine Literatür

Türkiye’de kadın istihdamı konusunda tarihsel olarak var olan sosyal, ekonomik ve politik faktörlerden beslenen cinsiyet eşitsizliği sorunları (Kuzgun ve Sevim, 2004; Kadam ve Toksöz, 2004, Karabıyık, 2012; Özyaydınlık, 2014) işgücüne düşük katılım oranı (Dayıoğlu ve Kasnakoğ-

lu, 1997; Tunalı ve Ercan, 1998; Dedeoğlu, 2000; TÜSİAD, 2000; TÜSİAD, 2008) işe alım ve terfi sorunları, iş ayrımcılığı, ücret ayrımcılığı (Dayıoğlu ve Kasnakoglu, 1997; Tansel, 1994; Tansel, 2005; Duruoğlu, 2007; Cömert, 2014) gibi sorunlar gerek kadına yönelik duyarlılığın artırılmasına gerekse kadınların eğitim (Goldin vd., 2006) ve istihdamına yönelik politikaların (Çağatay ve Berik, 1990; Çağatay ve Özler, 1995, Süral, 2007; Aydın, 2016, Süral, 2013) desteği ile tüm sorunlara rağmen (Dedeoğlu, 2009, Deniz ve Hobikoglu, 2012) azalmakta ancak hala devam etmektedir.

Ledwith ve Manfredi çalışmalarında (2000), Avrupa ve İngiltere’de yükseköğretimde kadınların pozisyonlarını incelemiştir. Genç ve yaşlı kadın akademisyenlerin kariyerlerinin ilerlemelerinde önemli farklılıklar tespit etmişlerdir. Yaşlı kadın akademisyenler, kariyer gelişim süreçleri boyunca, ailelerini iş yaşamlarından daha ön planda tuttuklarını belirtirken, genç kadın akademisyenler ise, kariyer gelişme süreçlerinde, kadın-erkek eşitliğini içeren yaşam tarzı ve aile destek sistemi kavramlarının etkisi ile, aile yaşamlarını kariyerlerine entegre etmeyi daha önemli gördüklerini vurgulamışlardır.

Bradley çalışmasında (2000), çalışma alanına göre cinsiyete dayalı farklılaşmayı iki ölçüt kullanarak 1965 ile 1990 yılları arasında geniş bir yelpazede incelemiş ve cinsiyete dayalı farklılaşmanın şaşırtıcı derecede azaldığını tespit etmiştir.

Özkanlı ve White çalışmalarında (2008), Avustralya ve Türkiye’de kadın akademisyenlerin kariyerlerindeki sorunları incelemiştir. Türkiye’deki kadın akademisyenlerin mesleki pozisyonlarda yüksek oranda temsil edilmesinde, liderlik tarzlarından ziyade tarihi, sosyal ve kültürel faktörlerin etkisinin bulunduğunu ve akademide ilerlemelerinin desteklendiğini tespit etmişlerdir. Türkiye’de aile-iş dengesinin kadınlar için bir engel oluşturduğunu belirtmişlerdir.

Çakır çalışmasında (2008), kadının çalışma yaşamında, ekonomik etkinliklerde, siyasal yaşamda, eğitim ve sağlık alanlarında karşılaştığı sorunların birbiri ile bağlantılı olduğunu; bu sebeple kadının toplumsal yaşamın bütün alanlarından dışlanmasını önleyerek bütünleşmesini sağlamak amacıyla bireysel ve toplumsal bazda politikaların uygulanması gerektiğini vurgulamıştır.

Dayıoğlu ve Kırdar çalışmalarında (2010), kadınların işgücüne katılımının temel özelliklerini incelemiştir. Yazarlar, kadınların işgücüne katılım oranlarının demografik özelliklere göre farklılık arz

ettiğini, eğitimle birlikte işgücüne katılım oranının genelde arttığını, ancak bu oranın kentte durağan olduğunu veya düşüş gösterdiğini tespit etmiştir.

Kumaş ve Çağlar çalışmalarında (2010), *“Türkiye’de kadınların ek-sik istihdam edilmesinde demografik özellikleri ve istihdam biçim, koşul ve durumlarının eksik istihdamlarını etkilediğini, kadının eksik istih-damı, geleneksel yapıya veya toplumsal cinsiyetçi bakış açısına bağlı rol ve görevleri ile ilişkilendirilebileceğini”* belirtmişlerdir.

Korkmaz ve Korkut çalışmalarında (2012), *“kırsal alanda ve kentte kadının işgücüne katılımının farklılık gösterdiği, kırsal alanda kadının işgücüne katılımında azalma meydana gelirken, son yıllarda kentteki kadının işgücüne katılımında artış yaşandığı, bu durumun ise son yıl-larda kadın istihdamını arttırmaya yönelik geliştirilen politikaların bir sonucu olduğu”* vurgulamıştır.

Sağlamer vd. çalışmalarında (2013), üniversitelerde toplumsal cinsiyet eşitsizliğini incelemişlerdir. Bu sorunun önlenmesi için eğitim, idari, akademik yükseltme, danışmanlık ve destek mekanizmalarının kurulup işletilmesinin önemli olduğu üzerinde durmuşlardır.

Cesim vd. çalışmalarında (2013), Türkiye’deki kadın istihdamının işgücü piyasası açısından gelişmiş bir ülke olan ABD’deki kadın istih-damına göre nerede bulunduğunu ve buna etki eden faktörlerin neler olduğunu incelemişlerdir. Cesim vd. çalışmalarında (2013) şu sonuçlara ulaşmıştır: *“Amerika’da 2000’li yıllardan bu yana kadın istihdamında-ki gelişim %5 seviyesinde iken, Türkiye’de bu oran %25 olarak bulun-muştur. Amerika’daki katılım oranlarının %50’ler seviyesinde iken, bu oranın Türkiye’de %25’ler seviyesinde kaldığı, Amerika’da çalışan ka-dınların büyük çoğunluğunun yüksek eğitim gerektiren yönetsel iş-lerde çalışırken, Türkiye’de çalışan kadınların daha çok balıkçılık veya zirai sektörlerde yoğunlaştıkları görülmüştür.”*

Özkaplan çalışmasında (2013), *“Kadın-erkek işi olarak akademik disiplinlerin ayrışması, akademik unvanların ve yönetici pozisyonları-nın cinsiyete göre katmanlaşması ile akademik pozisyonların güvence-li/güvencesiz olarak parçalanması, 1990’lardan itibaren iyice görünür hale geldiğini, toplam içinde kadın akademisyenlerin ağırlığı artması-na rağmen, kadın akademisyenlerin erkek-egemen akademik alanlara*

girmesinin ve eril /güvenceli akademik unvanları elde etmesinin önünde pek çok görünmez engelin olduğunu” belirtmiştir.

Kılıç ve Öztürk çalışmalarında (2014), Türkiye’de kadın istihdamının genel özelliklerini incelemişlerdir. Kılıç ve Öztürk çalışmalarında (2014), eğitim, medeni durum, ekonomik kaynaklar, toplumsal cinsiyet algısı ve yerleşim yerini kadınların işgücüne katılımını belirleyen faktörler olarak tespit etmişlerdir.

Çetin ve Sevüktekin çalışmalarında (2014), Türkiye’de kadınların işgücüne katılımını etkileyen faktörleri 1988-2012 dönemi için incelemişlerdir. Çetin ve Sevüktekin’in çalışmalarında (2014) *“evli kadınların istihdamda daha az yer aldığı ve eğitim durumu ile medeni durumun kadının istihdamı açısından birlikte değerlendirilmesi gerektiği sonuçlarına ulaşılmıştır.”*

Özcan ve İnanç çalışmalarında (2015), kadın akademisyenlerin sayısının önemli ölçüde artmasına rağmen, bunun ailelerini ihmal etme pahasına gerçekleştiği ve erkek akademisyenlerin iş-yaşam dengesinin kadın akademisyenlere göre daha dengede olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Ayrıca, kadın akademisyenlerin doktora sonrası cam tavan problemi ile karşılaştıklarını, bir sonraki akademik aşama için erkeklere göre daha fazla bekletildiklerini belirlemişlerdir.

Yenilmez çalışmasında (2016), ortaöğretim sonrası eğitim kurumu olan akademide Türk kadınının statüsünü araştırmıştır. Yenilmez’in (2016) Türkiye’de kadın akademisyenlerin genel durumuna yönelik çalışmasında ulaştığı sonuçlar şöyledir: *“Genelde kadın branşı olarak kabul edilen bölümlerde daha çok kadın olduğunu, kadın akademisyen sayısının başlama düzeyinde yüksek olmasına karşın, pek çok kadın akademisyenin üst düzey mevkilerde yer alamamasının sebebi mesleki cinsiyet ayrımcılığının yaşanmasının bir göstergesi olduğunu, belirtmiştir. Bunun en bilinen nedeni, akademide kadınların kurumlar içerisinde gerek terfi gerekse kendi kişisel tercihleri için ataerkil yapıdan kaynaklanan cinsiyet eşitsizliği ile uğraşmak zorunda olmasına bağlamıştır. Kadın akademisyenlerin ve profesörlerin sayısı tüm disiplinlerde göreceli olarak artış göstermektedir. Çocuk ile ev işleri, temizlik ve yemek yapmak gibi kadınlardan beklenen geleneksel aile görevleri, ne yazık ki kadınların akademik verimliliklerini ve iş hayatında başarıya yönelik potansiyellerini olumsuz etkilemektedir. Bu durumun ortadan kaldırıl-*

ması için kadınların kendileri başta olmak üzere ailelere ve devlete de önemli görevler düştüğü bilinmektedir. Aile düzeyinde, bilinçli yaklaşımlar ile erkek ve kız çocuklar arasındaki iş bölümüne dikkat edilmelidir. Devletler ise, ayrımcılığın her türüsünün yasaklanması için yasaları yeniden düzenleyebilir ya da ayrımcılığa ciddi müdahalelerde bulunabilir.”

Adak’ın çalışmasına göre (2018), akademik kariyere araştırma görevlisi konumunda %50 kadın ve %50 erkek olacak şekilde adım atılarken profesörlük aşamasına erişebilen kadınların oranı %20 kayıpla %30 oranına düşmektedir. Bunun yanı sıra akademide toplumsal cinsiyete dayanan temel problem, kadınların akademik yönetimdeki temsillerinin erkeklere kıyasla daha düşük olması gerçeğidir. Akademisyen kadınların en fazla görev aldığı bölümler dil ve edebiyat alanları olmakla beraber bu bölümleri sırası ile sağlık bilimleri, sosyal bilimler, sanat ve uygulamalı sosyal bilimler izlemektedir. Diğer taraftan, erkekler ekonomik kazanımı daha çok olan matematik ve fen bilimleri, teknik bilimler, ormancılık ve ziraat dallarında görev almayı tercih etmektedir.

Tuncer çalışmasında (2019), akademisyenlerin, özellikle de sosyal bilimler alanında çalışanların, toplumsal cinsiyet eşitliği konusunda bilinçli olduklarına ilişkin yaygın toplumsal kanının aksine davranışlar sergilediğini vurgulamış; erkek akademisyenlerin çoğunun gerçek hayatta ataerkil ve erkek egemen ilişkileri üretmeye devam etmekte olduğunu belirtmiştir. Diğer yandan, yönetici konumundaki kadın akademisyenlerin kadınlarla ve erkeklerle kurdukları ilişkilerde eril tahakküm mekanizmalarından vazgeçemediklerini dile getirmiştir. Akademinin temelde erkek değerleri ve çıkarlarıyla örülü, kadınları dışlayan ve ikincilleştiren eril merkezli bir kültüre sahip olduğuna vurgu yapmıştır.

İstatistiksel Analiz

Veri ve Yöntem

Çalışmada, vakıf ve devlet üniversitelerinde çalışan akademik personelin, kadın-erkek grupları arasında unvana yönelik istatistiksel açıdan anlamlı farklılık gösterip göstermediğinin belirlenmesi amaçlı analizler gerçekleştirilmiştir. Öncelikle, verilere Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk testleri yardımıyla normallik sınaması yapılmıştır. Normal dağılım sağlanamaması nedeniyle, non-parametrik test kabul edilen Mann-Whitney-U testinden yararlanılmıştır. Mann-Whitney-U

testi iki bağımsız grup için anlamlı farklılık olup olmadığını belirleyen bir testtir. Veriler www.yok.gov.tr sitesinden elde edilmiştir. Tablo 4’de Türkiye’de yükseköğretimde akademik personelin cinsiyete göre istihdam yapısı verilmiştir.

Tablo 4. Türkiye’de Yükseköğretimde Akademik Personelin Cinsiyete Göre İstihdam Yapısı (2020 Yılı)

		Devlet		Vakıf		Toplam	
Unvan	Cinsiyet	Sayı	Oran	Sayı	Oran	Sayı	Oran
Profesör	Erkek	16288	0.680	3111	0.684	19407	0.681
	Kadın	7672	0.320	1434	0.316	9107	0.319
	Toplam	23960	100	4545	100	28514	100
Doçent	Erkek	8900	0.608	1093	0.541	9996	0.600
	Kadın	5738	0.392	929	0.459	6668	0.400
	Toplam	14638	100	2022	100	16664	100
Dr. Öğr. Üyesi	Erkek	18808	0.576	4064	0.490	22892	0.558
	Kadın	13856	0.424	4228	0.510	18106	0.442
	Toplam	32664	100	8292	100	40998	100
Öğretim Görevlisi	Erkek	16115	0.532	2471	0.349	18692	0.496
	Kadın	14199	0.468	4601	0.651	18959	0.504
	Toplam	30314	100	7072	100	37651	100
Araştırma Görevlisi	Erkek	23109	0.499	1711	0.390	24820	0.490
	Kadın	23168	0.501	2679	0.610	25847	0.510
	Toplam	46277	100	4390	100	50667	100
Genel Toplam	Erkek	83220	0.563	12450	0.473	95807	0.549
	Kadın	64633	0.437	13871	0.527	78687	0.451
	Toplam	147853	100	26321	100	174494	100

Kaynak: Yükseköğretim Kurumu, <https://istatistik.yok.gov.tr/> (15.02.2020).

Bulgular ve Değerlendirme

Çalışmanın ilk aşamasında verilere yönelik uygun analiz yöntemlerinin belirlenmesi için normallik sınamaları uygulanmıştır. Kolmogorov-Smirnov ve Shapiro-Wilk normallik test sonuçları Tablo 5’de verilmiştir.

Tablo 5. Normallik Sınaması Sonuçları

Unvan	Kolmogorov-Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik	p	İstatistik	p
Profesör	.244	,000	.669	,000
Doçent	.197	,000	.759	,000
Dr. Öğr. Üyesi	.093	,000	.932	,000
Öğretim Görevlisi	.122	,000	.881	,000
Araştırma Görevlisi	.199	,000	.796	,000

Tablo 5'den görüleceği üzere, $p < 0.05$ olduğundan, her iki test için normal dağılımın sağlanmadığını belirten H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda cinsiyet grubu için farklılıkların sınanmasında non-parametrik test olan ve normal dağılım gerektirmeyen Mann-Whitney-U testi kullanılmıştır.

Tablo 6. Mann-Whitney-U Testi Sonuçları

Unvan	Grup	n	Ortalama sıra	Mann-Whitney-U istatistiği	p
Profesör	Erkek	203	244.00	12383.0	0,000*
	Kadın	203	163.00		
	Toplam	406			
Doçent	Erkek	203	226.07	16023.5	0,000*
	Kadın	203	180.93		
	Toplam	406			
Dr. Öğr. Üyesi	Erkek	203	219.12	17433.5	0,000*
	Kadın	203	187.88		
	Toplam	406			
Öğretim Görevlisi	Erkek	203	202.20	20340.5	0,284
	Kadın	203	204.80		
	Toplam	406			
Araştırma Görevlisi	Erkek	203	202.59	20420.0	0,593
	Kadın	203	204.41		
	Toplam	406			

*0.05 için istatistik anlamlı farklılık

Tablo 6'dan görülebileceği gibi, cinsiyet bağlamında Profesör, Doçent ve Dr. Öğr. Üyesi unvanları için istatistiki açıdan anlamlı farklılık elde edilmiştir ($p<0.05$). Yani; bu unvanlar için istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığı söz konusudur. Buna karşılık, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanları için anlamlı farklılık elde edilmemiştir ($p>0.05$). Bu durumda, bu iki kadro için cinsiyet eşitsizliğinin kapanma noktasında olduğu görülmektedir. Farkın kaynağına yönelik sıra ortalamasına (mean rank) bakıldığında, Profesör, Doçent ve Dr. Öğr. Üyesi unvanlarında erkek sayısının fazla olduğu görülmektedir.

Sonuçlara göre, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadroları dışında kalan Profesör, Doçent ve Dr. Öğr. Üyesi unvanları için cinsiyet eşitsizliği devam etmektedir. Üniversite gibi demokratik kurumlarda bu durumun hızla iyileştirilmesi önem taşımaktadır. Sadece öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrosunda kadın sayısının fazla olduğu, diğer unvanlarda erkek sayısının daha yüksek olduğu görülmüştür. Literatüre bakıldığında; Özcan ve İnanç (2015), Adak (2018), O'Neil (2019), Tuncer (2019) ve Kaya Erdoğan (2021) çalışmalarında, akademik unvan yükselişi gerçekleşerek doçentlik, profesörlük veya dekanlık-rektörlük gibi yöneticilik düzeyine gelindiğinde, cinsiyet eşitsizliğinin kendini gösterdiğini, bu aşamalarda kadın sayısının düşük olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu çalışma söz konusu bulgular ile uyumlu çıkmıştır.

Bu sonuç, yıllar içinde Türkiye'de üniversitelerde görev yapan kadınların sayısının artışına rağmen, toplumun cinsiyetlere atfettiği rollerden bağımsız işlemediğini, çocuk bakımı, evdeki farklı sorumluluklar vb. işlerin kadın akademisyenlerin hayatında büyük bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır. Er çalışmasında (2008), kadın akademisyenlerin yönetici pozisyonundaki diğer kadınlara göre daha iyi bir durumda olup olmadığını sosyolojik bir ekseninde tartışmıştır. Araştırma sonucunda kadınların toplumsal cinsiyet bağlamında akademide belli unvanlarda toplandığı; orta ve üst düzey yöneticilikte temsillerinin az olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, araştırmamızın analiz bulguları ile desteklenmiş, 2021 yılı için de aynı durumun geçerli olduğu anlaşılmıştır.

Bir çalışma alanı olarak akademide kadınların karşılaştıkları sorunların temelde yönetici pozisyonu ile ilgili olduğu Demir (2018), Öztan ve Doğan (2015), kadın akademisyenlerin cinsiyete dayalı ayrımcılık

yaşadıkları Başarır ve Sarı (2015), kadınların akademideki pozisyonlarının erkek egemen söylemler çerçevesinde belirlendiği Karakuş (2016) tarafından yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Bu çalışmalardan elde edilen bulgular, araştırmamızı desteklemektedir.

Adak çalışmasında (2018), akademide çalışanların %45'inin kadınlardan oluşmasına rağmen, dünyada gözlendiği gibi Türkiye'deki verilerin de akademide yatay ayrışmaya işaret etmekte olduğunu vurgulamıştır. Yukarıda ifade edildiği üzere bu çalışmada, kadın akademisyenlerin en yoğun olarak dil ve edebiyat alanlarında çalıştıkları, bu alanları ise, sağlık bilimleri, sosyal bilimler ile sanat ve uygulamalı sosyal bilimlerin takip ettiği anlaşılmaktadır. Erkekler ise, ekonomik getirisi daha fazla olan teknik bilimler, matematik ve fen bilimleri, ziraat ve ormancılık alanlarında çalışmayı tercih etmektedirler.

Türkiye'de akademisyen kadınların mevcut durumlarını ve sorunlarını inceleyen çalışmaların yanı sıra, seçilmiş bazı ülkeler ile Avrupa Birliği üyesi bazı ülkelerdeki akademi çalışanı kadınları karşılaştırarak benzerlik ve farklılıkları ortaya koyan çalışmalar olan Özkanlı White (2009), Machado-Taylor ve Özkanlı (2013) ve Sağlamer vd. (2018) alana katkı sunmaktadır. Bu çalışmada Tablo 3'de sunulduğu üzere kadın akademisyen sayısının birçok ülkeye göre Türkiye'de yüksek olduğunu; ancak asıl sorunun yükselme sonrasında kendini gösterdiğine işaret edilmiştir. Söz konusu çalışmalar da Türkiye ve AB ülkeleri karşılaştırmış, bu çalışma ile ulaşılan kadın Doçent ve Profesör sayısının az olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Gelişmiş ülke grubu olan AB ülkelerinde de aynı sorunun olması, dünyada da kadının geleneksel rollerinden dolayı kariyer basamaklarını hızla çıkamadığını, cam tavan sendromunun varlığını ciddi biçimde ortaya koymaktadır.

Sonuç

Küreselleşen dünyada üretim düzeninin yapısal değişime uğraması, kadının emek gücüne dahil edilmesini pozitif olarak etkilemiştir. Dünya genelindeki ekonomide ortaya çıkan gelişmelere paralel olarak kadın işgücü de değişikliğe uğramış; ancak yaşanan olumlu gelişmelere rağmen erkek işgücüne yetişmeyi başaramamıştır. Teknoloji konusunda yaşanan ilerlemeler, hukuki, sosyo-kültürel ve sektörel değişimler, kadınların piyasada var olmasına katkıda bulunmuştur. Bunun yanı sıra, çalışma hayatındaki yüksek teknolojik ilerlemeler, fiziki gücün

hâkim olduğu iş alanlarında azalma meydana getirerek kadınların çalışma hayatında daha fazla istihdam edilmesini sağlamıştır. Kadının korunması ve cinsiyet eşitsizliğinin önlenmesi hususundaki hukuki gelişmeler, bilhassa kadın istihdamında artış yaratılması ve çalışma hayatında kadına yönelik fırsat eşitliği sunulması ile bağlantılıdır. Kadınların, toplumdaki her aşamada erkeklerle aynı ölçüde var olmadığı kabul edilmektedir.

Çalışmanın amacı, yükseköğretimde istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığını akademik unvanlar açısından incelemektir. Devlet ve özel üniversiteler için 2020 yılına yönelik olarak, yükseköğretimde istihdamda cinsiyet eşitsizliğinin varlığı, grup farklılığı sınaması Mann-Whitney-U testi yardımıyla araştırılmıştır. Cinsiyet açısından Profesör, Doçent, Dr. Öğr. Üyesi, unvanları için istatistiki açıdan anlamlı farklılık elde edilerek istihdamda cinsiyet eşitsizliği varlığı belirlenmiştir. Buna karşılık, öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi unvanları için anlamlı farklılık elde edilmemiştir. Bu iki kadro için cinsiyet eşitsizliğinin kapanma noktasında olduğu görülmektedir. Farkın kaynağına yönelik sıra ortalamasına (mean rank) bakıldığında, sadece öğretim görevlisi ve araştırma görevlisi kadrosunda kadın sayısının fazla olduğu, diğer unvanlarda erkek sayısının fazla olduğu görülmüştür. Elde edilen bu sonuçlar; Van den Brink ve Benschop (2012), Özcan ve İnanc (2015), Adak (2018), Yenilmez (2016), Göker (2019), Göker ve Polatdemir (2019), Tuncer (2019), Kaya Erdoğan'ın (2021) çalışmaları ile benzerlik göstermektedir.

Çalışmada Tablo 3'de gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler için akademisyen oranları incelenmiş, cinsiyet uçurumunu daraltmış olan ülkelere dahi erkek akademisyen oranının kadın akademisyen oranından yüksek olduğu görülmüştür. Bu durumda, cinsiyet uçurumunun farklı sektörlerde daralmasına karşın yükseköğretim için cinsiyet uçurumu makasının daralmadığı söylenebilir. Letonya ve Litvanya için cinsiyet uçurumu endeksi İskandinav ülkeleri kadar olumlu değerde olmasa da, kadın akademisyen oranı erkeklere göre daha yüksek durumdadır. Türkiye, cinsiyet uçurumunda yıllar içinde gelişme kaydetmesine rağmen, Avrupa Birliği ülkelerine göre düşük bir değerdedir. Kadın akademisyen oranı da erkeklere oranla düşüktür.

YÖK (2020) verilerine göre üniversitelerin üst düzey yönetimde ciddi bir cinsiyet eşitsizliği görülmektedir. Rektörlerin sadece %9,1'i,

rektör yardımcılarının %10,3'ü, dekanların ise %21,3'ü kadındır. Rapora göre, toplumsal cinsiyet eşitliği, en fazla araştırma görevlisi kadrolarında sağlanmış durumdadır. Akademik unvan yükseldikçe kadın erkek eşitliğinden uzaklaşıldığı göze çarpmaktadır. Diğer yandan, Güneydoğu Anadolu Bölgesi, akademide toplam %22,8 kadın oranı ile bütün bölgeler arasında en eşitsiz bölge olarak yerini almıştır. Bu bölgede, profesörlerin %80'i erkeklerden oluşmaktadır. Doğu Anadolu Bölgesi de benzer oranlara sahip ve profesörlerin yalnızca %14'ü kadınlardan oluşmaktadır.

Akademik yapılanmada kadınların üst basamaklardaki temsiline erkekler göre daha düşük düzeyde olması, dünya genelinde geçerli olan bir eğilimdir. Küresel düzeyde karşılaşılan ikinci eğilim ise üniversitelerdeki yönetsel görevlerdeki iş bölümünün, geleneksel toplumsal cinsiyet rolleriyle ilişkili olarak, daha çok domestik işlere benzer görevlere göre düzenleniyor olmasıdır. Araştırma bulguları, Türkiye'de her iki eğilimin de geçerli olduğunu ve oranların birçok ülkenin de gerisinde kaldığını göstermiştir. Türkiye yükseköğretim sistemindeki toplumsal cinsiyet eşitsizliği, rektörlükten bölüm başkan yardımcılığına uzanan akademik ve idari yönetsel hiyerarşiyle paralel bir hat ile şekillenmektedir. Dekan ve dekan yardımcılığı pozisyonlarında kadınların genel ortalamasının üzerinde temsil edildiği alanlar "Sağlık Bilimleri, İletişim, Güzel Sanatlar" gibi fakülteler olurken "Bilgisayar ve Bilişim, Mimarlık/Mühendislik ve İlahiyat/İslâmi Bilimler" fakültelerinde kadınların temsiline genel ortalamasının altına düştüğü görülmektedir. Türkiye'de akademik kariyerde profesörlüğe yükselirken kadına karşı ayrımcılığın olmadığı ve kadın Profesör oranının yüksek olduğu bir ortamda, kadınların yükseköğretim kurumlarında yöneticilik/liderlik pozisyonlarında çok az temsil edilmeleri yükseköğretimdeki kadının statüsü ile ilgili büyük bir çelişkidir. Bu nedenle, Türkiye'de yükseköğretim alanında kadınlar için "cam tavan"ın mevcut olmadığı doğru değildir, "cam tavan" vardır, sadece farklı bir yüksekliktedir, profesörlükten yöneticiliğe geçiş aşamasında bulunmaktadır.

Kadının üst pozisyonlara aday olmasını kolaylaştıracak destek sistemlerinin oluşturulması, esnek ve aile dostu istihdam koşullarının yaygınlaştırılması büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de üniversitenin karar alıcı organlarında ve kurumsal politikalarında, toplumsal cinsiyet duyarlılığı, ayrıca işe alım, kariyer planlaması ve gelişiminde

toplumsal cinsiyet eşitliği ve dengesinin ön plana çıkarılması, iş-kişisel yaşam entegrasyonunun sağlanması yönünde toplumsal cinsiyete bağlı faktörlere verilen önem ve sunulan hizmetlerin yeterliliği, araştırma gruplarında ve araştırma faaliyetlerinde cinsiyet ve toplumsal cinsiyet eşitliği perspektifinin dikkate alınması, eğitim-öğretim faaliyetlerinde toplumsal cinsiyetin yeri, öğrencilerin toplumsal cinsiyete dair farkındalığının artırılması hedefler içinde yer almalı ve gerçekleştirilmelidir.

Kadın ve erkeğin ekonomik, toplumsal ve politik anlamda kaynak ve fırsatlara erişimlerinde görülen uçurum derinleştikçe ülkelerin insani gelişimleri üzerinde yarattığı olumsuz etki artacaktır. Daha somut bir ifade ile, toplumsal cinsiyet eşitsizliği endeksi yükseldikçe insani gelişme endeksinin de düşmesi söz konusu olmaktadır. Bir toplumdaki nüfusun yarısını meydana getiren ve ileriki nesillerin yetişmesinde temel rolleri bulunan kadınların, eğitimi ve işgücüne katılımları hem onların konumlarının yükseltilmesini, üretime ve buna bağlı olarak kalkınmaya daha çok dahil olmalarına yardımcı olmakta hem de yaşanan hızlı değişime uyum sağlanmasında önemli bir ön şart olarak görülmektedir.

Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerin insani gelişme süreçlerini iyileştirmeleri, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin giderilmesi merkezli analizler yapmalarına ve politikalar üretmelerine bağlıdır. Kadınların, sağlıklı yaşam koşullarının iyileştirilmesi, bilgiye erişimlerinin ve politik katılımlarının arttırılması, ekonomik fırsatlardan eşit bir biçimde yararlandırılması, kadın istihdamının artırılması başlıkları ile özetlenebilecek, kadının güçlendirilmesi bağlamındaki bir toplumsal cinsiyet eşitsizliği bakış açısı geliştirilmelidir. Yükseköğretimde eğitim veren kadınların kendilerini geliştirme imkanlarının sağlanması, iş-yaşam dengesini sağlayıcı unsurların hayata geçirilmesi (kreş vb.), cinsiyet eşitsizliğinin ortadan kalkmasını sağlayacak bakış açısının yaygınlaştırılması, yönetimde yer verilmesi gibi gelişmeler cinsiyet eşitliğinin korunması için gerekli olan koşullarının iyileştirilmesinde büyük önem arz etmektedir.

Teşekkür: Bulunmamaktadır.

Hakem Değerlendirmesi: Dış bağımsız çift kör hakemli

Çıkar Çatışması: Yazar çıkar çatışması bildirmemiştir.

Finansal Destek: Yazar bu çalışma için finansal destek almadığını beyan etmiştir.

Acknowledgement: N/A

Peer-review: Externally double-blind peer-reviewed.

Conflict of Interest: The author has no conflict of interest to declare.

Grant Support: The author declared that this study has received no grant support.

Kaynakça / References

- Adak, N. (2018). Yükseköğretimde toplumsal cinsiyet eğitimi çalıştayının ardından. *Akdeniz Kadın Çalışmaları ve Toplumsal Cinsiyet Dergisi*, 1(1), 97-100.
- Aydın, S. (2016). Türkiye’de kadının istihdamı ve kadına dair sosyal güvenlik uygulamaları. *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 7(1), 243-258.
- Başarır, F. & Sarı, M. (2015). Kadın akademisyenlerin “kadın akademisyen olma” ya ilişkin algılarının metaforlar yoluyla incelenmesi. *Journal of Higher Education & Science / Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 5(1), 41-51.
- Bradley, K. (2000). The incorporation of women into higher education: Paradoxical outcomes? *Sociology of Education*, 73(1), 1-18.
- Cesim, D. T., Yücel, A. S., Korkmaz, M. & Aras, G. (2013). Türkiye’de kadın istihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki kadın istihdamı ile karşılaştırılması. *Turkish Studies*, 8(9), 1845-1863.
- Cömert, M. (2014). Turizm eğitimi alan öğrencilerin sektörde çalışmak istedikleri alanlar ve sektördeki istihdamda cinsiyet ayrımcılığıyla ilgili düşünceleri. *Gazi Üniversitesi Turizm Fakültesi Dergisi*, 1(1), 50-62.
- Çağatay, N. & Berik, G. (1990). Transition to export-led growth in Turkey: Is there a feminization of employment? *Review of Radical Political Economics*, 22(1), 115-134.
- Çağatay, N. & Özler, Ş. (1995). Feminization of the labor force: The effects of long-term development and structural adjustment. *World Development*, 23(11), 1883-1894.
- Çakır, Ö. (2008). Türkiye’de kadının çalışma yaşamından dışlanması. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31(1), 25-47.
- Çetin, A. G. I. & Sevüktekin, M. (2014). Türkiye’de kadın istihdamının geleceği, *Paradoks Ekonomi, Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 10(2), 52-83.

- Dayıoğlu, M. & Kasnakoglu, Z. (1997) Kentsel kesimde kadın ve erkeklerin işgücüne katılımları ve kazanç farklılıkları. *METU Studies in Development*, 24(1), 329-362.
- Dayıoğlu, M. & Kırdar, M. G. (2010). *Türkiye’de kadınların işgücüne katılımında belirleyici etkenler ve eğilimler*. DPT Yayınları.
- Dedeoğlu, S. (2000). Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de aile ve kadın emeği. *Toplum ve Bilim*, 86(1), 139-170.
- Dedeoğlu, S. (2009). Eşitlik mi ayrımcılık mı? Türkiye’de sosyal devlet, cinsiyet eşitliği politikaları ve kadın istihdamı. *Çalışma ve Toplum*, 2(21), 41-54.
- Deniz, M. & Hobikoglu, E. (2012). Cinsiyete göre gelişme endeksi çerçevesinde kadın istihdamının ekonomik değerlendirmesi: Türkiye örneği, *International Conference on Eurasian Economies Bildiriler Kitabı*, 123-130.
- Demir, S. (2018). Akademide kadın: Farklı disiplinlerden kadınların akademideki yeri ve aile yaşamlarıyla etkileşimi. *Siyasal Bilimler Dergisi*, 6(1), 187-210.
- Duruoğlu, T. (2007) Emek piyasasında cinsiyetçi ücret ayrımı: Bursa organize sanayi bölgesinde bir araştırma. *İletişim Kuram ve Araştırma Dergisi*, 24(1), 61-76.
- Dünya Ekonomik Forumu (2021). *Küresel cinsiyet uçurumu raporu*. <https://www.weforum.org/reports/>
- Ecevit, Y. (2003). Toplumsal cinsiyetle yoksulluk ilişkisi nasıl kurulabilir? bu ilişki nasıl çalışabilir? *C.Ü. Tıp Fakültesi Dergisi*, 25(4), 83-88.
- Forsythe, N, Korzeniewicz P. R. & Durrant, V. (2000). Gender inequalities and economic growth: a longitudinal evaluation. *Economic Development and Cultural Change*, 48(3), 573-617.
- Goldin, C., Katz, L. F. & Kuziemko, I. (2006) The homecoming of american college women: The reversal of the college gender gap. *Journal Of Economic Perspectives*, 20(4), 133-156.
- Göker, Z.G. (2019). Akademide kadınlar ve toplumsal cinsiyet eşitliği. *TESEV Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Tartışmaları*, 1-5.
- Göker, Z. G., & Polatdemir, A. (2019). *Türkiye’de yükseköğretim kurumlarında toplumsal cinsiyet eşitliği mekanizmaları: Bir temel değerlendirme çalışması*. Sabancı Üniversitesi Toplumsal Cinsiyet ve Kadın Çalışmaları Mükemmeliyet Merkezi (SU Gender) ve Research Worldwide Istanbul.
- Günday, D. P. (2011). *Ekonomik kalkınmada kadının önemi ve katkısı* [Basılmamış Yüksek Lisans Tezi]. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women’s ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57(1), 657-674.
- Kadam, F. ve Toksöz G., (2004) Gender based discrimination at work in Turkey: A cross-sectoral overview. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 59(4), 151-172.
- Karabıyık, İ. (2015) Türkiye’de çalışma hayatında kadın istihdamı. *M.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 32(1), 231-260.

- Karakuş, H. (2016). Delik boru: Türkiye'deki akademisyen kadınlar üzerine bir analiz. *International Journal of Social Science*, 53(2), 533-556.
- Kaya Erdoğan, E. (2021). Yükseköğretimde yönetsel kadrolarda cinsiyet eşitsizliği raporu. *ÜNİVDER Raporu*, 1-50.
- Kılıç, D. & Öztürk, S. (2014). Türkiye'de kadınların işgücüne katılımı önündeki engeller ve çözüm yolları: Bir ampirik uygulama. *Amme İdaresi Dergisi*, 47(1), 107-130.
- Korkmaz, A. & Korkut, G. (2012). Türkiye'de kadının işgücüne katılımının belirleyicileri. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(2), 41-65.
- Kumaş, H. & Çağlar, A. (2010). Türkiye'de kadın eksik istihdamını belirleyen faktörler: TÜİK 2009 hanehalkı işgücü anketi ham verileri ile cinsiyete dayalı bir karşılaştırma. *Çalışma ve Toplum*, 29(2), 248-289.
- Kuzgun, Y. & Sevim, S. A. (2004). Kadınların çalışmasına karşı tutum ve dini yönetim arasındaki ilişki. *Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi*, 37(1), 14-27.
- Ledwith, S. & Manfredi, S. (2000). Balancing gender in higher education: A study of the experience of senior women in anew'uk university. *European Journal of Women's Studies*, 7(1), 7-33.
- Machado-Taylor, M. & Özkanlı, Ö. (2013). Gender and academic careers in Portuguese and Turkish higher education institutions. *Eğitim ve Bilim*, 38(169), 346-356.
- Özaydınlık, K. (2014). Toplumsal cinsiyet temelinde Türkiye'de kadın ve eğitim. *Sosyal Politika Çalışmaları Dergisi*, 33(1), 93-112.
- Özcan, B. ve İnanc, H. (2015). Gender, family and academic careers in Turkey. *Advances in Life Course Research*, 29(1), 52-65.
- Özkanlı, Ö. & White, K. (2008) Leadership and strategic choices: Female professors in Australia and Turkey. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 30(1), 53-63.
- Özkaplan, N. (2013). Kadın akademisyenler: Cam tavanlar hala çok kahn. *Kadın Araştırmaları Dergisi*, 12(1), 1-23.
- Öztan, E. & Doğan, S. N. (2015). Akademinin cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi ve toplumsal cinsiyet. *Çalışma ve Toplum*, 2015(3), 191-221.
- Sağlamer, G., Tan, M. & Çağlayan, H. (2013). *Türk yükseköğretiminde kadın katılımı üzerine bir araştırma*. Türkiye'de Bilim, Mühendislik ve Teknolojide Kadın Akademisyenler Ağı.
- Sağlamer, G., Tan, M. G., Çebi, P. D., Çağlayan, H., Gümüşoğlu, N. K., Poyraz, B., Öztan, E., Özdemir, İ., Tekcan M., Adak, N. & Kahraman, S. Ö. (2018). Gendered patterns of higher education in Turkey: Advances and challenges. *Women's Studies International Forum*, 66(1), 33-47.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30(1), 47-58.

- Süral, A. N. (2007). Legal framework for gender equality at work in Turkey. *Middle Eastern Studies*, 43(5), 811-824.
- Süral, A. N. (2013). Türkiye’de kadın istihdamı: Fırsatlar, engeller ve hukuki çerçeve. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(1), 279-309.
- Tansel, A. (1994). Wage employment, earnings and returns to schooling for men and women in Turkey. *Economics of Education Review*, 13(4), 305-320.
- Tansel, A. (2005). Public-private employment choice, wage differentials, and gender in Turkey. *Economic Development and Cultural Change*, 53(2), 453-477.
- Tunalı, I. & Ercan, H. (1998) Labor market segmentation in Turkey. T. Bulutay (Ed.), *Main characteristics and trends of the Turkish labor market* (s. 85-127) içinde. TÜİK Yayınları.
- Tuncer, S. (2019). Cinsiyetlendirilmiş bir kurum olarak akademi: Türkiye’de akademinin cinsiyet kültürüne bakmak. *Kültür ve İletişim*, 44(1), 173-208.
- TÜSİAD (2000). *Kadın-erkek eşitliğine doğru yürüyüş: Eğitim, çalışma yaşamı ve siyaset*. Lebib Yayınevi.
- TÜSİAD (2008). *Türkiye’de hanehalkı: İşgücü, gelir, harcama ve yoksulluk açısından analizi*. TÜSİAD Yayınları.
- Wenneras, C., & Wold, A. (2001). Nepotism and sexism in peer-review. M. Wyer, M. Barbercheck, D. Giesman, H. O. Ozturk, & M. Wayne (der.), *Women, science and technology: A reader in feminist science studies* (s. 46-52) içinde. Routledge.
- Van den Brink, M. & Benschop, Y. (2012). Slaying the seven-headed dragon: The quest for gender change in academia, gender. *Work and Organization*, 19(1), 71-92.
- Yenilmez, M. İ. (2016). Women in academia in Turkey: Challenges and opportunities. *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14(28), 289-311.
- Yorgun, S. (2010) Sömürü, koruma ve pozitif ayrımcılıktan çalışma yaşamının ege-men gücü olmaya doğru kadınlar: 21. yüzyıl ve pembeleşen çalışma yaşamı. *Sosyo-Ekonomi Dergisi*, 11(11), 167-190.
- Yükseköğretim Kurumu (YÖK), <https://istatistik.yok.gov.tr/> (15.02.2020).