

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

KADIN AKADEMİSYENLERİN AKADEMİK
HAYATLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA; İSTANBUL ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Beritan ÖNGÜNÇ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Fırat DEMİRKOL

İSTANBUL-2023

TEZ TANITIM FORMU

- YAZARIN ADI SOYADI** : Beritan ÖNGÜNÇ
- TEZİN DİLİ** : Türkçe
- TEZİN ADI** : Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma; İstanbul Örneği
- ENSTİTÜ** : İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
- ANABİLİM DALI** : Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi
- TEZİN TÜRÜ** : Yüksek Lisans Tezi
- TEZİN TARİHİ** : 09.01.2023
- SAYFA SAYISI** : 160
- TEZİN DANIŞMANI** : Dr. Öğr. Üyesi Fırat DEMİRKOL
- DİZİN TERİMLERİ** : Kadın, Eğitim, Çalışma Hayatı, Akademi, Akademide Kadın
- TÜRKÇE ÖZET** : Kadın akademisyenlerin mevkilerinin araştırılması, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, kariyerlerinde yükselmede cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliğiyle karşılaşp karşılaşmadıklarını ve kadınların toplumun onlara yüklediği roller ile birlikte çalışma hayatında ki rollerinin çatışmasının kariyerlerine negatif bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır.
- DAĞITIM LİSTESİ** : 1. İstanbul Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü
2. YÖK Ulusal Tez Merkezine

İmzası

Beritan ÖNGÜNÇ

T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ

Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı

KADIN AKADEMİSYENLERİN AKADEMİK
HAYATLARINDA KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR
ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA; İSTANBUL ÖRNEĞİ

Yüksek Lisans Tezi

Beritan ÖNGÜNÇ

Danışman

Dr. Öğr. Üyesi Fırat DEMİRKOL

İSTANBUL-2023

BEYAN

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel ahlak kurallarına uyulduğu, başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel normlara uygun olarak atıfta bulunulduğu, kullanılan verilerde herhangi tahrifat yapılmadığını, tezin/dönem projenin herhangi bir kısmının bu üniversite veya başka bir üniversitedeki başka bir tez/dönem projesi olarak sunulmadığını beyan ederim.

Beritan ÖNGÜNÇ

.../.../2023



İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Beritan ÖNGÜNÇ'ün Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma; İstanbul Örneği adlı tez çalışması, jürimiz tarafından Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi anabilim dalı, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi bilim dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

İmza

Başkan

Dr. Öğr. Üyesi Fatma Gül GEDİKKAYA

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Fırat DEMİRKOL

(Danışman)

İmza

Üye

Dr. Öğr. Üyesi Necmettin MUTLU

ONAY

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

... / ... / 2023

İmzası

Prof. Dr. İzzet GÜMÜŞ

Enstitü Müdürü

ÖZET

Yüzyıllar boyunca toplumsal, kültürel ve ekonomik gelişmenin sağlanması ve insanların yetiştirilmesi için eğitim zorunlu hale gelmiştir. Kadının toplum içindeki rolü, her toplumda farklı seviyelerde gelişme göstermiştir. Geçmişte ve günümüzde eğitim kaliteli bir yaşamın önkoşulu olmuştur. Kadının gelişimi ve kişisel benliğine ulaşmasının en önemli şartı eğitim olarak çalışma hayatına dahil olmasıdır. Kadınların eğitimi ve çalışma hayatı ile ilgili akademik çalışmalar gün geçtikte çoğalmaktadır. Geçmişten günümüze kadının çalışma yaşamında yer edindiği fakat toplumun kadına yüklediği annelik, ev hanımlığı ve iş hayatı gibi çoklu rolleriyle savaştığı da acı bir gerçektir. Hem evde hem de iş yaşamında çalışan olan ve birden fazla rolü üstlenen çalışan kadınlara çalışma saatlerinde esneklik, erkeklerle eşit ücret, cinsiyetler arası eşit yaklaşım, yöneticilik ve liderlik için ortam oluşturulmalıdır. Çalışan kadınlar ve kadın akademisyenler, iş hayatlarında birçok sorunla karşılaşmaktadır.

Bu çalışmanın amacı; kadınların akademik hayatta karşılaştıkları sorunları İstanbul'da bulunan üniversitelerin kadın akademisyenleriyle yapılmış olan anket ile incelemektir. Çalışmada kadın akademisyenlerin iş hayatında karşılaştıkları sorunlar anket yöntemiyle kadın akademisyenler tarafından cevaplandırılmıştır. Çalışmada uygulanan anketle kadın akademisyenlerin; toplumsal rol çokluğunun etkisi, medeni durumu, anne olmanın akademik kariyer üzerindeki etkisi, cinsiyetler arası fırsat eşitsizliği durumu ve kadınlar arası rekabet konularındaki görüşleri alınarak iş hayatıyla ilgili düşünceleri ele alınmıştır. Yapılan anket uygulaması sonucunda elde edilen veriler SPSS programıyla analiz edilerek değerlendirilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kadın, Eğitim, Çalışma Hayatı, Akademi, Akademide Kadın

SUMMARY

For centuries, education has become compulsory to ensure social, cultural and economic development and to educate people. The role of women in society has developed at different levels in every society. In the past and today, education has been a prerequisite for a quality life. The most important condition for women's development and reaching their personal self is to be included in working life by receiving education. Academic studies on women's education and working life are increasing day by day. It is also a sad fact that women have taken a place in working life from past to present, but they are fighting with the multiple roles that society imposes on women such as motherhood, housewife and business life. An environment for flexibility in working hours, equal pay with men, equal approach between genders, management and leadership should be created for working women who work both at home and in business and who undertake more than one role. Working women and female academics face many problems in their business life.

The aim of this study; The aim of this study is to examine the problems faced by women in academic life with a survey conducted with female academicians of universities in Istanbul. In the study, the problems faced by female academicians in business life were answered by female academicians with the survey method. With the questionnaire applied in the study, female academicians; The effects of social role plurality, marital status, the effect of being a mother on academic career, gender gap inequality and competition among women were taken and their thoughts on business life were put. The data obtained as a result of the survey application were analyzed and evaluated with the SPSS program.

Keywords: Women, Education, Working Life, Academy, Women in Academy

İÇİNDEKİLER

| | |
|-----------------------|-----|
| ÖZET..... | i |
| SUMMARY | ii |
| KISALTMALAR | vi |
| TABLolar LİSTESİ..... | vii |
| EKLER LİSTESİ | ix |
| ÖNSÖZ..... | x |
| GİRİŞ | 1 |

BİRİNCİ BÖLÜM

KADININ EĞİTİM HAYATINA GİRİŞİ VE GELİŞİMİ

| | |
|---|----|
| 1.1. KADININ DÜNYA’DA EĞİTİM HAYATINA GİRİŞİ..... | 3 |
| 1.2. KADININ TÜRKİYE’DE EĞİTİM HAYATINA GİRİŞİ | 5 |
| 1.2.1. İlk ve Orta Dereceli Okullar..... | 7 |
| 1.2.1.1. İbtidaiyeler | 7 |
| 1.2.1.2. Rüşdiyeler..... | 7 |
| 1.2.1.3. İdâdiler..... | 8 |
| 1.2.2. Meslekî Eğitim | 9 |
| 1.2.2.1. Ebe Mektebi..... | 9 |
| 1.2.2.2. Hastabakıcılık ve Hemşirelik Kursları..... | 9 |
| 1.2.2.3. Tıp, Dişçilik ve Eczacılık Eğitimi | 10 |
| 1.2.2.4. Kız Öğretmen Okulu (Darülmualimat) | 11 |
| 1.2.2.5. Ana Mektebi | 12 |
| 1.2.2.6. Ev Kadını Mektebi..... | 13 |
| 1.2.2.7. Kız Sanayi Mektepleri | 13 |
| 1.2.3. Yüksek Öğretim | 14 |
| 1.3. KADININ DÜNYA’DA Kİ EĞİTİM ORANLARI..... | 17 |
| 1.4. TÜRKİYE’DE EĞİTİM ORANLARI..... | 20 |
| 1.5. KADINLARIN EN ÇOK TERCİH ETTİĞİ MESLEKLER VE NEDENLERİ | 25 |

İKİNCİ BÖLÜM

KADININ İŞ YAŞAMINA GİRİŞİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

| | |
|--|----|
| 2.1.KADININ DÜNYA’DA İŞ HAYATINA GİRİŞİ | 30 |
| 2.2.1950 ÖNCESİ KADININ İŞ YAŞAMINDAKİ YERİ | 33 |
| 2.3.1950 SONRASI KADININ İŞ YAŞAMINDAKİ YERİ | 38 |
| 2.4.GÜNÜMÜZDE ÇALIŞMA HAYATINDA KADININ YERİ | 42 |
| 2.4.1.Kadının İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler | 46 |
| 2.4.1.1.Çalışma Hayatında Kadın..... | 47 |
| 2.4.1.2.Kadının Eğitimi | 48 |
| 2.4.1.3.Kayıt Dışı Kadın İstihdamı | 48 |
| 2.4.1.4.Ücret Eşitsizliği ve Çalışma Süresi..... | 49 |
| 2.4.1.5.İş Yerinde Psikolojik Taciz..... | 49 |
| 2.4.1.6.Meslekte Yükselme ve Medeni Hal..... | 50 |
| 2.4.1.7.İş ve Aile Çatışması..... | 51 |
| 2.4.1.8.Ev İşleri Sorunu ve Çocuk Bakımı | 52 |
| 2.5.İŞ YAŞAMINDA ERKEK EGEMENLİĞİ | 52 |
| 2.5.1.Kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar için çözüm önerileri | 53 |
| 2.5.1.1.Ücret Eşitliğini Sağlama | 53 |
| 2.5.1.2.Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi ve Mesleki Eğitimin Arttırılması | 54 |
| 2.5.1.3.Çalışma Alanında Cinsel ve Duygusal Taciz | 55 |
| 2.5.1.4.İşe Almada İşlem Eşitliği | 56 |
| 2.5.1.5. Kadınların İş ve Aile İçindeki Rollerinin Uyumlaştırılması | 57 |

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK HAYATTA KADINLAR VE ENGELLERİ

| | |
|--|----|
| 3.1.AKADEMİK HAYATA KADININ GİRİŞİ | 59 |
| 3.1.1.Ülkemizde Üniversitelerde Kadın İşgücü | 61 |
| 3.1.2. Kadının Akademiye ve Yönetime Bakışı..... | 63 |
| 3.2.AKADEMİK ALANDA KADINLARIN NİCEL GÖRÜNÜMÜ | 66 |
| 3.3.AKADEMİDE KADIN-ERKEK CİNSİYET TEMELLİ AYRIM | 71 |
| 3.3.1.Ülkemizde Akademinin Cinsiyeti | 72 |
| 3.3.2.Ev ve İş Çatışmasından Kaynaklanan Ayrım..... | 73 |
| 3.3.3.Akademide Yatay Ayrışma | 74 |

| | |
|---|----|
| 3.3.4.Akademide Dikey Ayrışma..... | 75 |
| 3.4.AKADEMİDE ERKEK YÖNETİM AĞIRLIĞI..... | 76 |
| 3.4.1.Aile Sorumluluklarının Etkisi | 78 |
| 3.4.2.Üst Yönetim Engelleri..... | 79 |
| 3.4.3.Cam Yürüyen Merdiven..... | 80 |
| 3.5.CAM TAVAN SENDROMU..... | 81 |
| 3.5.1.Cam Tavana Neden Olan Faktörler..... | 83 |
| 3.5.2.Cam Tavan Sendromunu Kırmak İçin Stratejiler | 84 |
| 3.6.AKADEMİDE KADINLAR ARASI REKABET | 86 |
| 3.6.1. Akademik Kıskançlık..... | 86 |
| 3.6.2.Kadınlar Arasındaki Rekabet Sorunu | 87 |
| 3.6.3.İşyerinde Kadının Kadına Uyguladığı Pembe Taciz (Mobbing) | 88 |
| 3.6.4.Kraliçe Arı Sendromu | 89 |
| 3.6.5. Kadın Yöneticiler Tarafından Koyulan Engeller | 90 |

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİNDEKİ KADIN AKADEMİSYENLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

| | |
|---------------------------------|------------|
| 4.1. ARAŞTIRMANIN AMACI | 92 |
| 4.2. ÖRNEKLEM..... | 92 |
| 4.3. VERİLERİN TOPLANMASI | 93 |
| 4.4. ARAŞTIRMA BULGULARI | 93 |
| SONUÇ..... | 110 |
| KAYNAKÇA | 113 |
| ÖZGEÇMİŞ..... | 143 |

KISALTMALAR

AB: Avrupa Birliği

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

BM: Birleşmiş Milletler

CEDAW: Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi

CEDEFOP: Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi

ILO: Uluslararası Çalışma Örgütü

KHK: Kanun Hükmünde Kararnameler

MEB: Milli Eğitim Bakanlığı

OECD: Avrupa Ekonomik İşbirliği ve Çalışma Örgütü

SSCB: Sovyet Sosyalist Cumhuriyetler Birliği

TÜİK: Türkiye İstatistik Kurumu

UNESCO: Birleşmiş Milletler Eğitim Bilim ve Kültür Örgütü

UNICEF: Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu

YÖK: Yükseköğretim Kurumu

TABLolar LİSTESİ

| | |
|--|-----|
| Tablo 1. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) “Milli Eğitim İstatistikleri..... | 21 |
| Tablo 2. Cinsiyete Göre Eğitim (YÖK 2022 Verileri) | 25 |
| Tablo 3. Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, 2014-2021 | 45 |
| Tablo 4. Öğretim alanlarına göre yükseköğretimde kadın öğrenci sayısı, 2015-2022..... | 66 |
| Tablo 5. Kadın Öğretim Üyelerinin yıllara göre sayıları 2000-2022..... | 67 |
| Tablo 6. Öğretim Elemanları Sayıları Özet Tablosu, 2021- 2022 | 68 |
| Tablo 7. Türkiye’de kadın ve erkek akademisyenlerin unvanlara göre sayısal verileri | 69 |
| Tablo 8. Üniversitelerdeki Akademik Pozisyonlara Göre Kadın – Erkek Akademisyen Oranları | 70 |
| Tablo 9. Sosyodemografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımının İncelenmesi | 94 |
| Tablo 10. Sosyodemografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımının İncelenmesi | 96 |
| Tablo 11. Çalışmada Kullanılan Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Sorularının Betimleyici İstatistik Tablosu | 98 |
| Tablo 12. Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketinin Genel Toplam Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Betimleyici İstatistik Tablosu | 100 |
| Tablo 13. Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi İçin İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları..... | 101 |
| Tablo 14. Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi için Normallik Varsayımının İncelenmesi..... | 101 |
| Tablo 15. Görev Yapılan Birim Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 102 |

| | |
|---|-----|
| Tablo 16. Akademik Unvan Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 103 |
| Tablo 17. Yaş Aralığı Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 104 |
| Tablo 18. Medeni Durum Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 105 |
| Tablo 19. Çocuk Sayısı Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 106 |
| Tablo 20. Öğretim Görev Süresi Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 107 |
| Tablo 21. Mezuniyet Durumu Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 108 |
| Tablo 22. Mesleği Değiştirmeyi Düşünme Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi | 109 |

EKLER LİSTESİ

| | |
|------------|-----|
| Ek 1 | 138 |
| Ek 2 | 142 |



ÖNSÖZ

Bu çalışmada toplumda yaşanan cinsiyet ayrımının sonucunda kadınların iş hayatında yönetime dahil olmasında ki başlıca problemler ve bu sebepten akademide kadın yönetici sayısının düşük olması ele alınmıştır. Çalışmada anket yoluyla akademide de yaşanan bu problemin analizi yapılmıştır. Tez yazım sürecim boyunca akademik bilgisini esirgemeyen ve tezimin içeriğini tasarlamamda yardımcı olan değerli danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Fırat DEMİRKOL'a, uzun soluklu eğitim sürecimin en büyük motivasyon kaynağı olan canım annem Filiz ÖNGÜNÇ'e ve hayatımın her anında yanımda olan aileme sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Beritan ÖNGÜNÇ

İstanbul, 2023

GİRİŞ

Dünya nüfusun yarısını oluşturan kadın gelecek neslin yetiştirilmesinde ciddi roller üstlenmiştir. Kadınların eğitilmiş olmaları onların statülerini, üretime olan katkısını ve dolayısıyla kalkınmaya daha fazla katılmalarını sağlar. Eğitim yalnızca tek cinsiyete odaklı olmamalı, eğitim görme imkanı diğer cinsiyete de tanınmalı ve eğitim sürecinde yaşanan eşitsizliklerin giderilmesi gerekmektedir. Eğitim her şeyden önce temel bir insan hakkıdır. Kadınların eğitiminin hem bireysel hem de toplumsal açıdan statüsünü arttırması sebebiyle çok önemlidir. Kadının eğitimi arttıkça aile yapılanmasında da önemli iyileşmeler meydana gelmektedir. Kadın aldığı eğitimle iş yaşamında gereken bilgilere sahip olması iş yaşamında var olan yerini sağlamlaştırmaktadır. Kadının eğitim seviyesinin iyi olmasının bütün bu pozitif etkileri yalnızca kadının ve ailesinin refahını iyileştirmekle yetinmemekte bununla beraber tüm toplumun refahının da yükselmesine destek vermektedir.

İnsanın doğmasıyla toplum tarafından kendisine kadın veya erkek olmasına bağlı olarak birbirinden farklı cinsiyete göre belirlenmiş roller atfedilir ve insandan yaşamı boyunca bu roller çerçevesinde hareket etmesi beklenir. Kadının çalışma hayatına dahil olmasıyla kendisinden beklenen bu roller toplumdaki topluma değişiklik göstermektedir. Toplumlar kadına genellikle eş ve anne rolü mal edilmekte ve kadın çalışma hayatında geri planda kalmaktadır. Bunun sebebi iş yaşamına dahil olan kadının geleneksel görevi ve işi arasında süreklilik halinde olan rol çatışmaları yaşamıdır. Kadın geçmişte sadece annelik ve eşlik rollerini yerine getirirken, istihdam oranlarının artmasıyla hem anne hem de çalışan kadın konumuna gelmiştir. Kadınlar zamanla çalışma hayatında ücretli çalışanlar arasında da yeri almayı başarmıştır. Kadının çalışmaya karşı talebinin artmasında ki en önemli etken eğitim seviyesindeki yükselme gösterilebilir. Kadının bir işte çalışması çalışma hayatında olmaktan memnun bir birey olmasının yanı sıra kadını saygın bir konuma getirmektedir. Kadının çalışması, ekonomik açıdan bağımsız olması kendisiyle ilgili kararlarda da özgürlük sağlamaktadır. İyi bir eğitimle çalışmanın bir araya gelmesinin verdiği bu güven unsuru kadının konumunda da iyileşmeyi sağlamaktadır. Günümüzde kadınların çalışma hayatındaki yeri geçmişe göre hissedilebilir bir orandadır. Kadının istihdamının artması ekonomik açıdan olumlu bir gelişim olarak değerlendirilse de iş hayatında ki kadının problemleri çözülmemiş aksine bunlara ek

olarak yeni problemler de dahil olmuştur. Kadınların çalışma hayatına katılması ve daha aktif hale gelmeleri ile birlikte, çalışma hayatları içerisinde farklı sorunlar yaşamaya başlamışlardır. Bu sorunların birçok nedeni olmakla birlikte kadın çalışanların başarılarından ve mesleki yetkinliklerinden bağımsız olarak terfilerinde ya da yönetimde görev almaları konusunda görünmeyen bir engelin var olduğu gözlemlenmiştir. Bu durum, toplumsal rollerin ve ataerkil toplumun zihinsel yapısının çalışma yaşamına yansımaları da göstermektedir. Kadın çalışanların diğer kadın çalışanlara daha önceden yaşadığı sorunları onların da yaşamalarını istemesi ve kadınları rakibi olarak görmeleri sebebiyle kötü davrandıkları bilinmektedir. Kadınların yalnızca erkekler tarafından değil kendi hemcinsleri tarafından da engellendiği ve sorun yaşadığı bilinmektedir.

Bu çalışmada kadının eğitiminin tarihsel gelişimi, çalışma hayatına girişi ve akademik hayatı ele alınarak; kadın akademisyenlerin iş hayatlarında karşılaştıkları problemler, akademik kariyerlerinde yaşanan cinsiyet ayrımcılığı, fırsat eşitsizliği, istihdam ve birden fazla rol çatışmasına mağdur kalmasının akademik kariyerlerine olan olumsuz etkileri incelenmiştir. Çalışma dört bölüme ayrılmıştır.

Birinci bölümde kadının eğitim hayatının tarihsel gelişimi ele alınmıştır.

İkinci bölümde kadın iş hayatına girişi ve tarihsel gelişimi ele alınmıştır.

Üçüncü bölümde kadın akademisyenlerin akademik hayatta karşılaştığı problemlere yer verilmiştir.

Dördüncü bölümde İstanbul'daki kadın akademisyenlere uygulanan örneklem ankete ilişkin değerlendirmelere yer verilmiştir. Sonuç kısmında ise bulgular üzerinden genel bir değerlendirme yapılarak çalışma sonlandırılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

KADININ EĞİTİM HAYATINA GİRİŞİ VE GELİŞİMİ

Bu bölümde kadınların Dünya’da ve Türkiye’de eğitim hayatına girişinin tarihsel gelişimine değinilmiştir. Bu bölüm beş alt başlıktan oluşmaktadır. 1. Alt başlıkta kadının Dünya’ da eğitim hayatına girişi ele alınmıştır. 2. Alt başlıkta kadının ülkemizde eğitim hayatına girişi ele alınmıştır. 3. Alt başlıkta Dünyada kadın eğitim oranları ele alınmıştır. 4. Alt başlıkta Türkiye’ de kadınların eğitim seviyesine değinilmiştir. Son olarak 5. Alt başlıkta kadınların en çok tercih ettiği meslekler ve nedenlerine değinilmiştir.

1.1. Kadının Dünya’da Eğitim Hayatına Girişi

Eğitim sözcüğünün ingilizce karşılığı olan “education”, Latince anlamıyla ortaya çıkarmak anlamına gelen “educere” sözcüğünden türemiştir (Duman, 2003). Eğitim kelimesi eski Türkçe’ de “terbiye” anlamında gelmektedir. Terbiye kelimesi güzel konuşan, ahlaklı, hal ve hareketleri toplum tarafından benimsenen kişilere kullanılıyordu (Özkan, 2006, s. 35). Eğitim kavramı günlük hayatta gerçekleştirilen planlı veya plansız bütün çalışmaları barındıran, öncesinden belirlenmiş şartlara göre kişi hareketlerinde değişim ve gelişim sağlayan planlı çalışmalar olarak tanımlanmaktadır. (Arslan, 2009). Eğitim sözcüğü üç farklı anlamda kullanılmaktadır.

- Kurum olarak eğitim.: Eğitim denince, eğitim bakanlığı, öğrenciler, öğretmenler ve kurumların tamamını ifade etmektedir.
- Süreç Olarak Eğitim: İki ya da daha fazla sayıdaki insanın kasıtlı, planlı ve programlı olarak bir araya gelmeleri ve etkileşimleri sürecidir. Eğitime süreç olarak bakıldığı zaman eğitim okulun sınırlarını aşmaktadır.
- Eylem olarak eğitim: Eğitim bir eylemdir ve bu eylem ile birlikte ortaya çıkan sonuç incelenerek değerlendirme yapılır. Örneğin: Eğitimin seviyesi düşüyor dendiğinde eylem olarak eğitimden bahsedilmektedir (Duman, Tanilli, 1988’den akt., 2003).

Eğitim dar anlamıyla insanların gerekli bilgi, beceri ve kişiliklerini geliştirebilmeleri amacıyla sürdürmesi gereken bir etkinliktir. Çağlar boyunca kültürel, toplumsal ve ekonomik gelişmenin sağlanabilmesi ve insanların yetiştirilmesi için eğitim gerekli

olmuştur. Eğitim, üretken, konforlu ve kaliteli bir hayatın ön şartıdır. Hem toplumsal hem de bireysel anlamda bir gelişim aracı olarak, toplum arasındaki farkları en aza düşürecek bir araçtır. Kadınların toplumsal hayattaki arka planda kalma durumlarından kurtulup, erkeklerle eşit yaşam şartlarına kavuşabilmeleri için belirli bir eğitim düzeyine ulaşabilmeleri gerekmektedir (Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı , 2015). Kadının eğitimi konusunda yapılacak nicel ve nitel tüm ilerlemeler gerek ekonomik gerekse sosyo- kültürel açıdan önem arz etmektedir. Bu yüzden kadın eğitiminde gerçekleşen tüm gelişmeler, erkeklerin eğitiminin gerisinde olsa da sosyal kültürel, ekonomik ve hukuksal olarak kadının güçlenmesi ve toplumda belirleyici bir rol almasında olumlu sonuçlara neden olmaktadır (Güven, 2016).

Günümüzde ülkelerin gelişmişlik seviyesine dair birçok ölçüt bulunmaktadır, bu ölçütlerden biri de kadının eğitim seviyesidir. Dünyada kadın eğitimi ile ilgili verilere bakıldığında kadın ve erkek eğitimi arasında büyük ayrımlar olduğu bilinmektedir. Günümüzde kadınların önemli bir kısmının eğitim açısından erkekler kadar faydalanmadığı bilinmektedir (Sargın, 2016).Gelişmiş ülkelerin eğitim sistemlerinde kadın eğitimi, genel eğitimin bölünmez bir parçası sayılmaktadır. Fakat günümüzde, özellikle bazı toplumlarda kadınlar eğitim konusunda erkeklerle eşit şartlara sahip olamadıkları bilinmektedir (Karaman, 1994).

Batı'da kadının eğitim sorunu ile ilgili bulunan sonuçlar batıda sosyal hayatta kadının kısıtlanmasını, eğitim açısından yeteri seviyeye ulaşamamasını ve bu durumun yalnızca kadının eğitim almasıyla çözülebileceği düşüncesi ilk defa Orta çağın ilk kadın yazarı olan Christine de Pisan tarafından savunulmuştur (Michel, 1979, s.73).XIX. yüzyılda toplum tarafından kadının iş yaşamına girmesine karşı bir tutumun var olduğu bilinmektedir. Yine de bu yüzyıl, kadınların eğitim ve diğer hakları için savaştığı bir yüzyıl olmuştur. Bu yüzyılda da kadının eşitlik haklarını savunan çeşitli sayıda gazete ve dergi yayımlanmıştır. Yayımlanan bu dergi ve gazetelerde kadının hukuki haklarının yanında eğitim hakları da savunulmuştur (Michel, 1979).XIX. yüzyıl, Batılı kadınların eğitim haklarını eline aldığı ve üniversitelerde eğitim hayatına dahil oldukları bir yüzyıl olmuştur. Amerika'da kadınlar için üniversiteler kurulmuş ve aynı dönemde Zürich'te kadınlar üniversitede eğitim alınmaya başlamıştır.1876'da Rusya'da kızlar üniversitelere kabul edilmiş fakat 1881-1905 yılları arasında üniversite kapıları kadınlara yeniden kapanmıştır. İngiltere'nin Londra, Oxford, Cambridge Üniversiteleri kadınları kabul etmiş ancak kadınlar diplomalarını I. Dünya

Savaşı sona erdikten sonra almıştır. Fransa’da ortaöğretimde kızlara verilen eğitim, erkeklerden az olsa bile 1861’de ilk olarak bir kız öğrenci eğitimini tamamlayarak diploma almayı başarmıştır. Batı kızların eğitim yolunu açmış gibi görünse bile üniversiteler de erkek öğrenciler kız öğrencilere oldukça zorluk çıkarılmıştır. Edinburgh Üniversitesi’nde 1869’da kız öğrenciler protesto edilmiş, Fransa’da avukatlık yapmak için baroya müracaat eden kadının portresi yakılmış, İspanya’da ilk kadın öğrenci erken öğrenciler tarafından taşlanmıştır. Tüm bu yaşananlara rağmen kadınlar eğitim almak ve okumaktan vazgeçmemişlerdir (Düz, 1975). II. Dünya Savaşı’nın sonlarına doğru kızlar için ilk ve ortaöğretim eğitimi için imkânlar geliştirilip yaygınlaştırılmıştır. İngiltere’de Queen’s Collage’de 1848’den sonra kadın öğretmenler yetiştirilmiş ve kadınlar için en çok iş bulma şansı olan öğretmenlik alanı oluşmuştur. Fransa ve İtalya’da eğitim laik bir hale getirilmiş ve dini öğretmenlik yapan rahibelerin yanı sıra laik yaklaşım çerçevesinde eğitim alan öğretmenlerde yer almış böylece eğitimde yalnızca dini ağırlık sona ermiştir. (Erol, 1996). XIX. Yüzyıl Batı’da kadınlar adına önemli gelişmelerin yaşandığı bir dönem olmuştur. XIX. yüzyılda Batı’da kadınları toplumsal hayatta dâhil eden birçok yenilik gerçekleşmiştir.

1.2. Kadının Türkiye’ de Eğitim Hayatına Girişi

Tarih boyunca Türk Devletlerinde kadınlar toplumun birçok alanında rol almışlardır. Osmanlı Devleti’nde hükümdarların ve devlet adamlarının eğitime değer vermiştir. Buna rağmen Osmanlı İmparatorluğu’nun, ilk yüzyıllarında eğitim sadece erkek öğrencilere verilmiştir. Kız çocuklarının devlet eliyle eğitilmesi fikri Tanzimat dönemiyle gündeme gelmiştir (Doğramacı, 1982). 1830’lardan itibaren Osmanlı aydınları ve devlet adamları batılı fikirlerin Osmanlı’da da uygulanması gerektiğini savunmuşlardır. Bu düşünce ile Osmanlı’da önemli toplumsal değişimler gerçekleşmiştir.

Tanzimat Döneminde kızların eğitimi ile ilgili yeni düşünceler öne sürülmüş ve kızlar için kapsamlı okullar açılmaya başlamıştır (Akyüz Y. , 2011). Kızların eğitimi için ilköğretimden daha üst seviyede olan Rüşdiyeler 1859’da açılmaya başlamış ve Türk eğitim tarihinde önemli bir gelişme gerçekleşmiştir (Akyüz Y. , 1999).Kadınlar II. Meşrutiyet’te ki önemli gelişmelerden bir olan yüksek öğrenim hakkına kavuşmuşlardır. Kız çocuklarının eğitim görmesi konusu ilk defa Tanzimat döneminde gündeme gelmiş ve bu dönemde öğretmen ve meslek okulları, ortaöğretim düzeyinde de kız okulları faaliyete geçmiştir. Maarif Nizamnamesinin kadın öğretmenlerin

yetiştirilmesine yönelik “Kadın Öğretmen Okullarının açılmasını gerektiğini savunmuş (Çakır, 1996 s.221).Bu görüşle kadınların eğitim alma şansları artmış ve yeni iş kollarına ortam hazırlanmıştır (Kurnaz Ş. , 1996. s.90). Tanzimat öncesinde eğitim kurumu olarak üç okul mevcuttu bu okullar Sıbyan, Enderun mektepleri ve medreselerdi. Kızlar, yalnızca sıbyan mekteplerinden eğitim alabilmiş daha fazla eğitime ihtiyacı olmadığı görüşü yaygınmış. Yalnızca saray üyesi ve aydın kimselerin kızları, ailelerinin verdiği maddi desteklerle özel dersler almıştır (Kurnaz Ş. , 1996. s.77). İlk kız okullarının açılması 1778 tarihinde olsa da ilk Kız Rüştüyesi 1862’de açılmıştır (Yaraman, 2001, s.29). İlk defa tıp fakültelerinin içerisinde hemşirelik eğitimi verilmiş, kız rüştüyelerinin sayısının çoğalmasıyla da bu hemşirelik eğitimi yaygınlaşmıştır (Çakır, 1996). Tanzimat döneminde gerçekleştirilen önemli yeniliklerden biri de çağdaş yükseköğretim kurumu olan üniversitenin kurulmasıdır. 1900’de kurulan üniversite kalıcı olarak kuruldu. Tanzimat dönemindeki yeniliklerden biride, ihtiyaç duyulan alanlarda teknik ve öğretici eleman yetiştirmek amacıyla üniversiteye ilk kez batıdan öğretim üyesi getirilmesidir. II. Meşrutiyet dönemi eğitim sorunlarının geniş biçimde ele alındığı, eğitimle ilgili birçok yazının yayımlandığı bir dönem olmuştur. Müzareke ve Kurtuluş Savaşı döneminde (1918-23), diğer alanlarda olduğu gibi eğitim alanında da zorluklar yaşanmıştır. 1917 yılında kızlar için Güzel Sanatlar Okulu, konservatuar, terzilik okulları, hemşirelik ve ticari derslerin verildiği birçok farklı alanda okullar faaliyete girmiştir. Yurt dışına ilk kez eğitim görmek için kız öğrencilerin gönderilmesi de bu dönemde gerçekleşmiştir (Çakmak, 2011.s.59). 1922 yılın da İsviçre’de 2 tane ve Almanya’da 1 tane Türk kızın eğitimlerini bitirmek amacıyla yurt dışında eğitim aldıkları biliniyordu.

Kızların ilk defa meslekî eğitim alması, Tanzimat döneminde eğitim ve sağlık alanında başlamıştır. II. Abdülhamid döneminde sanayi dallarında da kızlara eğitim görme imkânı sağlanmıştır. II. Meşrutiyet hareketi, bu dönemde kadınları her alanda üreten birey olarak görmek istediği için kızlara farklı mesleklerde eğitim görme şansı vermiştir. Osmanlı’da kadınların eğitimi konusunda yaşanan iyileşmeleri, "ilk ve orta dereceli okullar, meslekî eğitim ve yüksek öğretim" başlıklarıyla üç ana gruba ayrılmaktadır.

1.2.1. İlk ve Orta Dereceli Okullar

1.2.1.1. İbtidaiyeler

Osmanlı devleti, ilk öğretimin önemini öncesinden anlamış ve bu konu ile ilgili birçok yasa çıkarmıştır. 1845, 1847 yıllarında alınan kararlarla sıbyan mektepleri dört yıl olarak kararlaştırılmıştır. Sıbyan mektepleriyle ilgili en önemli karar 1869 tarihli Maarif-i Umumiye Nizamnamesidir. Bu nizamnâmeye göre, bir mahalle veya köyde iki sıbyan mektebi varsa bunlardan birisi kızlara ayrılacaktır, yoksa yeni bir mektep açılıncaya kadar kızlar erkeklerin gittiği sıbyan mektebine gidecek, ancak erkeklerden ayrı bir sırada oturacaklardır (Unat & Kodaman, 1964). İlk öğretim mecburiyeti 1869 Nizamnamesinden sonra ilk defa olarak Kanun-ı Esasi (1876)'de anayasa maddesi olarak yer almıştır. Bu madde ile birlikte kız ve erkek öğrencilerin eşit şekilde eğitim görmesi hukuken kabul edilmiştir (Kodaman, s. 110-121). II. Abdülhamid devrinde sıbyan mekteplerinin yerini ibtidai mektepleri almıştır. 1906-1907 yıllarında, ülke çapındaki okul sayılarına bakıldığında resmi ve özel toplam 4659 erkek ibtidai, 349 kız ibtidai, 5073 karma ibtidai olduğunu görülmektedir (Maarif Nezareti İstatistiği;). Meşrutiyet döneminde 1913-1914 yılları arasına ait verilerde 4609 erkek, 587 kız, 3977 olmak üzere toplamda 9173 karma ibtidai mektebi vardır. Meşrutiyet döneminde karma ve erkek ibtidai mekteplerinin sayısında düşüş yaşanırken, kız ibtidailerin de %50'ye yakın bir artış olduğu görünmektedir (Ergun M.). Bu artışta Meşrutiyet dönemi yönetiminin kızların öğrencilerin eğitimine değer vermesi en büyük etkidir. Daha önceden var olduğu gibi Meşrutiyet döneminde de özel ibtidai mekteplerine izin verilmiş fakat bu okulların vergisini vermek, devletin koyduğu şartları uygulamak ve Maarif Nizamnamesinin özel mekteplerle alakalı şart koştuğu 129. maddesine uyulması gerekmektedir (Başbakanlık Osmanlı Arşivi).

1.2.1.2. Rüşdiyeler

Kızlara orta öğretimde eğitim görme imkânı ilk kez Tanzimat döneminde sağlanmış ve ilk kız rüşdiyesi 6 Ocak 1859 tarihinde İstanbul'un Sultan Ahmet semtinde faaliyete açılmıştır (Akyüz & Unat, 1982). 1869 Nizamnamesi kız rüşdiyeleri ile ilgili olarak bazı kurallar belirlenmiştir. Bu esaslara göre büyük şehirlerde hane sayısının 500'ü geçmesi durumunda, şehrin dinî nüfusu esas alınarak, müslüman veya hıristiyan rüşdiyeleri açılmasına izin verilebilecektir. Öğretmenler kadın olacak, okulda öğretmen eksikliği olduğu vakit en yaşlı erkek hocalar eğitim verebilecektir (H. A. Koçer). Kız okullarının ders programlarında din bilgisi, ahlâk, nafi'a bilgisi, osmanlıca,

hesap, sülûs ve rık'a, arapça, farsça, imlâ, tarih, coğrafya, hıyatet (terzilik) ve nakış gibi dersler yer almaktaydı. 1859 tarihinde İstanbul'da ilk kız rüşdiyesinin açıldığı zamanda 13 erkek rüşdiyesi eğitim vermekteydi. Erkek rüşdiyelerindeki öğretmen sayısı 1 ile 6 arasında değişiklik gösterirken, ilk açılan kız rüşdiyesinin öğretim kadrosunda 2'si erkek, 1'i nakış hocası kadın olmak üzere toplam 3 öğretmen bulunmaktaydı (Devlet Salnâmesi, -1276.). Kız rüşdiyelerinde nakış dersi dışında ders veren kadın hocalara ilk kez 1873 tarihinde rastlanmakta (Devlet Salnâmesi, -1290, s. 197.). Darümuallimat'ın ilk mezunları olan kadın öğretmenler aynı zamanda ülkemizin eğitim tarihinin de devlet okulundan mezun olarak göreve başlayan ilk kadın öğretmenleri unvanına sahiptir. 1893-1908 yıllarında kız rüşdiyelerinde hiçbir erkek öğretmenin görev almadığı bilinmektedir (Devlet Salnâmesi, -1299-1311). Kız rüşdiyelerinde kadınların yöneticilik pozisyonunda görev almalarına dair ilk belge 1871-1872 yılları arasına olduğu bilinmektedir. Bu belgede 1871-1872 tarihinde Fatma Hanım'ın Beşiktaş İnas Rüşdiye Mektebi'nin müdiresi olduğu bilinmektedir (Devlet Salnâmesi, -1299-1311). 1887-1888 yılında 11 tanesi İstanbul'da, 20 tanesi diğer şehirlerde bulunmak üzere toplam 31 tane kız rüşdiyesi vardır (Kurnaz & Salnâmesi).

1.2.1.3. İdadiler

Kızlar için ilk idadi II. Abdülhamid döneminde Münif Paşa'nın nâzırlık yaptığı zamanda 13 Mart 1880'de açılmıştır (Türk Maarif Tarihi,). Bu okul, kızlara lise seviyesinde eğitim vermek için açılan okullar olarak ilk örnek olması bakımından önemlidir. Maarif İstatistiğinden elde edilen bilgilere göre Manastır'da 1 tane özel kız idadisi, İstanbul'da ise karma eğitim veren 3 tane özel idadi bulunmaktaydı (Devlet Salnâmesi). II. Abdülhamid döneminde kızlar idadi eğitimine devam etmekte fakat bu sayı yetersiz kalmakta ve aynı senelerde ülkede gayri müslimlerin 12 tane, yabancıların 17 tane kız idadisi bulunmaktadır (Devlet Salnâmesi). Yeni kız idadileri kurmak adına dört tane girişim gerçekleşmiş, bu girişimlerden yalnızca iki tanesi gerçekleştirilebilmiştir. Bu girişimlerden sonra sayı ilerleyen senelerde açılan Erenköy, Çamlıca ve Kandilli kız idadileriyle birlikte 5 adete yükselmiştir (Unat & Koçer, a.g.e., s. 48). Kız idadilerin sayıca yetersiz olmasına sonucunda bu kız idadilerinin bir bölümünün kız sanayi mektebine dönüştürülmesi önerilmiştir (İbrahim Alâeddin, s. 210-212). Kız idadileri bu yıllarda İstanbul dışındaki şehirlere taşınmamış ve bu düşünce Cumhuriyet dönemi sonrasında gerçekleştirilebilmiştir.

1.2.2.Meslekî Eğitim

1.2.2.1.Ebe Mektebi

Tıbbiye Mektebi'nde ebelik kurslarının açılması için hekimbaşı tarafından 1842'de devlete bir yazı iletilmiş ve bu yazı onaylanmıştır. Bunun sonucunda 1843 yılında Tıbbiye Mektebi'nde ebelik eğitimi vermeye başlanmıştır. Ebe kadınların meslekî deneme yapacakları esnada yanlarında erkek olmaması zorunluluğu getirilmiştir (Unat, s. 63). Fakat diğer zorunlu dersleri erkeklerden almışlardır. Bu yüzden ilk kez müslüman kızlar erkeklerden ders almıştır. Bu tarzda eğitim veren kurslar 1845'de ilk öğrencilerini mezun etmiş ve öğrencilerine padişahın önünde mezuniyet belgelerini vermişlerdir. İlk mezunların 10 tanesi müslüman, 26 tanesi de hristiyandır. Bu okula öğrenci alınırken okuma-yazma bilme zorunluluğu dahi aranmamıştır. İlkokul mezunu olma zorunluluğu II. Meşrutiyet dönemi sonrasında aranmıştır (Osman Revki Uludağ, 1948). 1905'de Askerî ve Mülkî Tıbbiyeler Haydarpaşa'ya taşınmış boşaltılan binada, Kadırğa Veladetnamesi adıyla bağımsız bir ebe mektebi eğitim vermeye başlamıştır. Bununla birlikte Doğum Seririyatı (Klinik) faaliyete geçmesi ile ebe mektebinin açılmasının temelini attırmıştır (Ergin O. N., 1927, s. 543). Ebe Mektebi mezunları, Osmanlı İmparatorluğu tarihinde ilk defa meslekî eğitim almış ve mezun olmuş ilk kadınlar olarak kabul görülmektedir (Caporal, 1982, s. 105). Sadece İstanbul'da eğitim verilerek yetiştirilen ebelerin ülkenin genelinde var olan ihtiyacı karşılaması mümkün değildi. Devletin ebe eğitimini İstanbul dışındaki şehirlere de yaymak istemesi hem çalışan yetersizliği hem de ekonomik sorunlar nedeniyle mümkün olmamıştır.

1.2.2.2.Hastabakıcılık ve Hemşirelik Kursları

Osmanlı devletinde hemşirelik eğitimi ilk olarak Meşrutiyet döneminde başlamıştır. Daha önce meydana gelen bazı gelişmelerin bu konuda örnek olmuştur. 1854 Kırım Harbi sırasında Türk hükümeti tarafından getirilen Fransız hemşireler Fransız askerlerine bakmışlardır. Florance Nightingale başkanlığındaki İngiliz hemşireler de İngiliz askerlerine hizmet vermek üzere Selimiye Kışlası'na gelmişlerdir. Bu olaylar bizim hemşirelik eğitimimiz için bir örnek olmuştur (Eren Kum, 1967). Hastabakıcılık eğitimi, Meşrutiyet'in ilanı ile birlikte yeniden gündeme gelmiş ve Asaf Derviş Paşa bunu uygulama alanına koymuştur (Dr. Rüsûhî, s. 184). Trablusgarb ve Balkan savaşlarında yaralanan askerlerin hastabakıcılarının sayısının

yetersizliği nedeniyle ordu ağır kayıplar vermiştir. 1911 yılında Kızılhaç Washington Kongresi'ne giden Dr. Besim Ömer Paşa, Dr. Nihat Reşat Belger, hemşireliğinde bir meslek olduğunu ve kendi içinde dallara bölündüğünü öğrenmişlerdir. Dr. Besim Ömer Paşa, bu konu ile ilgili Kızılay (Hilâl-i Ahmer) Cemiyeti'ne hemşirelik mesleğine çok fazla ihtiyaç bulunduğunu dile getirmiştir. Hilâl-i Ahmer bu konunun üzerine yoğunlaşmış ve öncelikle Kadırđa Hastanesi'nde 6 aylık bir süre ile gönüllü hastabakıcılık kursunun harcamalarına belirli bir bütçe ayırmıştır. Besim Ömer Paşa'nın kişisel abalari sayesinde hasta bakıcılığa İstanbul'un kültürlü kesimlerinden de ilgi gösterilmiş ve kadınlar Balkan savaşında hastanelerde gönüllü olarak çalışmışlardır. Bu sebeple, 1912 yılı, ölkemizde hemşireliğin başlangıç tarihi olarak kabul edilmektedir (S. Erhan, s. 112). Bu gelişmeler sonrasında 1916 yılında hastanelerde çalışmak için 24 adet hastabakıcınının görev aldığı bilmektedir (Ahmer). Hastabakıcılık kurslari kadın yayın organlarınca desteklenmiş, yayın organlari bu konuda kadınlari bilgilendirmiş ve kurslara özendirmişlerdir (Kadınlar Hastabakıcılığı,). Hemşirelik konusundaki çalışmalar saray yönetimince de beğeniyle karşılanmış ve desteklenmiştir. Veliht olan Yusuf İzzeddin Efendi de Hilâl-i Ahmer Cemiyetinin onursal başkanlığı yapmış ve Kadırđa Hastabakıcılık kursundaki eğitimini başarıyla tamamlayanlara mezuniyet belgelerini kendisi vermiştir (Tanin, s. 3). Bunca yaşanan gelişmelere rağmen, ölkemizin ilk hemşirelik okulu 1920 yılında İstanbul'da açılmıştır. Türk ve müslüman kızlari için modern anlamda ilk hemşirelik okulunun açılışı Cumhuriyet döneminde, 1925 yılında gerçekleşmiştir.

1.2.2.3. Tıp, Dişçilik ve Eczacılık Eğitimi

Tıp öğrenimi için gerekli bilgi birikimi kadın okullarında aktarılamıyordu. Sıhhiye Umum Müdürü Dr. Adnan (Adivar), Türk kadınlarının da doktorluk mesleğine alınması için sadrazama başvurdu (19 Eylül 1917). Sadrazam Talât Paşa, o sırada yurt dışında olduğu için onun olmadığı zamanda karar merciinde olan ve Vükelâ Meclisi'nde reislik yapan Enver Paşa bu teklife karşı çıkmıştır. Bir sene sonra, yeni Sıhhiye Nâzırı İsmail imzasıyla yapılan başvuru tekrarlanmış. Meclis-i Vükelâ, kadınların tıp, dişçilik ve eczacılık öğrenimi almasına bu sefer izin vermiştir. Bu karar dört gün sonra Sıhhiye Nâzırlığına bildirilmiştir (Uludağ, s. 447). Meclis-i Vükelâ verdiği karar ile kadınların tıp öğreniminin önünde olan hukuki engel kalkmıştı. Fakat İstanbul Tıp Fakóltesi müderrisleri arasında yaşanan fikir ayrılıklari vardı (Uludağ a. , s. 450-458). Uzun tartışmalardan sonucunda onlar da kızlari tıp fakóltesinde

okumalarını kabul etti. 1922-1923 yılları arasında kızlar öğrencilerde tıp fakültesine kayıt oldular. İlk defa 1922 yılı eylül ayında Dr. Besim Ömer Paşa'nın girişimiyle Haydar Paşa Tıp Fakültesi'ne 7 tane kız öğrenci okula kayıt oldu. Bu kızlar Müfide, Hamdiye, Suat, Sabiha, İffet Naim, Meliha ve İffet Hanımlardır. Tıp Fakültesi 1927 senesinde ilk defa kadın mezunlarını vermiştir. Ancak mezun olan kadın doktorlara devlet dairelerinde görev verilmemiştir (Mutlu, 2021, s. 19-20).

1.2.2.4.Kız Öğretmen Okulu (Darülmuallimat)

Ülkemizin eğitim tarihi boyunca kadınlarla ilgili en değerli gelişmelerinden bir tanesi darülmuallimat'ın yani kız öğretmen okulunun açılmasıdır. Bu okulun açılmasıyla, kadınların eğitim alma imkânları genişlemiş ve kadınlar için yeni bir çalışma ortamına yer açılmıştır. Böyle bir okula ihtiyaç olduğu düşüncesi ilk defa 1869 yılında Maarif-i Umumiye Nizamnamesinde belirtilmişti. Bu okulun niyeti, kız okullarına kadın öğretmenler yetiştirmektir (Ergin & Afetinan, , 1996). Okul, sıbyan ve rüşdiye olarak iki şubeye ayrılmış, bu iki şubenin ilkinde müslim ikincisinde de gayri müslim öğrenciler eğitim almıştır. Sıbyan şubesinin eğitim süresi 2 yıl, rüşdiye şubesinin eğitim süresi ise 3 yıl olmuştur (Cahit Bilim, 1982,). Okulun eğitim programında aşağıdaki dersler yer almaktaydı: Ulûm-ı diniyye, kıraat-ı Türkiyye, Arabî, Farisî, lisan-ı Osmanî ve imlâ, inşa-yı Türkî, kavaid ve imlâ, imlâ ve inşa, resim, sülûs, rık'a, dikiş, makina, nakış, coğrafya, tarih-i Osmanî, hesap. Bütün bu dersler içerisinde "eğitim" dersinin olmaması dikkat çekmektedir. Bu dersler kalıcı olarak 1891'de müfredata konuldu (Ergin, s. 675). Darülmuallimat açılışında bütün öğretmenlerinin kadın olması istense bile ilk zamanlarda bu konu kadın öğretmen yokluğu sebebiyle gerçekleşmemiştir. Başlangıçta sadece dikiş ve nakış derslerine kadın öğretmenler girmektedir ve bu öğretmenlerin neredeyse yarısı gayri müslimdi. Darülmuallimattan mezun olan öğretmenler, zamanla kendi eğitim gördükleri okullarda görev yapmaya başlamıştır. Erkek öğretmenler ile çalışan gayri müslim kadın öğretmenlerinde sayısında da bu sebeple düşüş görülmüştür. 1882 yılından sonra kadın öğretmenlerin sayısı erkek öğretmenlerin sayısını geçmiş ve 1893 yılından sonra ise neredeyse erkek öğretmen yok denilebilecek seviyeye gelmiştir (Kurnaz & (Devlet Salnâmesi – 1289, s. 225; , s. 46-48). Darülmuallimatta bir kadının yönetici sıfatıyla göreve başlaması ilk defa 1881 yılında gerçekleşmiş ve bu tarihte Refika Hanım bir erkek müdür yanında müdire olarak görevine başlamıştır (Devlet Salnâmesi - 1300, s. 192-675).1913 yılında yayımlanan bir tüzük ile eğitim süresi darülmualliminde 4 yıl, darülmuallimatta 5 yıla

çıkarılmış, ders sayıları da artırılmıştır (Koçer H. A., 1971). 1914'te 186 tanesi yatılı 253 öğrenci ve 33 öğretmen varken, bu öğrenci sayısı 1916-1917 yılları arasında 803 adete ve bir yıl sonra ise 1005 adete ulaşmış, böylece Darülmualimattaki öğrenci sayısında sürekli olarak artış olmuştur. (Ergun, Koçer, , & Caporal,). 1919 yılında İzmir, Ankara, Konya, Atina, Edirne, Eskişehir, Beyrut, Halep ve Bursa'da yer alan yatılı ve gündüz darülmualimatlardakilerle beraber 6000'e yakın öğrenci vardı. (Edhem Nejad, s. 164). Darülmualimat, II. Meşrutiyet dönemine kadar öğrencilerine burs veren gündüz eğitilmiş bir okuldu. Sıbyan ve rüşdiye mekteplerinin dışında olan kız meslek okulları için öğretmen yetiştirilmekteydi. Burs almadan mezun olan öğrenciler öğretmenlik yapmasalar dahi, bilinçli kadın sayısının artmasında önemli rol almaktaydı. Darülfünununun açılışına kadar geçen sürede kızlar için en yüksek öğretim okulu darülmualimattı (Koçer H. A., 1971). Bu okuldaki mezun olan kadınlar, devletin ilk kadın memurları unvanını alma şansına sahip olmuşlardır (Cengiz Orhonlu, s. 938). Darülmualimat okulları sayesinde ülkedeki kadın öğretmenlerin sayısında artış yaşanmış, bununla beraber rüşdiyelerdeki kız öğrenci sayısında da gözle görülür bir çoğalma meydana gelmiştir. Mezun olanlar direkt memurluğa atandığı için devletin kadınların çalışmasını doğrudan onayladığı sonucuna varılmaktadır. Tanzimat dönemi içerisinde geçerli olan bu gelişme, Meşrutiyet döneminde devletin kadının sosyal hayatta da yer alması için başlattığı politikalarının ilk adımı olmuştur (Halide Edip Adivar, s. 183).

1.2.2.5. Ana Mektebi

Midhat Paşa'nın akrabası Cemal Bey'in korumasında Bayezit'te bir Ana Mektebi eğitime başlamıştır (Enis Avni, s. 11-12). Kurucuları arasında İsmet Haydar Hanım da vardır. 1909 Ekim'inde açılan okulda ev idaresi, biçki-dikiş, sağlık, çocuk büyütmeye, tababet, aile muâşeretini alaturka ve alafranga müzik, edebiyat, beden eğitimi, resim gibi derslerin eğitimi verilmektedir (Ergun & Enis Avni., s. 11). Ana mektebinin amacı çocukları iyi annelerle büyütmektir. 8-10 yaşında okula gelen çocuklar ibtidai bölümünde 4, rüşdiye bölümünde 3 olmak üzere toplam 7 yıl eğitim görecektir (Mehmet Rauf, s. 418). Öğretmenler ders aralarında çocuklarla ilgilecek, kız çocuklarını vatansever çocuklar yetiştirebilecek seviyede anneler olarak eğitim görecektir. Osmanlıların terbiye ve kültürü Avrupalı kadınlarından hiçbir eksiği kalmayacak anneler olarak eğitileceklerdir (Mehmet Rauf, s. 663-667). Sonrasında Anadolu'da da buna benzeyen okulları açmaya yönelik girişimlerde bulunulmuştur.

Konya'da Mekteb-i Sultanî edebiyat muallimi Rasim Haşmet Bey'in hanımı bu okulun benzeri şeklinde evini maddi durumu kötü olan kızlara "Valide Mektebi" adıyla açmıştır (Kadın Dünyası, I\18).

1.2.2.6. Ev Kadını Mektebi

Bu dönemde kadınlara fayda sağlamak amacıyla açılan bir diğer okul ise Ev Kadını Mektebi'dir. 1911 Mayıs'ında Üsküdar'da Ev Kadını Mektebi adıyla yatılı ve gündüzlü eğitim verecek bir okulun açılacağı haberi yayılmış ve bu konuda birtakım çalışmalar yapılmış ancak bu okulun açılışı gerçekleştirilememiştir. Bu okulun bir sene sonra 1912 nisan ayında Ana Mektebi kurucularından olan İsmet Haydar Hanım vesilesiyle Göztepe'de açıldığı bilinmektedir. Basında yer alan haberler doğrultusunda, okulda 7 yaşına kadar erkek ve her yaşta olan kız çocuklarına kolay yöntemler ile okuma-yazma, ilim, el işleri, biçki-dikiş, piyano, Fransızca eğitimi verileceğine dair bazı bilgiler anlaşılmaktadır (Ev Kadını Mektebi, 26 Nisan 1328).

1.2.2.7. Kız Sanayi Mektepleri

Kız sanayi mektepleri, kadınların el becerilerini geliştirmeyi ve bu becerilerden maddi kazanç elde etmeyi hedefleyen okullardır. Ders programında nakışla ilgili ders bulunan rüşdiyelerin açılışı olan 1859 tarihi kadınlara teknik eğitim verilmesinin miladı olarak kabul görmektedir (Akyüz & Unat). Bundan sonra, Tophane Nezareti tarafından Yedikule'de "dikimhane" niteliğinde bir kız sanayi mektebi kurulmuşsa da sonradan Ticaret Nezareti'ne bağlanan okul, 1884 yılında kapanmıştır (Unat, s. 80e). Meşrutiyetin ilân edildiği tarihte ülkede üç kız sanayi mektebi bulunmaktadır. Bunlar, Leylî ve Neharî Kız Sanayi Mektebi (1881-82), Dersaadet Neharî Kız Sanayi Mektebi (1882-83), Üsküdar Kız Sanayi Mektebi (1884-85)'dir (Kurnaz, s. 40-41). Kız sanayi mekteplerinin öğrenim süresi, 17 Mayıs 1884 tarihli nizamnâme'ye göre, ibtidai sınıflarıyla birlikte 5 yıldır. Okulda sabahları genel bilgiler, öğleden sonra el işleri ve müzik gibi dersler görülmekteydi (Unat, s. 80e). Kaynaklarda ders programlarıyla ilgili bilgi verilmemekle birlikte, hangi hocanın hangi derse girdiği belirtildiğinden okulda nakış, piyano, modistre, dikiş, kanive, dival, resim gibi dersler okutulduğu anlaşılmaktadır (Devlet Salnâmesi, s. 237-238). Maarif Nezareti 1900 yılında kız sanayi mekteplerinin programını genişleterek genel bilgi derslerini artırmış, öğrenim süresini de 7 yıllık bir süreye çıkarmıştır (Ergun S. N., 1936-1938., s. 397). Nezaret, 1913 yılından sonrada idadilerden 1 sene daha fazla öğretim veren okullar haline

getirilip, geliştirmeye çalışılmıştır (Akyüz, s. 179). Sultanî adını taşıyan ve mezunlarının yüksek öğrenim görme şansı olmayan Selçuk Hatun ve Kız Sanayi Sultanîleri, günümüzdeki kız meslek liselerinin ilk hali olarak kabul edilmektedir (Unat, s. 48).Meşrutiyet döneminde vilayetlerde de kız sanayi mektepleri açılmış fakat sonradan bu okulların hepsi kapanmış buna rağmen İstanbul'da da 2 tane okul açık kalabilmiştir (Taşkıran, s. 43).Kız sanayi mektepleri II. Abdülhamid döneminde kimsesiz kızlara el becerileri kazandırmak, bu sayede onları üreten bireyler yapıp kimseye muhtaç olmayan bireyler olarak yetiştirmek amacıyla gündüz ve yatılı olarak kurulmuştur. Okulun bütün ihtiyaçları devlet bütçesi tarafından karşılanmaktaydı. Ancak, ekonomik sıkıntılar nedeniyle bu okulların yatılı kısmı Meşrutiyet döneminde kapatılmıştır. Diğer yandan da ücret karşılığı hizmet veren özel kız sanayi mekteplerinin açılmasına da izin verilmiştir. Böylece devletin yükü hafifletilmiş olacaktı. İstanbul Vilayeti Genel Meclisi, 1920 yılında bütçenin az olması sebebi ile Özel İdare dışında kalan okulların kaldırmasını kararlaştırmıştır (Unat, s. 80e-80f). Bu okullar hala da günümüzde kız meslek liseleri olarak eğitime devam etmektedir.

1.2.3.Yüksek Öğretim

Türk kadını yüksek öğrenim görme şansını ilk kez Meşrutiyet döneminde sahip olmuştur. Kızlar için ilk defa İstanbul Darülfünununda 5 Şubat 1914 tarihinde dersler vermeye başlamıştır. Bu derslerde kadın hakları, ev içi bilgiler, doğa, sağlık, tarih, pedagoji gibi konular işlenmiştir (Ergun, s. 441). Dersler her hafta dört gün olacak şekilde düzenlenmiştir. Tarih dersi İhsan Bey, kadın sağlığı ve ilk tababet (ilk yardım) Dr. Besim Ömer Paşa, iktisat ve ev idaresi Ahmet Cevdet Bey, ilm-i heyet Salih Zeki Bey, malumat-ı fenniyye Sait Bey, kadın hukuku Mahmut Esat Efendi, fenn-i terbiye İsmail Hakkı Bey tarafından verilmiştir (Dünya, s. 9). Darülfünun' da verilen tüm dersler yoğun bir ilgi ile takip edilmiştir. Prof. İsmail Hakkı Baltacıoğlu, Darülfünun konferans salonuna girdiğinde içerisinin tıka basa dolduğunu ve bunun sonrasında bütün bir yıl boyunca da devam ettiğini belirtmiştir (Taşkıran & Tezer, 1974, s. 17). Dersler bu biçimde bir yıl boyunca devam etmiştir daha sonrasında, Darülmuallimat-ı Âliye yapısındaki bir binada bağımsız bir eğitim kadrosuyla İnas Darülfünunu 12 Eylül 1914 tarihinde kuruldu (Unat & Koçer). Bu dönemde kız öğrencilere güzel sanatlar alanında da yüksek öğrenim görme şansı verilmiştir. 14 Kasım 1914 tarihinde resim ve heykel sanatlarını öğretmek için İnas Sanayi-i Nefise Mektebi açılmıştır (Unat, s. 80a).Okulun müdürü Âdil Bey, müdire ve resim muallimesi Mihri Hanım,

kâtibe Nevvare Hanım idi (Devlet Salnâmesi, - 1336, s. 322).Kızların yüksek öğreniminde yaşanan diğer önemli olayda, ilk kez bu dönemde üniversitelerde kız erkek karışık eğitime geçilmesidir. İnas Darülfünununda eğitim alan kızlar, aldıkları eğitimin erkek öğrencilerden daha az olduğunu düşündükleri için Şükufe Nihal başkanlığındaki bir öğrenci heyetiyle maarif nâzırı Ali Kemal'i ziyaret etmiştir. Bu ziyaret sonrasında kızların erkeklerle birlikte eğitim görme istekleri onaylandı. Bu uygulamaya 1918-1919 öğretim yılları arasında geçildi (Unat, Koçer, & Akyüz, a.g.e.).Bu gelişmelerden beklenildiği gibi sonuçlar elde edildi. Kız öğrencilerin ilgisi ve gösterdikleri başarı, bu gelişmeleri pozitif şekilde etkilemiştir. Bu okuldan mezun edilen kız öğrenciler farklı mesleklerde görev almaya başlamıştır. 1916 yılında tıp fakültesine hala kız öğrenci alınmadığı için ülkemizden tıp eğitimi almak için Safiye Hanım Almanya'ya, Süeda ve Suat Hanımlar ise İsviçre'ye gitti ve bu eğitim açısından önemli bir gelişmedir (Orhonlu, s. 940)

Cumhuriyet dönemine kadının eğitimine ağırlık verilmiş, bu alanda önemli gelişmeler yaşanmış ve kız-erkek karma eğitime geçilmiştir. Kurtuluş Savaşı'nın kazanılması ile tüm halka geleceğe dair umut duygusunu kazandırmıştır. Kız erkek tüm öğrenciler mesleklerini eline alarak, topluma faydalı bireyler olmak için emek harcamıştır (Akyüz J. , 2005:297-298). Atatürk, Kurtuluş Savaşı sırasında destek gördüğü ve yardımını esirgemediğini bildiği Türk kadınına hiçbir zaman unutmamıştır ve vefa duygusunu her fırsatta dile getirmiştir. Cumhuriyet dönemi boyunca kadın haklarına önem verilmesinde Atatürk'ün bu vefa duygusunun bir hayli etkisi vardır (Gül M. , 1998. s.79). Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu 1923 yılından sonra gerçekleştirilen reformlar, kadınların vatandaşlık haklarını kazanmış ve Türk toplumunun yeniden yapılanmıştır. Laik hukukun benimsenmesiyle kadınların eğitim, çalışma yaşamı, siyaset gibi kamu alanlarında yer bulmasının önü açılmıştır. Eşitlikçi yaklaşım içerisinde olan kamu politikaları ile devlet bu katılımı özendirmiş ve desteklemiştir.

Türk kadınına doğrudan etkileyen yenilikler:

- * Eğitimi tek yapı altında toplayarak kadın ve erkeğe eşit eğitim imkanı sağlayan Tevhid-i Tedrisat Kanunu (1924),
- * Kıyafet Kanunu (1925),
- * Türk Medeni Kanunu (1926),
- * Yatısız ortaokullarda karma eğitim (1926)

* Yerel (1930), ve genel (1934) seçimlerde Türk kadınına seçme ve seçilme hakkı birçok batı ülkesinden önce tanınmıştır.

1923 yılında Cumhuriyetin ilanından sonra kadınlar eğitim, sosyal ve siyasal alanda birçok hakka sahip olmuşlardır. Fakat Türk kadını eğitim, sosyal ve siyasal haklarının kazanımlarındaki başarısını geçmişe göre bakıldığında henüz günümüze taşıyamamıştır. Tüm dünyada yaşanan toplumsal değişimler sonucunda kadınlar, hızla cinsiyet engelini aşmış ve aktif işgücü olarak ekonomik ve siyasal hayatta yerini almıştır. 1924 yılında çıkarılan Tevhid-i Tedrisat Kanunu ve Teşkilât-ı Esasiye Kanunu ile “ilköğretim devlet okullarında mecburi ve parasızdır” ilkesi getirilmiş, Seriyeye ve Evkaf Vekâletine ve özel vakıflara bağlı bütün okullar Millî Eğitim Bakanlığına bağlanarak her Türk vatandaşın ilköğretim tamamlayabilmesi için gerekli tedbirlerin alınması devlete ait bir görev olarak verilmiştir (MEB, 1992:10). 1927-1928 öğretim yılında, ilkokula dayalı 5 yıl süren Kız Enstitüleri açılmıştır. Latin harflerinin kabulü, öğretmen kurslarının açılması, köylere öğretmen gönderilmesi, meslekî ve teknik okulların açılmasına yönelik çalışmalar da bu dönemde hız kazanmıştır (MEB, 1992:10). Eğitim sisteminin her alanında kadınlarımızın eğitim imkanlarından cinsiyet farkı olmaksızın yararlanması, 1739 sayılı “Millî Eğitim Temel Kanununda da belirtilmektedir. 1924 yılında Tevhid-i Tedrisat Kanunu ile medreseler kapatılmış ve bu dönemde eğitim veren tüm okullar Milli Eğitim Bakanlığı’na bağlanmıştır. Kadınların eğitimiyle ilgili en önemli yenilikler Cumhuriyet Döneminde gerçekleşmiştir. Cumhuriyetin kuruluşundan bu yana temel eğitimin mecburi olduğu ülkemizde, 1928 yılında yapılan bir reformla Türk Alfabesinin kabulü ile okuma yazma oranı %10 iken bu oran yıllar içerisinde kadın ve erkeklerde hızla artmaya başlamıştır (Yaşar, 2007:5). Türkiye, 1985 yılında imzalanan “Birleşmiş Milletler Kadınlara Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve 1990 yılında “Türkiye Çocuk Hakları Sözleşmesi” gibi uluslararası sözleşmelerle kadın eğitimi konusunda politikalar geliştirmeyi, yasal düzenlemeler yapmayı ve bunları uygulamaya geçirmeyi taahhüt etmiştir (Sargın, 2016: 201). Milli Eğitim Temel Kanununun 4. maddesinde eğitim kurumlarının dil, ırk, cinsiyet ve din ayrımı yapılmaksızın herkese açık olduğu, 8. maddesinde de eğitimde kadın erkek herkese fırsat eşitliği sağlanması ifadelerine yer verilmektedir. Türkiye’de mevcut cinsiyet temelli eğitim problemlerinin en aza düşürülmesi ve bitirilmesi için yapılan çalışmalar son dönemlerde hızlandırılmıştır. Bu problemlerin çözülmesi için öncelikle 1997

yılında Temel Eğitim programı devreye alınmış ve temel eğitim süresi beş yıldan sekiz yıla çıkarılmıştır.

Türkiye’de yapılan araştırmalar sonucunda; kız çocuklarının eğitimine birden fazla engel olduğu bilgisine varılmaktadır. Özellikle kırsal kesimlerde çocuğun okula gitmesinde de anne babanın en çok erkek çocuğunu göndermek isteği görülmektedir. Bu durumun nedenlerine örnek olarak; dini inançlara uygun okulların olmaması, ailelerin fertlerinin kalabalıklığı, hane içi düşük gelir, erken yaşta yapılan evlilikler, kızların aile içinde ikinci anne konumda olması ve benzeri nedenler okula devam oranını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunların dışında Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgelerinde, köy okullarının kapatılması, yakınlarda okulun olmaması ve yatılı eğitimden kaynaklı sorunlar kızların eğitimini olumsuz yönde etkileyen faktörlerdir (Tunç, 2009:261). Bu olumsuz şartlara rağmen eğitim alanında reformlar devam etmiştir bu reformların ana amacı eğitimin kalitesini düzeltmek ve yükseltmektir. Bununla beraber yapılan reformların başarıya ulaşması için çeşitli projeler yürütülerek bu uygulamalar desteklenmiştir. Projelerin amacı kız çocuklarının ilköğretimde okullaşma oranı erkek çocuk okuma oranına eşitlemektir (Tunç, 2009:239).Tanzimat Döneminden sonrasında ki süreçlerde yapılan önemli yeniliklerle Türk kadınına birtakım haklar tanınmış ve toplumdaki yerinin sağlamlaştırılması hedeflenmiştir.

1.3.Kadının Dünya’da ki Eğitim Oranları

Dünyada eğitim seviyeleri ülkeden ülkeye değişiklik göstermektedir. Genellikle gelişmekte olan ve az gelişmiş birçok ülke eğitime ihtiyaç duymaktadır. Gelişmiş ülkelerde ise okur-yazarlık oranı oldukça yüksektir. En az lise mezuniyeti olan ülkeler eğitim seviyesi yüksek olan ülkeler arasında yer alırlar. Eğitim, insanların sosyal hayatında, iş hayatında ve ekonomik anlamdaki imkânlar açısından önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim konusu gün geçtikçe daha fazla önem arz eden bir konu oldu. Teknolojik gelişmelerin de etkisiyle bazı ülkelerde modern eğitim sistemi hızla gelişirken, bazı ülkelerde de standartların altında kalıyor. Belirli seviyede bir eğitim almak, günümüz yaşam şartlarına göre yetersiz kalmaya başlamıştır. İnsanlar her alanda kendilerini geliştirebilmek için iyi bir eğitim almak istemektedir. Bir ülkenin eğitim seviyesinin yüksek olması için çağa uygun beceri, yeterliliklere odaklanması ve yeteri kaynağın sağlanması gerekiyor.

Dünyada en iyi eğitimi veren ülkeler sıralanırken, bazı ölçütler dikkate alınmaktadır. Bu ölçütlerden birkaçını aşağıdaki gibi sıralayabiliriz: (Dünyada en iyi eğitimi veren ülkeler).

- Ülkede bulunan devlet okullarının durumu
- Öğrencilerin üniversiteye gitme oranları
- Eğitimin kalitesi
- Ülkenin genel eğitim oranı
- Öğrencilerin sınav başarıları
- İyi eğitime ulaşılabilme güçlüğü
- İnsanların gördükleri eğitimden memnun olma seviyesi
- Mezunların yeterlilik durumu ve iş bulabilme oranları

Bunun gibi ölçütler göz önünde bulundurularak, dünya genelindeki ülkelerin eğitim sistemleri değerlendirilebilir. Dünyada en iyi eğitim sistemine sahip ülkeler, yıllara göre farklılık gösterebilmektedir. 2022 yılında eğitim sisteminde ön plana çıkan ve kaliteli eğitim veren ülkeler listesi güncel olarak şu şekildedir; (Dünyada en iyi eğitimi veren ülkeler)

- Finlandiya
- Güney Kore
- Hollanda
- Danimarka
- İngiltere
- İsveç
- İsrail
- ABD
- Norveç
- Japonya

Bu ülkeler, uluslararası alanda eğitim konusundaki başarılarından ve eğitimli nüfus oranlarına kadar birçok açıdan diğer ülkelerden iyi durumdadır. Bu yüzden dünyada en iyi eğitim veren ülkeler olarak adlandırılmaktadırlar (Akademik personel).Yapılan başka bir çalışmada eğitimli kadınların eğitimli erkeklere oranla sosyal hayata daha büyük katkısının olduğu sonucuna ulaşmıştır. Kadınların eğitimi

ile birlikte doğurganlık oranlarının ve çocuk ölüm oranlarının azaldığı görülmüştür. Böylece çocukların eğitimlerinde de bir artış olduğu sonucuna varılmış ve gelecek nesle yapılan yatırımların önemli ölçüde artış sağladığı sonucuna ulaşılmıştır (Karagül, 2002:43). Kızların eğitime ulaşmasının en önemli sorunu yoksulluk ya da kızların eğitime karşı olan ataerkil yapılanmanın sergilediği direniştir. Kızların eğitimini devam ettirmesini destekleyecek burs veya benzeri maddi yardımlar ve ailelerin kadınların eğitime dair negatif tutumunu pozitive çevirecek program yapılanmalarına ihtiyaç duyulmaktadır. Fırsat eşitliği yöntemlerinin görmezden geldiği bu olay evrensel niteliktedir. Bu sebeple Dünyada eğitim eşitsizliğinin en bilindik tarafı toplumsal cinsiyet eşitsizliği ile alakalıdır. Kız çocuklarının ve kadınların eğitim hakkına ulaşamaması ciddi bir problemdir, küresel ölçüde 15 yaş ve üzeri 758 milyon okuma yazma bilmeyenlerin oranının Dünya nüfusunun da üçte ikisini kadınlar oluşturmaktadır (Unesco, 2016).Küresel göstergeler, toplumsal cinsiyet rolleri hala bütün eğitim sistemlerinde ve eğitimin bütün düzeylerinde yer aldığı, bu durumun eğitim sisteminin mesleğe, bilgiye, gelir elde etmeye, kariyer yapma açısından da kadınlara karşı bir durumda olduğunu göstermektedir (Unesco, 2015). Bu sebeple eğitimde kadınlara ve erkeklere eşit imkan vermek, eşitliği sağlamak için en önemli şarttır.

Eğitimde cinsiyet eşitliği politikalarının en önemli hedefi, toplumsal cinsiyet rollerini ve kalıp yargılarını kaldırmaya yöneliktir. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin iki türde boyutu vardır. Birinci boyut eğitim sisteminin iki cinsiyete sunduğu imkanlar ile alakalıdır. Eğitime erişim, devam ve tamamlamanın yasal olarak koruma altında olmasını ve bu üç amaçtan iki cinsiyetinde eşit bir şekilde faydalanmasını ifade etmektedir. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin ikinci boyutu, eğitimin içeriği ve okul hayatının ne yönde yapılandırıldığı ile alakalıdır. Tam eşitliğe erişebilmek için eğitim sürecinde de toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Bunun için müfredat, ders kitapları, öğretmen davranışları ve rehberlik gibi okuldaki etkinliklerin toplumsal cinsiyete karşı duyarlılıkla işlenmesi gerekmektedir. Küresel eşitlik politikalarının hedefi örgün ve yaygın eğitime dahil olmada toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlamak bununla beraber, kızların eğitime erişmesini arttırmak, okul terkleri azaltmak ve yetişkin kadınların okuryazarlığını arttırmak; eğitimde eşitlik ve adaleti sağlamak için göstergelerin iyileştirilmesi amaçlanmaktadır. Eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlanması ve buna karşı önlemlerin alınmasının önemli bir kısmı

müfredat ve ders kitaplarının cinsiyetçilikten arınmasıyla alakalıdır (Avrupa, komisyonu, 2009). Eğitim hakkı, Birleşmiş Milletlerce benimsenen İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinde, Birleşmiş Milletler Eğitim, Bilim, Kültür Örgütü'nün (UNESCO) ve Avrupa Konseyi'nin temel ilkelerinde, İnsan Hakları Helsinki Son Senedinde, Paris Antlaşması'nda, Avrupa Güvenlik ve İş birliği Konferansı belgelerinde yer almıştır. Tüm ilerlemelere rağmen, eğitimin her aşamasında kız çocukları ve kadınlar hala düşük oranlarda temsildedir. Eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamaya yönelik olan tüm politikaların asıl amacı kız çocuklarının okula gitme oranlarını ve kadınların okur yazarlık oranının yükseltmektir. AB desteği ile oluşturulan “Temel Eğitime Destek Projesi” gibi projeler ile öncelikle kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının azaltılması ve kadınlar için okuma yazma eğitim programlarının uygulanması amaçlanmıştır.

1.4.Türkiye’de Eğitim Oranları

Kadının eğitimi olması onun bireyselleşerek dış dünyaya açılmasını ve bağımsızlaşmasına yol açmaktadır. Bireysel yaşamını sürdürebilen ve bilinçli kararlar alabilen kadınlar sosyal alanda eşitliğin sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadır. Eğitim; kadınlara ilgilerini ve çıkarlarını dışarı çıkarma, geleneksel kadın rolünün var olduğu ortamlarından sıyrılıp farklı çevrelerle tanışma şansı vermekte; hareket ve girişim özgürlüğünü sağlamaktadır. Kadının eğitim düzeyi yükseldikçe hanede ki çocuk sayısının düştüğü, daha az çocuk ölümü yaşanmakta, evlilik yaşı ilerlemekte, eğitimi ve bilinçli çocuklar yetiştirme, özellikle kız çocuklarının eğitim şansı daha da artmaktadır. Böylece kadınların eğitim seviyesi yükseldikçe işgücüne katılım oranlarının da arttığı görülmektedir (Taban, Kar, 2008).

Tablo 1. Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) “Milli Eğitim İstatistikleri



Kaynak: Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) “Milli Eğitim İstatistikleri- Örgün Eğitim 2020-2021”

Tablo 1'e göre, Türkiye'de okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim düzeyinde, 9 milyon 352 bin 605'i erkek, 8 milyon 733 bin 338'i kız öğrenci aktif olarak eğitim almaktadır. Açık öğretimde öğrencilerin 826 bin 31'ini erkekler, 754 bin 733'ü kızlar olmak üzere toplam 1 milyon 580 bin 764 öğrenci aktif olarak eğitim alıyor. Türkiye'de toplam 18 milyon 85 bin 943 öğrenci örgün eğitim alıyor.

Ülkemizde eğitimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin yasal dayanakları Anayasa ve birçok yasa ile açıklanmıştır. Ayrım gözetmeme ilkesi Anayasa'nın “Kanun Önünde Eşitlik” başlığı ile 10. Maddesinde düzenlenmiştir. Bu kanuna göre, devlet ve idari organlar bütün işlemlerinde eşitlik ilkesi doğrultusunda hareket etmeye mecburdur. Eğitim ve öğrenim hakkını düzenleyen Anayasa'nın 42. Maddesinde de “ilköğretimin kız ve erkek vatandaşlar için zorunlu ve devlet okullarında parasız” olduğuna dair maddesi vardır. 1739 sayılı Milli Eğitim Temel kanununun da “eğitim kurumlarının cinsiyet ayrımı gözetmeksizin herkese açık olacak, eğitimde kadın-erkek herkese fırsat eşitliği sağlanacak, okullarda kız erkek karma eğitim yapılacaktır; eğitimin türüne, imkân ve zorluklarına göre bazı okulların yalnızca kız veya yalnızca erkek öğrencilere ayrılması ilkelerini” kapsamaktadır. Ülkemizin fırsat eşitliği yöntemi her iki cinsiyete de eşit olanaklar ve görevler verilmesini temel hedef olarak almıştır (Unicef, 2003:16). Ülkemizde kız ve erkek çocuklar Cumhuriyetin ilk yıllarından itibaren eğitimin tüm seviyesindeki okullara gitme konusunda kanunlar önünde eşit statüdedir. Temel eğitim mecburi bir hak ve görevdir. Türkiye eğitim hakkını geliştiren ve iyileştiren uluslararası antlaşmaları da imzalamıştır. Türkiye BM Kadınlara Karşı Her Türlü

Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesini (CEDAW), Pekin Deklarasyonunu, Çocuk Hakları Sözleşmesi, AB Ulusal Rapor doğrultusunda eğitimde cinsiyet eşitliğini sağlamaya dair önlemler almayı taahhüt etmiştir. Bu alanda Milli Eğitim Bakanlığı (MEB) tarafından, çeşitli sivil toplum örgütleri (STÖ) ve UNICEF işbirliği ile “Haydi Kızlar Okula” “Baba Beni Okul Gönder” ve “Ana Kız Okuldayız” gibi çeşitli kampanyalar yürütülmektedir. Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi okul terklerinin izlenmesi sonucunda, kız ve erkek öğrencilerin okullulaşma oranlarında belirgin bir azalma olduğu görülmektedir. Tüm nüfusun okullulaşması tam olarak gerçekleştirilemediği için kız ve erkek çocuklarının önemli bir kısmı, kızlarının eğitimine karşı ataerkil aile direnişi, erken yaşta evlilik, yoksulluk, mevsimlik tarım işçiliği, bölgesel farklılık, dağınık kırsal yerleşim, nüfusa kaydedilmeyen çocuklar, yetersiz okul sayısı ve okullardaki fiziki donanım yetersizliği gibi sebeplerden dolayı eğitime devam edememektedir (Eğitim, Sen,2016).Türkiye’de ki bütün bu çabalara rağmen, başta eğitim olmak üzere birçok alanda kadınlarla ilgili eşitsizlikler hala devam etmekte ve bu eşitsizlikler net bir şekilde görülmektedir (Seven, Engin,2007) (Aktürk, 2006).Bu olumsuz duruma rağmen ülkemiz kadınının eğitim hakkını savunan ve Birleşmiş Milletler tarafından 10 Aralık 1948 yılında yayımlanan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’ni onaylayan ilk ülkeler arasındadır. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi’nin 26. maddesi, insanın eğitim hakkını hüküm altına almıştır. 1976 tarihli Ekonomik, Sosyal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi (madde 3, 13, 14) ile herkese eğitim hakkı, cinsiyet eşitliği ve zorunlu ilköğretimi sağlama; 1979 tarihli Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) ve (madde 10) eğitimde cinsiyet eşitliğiyle herkese zorunlu temel eğitim hakkını sağlama yükümlülüklerini kabul etmiştir. Bununla birlikte, 1995 tarihli Pekin Deklarasyonu (madde 69) eğitimi; bir insan hakkı ve eşitlik, kalkınma hedeflerine ulaşılması için gerekli bir araç olarak tanımlar (Başaran, 1996).Bu belgelerde kadınların eğitimiyle ilgili düzenlemelerde pozitif ayrımcılık özellikle belirtilmektedir. Ülkemize baktığımızda eğitim hakkının, en başta Anayasa olmak üzere, Millî Eğitim Temel Kanunu ile İlköğretim ve Eğitim Kanunu’nda yer aldığı görülmektedir. İlkokulun her vatandaş için mecburi olduğu, 1876 Anayasası’ndan bu yana tüm anayasalarda da yer aldığı bilinmektedir (Başaran İ. E., 1996). Türkiye Cumhuriyeti Anayasası’nın 42. maddesi (II. Eğitim ve Öğrenim Hakkı ve Ödevi) gereğince; “kimse, eğitim ve öğrenim hakkından yoksun bırakılamaz ve ilköğretim, kız ve erkek bütün vatandaşlar için zorunludur ve devlet okullarında parasızdır.” Millî Eğitim Temel Kanununca kız

ve erkek tüm vatandaşlar için mecburi olan ve temel eğitim olarak kabul görülen sekiz yıllık ilköğretim süreci, 6-14 yaş grubundaki çocukların eğitimini kapsar ve bu eğitim devlet okullarında ücretsiz olarak verilmektedir. Genele bakıldığında, okuma yazma bilmeme oranı her iki cinsiyet içinde “genç yaş gruplarından ileri yaş gruplarına”, “kentsel nüfustan kırsal nüfusa” ve “batı bölgelerden doğu bölgelerine” gidildiğinde artış sergilemektedir. Fakat bu değişkenlerin her şartta kadınlar üzerindeki etkisi erkekler üzerindeki etkisinden daha belirgin olmaktadır (Türkiye’de Kadının Durumu Raporu 2012). Ülkemizde örgün eğitimde okullaşma oranları, yıldan yıla artış gösteriyor ama diğer taraftan cinsiyetler arası eşitsizlikler hala devam etmektedir. Özellikle kırsal bölgelerde öğrenim düzeyinin yükseliyor görünmesine karşın, okuldan ayrılmalar devam etmekte ve bu ayrılmalar daha çok kız çocuklarında görülmektedir.

Millî Eğitim Bakanlığı, UNICEF, UNESCO ILO, sivil toplum kuruluşları, medya, özel kurum ve kuruluşlar aracılığıyla eğitim kampanyaları başlatılmış. Bu kampanyaların bir bölümü sonuçlanmış bir bölümü ise hâlâ devam etmektedir. “Haydi Kızlar Okula”, “Eğitimime %100 Destek”, “Baba Beni Okula Gönder”, “Kardelenler”, “Deniz Yıldızı”, “7 Çok Geç”, “Önce Çocuklar” kampanyaları ve projeleri örnek olarak gösterilebilir. Bu alanda çalışma yapan birçok kurum ve birçok proje vardır. Tüm bu kampanya, proje ve girişimlerin kendi çalışma alanlarına etki ederek kız çocuklarının eğitimi hususunda toplumu, medyayı daha duyarlı yapmak ve kızların tüm engelleri katederek eğitime ulaşmalarında ciddi rol oynamıştır (Çameli, Unicef, 2007). Türkiye genel olarak genç nüfusa sahip bir ülke olduğu için kadın nüfusunda da önemli oranda genç nüfusa sahiptir. Okul öncesi, ilköğretim, ortaöğretim ve yükseköğretim seviyelerinde eğitim alan kızların oranı bu seviyelerde eğitim alan erkeklerin oranı ile karşılaştırıldığından tüm eğitim seviyelerinde, kızların oranının erkeklerin oranını geride izlediği görülmektedir. Eğitimin, kızların ve kadınların sosyal ve kültürel hayat çalışmalarını hızlandırdığı bilinmektedir. Okulöncesi eğitimden itibaren tüm eğitim aşamalarında kızların eğitim oranını istenilen seviyeye getirmek için, başta devlet olmak üzere, sivil örgütler tarafından basın-yayın, kongre, konferans, sempozyum, seminer, panel, kurslar ve benzeri yollarla gerekli faaliyetler gerçekleştirilmelidir. Kız öğrencilerin okuldan ayrılma oranlarının azaltılması, okuldan hangi sebeple olursa olsun erken ayrılmak zorunda kalan kız çocuklar ve kadınlar için eğitim programlarının düzenlenmesi üzerinde çalışılmalıdır. Kız öğrenciler için yurtiçi ve yurt dışındaki eğitim kurumlarından burs veya benzeri imkanlar sağlanmalıdır.

2020 yılı itibari ile TÜİK verileri ile Türkiye'nin eğitim durumu

1-Okuma yazma bilmeyenlerin sayısı: 2.024.979 (%3)

2-İlkokul mezunu olanların sayısı: (5 yıllık: 17.579.747 (%21)

3-Okuma yazma bilen herhangi bir okul mezunu olmayanların sayısı:7.782.603 (%9)

4-Diplomasız ilköğretim mezunu olanların sayısı:5.678.694 (%7)

5-Diplomalı Ortaokul mezunu olanların sayısı: 13.365.564 (%17)

6-Diplomalı bilinmeyen kişi sayısı: 620.860 (%1)

7-Lise mezunu olanların sayısı: 15.426.019 (%21)

8-Yüksekokul/Fakülte mezunu olanların sayısı: 10.257.791 (%14)

9-Yüksek Lisans ve 6 yıllık bölüm mezunu olanların sayısı: 1.083.331 (%1,5)

10-Doktora yapmış olanların sayısı: 211.581 (%0,5)

2020 yılında Türkiye nüfusunun yaklaşık 82.000.000 kişi olduğu kabul edilerek ve TÜİK'in resmi internet sitesinde yer alan 01 Eylül 2020 tarihindeki bilgiler esas alınarak yapılan hesaplama göre; Yukardaki ilk 6 guruba girenlerin toplamı 47.052.447 nüfusa 6 yaşa kadar olan kesimi de (8 milyon) eklersek, 55 milyon insanın eğitimsiz denilecek düzeydedir. Nüfusumuzun %68'i eğitimsiz veya düşük eğitim seviyesindedir. Toplam 82 milyonun sadece: 27 milyonu yani toplam nüfusun %33'ü lise ve üstü eğitim düzeyindedir. Hiç okul bitirmemiş 6 yaş üstü insan sayımız: 9 milyon 807 bin 582'dir. Bunun çoğunluğunu, 6 milyon 185 bin 858 kadınlar oluşturmaktadır. Nüfus sayımı kayıtlarından anlaşıldığı üzere, eğitim durumuna göre Türkiye'de en çok ilkokul mezunu bulunmaktadır. (17 milyon 580 bin). Yüksek lisans ve doktora yapanların toplamı 1.294.912 milyondur ve nüfusa oranla %2'lik bir kesimdir (Tük, 2022).

Tablo 2. Cinsiyete Göre Eğitim (YÖK 2022 Verileri)

| | ERKEK | KADIN | TOPLAM |
|--------------|---------|---------|---------|
| ÖNLİSANS | 527388 | 440271 | 967659 |
| LİSANS | 1178599 | 1167195 | 2345794 |
| YÜKSEKLİSANS | 171940 | 166704 | 338644 |
| DOKTORA | 56179 | 53361 | 109540 |
| TOPLAM | 1934106 | 1827531 | 3761637 |

Kaynak: YÖK 2022 verileri

Tablo 2'ye bakıldığında kadınların eğitim seviyesine göre sayısal verileri; ön lisans 44.0271, lisans 11.671,95, yüksek lisans 16.670,4, doktora 5.336,1 şeklindedir.

Kadınların meslek seçimi verilerine bakıldığında Diş Hekimliği, Eczacılık, Edebiyat, Dil, Tarih ve Coğrafya, Fen, Eğitim, Güzel Sanatlar, İlahiyat ve Mimarlık Fakültelerinde eğitim gören kadın oranının erkeklerden fazla; Tıp, Mühendislik, Ziraat, Veterinerlik, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültelerinde erkek öğrencilerin kadınlara göre çoğunlukta olduğu görülmektedir. Teknik bilimlerde okuyanların %70'inden fazlasını erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Toplum tarafından kadınların seçeceği mesleklerde toplumsal cinsiyet rollerinin etkisi olduğu görülmektedir (Kadının Durumu Raporu 2012).

1.5.Kadınların En Çok Tercih Ettiği Meslekler ve Nedenleri

Tarihsel süreçte çoğu toplum kadınları ev ve aile ile görevlendirmiş ve ev-çocuk-aile üçgeniyle bağdaştırmış; erkek ise ev dışında çalışma hayatı, sosyal ve siyasal alanlarda etkin bir rol almıştır. Geleneksel ve toplumsal cinsiyet rollerine bakıldığında erkeğin temel rolünün ailenin geçimini sağlaması, kadının temel rolünün çocuklara bakmak ve aile hayatının düzenini korumasıdır (Moya, M., Expósito, F. ve Ruiz, J. 2000). Cinsiyetler arası rol dağılımlarında erkeğin ev dışında ücretli bir işte çalışması cinsler arasındaki paylaşımın temel nedeni gibi görünse de ilerleyen zamanlarda kadınlarında ev dışı çalışma hayatında aktif bir şekilde rol almaya başlaması aile hayatındaki rollerin yeniden düzenlenmesini sağlayamamıştır (Temel, Yakın, Misci,2006).TÜİK toplumsal yapı ve cinsiyet istatistikleri raporlarına bakıldığında, ülkemizdeki erkek polis sayısının kadın polis sayısının yaklaşık 16 katı olduğu, kadın okul öncesi öğretmeni sayısının da erkek okul öncesi öğretmeni sayısının 18 kat fazla

olduğu görülmektedir. Meslek gruplarının kendi içindeki dallarda bile var olan cinsiyetçi ayrışmalar dikkat çekmektedir (TÜİK, 2017). Meslek seçiminde etkili olan pek çok unsur vardır fakat bu unsurları; bireysel, toplumsal ve sistemik unsurlar başlıkları altında ele almak mümkündür. Meslek seçiminin bu faktörler sonucunda yapılabileceği gibi, kimi durumlarda bu faktörlerden bir tanesi bile meslek seçiminde belirleyici bir rol alabilmektedir. Meslek seçimini etkilediği düşünülen belirli bireysel faktörlerin başında, yaş, cinsiyet, gibi demografik faktörlerin yanında kişinin değer ve inanç sistemlerinden meydana gelen ruhsal yapısı da etkileyebilir. Bireyin doğrudan içinde var olduğu aile, arkadaş çevresi, öğretmenleri, danışmanları gibi sosyal çevresindeki kişiler de bireyin mesleki seçiminde etkili olabilmektedir.

Kadınların iş hayatında belirli mesleklere yönelmelerinin en önemli nedenlerinden biri de toplumsal cinsiyet rolleri ve bu rollerin beraberinde ev ve aile sorumluluklarını aksatmayacakları mesleklere yönelmeleridir. Misal anaokulu ve ilkokul öğretmenliği gibi küçük çocuklar ile ilgilenilmesi ve bakımlarını da içeren alanlarda kadın istihdamı yoğun olduğu görülmektedir. Ülkemizde kadınların çoğunlukla tercih ettiği meslekler yıllarca aynı olsa da iyileşen teknoloji sayesinde kadınlar istihdama daha fazla katılmaya devam ediyor. Kadınlar erkeklerin egemen olduğu birçok meslekte başarılarıyla kendi isminden bahsettiriyor. Buna rağmen belirli meslekler kadınlar tarafından hala fazlasıyla tercih ediliyor (Hasgül, 2022).

Kadınlar geçmişten günümüze toplumun kendilerine uygun gördüğü bazı meslekler etrafında rol almıştır. Toplum kadınlara annelik ve ev işine yakın olan mesleklerde rol alacak şekilde eğitimin yolunu açmıştır. Toplum kadınlara öğretmenlik, hemşirelik, hasta bakıcılık, terzilik ve tarım işçiliği gibi meslekleri uygun görmüştür. Kadınlar daha sonrasında toplumun onlara uygun gördüğü mesleklerde rol almaya karşı çıkmış ve eğitim yoluyla farklı mesleklerde de görev almak için savaşımıştır. Kadınlar bu mücadelenin sonucunda doktorluk, mühendislik, eczacılık, bankacılık, avukatlık, mimarlık ve benzeri yeni meslek dallarında da görev almaya başlamıştır.

Kadınların en çok tercih ettiği meslekleri listelersek öncelikli meslekler şunlardır:

- **Hemşirelik**

Hemşirelik kadınlarla özdeşleşen mesleklerin başındadır. Geçmişte kanunlarda kadınlara yalnızca hemşirelik hakkı tanımıştı. Zamanla erkeklere de hemşirelik yolunu açan kanun 2007’de yürürlüğe girmiştir. Kanundan sonra erkek hemşireliğin sayısı artsa bile hemşirelik hala kadınların egemen olduğu bir meslektir.

- ***Doktorluk***

Tıp fakültesi hem kadınlar hem de erkekler tarafından fazlasıyla tercih ediliyor. Son yıllarda kadın doktorlar ulusal ve uluslararası başarılarıyla da adından sıklıkla söz ettiriyor. Doktorluk maddi kazancı iyi olan mesleklerin de başında geliyor bu yüzden getirdiği kazanç kadınlar tarafından tercih edilmesinin sebeplerinden biridir.

- ***Eczacılık***

Son yıllarda kadınların çokça tercih ettiği mesleklerden biridir. Çünkü kadınların kendi eczanesini açma imkanları var bu da çalışma saatlerinin düzenli ve belli olması anlamına geliyor. Yanında çalıştırdıkları yardımcıları sayesinde de iş sorumlulukları da azalıyor. Aynı zamanda eczacılık dünyada da en çok para kazandıran mesleklerden bir tanesidir.

- ***Öğretmenlik***

Öğretmen denince akla ilk olarak çocuklar geliyor, çocuk denilince de kadınlar aklımıza geliyor. Kadınlar için en ideal meslek olarak anılan Sınıf öğretmenliğinin yanı sıra branş öğretmenlikleri de kadınlar tarafından sıklıkla tercih ediliyor. Tatil günlerinin çok olması bu mesleği seçmede belirgin bir rol oynuyor.

- ***Mimarlık***

İnşaat sektörü erkek egemen olsa da mimarlık kadınlar tarafından çok fazla tercih ediliyor. Büro açma olanağı ve çalışma şartlarının esnekliği mesleğin tercih edilme sebeplerindedir. Ayrıca ekonomik açıdan da getirisi olan bir meslektir.

- ***Bankacılık/Finans Sektörü***

Son yıllarda kadınların ilgisini çeken sektörlerden biri de bankacılıktır. Yine mesai saatlerindeki düzen ve hafta sonu tatili bu mesleğin tercih sebeplerindedir. TÜİK'in 2019 yılı raporuna göre kadınların en çok para kazandığı sektörlerin başında "finans ve sigorta" çalışma alanları geliyor.

- ***Avukatlık/Hukuk Sektörü***

Avukatlık ve hukuk kadınların sıklıkla tercih ettiği bir alandır. Çok tercih edilmesinin nedenlerinden biri meslekte yükselme şanslarının olmasıdır. Hukuk fakültesinden mezun olunca avukatlığın yanı sıra hakim ve savcı da olunabiliyor.

- ***Araştırma Görevlisi/Akademik Kariyer***

Son yıllarda kadının eğitimindeki olumlu gelişmeler sonucunda akademik hayata atılımlarda artmıştır. Akademik alanda çalışma son zamanlarda kadınlar tarafından tercih edilen bir meslek olmuştur.

- ***Hosteslik/Kabin Memurluğu***

Kadınlarla özdeşleşen bir başka meslek de hosteslik diğer adıyla kabin memurluğudur. Yıllardır hostes denilince aklımıza kadınlar gelirdi fakat erkek kabin memur sayısı yok denecek kadar az değildir. Kadın egemen mesleklerden biri desek yanlış olmaz.

- ***Satış Danışmanlığı***

Hizmet sektöründe satış departmanlarında çoğunlukla kadınları görüyoruz. Kadınların satış alanında daha başarılı olmaları, satış alanında kadınların daha fazla tercih edilmesine neden oluyor. Kadınların en çok tercih ettiği meslekler arasında yer alan satış danışmanlığı aynı zamanda en kolay iş bulunan mesleklerdendir.

- ***Fitness Antrenörlüğü***

Kadınların en çok tercih ettiği yeni nesil meslek dallarından bir tanesi de fitness eğitmenliği ve antrenörlüğüdür. Bu alanda erkekler de oldukça fazla istihdama katılıyor olsalar da kadın eğitmen sayısının daha fazla olduğu tahmin ediliyor.

- ***Bilgisayar Mühendisliği***

Mühendislik her ne kadar erkeklerin tercih ettiği bir meslek olsa da bilişim alanındaki meslekler de kadın istihdam oranı bir hayli yüksektir. Gelişen teknolojiler ile bilişim alanındaki çalışma alanlarının artışıyla birlikte kadınların Bilgisayar Mühendisliği Bölümü tercih etme oranları artış göstermektedir. Bu yüzden bilgisayar mühendisi kadın çalışan oranı bir hayli yüksektir.

- ***Moda Tasarımcılığı***

Yüzyıllardır var olan bir meslek olan moda tasarımcılığı en başından beri kadınların yaptığı bir meslek olarak biliniyor. Son 20 yıl içinde erkek moda tasarımcıları artmış olsa da moda sektöründe kadın istihdam oranı %80'inin üzerindedir.

- ***Restoran/Kafe İşletmeciliği***

Günümüzde butik kafeler ve yeni nesil kahve dükkanları bir hayli popüler. Bu mekanların işletmelerini de kadınların yaptığı dikkatinizi çekmiştir. Kadın girişimcilere verilen desteğin de etkisiyle restoran ve kafe işletmeciliği kadınların en çok tercih ettiği meslekler arasında yerini almaktadır.

- ***İçerik Yazarlığı***

Dijital medyanın gelişmesi ile günümüzde internet sitelerinin neredeyse tamamı blog içerikler üretiyor. Gazeteler ve dergilerin dijital alanlara geçmesi de içerik yazarlığına olan ihtiyacı bir hayli arttırdı. Çoğunlukla kadınların tercih ettiği içerik yazarlığı mesleği, dijital mecralarda birçok farklı alanda kadınların istihdama katılmasına yardımcı oluyor.

- ***Modellik***

Modellik var olduğu günden beri çoğunlukla kadınlar tarafından yapılan bir meslektir. Modanın gelişmesi ile birlikte erkek mankenlere olan ihtiyaç bir hayli artsa da modellik mesleği hala kadınların egemen olduğu ve en çok kadınların tercih ettiği meslekler arasında yer alıyor.

İKİNCİ BÖLÜM

KADININ İŞ YAŞAMINA GİRİŞİ VE TARİHSEL GELİŞİMİ

Bu bölümde kadınların iş yaşamına girişi ve gelişimine değinilmiştir. Bu bölüm beş alt başlıktan oluşmaktadır. 1. alt başlıkta kadının Dünyada iş yaşamına girişi ele alınmıştır. 2. alt başlıkta 1950 öncesi kadının çalışma hayatında ki yerine değinilmiştir. 3. alt başlıkta 1950 sonrası kadının çalışma hayatında ki yerine değinilmiştir. 4. alt başlıkta günümüz çalışma hayatında kadınların katılımına değinilmiştir. 5. alt başlıkta iş yaşamında erkek egemenliği sorununa değinilmiştir.

2.1.Kadının Dünya’da İş Hayatına Girişi

İlkel dönemde sınıfsız toplum yapıların var olduğu bilinmektedir. Bu dönemde kadın ve erkek arasındaki farklılıklar genellikle biyolojik açıdandır. Kadınlar erkeklerden biyolojik olarak farklılıklar gösterdiği için göçebe yaşam tarzının da etkisiyle daha çok ev içerisindeki işlerle ilgilenmişler ve güç gerektirmeyen işler yapmışlardır. Erkeğin görevi ise avcılıkla uğraşmaktı. Yerleşik hayata geçmenin sonucun da ekonomik, siyasal ve sosyal yapılarda değişimler gerçekleşmiştir. Yeni yerleşim alanları kurulmuş ve ticarete başlanmıştır. Üretim araçlarının gelişmesi ile tarımsal çalışmalarda giderek hızlı bir artış göstermiştir (Çetin, 2011, s. 4-6).Tarih boyunca ev içinde görev alan kadın, ekonomik getiri yönünden tamamıyla erkeğe bağlı olmuştur. Toplumda erkeğin eve yiyecek getiren kişi olması, kadınında çocuklarla ilgilenmek zorunda olduğu kişi konumunda kalmasına neden olmuştur. Kadın ekonomik açıdan erkeğe bağlı olmuş ve yaptığı hiçbir işin ekonomik getirisi olmamıştır (Koray M. , 1992). İnsanoğlunun var oluşundan beri kadınlar çalışma hayatında köle veya çırak gibi rollerde çalışmışlardır. Tarih boyunca kadınlar üretimde bulunmuş fakat kültür gereğince emek piyasasında yer almamıştır. Kadınların çalışma hayatına dahil olmaları 18.yüzyılın sonlarına doğru görülmüştür (Yılmaz, Berber, Metin, & B., 2008). Geçmişten günümüze kadar olan süreçte kadının ekonomik alandaki çalışmalarına baktığımızda; endüstri öncesinde kadının sadece ev hanımlığı yapmadığını bununla birlikte tarım, dokuma, mandıra yönetimi gibi ailesel mesleklerde de çalıştığı görülmektedir. Kadının milletler arası çalışma oranı 1970’li yıllardan sonra ciddi bir şekilde artmış ve bu durum da kadınların ekonomik etkinlik oranlarının yükselmesine neden olmuştur (Mythili, 2013). Bir ülkede çalışma hayatına

katılma çağında olan 15 yaş ve üstü, çalışanlar ile işsiz olanların toplamı “işgücü” adı ile tanımlanmaktadır. Bu durumda işi olanların dışında, çalışmak isteyen işsizler de işgücü olarak sayılmaktadır (TUİK, 2009). Çalışma hayatına dahil olma oranı, işgücünün, 15 yaş ve üstü yaşta olan nüfustaki oran olarak tanımlanmaktadır (TUİK, 2016). Kadının ücretli işçi konumunu alması ve çalışma hayatına dahil olması Sanayi Devrimiyle yaşanmıştır (Çevik, Kirci, & Korkmaz, 2014). Sanayi devrimiyle üretimin hızlanması düşük ücretle çalıştırılabilecek işgücü ihtiyacını doğurmuştur ve bu durum kadının ücretli işgücü statüsünü kazanmasının en önemli faktörü olmuştur (Yılmaz, Berber, Metin, & B., 2008). İlk defa Sanayi Devrimi’yle birlikte çalışma hayatına dahil edilen kadın, kötüleşen ekonomik koşullar karşısında ekonomik alanda düşük ücret karşılığında da olsa emeğinden kazanç sağlamaya başlamıştır. Bu dönemde İngiltere’de içerik bakımından dar olsa bile kadın işçilerin çalışma hayatını düzenleyen kanunlar çıkartılmış ve diğer toplumlarca da kabul edilmiştir (Kocacık, F. & Gökkaya, 2005). Kadınlar ekme- biçme dışındaki işlerde de istihdam edilmeleriyle birlikte ürettikleri ürünlerin kazanç getirmesi şartıyla hizmet sektöründe yer almış. Kadınlar ücretsiz aile işçiliğinden ve tarımsal alanda ki niteliksiz işgücü olarak anılmaları nedeniyle uzun, yorucu çalışma saatleri ve düşük ücretlerle erkek işgücününün bir alternatifi olarak görülmüşlerdir (Yılmaz, Berber, Metin, & B., 2008). I. ve II. Dünya Savaşları’nda, erkek çalışanların silahaltında olması sebebiyle kadınlar çalışma hayatına dahil olmuş ve bunun sonucunda yaygınlaşan endüstri ile birlikte kadının ekonomik ve toplumsal hayata katılımı başlamıştır. Kadının iş yaşamına dahil olmasıyla aile ve toplum içerisindeki yeni rolleri üstlenmiştir (Kocacık, F. & Gökkaya, 1929 yılında yaşanan ekonomik bunalımla ortaya çıkan işsizlikten dolayı kadınlar ev işlerine dönmüştür. İkinci Dünya Savaşı sonrasında erkek nüfusunun savaş sebebiyle düşmesi ve erkek işgücününün yetersiz kalması kadınların tekrar çalışma yaşamına dönmesine neden olmuştur. 1940’lı yıllar da birçok OECD ülkesinde kadın istihdamında ciddi oranda bir artışlar olmuştur. 1980’ler de ülkelerin büyük bir çoğunluğunda kadının toplam istihdamdaki payı artsa bile gelişmiş ülkelerde dahil olmak üzere bu artış cinsiyete dayalı iş bölümünü ortadan kaldırmaya yeterli olmamıştır (Yılmaz, Berber, Metin, & B., 2008). Birleşik Devletler Çalışma Bakanlığı tarafından 1987’de yayınlanan Amerikan ekonomisine katkısı olan tüm ırktan kadın ve erkeklerin işgücünde ki önemini de anlatan “Workforce 2000” adlı rapor A.B.D işgücününün düzenlenmesi konusunda büyük ilgi uyandırmıştır (Jackson & O’Callaghan, 2009). Dünya Ekonomik Forumu tarafından hazırlanan Küresel Toplumsal Cinsiyet

Uçurumu Raporu'na göre 2006- 2009 yılları arasında incelenen ülkelerin yüzde 86'sında toplumsal cinsiyet farkı kapanma eğiliminde olmuştur (Güner, Çelebi, Kaya, & Korumaz, 2014). Kadınların toplumsal ve ekonomik kalkınmadan faydalanmaları, ülkelerin gelişme seviyeleri ile ilişkilendirilse bile genel olarak tüm toplumlarda kadınların her konuda erkeklerin gerisinde kaldığı bilinmektedir (Kakıcı, Emeç, & Üçdoğruk, 2006). Fakat, günümüze kadar geçen bu sürede kadının çalışma hayatına dahil olmasının gelişmiş ya da az gelişmiş ülkelerde dahi artan bir eğilimde olduğu bilinmektedir. Kadının çalışma hayatına katılmasını üç ana neden ile alabiliriz bu nedenler;

Ekonomik Nedenler; Ekonomik problemler kadınların çalışma hayatına dahil olmasının en temel nedenidir. Dünyada yaşanan ekonomik krizler sonrasında erkek elde ettiği kazanç ile ailesini geçindirmeye yetişememiş ve bu nedenle ailede ikinci bir gelir ihtiyacı zorunlu olmuştur. Kadınlar aileye ekonomik olarak fayda sağlamakla birlikte ekonomik açıdan bağımsızlığını ilan etmek amacıyla da çalışma hayatında bulunmak istemektedir (İçin, 2012). Günümüzde kadının çalışma hayatında yer alması kadının eğitim seviyesi ve sosyal konumu ile doğru orantıdadır. Kadının çalışma hayatında yer alması, ülkesinin gelişim seviyesinde ve kalkınması açısından önemli bir faktördür (Senemoğlu, N., Kavak, Y., İçli, T., & Akhun, İ., 1999).

Sosyal ve Kültürel Nedenler; Kadınların çalışma yaşamına dahil olmalarını etkileyen nedenlerden bir tanesi de toplumsal gelişmelerdir. Toplumsal gelişim kadınların toplumda var olan rollerinin tekrar düzelmesine ve belirlenmesine yardımcı olmaktadır. Kadın için toplumsal gelişim, toplumun kadına dayadığı geleneksel rollerin dışında ki rollerde de seçenek sağlamasına bağlıdır (Kaya C. , 2009). Toplumsal değişimin en önemli belirtilerinden biri de sanayide yaşanan gelişmelerdir. Sanayileşmenin gelişmesi sonucunda yoğun bir mal üretimine geçilmiştir bununla birlikte yeni iş olanakları ortaya çıkmıştır ve kırsal kesimde yaşayan halk kentlere göç etmiştir. Göçler sonrasında toplumda var olan toplumsal aile yapısının yerini hızlı bir şekilde çekirdek aile yapılanması almıştır (Yorgun, 2010). Aile yapılanmasında yaşanan değişim ile kadının bakmakla sorumlu olduğu kişi sayısı azalmış ve kadın çalışanların sayısı artmıştır. Sanayileşmenin gelişmesi sonucunda kadınların çalışma imkanları artmıştır. Hizmet sektörünün iş gücü ihtiyacının hızlı bir biçimde artması kadın işgücünü olumlu bir şekilde etkilemiştir (Akgeyik, T., Uşen, Ş. , & Delen, M. G., 2013). Tüm gelişmelere rağmen kadının çalışma hayatına katılması

toplumda çalışan kadınlara yönelik olumsuz tutumu devam ettirmiştir. Kadın işgücünün cinsiyete göre ayrılan iş bölümüne göre yapılması ve toplumsal problemlerle sınırlandırılması kadınların işgücüne dahil olma oranlarında düşüşe neden olmaktadır (Kaya C. , 2009).

Hukuki Nedenler; sanayi devrimi sonrasında çalışma yaşamında bulunan kadınlar, kötü çalışma şartları ve yorucu çalışma sürelerine maruz kalmıştır. Bu nedenlerden dolayı kadınların haklarının korunması adına birçok yasal düzenlemeye gerek görülmüştür. Yapılan yasal düzenlemelerde kadınların sosyal statüleri, çalışma koşulları, çalışma süreleri ve annelik hakları gibi birçok kavramlara yer verilmiştir (İçin, 2012, s. 8). Bu yasal düzenlemeleri; İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, BM, İLO, UNESCO, OECD gibi kuruluşların yasaları, birçok üye ülkenin onayladığı anlaşmalar, alınmış olan kararlar, yayınlanan bildireler, AB tüzükleri ve görüşlerinden oluşmaktadır (Demirhan, F. E. & Ekonomi, M. , 2005). İş hayatını düzenlemek ve çalışma şartlarını iyileştirmek için yapılan bu sözleşmelerin yanında çıkartılan yönergelerle de özellikle kadın çalışanları ilgilendiren önemli düzenlemeler de yer almıştır. 1948 tarihli İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, iş yaşamındaki kadınların haklarını koruma altına almaya yönelik yapılan tüm düzenlemelerin öncüsü statüsündedir. Beyannamenin 2. maddesinde “herkes ırk, renk, cinsiyet, dil, din, siyasal ya da başka herhangi bir düşünce, ulusal ya da toplumsal köken, servet, doğuş veya herhangi bir ayırım yaşamadan bu bildiride beyan edilen tüm hak ve özgürlüklerden yararlanabilir” görüşüyle kadın ve erkeğin eşit olduğunu bildirilmiştir (Kaya G. , 2012). Çalışma hayatındaki kadınlar için en ayrıntılı düzenlemeyi kapsayan Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW), BM tarafından 1979 yılında onaylanmıştır. Bu sözleşmeyi imzalayan devletler, sözleşme gereği sözleşmenin tüm maddelerine uyacağını ve ilkeleri uygulayabilmek için gerekli olan yasal düzenlemeleri yapacağını taahhüt etmişlerdir (Soysal T. , 2006).

2.2.1950 Öncesi Kadının İş Yaşamındaki Yeri

Dünyada kadınların çalışma yaşamındaki konumuna tarihsel olarak bakıldığında, toplumun düşünce yapısında kadının, erkek egemenliğinde yaşayarak ailesine, evine ve çocuklarına bakmakla yükümlü olduğu anlayışının yaygın olduğu görülmektedir. Tarımla birlikte yerleşik hayata geçilmesi de kadının sosyal ve ekonomik hayatta ikincil insan statüden kurtulmasına ne yazık ki yetmemiştir. Dünya Savaşlarının olduğu yıllarda cephaneye ve tekstil fabrikalarında cüzi ücretler karşılığında çalışan

kadınların hakları için sendikalar savaşircasına çalışmalar yapmıştır. Fakat devletlerin savaş için yaptıkları girişimlerden dolayı sendikalar yaptıkları çalışmalarda etkin rol alamamışlardır. Gece çalışmalarının yasaklanması yapılan ve kadın işçileri koruyan tüm yasalar, savaş dönemi sebebiyle göz ardı edilerek neredeyse hiç uygulanmamıştır (Boydston & Humphries, 2001). Sanayi Devrimiyle birlikte buharlı makinenin kullanılması ilk defa İngiltere’de dokuma sektörüyle başlamış ve sonrasında da hızlı bir biçimde batılı ülkelerde de yaygınlaşmıştır. Büyük şehirlere fabrikaların açılması ile köylerden kentlere göçler başlamıştır. Kazanılan ücretlerin yetersiz olması ve ailelerin ekonomik anlamda elde ettikleri kazançla masraflarını karşılayamaması sonucunda erkeklerle birlikte kadınlarda çalışma hayatına dahil olmuştur (Dalkıranoglu, 2006). Sanayi Devrimi’yle birlikte kadınlar ilk defa para karşılığında iş gücü piyasasında emek vermişlerdir. Bu dönemde birçok batı ülkesinde toplam işgücünün büyük bir bölümünü erkek çalışanlara oranla düşük ücret karşılığında çalışan kadınlardan oluşmuştur (Bozkaya, 2013). Kadınlar, erkeklerden daha az ücret karşılığında çalıştıklarından dolayı işverenlerce daha fazla tercih edilir olmuşlardır (Arat N. , 1986). 1929 krizi sonrasında ortaya çıkan kitlesel işsizliğin en ağır yükleri kadınlara kalmış, güvencesiz bir şekilde çalıştırılmış, bundan dolayı işsizlik yardımı hakkını elde edememişlerdir. Sendikalar ve çalışan işçi sınıfının geleneksel örgütleri bile, kadınların çalışma hakkını koruyamamıştır. Kadınlar 1930’lardaki ekonomik çöküş sırasında işsiz bırakılmıştır. Çalışma koşulları sürekli kontrol altında olup, erkeklerden daha düşük ücret alan kadın çalışanlar onlar için en uygun görülen işlerde istihdam edilmiştir (Humphries, 2001). Birinci Dünya Savaşı’nda kadınlar bir toplumsal zorunluluk olarak cephe ve cephe gerisinde erkekler ile birlikte mücadele etmiştir. Savaşta gösterdikleri destekten dolayı kadınlar sosyal ve ekonomik olarak sorumluluk kazanmıştır. Art arda gelen ve uzun yıllar boyu süren savaşların bir sonucu olarak erkek nüfusunda azalma görülmüştür. Bu nedenle savaşlar ve ekonomik sorunlar, devletlerin kadınların çalışma ve toplumsal yaşama dahil olmalarını kolaylaştıracak birtakım düzenlemeler yapıp mecburiyet haline getirmiştir (Korkmaz, Alacahan, & Cesim, 2013).

Bu konu için düzenlemeler yapılmış ve bu düzenlemeler sonrasında 1940 yılı itibari ile dünyada ki kadınların iş hayatına dahil olma oranları düşmüş ama az da olsa devamlı bir şekilde artış göstermiştir (Hotchkiss, 2006).19. yüzyılda bütün batı ekonomilerinde sanayileşme sürecinde büyük etkiye sahip olan tekstil sektöründe

ağırlıklı olarak kadın işçiler istihdam edilmiştir. Bu dönemde ekonomik zorunluluktan dolayı çalışan kadınlar, yoğun sömürüye de maruz kalmışlardır. Yüzyılın sonunda metalürji, araba, kimya vb. diğer sanayi sektörlerinde ise fazla kadın işgücü kullanılmamıştır (Ekin, 1991). II. Dünya Savaşı sonrasında ülkeler üzerinde siyasi, ekonomik ve sosyal yönden bazı değişiklikler meydana gelmiştir ve bu değişimlerle birlikte kadının toplumdaki ikincil statüsü, toplumsal rolü ve cinsiyet ayrımcılığı sorgulanmaya başlanmıştır. 1946'da Birleşmiş Milletlerin kurulmasıyla birlikte İnsan Hakları ve Kadının Statüsü Komisyonu kadının toplum hayatına katılım oranını belirlemek için faaliyete başlamıştır (Gerni, 2001). Savaş sonrasında hafif metal, gıda ve hizmetler sektörü gibi yeni iş kolları meydana gelmiş olsa da çalışma şartlarının kötü olması dolayısı ile savaş veren sendikal hareketler de sonuç alamamıştır. II. Dünya Savaşında devletlerin kadınları çalışmaya özendirilmesiyle kamu alanında kreş ve yemekhaneler yaygınlaşmış bu sayede kadının bir nebze de olsa sorumluluklarını azaltmıştır. Sosyal imkanları iyileştirilen kadınların eğitim imkanları da iyileştirilerek; kadınların çalışma hayatına dahil olma oranı bu dönemde artmıştır. Erkeklerin yoğunlaştığı mesleklerde çalışmalar yapan sendikalarda kadın ve çocuklarında yer aldığı grevler yapılmıştır. Bunun nedeni çalışma yaşamında toplumun cinsiyete göre değil sınıfsal farklılıklara göre ele alan sendikaların çoğalmasındır. Tüm bunların sonunda kadın çalışanların hakları konusunda birçok gelişme yaşanmıştır. Bunlardan bir tanesi de 1917 ve 1926 yıllarında kadınlara eşit ücret, eğitim görme hakkı ve ücretli doğum izni alması hakkında yasaların çıkarılmasıdır (Boydston & Humphries, 2001). Ülkemizde kadının iş hayatına girişi aile içi ücretsiz tarım işçiliği kadının çalışma hayatındaki ilk faaliyet alanı olmuştur. Osmanlı döneminde Batı'da yükselen "kapitalizm" sürecine dahil olmasıyla, kadınlar da işçi ve memur olarak çalışma hayatına katılmaya başlamıştır. Kentlerde yaşayan, ekonomik durumu iyi olan ve nitelikli eğitim alabilme imkânına sahip olan kadınlar meslek sahibi olarak çalışmıştır. Kentlerin ekonomik gelir ve eğitim düzeyinin düşük olan bölgelerinde yaşayan kadınlar ise küçük atölyelerde düşük ücret almalarına rağmen uzun mesai saatleri boyunca çalışmak zorunda kalmıştır. Kadının istihdam edildiği alan genelde tarım olmuş fakat kadın istihdamı bununla sınırlı kalmamış, dokumacılık gibi ücretli işçiliği kapsayan geleneksel faaliyetler çoğunlukla kadınlar tarafından gerçekleştirilmiştir (Makal A. , 2001). Kadınlar 19.yüzyılın ikinci yarısından itibaren ise sağlık ve eğitim alanı başta olmak üzere kamu sektöründe de yer almışlardır. Cumhuriyet dönemi ile kadınların tarım ve el sanatları haricinde iş piyasasında yer alması II. Dünya

Savaşından sonra başlamış ve hız kazanmıştır (Önder, 2013.).19. yüzyıldan itibaren savaşa giden erkeklerin sayısının çok fazla olması ve kadın ücretlerinin düşük olması dolayısıyla kadın istihdamında ciddi artış yaşanmıştır (Makal A. , 2001). Erkeklerin savaştan sonra ordudan ayrılmasıyla kadınların büyük bir çoğunluğu ev işlerine zorunlu olarak dönüş yapmışlardır (Berber, M. & Eser, B. Y. , 2008).Kadınların ülkemizde aktif olarak çalışma hayatına dahil olmaları “1950’lerde gerçekleşmiştir (Kocacık & Gökkaya, V. B. , 2005).1950’ler de kırdan kente göç ile kadın Türkiye’de işgücü piyasasında ki yerini almaya başlamış ve zamanla gelişmişlik seviyesinin artmasıyla tarım sektöründen diğer sektörlere geçiş yapmıştır (Güner, Çelebi, Kaya, & Korumaz, 2014). 1950 yılından itibaren gelişmiş ülke ekonomilerinde yaşanan sektörel dönüşümle birlikte kadınlar hastane, kamu kurumları gibi hizmet alanları içinde de çalışmaya başlamıştır. 1970’lerde ticaretin serbestleşmesi, çok uluslu şirketlerin artışı ucuz emeği ortaya çıkarmıştır. Özellikle kadınlar bu durumdan etkilenecek düşük ücretlerle çalışmaya zorlanmışlardır (Erarslan, 2009). Mustafa Kemal Atatürk, Cumhuriyet’in ilanından sonra yapılan sosyal ve hukuki reformlarda kadının toplumsal statüsünü bir üst seviyeye çıkaracak atılımlarda bulunmaya özen göstermiştir. Atatürk’e göre, Türk toplumunun kalkınması için gerekli olan ilmi ve teknik konularda kadının da en az erkek kadar rol alması gereklidir (Kocatürk U, 1984).Cumhuriyet’ in ilk yıllarında, kadınlara toplumsal dönüşüm içinde sorumluluk yüklenmesi iş yaşamında daha aktif rol almalarını sağlamıştır. Cumhuriyet’in ilanından sonra Anadolu’nun nüfus, eğitim, sanayi vb. konularında genel takibinin yapılabilmesi amacıyla İstatistik Genel Müdürlüğü kurulmuş ve ardından ilk sistematik sayım 1927 yılında yapılmıştır. Yılın son ayında ülkede bulunan tüm sanayi kuruluşları ve bu kuruluşların sektörel dağılımları hakkında bilgi almak için Sanayi Sayımı yapılmıştır. Bu sayımda, sektör ve nitelik ayrımı yapmaksızın ülke sınırlarında ki tüm sanayi kuruluşları sayım kapsamına girmiştir.1927 sayımının sonucunda bu kuruluşlarda çalışan toplam işçi sayısı içerisinde kadın işçi oranı %25,58’dir, aynı kuruluşlarda çalışan kadın memur oranı ise %20,58’dir (İstatistik Yıllığı, , 1932).1923 yılında Cumhuriyetin ilanı ile Mustafa Kemal Atatürk’ün önderliğinde Türk toplumunun yeniden yapılandırılması için devrimler yapılmış; 1924 anayasası ve 1926 yılında kabul edilen Medeni Kanun ile kanunlar karşısında kadın erkek eşitliği sağlanılmıştır. 1930’da kabul edilen Belediye Kanunu ile kadınlara seçmen olarak seçime katılma hakkı tanınırken; 1934 yılında kabul edilen yasa düzenlemesi ile de kadınlara Millet Meclisi seçimlerinde seçme ve seçilme hakkı tanınmıştır.

24 Nisan 1930 yılında kabul edilen 1593 sayılı Umumi Hıfzıssıhha Kanunu'nda yetişkin, kadın ve çocuk işçilerin çalışma şartlarına ilişkin düzenlemeler yapılmıştır. 1936 yılında kabul edilen 3008 sayılı İş Kanunu ile kadınların çalışma yaşamında haklarını koruması sağlanmaya çalışılmış; fakat bu kanunda ücret eşitliği ilkesine dair herhangi bir düzenleme yapılmamıştır. Ülkemizde 23 Haziran 1937 tarihinde çıkarılan 3229 sayılı kanun ile Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 45 numaralı sözleşmesi imzalanmıştır. 1945 yılında kabul edilen iş kazaları, meslek hastalıkları ve analık sigortası kanunu ile kadın işçiler ilk defa sosyal güvenceye kavuşmuşlardır. 1961 Anayasası ile kadın işçilerin korunmasına yönelik mevzuatın gelişmesi sağlanmış; 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu yürürlüğe girmiştir. Uzun yıllar yürürlükte olan bu kanun 10 Haziran 2003 tarihinde yerini kadın erkek eşitliğine dayalı 4857 sayılı yeni iş kanununa bırakmıştır (Ertürk, 2008). 4857 sayılı İş Kanunu ile kadınların iş hayatları için birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Hamile ve küçük çocuğu olan kadınların çalışma saatleriyle koşullarının yanı sıra hangi işlerde ve hangi zamanlarda çalıştırılıp çalıştırılmayacaklarını belirleyen bu düzenlemeler, kadının iş hayatındaki hakları güvence altına almıştır. Bu tarihten itibaren yapılan diğer yasal düzenlemeler ve çıkarılan yönetmeliklerle kamu veya özel sektörde kadının normal çalışma zamanları ile hamilelik durumlarındaki çalışma usul ve esasları belirlenmiştir. Üniversitelerde Kadın Sorunları Uygulama ve Araştırma Merkezleri kurulmuştur. TBMM içerisinde Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu kurularak; çalışma alanlarında kadın ve erkeklerin eşitliği sağlanmaya çalışılmaktadır.

Bunların yanı sıra Sanayi Devrimi'nden itibaren özel sektördeki fabrikaların eşit ücret konusunda kendi tutumlarını devam ettirmekte kararlı olması, sendikaların teşviki ve çalışmaları ile grev yapan çeşitli sektördeki kadın işçilerin uğraşları sonucunda 1976 yılında "eşit ücret" yasalaştırılmıştır. Yasada kadın işlerinde, kadın işçilerin yoğunlaşmış olmasıyla birlikte erkeklerin yapmış olduğu işlerle karşılaştırılmayacağı kararına varılmıştır. Bu da karar 1975 yılında çıkarılan Cinsiyet Ayrımı Karşıtı yasa ile engellenmiştir. Her ne kadar eğitilmiş ve deneyimli kadın iş gücü, iş dünyasında büyük bir rol oynasa da birçok durumda kadınlar erkeklerden daha az kazanmaya devam etmiştir. Hatta ekonomik açıdan başarılı profesyonel ve yönetsel kadınların çoğunun ilerlemeleri önyargılardan dolayı engellenmiştir (Boydston J. , 2001).

2.3.1950 Sonrası Kadının İş Yaşamındaki Yeri

Tarihi açıdan bakacak olursak, ücretli kadın iş gücünün sosyal ve demografik nitelikleri değişiklik göstermektedir. Dünya’da özellikle evli kadınların çalışma hayatına dahil olmaları 1880 ile 2000 yılları arasında yaklaşık %2’den %70 oranına kadar yükselmiştir. Bu artış kadınların çalışma yaşamında kazandıkları ücretlere de yansımıştır. Bu iş gücüne katılımın artışının birden fazla nedeni vardır. Bu nedenlerden birkaçı, esnek üretim sistemlerine geçiş ile birlikte yarı zamanlı ya da kısmi zamanlı çalışma, esnek çalışma saat ve koşullarının oluşmasıdır. Bunların dışında ki nedenler ise; ev ve iş yerlerinde ki teknolojinin gelişmesi, tıbbi konulardaki iyileşmelerle birlikte sağlıklı yaşam şartlarının artması, sosyal, ekonomik ve hukuki düzenlemelerle evlilik, aile ve çocuk kavramlarına değer verilmesi olarak açıklanabilir (Fernandez R., 2008). 1950 yılından sonra yaşanan tarımda makineleşme ve kente olan yoğun göç hareketleri sonucu kadınlar, kentsel alanlarda sanayi ve hizmetler sektörlerinde ücretli işçi olarak çalışmışlardır. 1950’lerden sonra başlayan iç göç ve sanayi merkezlerinin oluşumu, köyde ücretsiz aile işçiliği temelinde çalışan kadınların, özellikle sanayi kentlerinde ev dışında ücretli çalışmaya başlamasını sağlamıştır (Ergüder, 2006). Yıllar içinde kadınların işgücü piyasasındaki konumları ve çalışma biçimleri de değişmiştir. Bu değişimin sektörel açıdan nasıl değiştiği önemli bir konudur. Çünkü bir ülkedeki istihdamın sektörel dağılımı o ülkenin kalkınma düzeyinin önemli bir göstergesidir. Kalkınma ile birlikte istihdam, tarım sektöründe azalırken tarım dışı sektörlerde de artmaktadır. Bu durum kadın istihdamı için de aynı şekilde geçerli olmaktadır. Gelişmekte olan ülkelerde kadın işgücü tarım sektöründe yoğunlaşırken, gelişmiş ülkelerde ise kadın iş gücü hizmet sektöründe yoğunlaşmaktadır. Bu sebepten, gelişmiş ülkelerde ücretsiz aile işçiliğinin yerini de ücretli çalışan kadın emeği almaktadır (Berber, M. & Eser, B. Y., 2008). 1963 yılında açıklanan sayılara göre kadınların %9.8’i vasıflı işlerde, %41.8’i vasıfsız işlerde, %25.3’ü ise masa başı işlerde çalıştıklarını belirtmişlerdir. 1965’te kadınlar iş gücünün %34.8’ini, 2001 yılında ise iş gücünün %50’den fazlasını oluşturmuşlardır. 1970 yılında 25-34 yaş arasındaki kadınların çalışma hayatına dahil olma oranları; 16-24 yaş arasındaki kadınların çalışma hayatına dahil olma oranından daha azdır çünkü, kadınlar evlendikten sonra ya da ilk çocukları doğduktan sonra çalışma hayatlarını sonlandırmışlardır. 35-44 yaş arasındaki kadınlar ise; çocuklarını büyüttükten sonra iş hayatına yeniden dahil oldukları için kadınların çalışma hayatına katılım oranı

artmıştır. Bu artış, 45-54 yaş arasındaki kadınlarda daha yoğun gerçekleşmiştir (Fullerton & Howard N Jr., 1999). 1980 sonrası dışa açılma ve ihracatı geliştirme yöntemleri ile birlikte kadın istihdamı hızla artmıştır. Kadın girişimcilerin oranı son yıllarda artmakta ama toplam girişimcilerin yalnızca %8.4'ünü oluşturmaktadır. Bu durumun başlıca nedenleri; piyasa araştırması, ürün ve kalite geliştirme, pazarlama tekniklerinde bilgi eksikliği, teknoloji kullanımındaki yüksek maliyetler, ataerkil değerler, yetersiz krediler ile mevcut kredilere ulaşmakta yaşanan güçlüklerdir (Seyman, 2010). 1985 yılına gelindiğinde iş hayatındaki aktif kadın nüfus oranı %49'a yükselmiş ve Avrupa Birliğine üye ülkelerde kadınların %73 gibi yoğun bir çoğunluğu hizmet sektöründe çalışmaktaydı fakat daha çok kadınlara uygun olduğu düşünülen birkaç sektöre ve iş koluna yoğunlaşmaktaydılar. Bunlar sekreterlik, öğretmenlik, sağlık hizmetleri ve güzellik uzmanlığı benzeri işlerdir. Çalışan kadınların %20'si erkeklerin ise %42'si sanayi kesiminde iş hayatına dahil olmaktadır (Üner s, 2008). Kadın çalışanlar için Birleşmiş Milletler, Avrupa Konseyi, Avrupa Birliği ve Uluslararası Çalışma Örgütü olan ILO tarafından destek veren ve istihdamı arttırmak için birtakım düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler arasında Avrupa Konseyi tarafından yapılan düzenlemeler; Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi ve Avrupa Sosyal Şartı'dır. AB tarafından yapılan düzenlemeler ise; Avrupa Birliği Sosyal Şartı, 1957 yılında gerçekleştirilen Roma Antlaşması, Maastricht Anlaşması ve 1997 yılında gerçekleştirilen Amsterdam Antlaşması ile çeşitli yönergelerdir. Bu düzenlemelerle toplumsal cinsiyet eşitliğinin var olduğu kabul edilerek; yasal bir zeminde ele alınmıştır. Avrupa İstihdam Stratejisi 1997 yılında, işsizlikle mücadele etmek adına Avrupa Konseyi tarafından başlatılmıştır. Bu strateji, toplumsal cinsiyet eşitliğini savunmakta ve işgücü piyasalarında herkese eşit imkanların sağlanmasını istemektedir. Aynı zamanda gelişim ve değişim sürecine uyum sağlayabilmeyi, girişimciliği ve istihdam edilebilirliği hedeflemektedir (Ecevit, 2010). Bu stratejinin dışında AB'nin en önemli mali araçlarından olan Avrupa Sosyal Fonu vardır. Bu fon, istihdamın artırılmasına ve insan kaynaklarını geliştirmeye yöneliktir; özellikle kadın istihdamını ve çalışma hayatına dahil olmasını arttırmayı amaçlamaktadır. Bu finansal kaynağın dışında konu ile ilgili bir diğer finansal kaynak ise; PROGRESS Topluluk Programı'dır. Avrupa Sosyal Fonu'ndan yalnızca üye devletler faydalanmakta, ülkemiz gibi aday olan ülkeler Avrupa Sosyal Fonu'na hazırlık amacıyla katılım öncesi mali yardım aracından yararlanmaktadır. Ülkemizin de katıldığı PROGRESS Topluluk Programı 2007-2013 dönemi için 743 milyon Euro bütçe ayrılmıştır. Bu

bütçe programa katılan ülkelerin istihdam, sosyal içerme ve sosyal koruma, çalışma koşulları, ayrımcılık yapmama ve toplumsal cinsiyet eşitliği olmak üzere beş ana konudaki iyileştirme projeleri için kullanılmaktadır (Kuşlu & Karaşahin, 2010). Avrupa Birliği Komisyonunda İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğü altında çalışmalarda bulunan Kadın Erkek Eşitliği Komitesi yer almaktadır. Yine Avrupa Birliği Parlamentosu kapsamında Cinsiyet Eşitliği ve Kadın Hakları Parlamenter Komisyonu, İstihdam ve Sosyal İşler Parlamenter Komisyonu ve Kişisel Özgürlük ve Adalet ve İçişleri Parlamenter Komisyonu çalışmalar yapmaktadır. İstihdam, Sosyal İşler ve Fırsat Eşitliği Genel Müdürlüğünün kapsamında Cinsiyet Eşitliğinden sorumlu ilki Strateji ve Program ünitesi, diğeri ise Hukuki Sorunlar üniteleri yer almaktadır. Son olarak da Stockholm ve Lizbon Zirvelerinde kadınların çalışma oranlarının yükseltilmesi amaçlanmıştır (2010).

19. yüzyılda Tanzimat döneminden itibaren sanayileşme çabaları modern tekniklerle üretim yapan fabrikaların sayısının atmasına yol açmış. İlk istihdamın erkek işçi ağırlıklı olmasına rağmen tekstil ve tütün sektöründe yaşanan gelişmeye paralel bir şekilde fazla sayıda kadın işçi de çalışmaya başlamıştı (Yıldırım, 2013). Kadın ve çocuğun emeği ucuz olduğu için 1840'lı yıllardan sonra fabrikalarda ve özellikle dokuma, işlemecilik, halıcılık gibi işlerde çalıştırılmaya başlanmıştır. Osmanlı'da halıcılık, kilim dokuma, iplik bükme gibi işkollarında kadın emeği geleneksel bir durumdur. Fakat Müslüman kadınların fabrikalarda çalışması 1860'lı yıllardan sonra, fabrika ve atölye sayısının ülkenin genel durumuna oranla fazla olduğu Bursa ipek fabrikalarında başlamıştır (Sencer, 1969). 1872 yılında Bursa'daki 75 ipek fabrikası ve yörenin atölyeleri yüzde 84'ü yetişkin kadın, yüzde 12'si kız çocuk ve yüzde 4'ü erkek olan toplam 5415 işçiden oluşmaktaydı. Fabrikalarda çalışan Müslümanların çoğunu Müslüman erkekler oluşturmaktaydı. Birinci Dünya Savaşı ile beraber bu durum değişti ve Türk kadınları fabrikalarda daha çok çalışmaya başladı (Makal A. , 2010). 20. yüzyıl başlarında kadın çalışan sayısının artışında Balkan Harbi, I. Dünya Savaşı ve Kurtuluş Savaşı'nın sebep olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle dört yıl boyunca süren I. Dünya Savaşı, birçok ülkede olduğu gibi ülkemizde de kalıcı değişimlere sebebiyet vermiştir. Erkek işgücünün cepheye sevki sonrasında kadına yeni iş alanları açmış, savaşların sonunda erkek nüfusunda yaşanan azalma kadın emeğinin değerini arttırmıştır (Toprak, 2016). Bu dönemde kadın emeğine duyulan ihtiyacın artmasını yalnızca savaşların neden olduğu olumsuz etkisine bağlamak doğru değildir.

Savaşların etkisiyle beraber, kadınların düşük ücretlerle çalışmaları, sendika ve benzeri kuruluşların faaliyetlerine dahil olma isteklerinin az olması da dönem içerisinde kadın işgücünün atmasındaki diğer etkenlerdendir (Makal G. , 2001).

BM'nin çalışan kadınların yaşadığı problemleri çözmeye dair düzenlemelerinin bir bölümü temel insan hakları ile ilgili belgeler içinde kadınlar için özel olarak oluşturulmuş belgelerde yer almaktadır. Türkiye bu belgeler arasında ilk olarak; kadınlar ve erkekler arasındaki eşitliği oluşturmaya dair insan hakları eşitliğini temel kural olarak benimseyen 1945 yılında Birleşmiş Milletler Anlaşması'nı imzalamıştır. 1948 yılında Birleşmiş Milletler' in oluşturduğu İnsan Hakları Komisyonu tarafından düzenlenen "İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi" Türkiye tarafından 1949 yılında onaylanmıştır. Türkiye, bu bildiriyle, cinsiyet ve "siyasal, hukuksal veya uluslararası statü bakımından (mad. 2)" hiçbir ayırım yapamayacağını taahhüt etmiştir. 1954 yılında kabul edilmiş olan "Kadınların Siyasal Haklarına İlişkin Sözleşme" 1959 yılında, 1979 yılında onaylanan, "Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi" ise Türkiye tarafından 1985 yılında, birkaç maddeye sınırlar koyarak kabul etmiştir (Tokol, 2019). Cumhuriyetin ilk yıllarında da çalışma hayatında kadın işgücü hızlanmış ve kadınların çalışma hayatında belirgin bir şekilde yer almaları için çeşitli yöntemlerle ekonomik, hukuki ve kültürel alan yaratılmaya çalışılmıştır (Altan, 1980). Çalışan kadınların yaşadığı problemlerin tanımlanması ve bu problemleri gidermeye yönelik düzenlemelerin uygulanmasında Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) önemli bir statüdedir. Türkiye 1946-1959 döneminde ILO'nun 11 sözleşmesini kabul etmiştir. Bu dönemde onaylanan en önemli sözleşme, 8 temel ILO sözleşmelerinden bir tanesi olan 98 numaralı "Örgütlenme ve Toplu Pazarlık Hakkı Sözleşmesi" olmuştur. 1960-1980 dönemi ise, Türkiye ve ILO arasındaki iletişimin iyileştiği bir dönemdir. Bu dönemde Türkiye, toplamda 15 ILO sözleşmesini kabul etmiştir. ILO'nun 8 temel sözleşmesinden üçüncü olan 100 numaralı "Eşit Değerde İş İçin Kadın ve Erkek İşçilere Eşit Ücret Ödenmesi", 111 numaralı "Ayrımcılık (İş ve Meslek)" sözleşmeleri ve ILO'nun öncelikli 4 sözleşmesinden birisi olan 122 sayılı "İstihdam Politikası Sözleşmesi" Türkiye tarafından kabul edilmiştir. Bu sözleşmeler kadınların iş hayatında güvence altına almaya yönelik sözleşmelerdir. Kabul edilen sözleşmelere ek olarak iş hayatındaki kadınların ve erkeklerin eşitliğine dair 1946-1980 döneminde "95 numaralı "Ücretlerin Korunması" ve 118 numaralı "Muamele Eşitliği (Sosyal Güvenlik)" sözleşmeleri kabul edilmiştir (Erdogdu, 2019).

Cumhuriyet'in ilk yıllarındaki ders kitaplarında, toplumda ve aile içinde dayanışmayı güçlendirmeyi amaçlayan örnekler bulunmuştur. Çünkü 1950 dönemi öncesi baba para kazanan evi geçindiren, anne ev iş yapıp çocuk bakan olarak görevlendirilmiştir. 1950 sonrasında ise gazete ve dergilerde bu örnekler değişmiştir kadın ve erkek, birbirleriyle anlaşma içinde ve sürekli yardımlaşan kişiler olarak anlatılmıştır. Cumhuriyet ailesi; ortak amaçla bir araya gelmiş, "birbirlerini ve çocuklarını" düşünen, sevgi duyan eşler olarak anlatılmıştır. Kadın ve erkeğin, çocuklarının mutluluğunun yanı sıra, kendi mutlulukları ve ekonomik özgürlükleri içinde çalışması gerektiği anlatılmıştır. Cumhuriyet dönemi basının da kadın haklarının önemi vurgulanmış, kadınları bu konuda daha bilinçli bir hale getirmek için birçok yazı yayınlanmıştır. Kadını sadece bir anne veya ev kadını olarak görmek yerine onu sosyal hayatın bir parçası olarak aktarmıştır. Tüm bunların toplamında kadınlar için yayınlanan gazeteler bu yıllarda kadının toplum içerisindeki konumunun iyileşmesinde önemli etkiye sahip olmuştur. Bu dönemde birçok kadın gazetesi yayınlamıştır. Bu gazetelerde özellikle kadının sosyal hayattaki konumu ve önemi üzerinde durulmuş, kadın bir birey olarak ele alınmış ve toplum içerisinde çok daha etkin bir şekilde rol alması amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda sosyal hayatta yaşanan olaylarla ilgili kadınlara bilgiler aktarılmış ve kadınların sosyal hayattaki çalışmaları önemli bir yer edinmiştir (Karabulut, 2011).

2.4.Günümüzde Çalışma Hayatında Kadının Yeri

Toplumun kadına bakışı, atfettiği görev ve sorumluluklar zamanla değişse bile günümüzde kadınların çalışmasına karşı hala olumsuz toplumsal yargıların var olduğu bilinmektedir. Kadınlara karşı toplumun çeşitli kesimlerinde, farklı peşin hükümler bulunmaktadır. Tüm ülkelerde kadın çalışan sayısı sürekli olarak hızlı bir şekilde artmaktadır. Zamanla birlikte gelişen ekonomik ve sosyal değişimler sayesinde çoğunlukla kadın çalışma hayatına dahil olmakta buna bağlı olarak da istihdam alanları sürekli olarak düzenlenmektedir. Her toplumda aynı zamanda değişim ve gelişim gerçekleşmemektedir. Günümüzde annelerin özellikle kızlarını, ekonomik özgürlüklerini elde etmeleri ve maddi açıdan eşlerine bağlı olmamaları için eğitime yönlendirdikleri görülmektedir. Çünkü gelişen sanayi kadın çalışanın yüksek vasıf ve mesleki bilgiye sahibi olmasını gerektirmektedir. Kadının sosyal konumu ve eğitim seviyesi, üretime katılımı ile geliri seviyesi arasında olumlu bir bağ bulunmaktadır.

Kadınlara maddi kazanç sağlayacak becerilerin kazandırılması ve bu beceriler sayesinde ürettiklerinden kazanç sağlamaları; onların ekonomik hayatta daha aktif olarak katılmalarını ve aile içi statülerinin iyileşmesine yol açmaktadır. Kadın gelir getiren bir işte çalıştıkça toplumsal statüsü de artar. Dünyada artan kadın çalışan istihdamında, kadınların işgücüne dahil olmasının birçok sebebi bulunmaktadır. Yaşanan tüm bu gelişmelerin sonucunda mavi ve beyaz yakalı işgücü kavramının yanına kadın işgücünü temsilen “pembe yakalı işgücü” kavramı da dahil edilmiştir (Büyüknalbant, 2009). Günümüze de kadın işgücünün sayısında artış olduğu görülmektedir. Kadın çalışan sayısında artış olmasında hizmet sektöründeki ilerlemenin dışında, birbiriyle ilgili birçok faktörün neden olduğu bilinmektedir.

Bu unsurlar sırasıyla şu şekildedir; (Korkmaz M. , 2013, s. 1845; Koray, 2000, s. 214-215).

- Dünyadaki tüm kadın çalışanları koruyan kanunların artışı
- Nüfusa yönelik gelişmeler
- Eğitim şartlarının gelişmesi ve düzenlenmesi
- Çekirdek aile yapısının yaygınlaşması
- Evlenme oranlarındaki düşüş ve ayrılma oranlarındaki artış
- Toplumların kadın istihdamına yönelik olumsuz düşüncelerinin değişerek olumlu düşüncelere dönmesi
- Çocukların bakımında yaşanan gelişmeler
- Dünya’ da işgücüne dahil olan kadınları korumaya yönelik yasaların sayıca çoğaltılması
- Demografik değişimlerin olması
- Standart dışı çalışma şekillerinin ortaya çıkması ve esnek çalışma şekillerinin çoğalması

Dünyada yaşanan tüm sosyoekonomik gelişmeler kadının işgücüne katılımını olumlu veya olumsuz olarak etkilemiştir.

Toplumun gelişmesinde ve ekonomik açıdan büyümesinde, kadınların toplumsal yapıdaki çalışmaları da topluma artı bir değer katmaktadır. Kadınların işgücündeki yeri genişledikçe çalışan kadın sayısının artması, kadınları ailevi ve toplumsal yapıda

daha etkin bir konuma gelmesini sağlayarak karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmelerine olanak sağlamaktadır. Ailenin gelir düzeyinde yaşanan artış, kadınların yaşam kalitesinde de gelişmesini pozitif bir şekilde etkilemektedir (Korkmaz, M., 2013).

Ülkemizde 2000’li yıllarından bu yana kadın çalışanların sektörel ayrımına bakıldığında; geçmiş dönemlere göre tarım sektöründe yer alan kadın çalışan sayısında azalma yaşandığı görülse bile kadın çalışanın baskın olarak yer aldığı sektör yine tarım sektörüdür. Sonra ki yıllarda kadın çalışan sayısının yükseldiği ve bu artışın tekrarladığı sektör hizmet sektörüdür. Sanayi sektöründe de kadın çalışan sayısında yıllar itibariyle çok düşük artışlar yaşanmıştır (Berber, M & Eser, B. Y., 2008).Günümüzde yıllara bakılınca tarım sektöründe kadın çalışan oranında devamlı olarak azalma meydana geldiği görülmektedir. Sanayi sektöründe kadın çalışan oranında belirli dönemlerde azalma ve birazda olsa artış olduğu görülmektedir. 2014 yılı sonrasında sanayi sektöründe kadın çalışan oranı hızlı bir biçimde düşüşe geçmektedir. Hizmet sektöründe kadın işgücü oranında sürekli bir şekilde yükselme görülmektedir. Tarım ve hizmet sektöründeki kadın işgücü oranı arasındaki fark yıllar içinde belirgin bir şekilde açılmaktadır (Kalkınma & Bakanlığı, 2014).Son yirmi yıla bakıldığında ülkemizde toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin giderilmesi açısından önemli ölçüde yol katledildiği gözlene de bu gelişmeler Türkiye’yi OECD ülkeleri arasında toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin işgücüne katılım oranında hala yüksek olduğu göstermektedir. Dünya Ekonomi Forumu (WEF) “Küresel Cinsiyet Eşitsizliği Endeksi” ne bakıldığında Türkiye, 2017 raporunda 144 ülke arasında 131. Sırada bulunuyor. Bu da ülkemizde; kadınların ekonomik hayatta daha aktif rol almaları, siyasi haklarının geliştirilmesi, kız çocuklarına eşit eğitim şansı tanınması, gibi hedeflere iyileştirmeler yapılmaya başlandığını gösteriyor. Kadının çalışma hayatına dahil olma oranları karşılaştırıldığında, ülkemizde kadının çalışma hayatına dahil olma oranının Avrupa ülkeleri ile karşılaştırıldığında yükselen orana rağmen arkada kaldığını göstermektedir. Bu durum bir yandan ekonomik kalkınmamızı bir yandan da gelir dağılımımızı olumsuz yönde etkilemektedir (Özer, M. & Biçerli, K. , 2003-2004).

Tablo 3. Cinsiyete göre işgücüne katılım oranı, 2014-2021

| Yıl | 15+ yaş | | | 15-24 yaş | | | 25+ yaş | | |
|------|---------|-------|-------|-----------|-------|-------|---------|-------|-------|
| | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın | Toplam | Erkek | Kadın |
| 2014 | 50,5 | 71,3 | 30,3 | 40,8 | 54,0 | 27,7 | 53,0 | 75,8 | 30,9 |
| 2015 | 51,3 | 71,6 | 31,5 | 42,0 | 54,2 | 29,8 | 53,7 | 76,1 | 31,9 |
| 2016 | 52,0 | 72,0 | 32,5 | 42,4 | 54,3 | 30,4 | 54,4 | 76,6 | 33,0 |
| 2017 | 52,8 | 72,5 | 33,6 | 43,3 | 55,2 | 31,1 | 55,2 | 76,9 | 34,2 |
| 2018 | 53,2 | 72,7 | 34,2 | 44,0 | 56,3 | 31,3 | 55,4 | 76,7 | 34,8 |
| 2019 | 53,0 | 72,0 | 34,4 | 44,4 | 55,9 | 32,6 | 55,0 | 75,9 | 34,8 |
| 2020 | 49,3 | 68,2 | 30,9 | 39,1 | 50,1 | 27,5 | 51,7 | 72,5 | 31,6 |
| 2021 | 51,4 | 70,3 | 32,8 | 41,7 | 53,1 | 29,7 | 53,6 | 74,4 | 33,5 |

Kaynak: TÜİK, Hane Halkı İşgücü Araştırması, 2014- 2021

Tablo 3'e baktığımızda 15 yaş ve üzeri erkek iş gücü katılım oranı 2014-2021 arasında ortalama 71,3 iken, 15 yaş ve üzeri kadın iş gücü oranı 32.5 yani erkeğin iş gücüne katılımının yarısıdır. Bu da bize kadının 2014-2021 yılları arasında işgücüne katılımının bir hayli düşük olduğunu göstermektedir. Genel olarak ülkemize ait erkek ve kadının çalışma hayatına katılım oranlarına bakıldığında günümüze kadar gelişen bu süreçte erkeğin çalışma hayatına katılım oranının kadının çalışma hayatına katılım oranından oldukça yüksek olduğu görünmektedir. Bunun yanı sıra bazı dönemlerde erkeğin çalışma hayatına katılım oranı azalan seyir izlerken, kadının çalışma hayatına katılımı oranında sürekli olarak artış yaşandığı görülmektedir. Bu durumda aralarındaki ayrımın azaldığını gösterse bile son yıllardaki veriler incelendiğinde erkeklerin çalışma hayatına katılım oranının kadınların çalışma hayatına katılım oranının iki mislinden çok olduğu görünmektedir. Türkiye'de olduğu gibi bazı Avrupa Birliği ülkelerinde de erkeklerin çalışma hayatına katılım oranının kadının çalışma hayatına katılım oranından daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Erkeklerin çalışma hayatına dahil olma oranının dönem içerisinde yaşadığı dalgalanmalara rağmen kadının çalışma hayatına dahil olma oranı gün geçtikçe artmaktadır.

2.4.1.Kadının İş Gücüne Katılımını Etkileyen Faktörler

Kadının çalışma hayatına dahil olmasını etkileyen bazı olumsuz etkenler vardır bu etkenler kültürel, ekonomik, demografik veya benzeri özellikler taşımaktadır. Genellikle ülkeden ülkeye, coğrafyadan coğrafyaya farklılık gözetmektedir. Ülkemizde kadının çalışma hayatına dahil olmasını etkileyen faktörler çalışma hayatındaki kadına karşı davranış, eğitim seviyesi, yaşı, medeni durumu, kadının var olan çocuk sayısı, yasal düzenlemelerin etkisi ve kayıt dışı istihdamın varlığı etkili olmaktadır.

Dünya’ da ki işgücü eğiliminin aksine Türkiye’de kadınların işgücüne katılım oranı düşük seyirlerde artış göstermiştir. Bu durumun genel ve toplumsal bazı nedenleri vardır (Karabıyık, 2012).

- tarımsal üretime dayalı ekonomik yapıda meydana gelen değişimler,
- sosyal dönüşümler ve toplumsal değer yargıları,
- toplumsal cinsiyet temelli iş dağılımı,
- kentlere yapılan göçler,
- geleneksel geniş aile yapısının zayıflaması çekirdek aile yapılanması,
- ekonominin istihdam oranının düşük olması,
- çocuk bakımı, yaşlı bakımı ve ev işleri,
- kadının çalışma hayatına girişini destekleyecek mekanizmaların az olması,
- kadınların eğitim düzeyinin düşüklüğü aile ve iş yaşamının dengelenmesinde yaşanan problemlerdir. Tüm bu olumsuz nedenlere rağmen kadınlar çalışma hayatına girmişlerdir.

Ülkemizde kadın çalışanların yaşadığı problemler çalışma hayatı, toplumsal hayatı ve aile yaşamı biçimde üç gruba ayrılabilir. Kadınların iş yaşamına dahil olmalarını en önemli sebebi olarak ekonomik problemlerin varlığı ve kadının çoğunlukla aile içi gelire katkı sağlamak için iş hayatına girdiği bilinmektedir (Ekici, 2014). Ülkemizde kadınların çalışma yaşamında daha çok yer edinmesinde; kadınların çalışma şartlarının daha güzel seviyelerde olması ve iş yaşamında kadınların çalışmasını savunan hukuki düzenlemelerin varlığı da ciddi bir unsurdur (Karataş, 2006). Toplumun kadına anne, eş gibi birden fazla rol atfetmesi kadının ev ve çalışma hayatı arasında denge

sağlamasını zorlaştırmaktadır. Kadının eğitim düzeyinin yükselmesi ile birlikte iş hayatına dahil olmasında da artışlar meydana gelmektedir. Eğitim alan kadın bu toplumsal rollerin devamı olan çoğunlukla öğretmenlik, sekreterlik ve hemşirelik benzeri meslekleri tercih etmektedir. Kadınların belirli mesleklerde toplanması sonucunda meslekler arasında erkek işi ve kadın işi meslek gruplandırması durumu ortaya atılmıştır. Kadınların çoğunlukla kamuda çalışmayı istemesinin kamuda iş güvencesinin varlığı ve çalışma saatlerinin belirginliği dolayısıyla ev işi arasındaki uyuma yardımcı olması sebep olarak bildirilmektedir. Özel sektörde çoğunlukla hizmet sektöründe, reklamcılık, sigortacılık, finans veya benzeri görevlerde erkeklere göre kadınlara daha çok görev verilmektedir. Özel sektörde çalışan kadınların yönetimde rol alması tehlikeli algılanmakta bu yüzden çoğunlukla insan kaynakları, pazarlama, halkla ilişkiler veya benzeri üst yönetim kademelerinde yer almayan görevlerde çalışıyor, bu sayede en yetkili kişi konumunda yer almalarının önüne dolaylı bir biçimde geçiliyor. Cinsiyet ayrımı kadınların üst düzey yönetici olmalarını engellemektedir (Kocacık & Gökkaya, V. B., 2005). Kadınlara erkeklere göre daha az ücret verilmesi, çalışma alanında tacize uğramaları, belirli görev ve konumlara özellikle erkek işi olarak anılan işlere alınmamaları veya sorunlarla karşılaşmaları, belirli seviyedeki görevlere gelmek için daha çok emek harcamak, daha iyi becerilere sahip olmak mecburiyetinde kalmaktadırlar. Kadınların sosyal güvence, sendikalaşma gibi sosyal haklardan erkeklere göre daha az faydalanmaları, cinsiyet ayrımının iş hayatında ki kadını etkileyen olumsuz etkilerindedir (Ahmet Cevat Acar, 1992). Cinsiyete dayalı ayrımcılığın henüz işgücüne dahil olmayan kadınların çalışma isteklerini de etkilediği söylenebilmektedir (Ahmet Cevat Acar, 1992). Özellikle belirli meslek ve işlerin erkeklerce yapılıyor olması kadınlar açısından işe girmede ayrımcı bir etki göstermiştir.

2.4.1.1. Çalışma Hayatında Kadın

Ücretsiz aile işçiliği ülkemizde de çalışma hayatında kadına karşı tutum, kadının çalışma hayatına dahil olma oranını etkileyen en belirli unsur olarak gösterilebilir. Çünkü ülkemizin sahip olduğu kültür doğrultusunda kadınlara biçilen rol iş hayatından soğumasına neden olmaktadır. Kadının hem kentsel hem de kırsal kesimde aldığı rolü yüzünden ücretsiz aile işçisi gibi çalıştığı ve bu ücretsiz aile işçiliğinin kadının çalışma hayatına dahil olma oranını direk etkilediği bilinmektedir. Piyasada yer almayan hiçbir emek iş sayılmamış ve bu emeğe de maddi değer biçilmemiştir. Bu ayrımdan yola

çıkarak kadınlara ev içinde yaptığı işlerin alım satım değeri taşımadığını görmekteyiz. Kadınların evdeki ücretsiz çalışması piyasada alınıp satılabilen bir iş sayılmamaktadır (EĞİTİM-SEN, 2010). Kadının ev içi üretimi toplumdaki kültürün kadına attığı bir görev olmakla birlikte yapılan ev işleri kadına ait doğal bir sorumluluk olarak algılanmakta ve bu yüzden kadının hane içi çalışması değersizleştirilmektedir. Kadınların ev işlerini ve çocuk bakım işlerini ücret beklentisi içerisinde olmadan yerine getirmesi gereken bir görev olarak görmesi gerek erkeklerin gerekte yeniden üretme teknikleri doğrultusunda sermayeye yarar sağlamaktadır (EĞİTİM-SEN, 2010).

2.4.1.2.Kadının Eğitimi

Kadının çalışma hayatına dahil olma oranına etki eden en belirgin unsurlardan bir tanesi de eğitim seviyesidir. Eğitim seviyesi yükselen kadınların, çalışma hayatına dahil olma oranı ile doğru orantı da olması beklenmektedir. Eğitim seviyesini yükselten kadının işgücüne dahil olma isteği ile eğitim seviyesi düşük olan kadının işgücünde yer alma isteği aynı oranda olmamaktadır. Okuma yazması olmayan kadınların, günümüzde işgücüne katılma oranının azaldığı görülmektedir. Üniversite eğitimi tamamlamış kadınların çalışma hayatına dahil olma oranı ile üniversite eğitimi tamamlamış kadınların iş gücüne katılım oranı arasında epeyce fark bulunmaktadır üniversite eğitimi alan kadınların çalışma hayatına katılma oranı çok daha yüksektir. Çalışma hayatına dahil olan kadınların büyük bir kısmının üniversite eğitimi veya yükseköğretim eğitimi almış kadınlardan oluştuğu bilinmektedir. Eğitim düzeyi yüksek olan kadının işgücüne katılım oranının arttığı bilinmektedir (Kocacık, F. & Gökçaya, V. B. , 2005).

2.4.1.3.Kayıt Dışı Kadın İstihdamı

Ülkemizde kadın çalışma hayatına dahil olmasını etkileyen ve kadın çalışma hayatındaki oranlarının elde edilen sayılarda az olmasına sebebiyet veren bir diğer faktörde kayıt dışı istihdamdır. İstatistikler bakıldığında pasif iş gücü olarak görünen kesimin bir kısmının aslında kayıt yapılmadan çalıştığı sonucuna varılmıştır. Kadınlarda kayıt dışı çalışanların büyük bir kısmı tekstil alanında ürün elde eden iş yerlerinde günlük olarak aldığı para karşılığında çalıştığı bilinmektedir. Kadınları kayıt dışı çalışmaya iten en önemli nedenlerden biride çocuk sahibi kadınların çocuklarını bırakabilecekleri yerlerinin olmayışı ve çocuk bakım merkezlerinin

ücretlerini karşılayamamalarıdır. Bu durum kadınları çalışma hayatının dışında yer almasına sebep olduğu gibi; tekstil, örme, terzilik gibi evde yapılabilen işlere yönelmektedir. (Özbay, 1982).

2.4.1.4. Ücret Eşitsizliği ve Çalışma Süresi

Kadın ve kalkınmayla ilgili geliştirilen tüm planlarda toplumsal cinsiyet ayrımının belirgin olmaması, kadınların iş yerindeki görevlerinin artması, erkekler ve kadınlar arasındaki ekonomik kazanç farkının gün geçtikçe artması, kadınlara karşı var olan bütün eşitsizliklerin çoğalmasına sebep olmaktadır. Ülkemizin muasır ve gelişmiş bir ülke olabilmesi için toplumsal cinsiyet eşitliğini düzen ve yöntemlere uygulaması, yaşamın her alanında kadın-erkek arasındaki eşitliğinin korunması ile mümkündür (Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü, 2008). Bunun sağlanmasındaki esas şartlardan bir tanesi de erkek ve kadının çalışma hayatında sağlanan ücret eşitliğidir. Kadınların bire bir yaşadıkları en önemli sorunlardan biri olan ücret eşitsizliği, özellikle özel sektörde işgücüne dahil olan kadınlarda daha fazla görünen bir durumdur. Özel sektörde birçok çalışma alanında kadınlar erkeklere oranla daha düşük ücretle çalıştırıldığı bilinmektedir. Düşük ücretli sektörlerde yoğun olarak çalışan kadınlar, erkeklerle aynı mesleki gruplarda bulunsada dahi, genellikle kadınlar erkeklerden daha düşük ücret alabilmektedirler (Cam, 2003). Avrupa Birliği devletlerinde yarı veya tam zamanlı çalışma imkanlarının verilmesi erkek çalışanların ve de kadın çalışanların çalışma hayatına dahil olma oranını olumlu şekilde etkilediği bilinmektedir. Yarı zamanlı iş imkanlarının yüksek olduğu ülkelerde kadınların çalışma hayatına dahil olma oranında yüksek bir seyirde olduğu bilinmektedir. Yarı zamanlı çalışma olanaklarının az görüldüğü ülkelerde ise kadının çalışma hayatına katılım oranının daha az olduğu görülmektedir. Kadınlara yarı zamanlı iş olanağının verilmesi, yarı zamanlı işe alımlarda kadınlara öncelik verilmesi, kadın işgücü katılım oranının yükseltmektedir. Avrupa bu konuda aksiyon almış kısa sürede kadının işgücü katılım oranını artırmış ve bunu sürekli hale getirmiştir.

2.4.1.5. İş Yerinde Psikolojik Taciz

Psikolojik taciz kavramı, hayatımızın birçok alanında bilinen bir kavramdır. Mobbing kavramı iş hayatında her zaman var olmasına rağmen yeni yeni öne çıkmaya ve hayatımızda yer almaya başlamıştır (Akbiyık, 2013). Kavramsal olarak psikolojik taciz; kişiye çalışma alanında üstlerinin, çalışma arkadaşlarının ya da kendisinden

aşağı konumda görev alan bireylerin devamlı veya yinelenen bunaltıcı ve saldırgan davranışlarının var olduğunu açıklayan bir kavramdır (Akgeyik, Delen, M. G., & Uşen, Ş. , 2013). Mobbing kavramı ilk defa iş hayatında Alman endüstri psikoloğu olan Heinz Leyman tarafından 1980'li yılların başında kullanılmıştır. Taciz kavramı subjektif ve objektif olmak üzere iki farklı gruba ayrılır. Subjektif taciz; tacize maruz kalan bireyin, çalışma alanında ki bu psikolojik tacizin var olduğunun bilincinde olması durumudur. Objektif taciz; çalışma alanında yaşanan psikolojik tacizin tüm çalışanlarca bilinmesi ve açık bir biçimde yaşanmasıdır (Akbıyık, 2013). Yapılan araştırmalarda tacizin çoğunlukla çalışma alanında en iyi çalışan, en dürüst, temiz niyetli, işinde sadık veya bu benzeri nitelikleri olan ve çalıştığı yere artısı bulunan çalışana uygulandığı bilinmektedir. Yaş ve cinsel kimlikte mobbinge maruz kalan kişi için önemli bir etkidir. Mobbing de erkek, yaşlı ve gençlerden çok özellikle kadınlar mağdur olmaktadır (Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, , 2012). Mobbing, mağdurun üstünde fiziksel ve psikolojik açıdan birden fazla negatif iz bırakır. Mağdurlarda çoğunlukla stres, endişe, kaygı ve depresyon gibi olumsuz duygu durumları görülür. Mobbing mağdurunun çalışma alanında sosyal reddedilme hissine girmesi, kendisine olan saygısını yitirmesi, öz güveni ile ilgili sorunlar yaşaması ve iş yerindeki konsantrasyonunun bozulması gibi durumlar mobbingin mağdurunun yaşadığı olumsuz etkilerden yalnızca bir kaçıdır. Bunun sonucunda çoğu mağdur yaşadığı olumsuzluklar neticesinde işten ayrılmaktadır.

2.4.1.6.Meslekte Yükselme ve Medeni Hal

Günümüzde yaşanan gelişmelerle birlikte birçok alanda olduğu gibi kadının konumunda da yenilikler yaşanmış ve kadınların gerek sosyal gerekse ekonomik alandaki görevlerinde olumlu değişimler ve gelişmeler yaşanmıştır. Kadınların işgücüne katılımı ve kariyer oranlarında ciddi yükselmeler olmasına rağmen eğitim seviyesi iyi olan kadınların üst yönetimlerde erkek çalışanlar kadar görevlendirilmediği bilinmektedir (Kocacık & Gökçaya, V. B. , 2005).Uygulamada olan cinsiyet eşitliği yöntemlerine karşın özel sektörde hamilelik sebebiyle kadınların izne çıkması maliyeti arttıran olumsuz bir durum olarak ele alınmaktadır. Kadın emeğinin çoğunlukta olduğu bankacılık mesleğinde bile kadınların işe girişinde medeni durumları, evlenme ve çocuk konusundaki görüşleri işe giriş süreçlerini etkilemektedir. Ayrıca toplumun ev işlerini ve çocuğun bakımının kadının görevi olarak algılaması erkek çalışanlarla aynı eğitim ve beceriye sahip olsa bile erkeklere

göre kadınların işe alım sürecinde cinsiyete dayalı bir ayrımcılık ile karşılaşmasına neden olmaktadır. Profesyonel mesleklerde işgücüne katılımı yüksek olan kadınların oranları erkek çalışanlardan fazla olmasına karşın üst düzey konumda erkek çalışan oranı daha fazladır bu da cinsiyete dayalı ayrımcılığın bir göstergesidir. Ülkemizde kadının çalışma hayatına katılımını etkileyen faktörlerden bir tanesi de kadının medeni halidir. Evli olan kadınların çalışma hayatına dahil olma oranı ile daha önce evlenmemiş ya da boşanmış kadınların çalışma hayatına dahil olma oranı arasındaki fark belirgin bir derecededir. Son yıllara ait kadın çalışan verilerine bakıldığında bekar ya da evli kadınların çalışma hayatına dahil olma oranındaki artış göze çarpmaktadır. Bu durumda kadınların medeni hali ne olursa olsun, çocuklu olsun ya da olmasın iş yaşamında olmayı tercih ettiğinin açık bir göstergesidir.

2.4.1.7. İş ve Aile Çatışması

Günümüzde kadınların eğitim düzeylerinin yükselmesi, eğitim sonrasında oluşan kariyer hedefleri ve yaşanan ekonomik sorunlar çalışma yaşamına dahil olmalarında ki en önemli etkenleridir. Kadınların çalışma yaşamına dahil olmaları sonrasında ortaya çıkan ve aile ilişkilerini farklı konulardan olumsuz biçimde etkilemekte bununla beraber iş-aile içerisinde çatışmalar yaşamasına neden olmaktadır (Özdevecioğlu & Doruk, N. Ç. , 2009). Kadınların iş yaşamında iş-aile arasında ki dengeyi kurabilmesi için işyerlerinin de çalışanlarını desteklemesi ve iş yaşamı dışında da görevlerinin var olduğunu anımsaması bu doğrultuda yol alması gerekmektedir. Bu sayede kadın çalışanın iş performansı ve işine karşı bağımlılık seviyesi çoğalır. Yalnızca aileler ve işyerleri değil devlette farklı yollarla iş ve aile dengesini sağlamalıdır (Kapız, 2002). İş ve aile çatışması üç farklı şekilde ortaya çıkabilir; zaman temelli, gerilim temelli ve davranış temelli çatışma. Zaman temelli çatışmanın temel sebebi vaktin yetersizliğidir. Bu çatışma bireyin bir görevini yaparken kullandığı zamanının diğer görevini geciktirmesi veya engellemesine sebep olma durumudur. Gerilim temelli iş – aile çatışması kişinin işinden kaynaklı yaşanan sinir, stres ve agresiflik benzeri olumsuz duygu ve durumların aile yaşamına olumsuz bir şekilde etki ettiği bir çatışmadır. Davranış temelli iş – aile çatışması kişinin bir rol için takındığı davranış biçimlerinin diğer rol biçimlerinden ayrı olmasından dolayı rollerin çatışması durumudur (Aras & Karakiraz, A., 2013). Çalışma hayatında yerini alan kadının aile hayatının yanı sıra iş yaşamındaki görevlerini de yerine getirmesi için üzerinde bir baskı hissetmektedir. Genel olarak kadın çalışma hayatı dışında iyi bir eş ve anne olma rolüne ağırlık

vermeye çalışırken iş hayatında ki bir takım yükselme fırsatlarını da yakalayamamaktadır (Adak, Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. , 2007).

2.4.1.8.Ev İşleri Sorunu ve Çocuk Bakımı

Çalışma hayatında ki kadınların sayısının yükselmesi kadının iş ve aile yaşamındaki rollerinin birbirini olumsuz etkilemesine neden olmaktadır. Çalışan kadın evdeki sorumlulukları ve işinin gerektirdiği sorumlulukları planlı bir biçimde düzene sokamazsa bu iki rolün getirdiği ağırlıklarla baş edemez. Kadının iş yaşamındaki sorumlulukları aile hayatını, aile yaşamı içerisindeki sorumlulukları da çalışma yaşamını etkilemektedir (Koray & Demirbilek, 1999). Kadının çalışma hayatında yer alması ev dışında sorumluluk alması genel olarak toplumun kadına yüklediği geleneksel rolleri hafifletmemektedir. İşten gelen kadın evdeki işleri dolayısıyla gün içerisinde ikinci bir işle ilgilenmektedir. Yapılan araştırmalar sonucunda kadının çalıştığı ailelerde ev işlerinin neredeyse tamamını kadınlar yapmaktadır. Erkek ve kadın ne kadar eğitim alırsa alsın aile yaşantılarında gördükleri geleneksel rol ve davranış biçimlerini uygulamaktadır (İçin, 2012). Kadınları, erkeklerden ayıran diğer bir özellikte kadınların doğurganlık özelliğidir bu özellik kadının iş hayatına dahil olma oranını olumsuz yönde etkilemektedir. Çocuğu olan kadınların, işgücüne katılım oranları çocuk bakımında olanakları olmadığı için direkt olarak olumsuz etkilenmektedir. Çocuk bakımı olanaklarının gelişmiş olduğu kadınların ülkelerinde kadınların işgücüne katılım oranı yüksek, olanaklara sahip olmayan ülkelerde katılım oranının düşük olduğu bilinmektedir. Bu konuda günümüze kadar geçen bu süreçte bir çocuğu olan kadınların iş hayatına yer almasının kadın iş gücünün en yüksek katılım oranında olduğu bilinmektedir. Çocuğu olan ve ileriki yıllarda çocuk sayısı yükselen kadınların sonraki yıllarda işinden ayrılma eyleminde olduğu bilinmektedir. Genel olarak kadınların çocuk sahibi oldukça iş hayatından ayrıldığı görülmektedir.

2.5.İş Yaşamında Erkek Egemenliği

Cinsiyet, bir bireyin kadın veya erkek olmak üzere göstermiş olduğu genetik, biyolojik ve fizyolojik özellikleridir. Toplumsal cinsiyet kavramı toplumun bireye yüklediği görevler, toplumun bireyi nasıl gördüğü ve bireyden beledikleri ile açıklanabilen bir kavramdır. Cinsiyet ayrımcılığı kavramı ise kişilerin cinsel kimlikleri doğrultusunda toplum içerisinde farklı davranışlar sergilemesi ve çoğunlukla adil olmayan biçimde

yargılara maruz kalmasıdır (Parlaktuna, 2010). Günümüzde toplumsal cinsiyet çalışmaları olarak adlandırılan oldukça geniş bir çalışma alanı olan sosyal bilimlere önceleri feminist çalışmalar olarak girmiş daha sonra kadın çalışmaları olarak anılmaya başlamıştır. Cinsiyete dayalı ayrımcılık mesleğe yönlendirmeden başlayarak, iş bulmaya, statü ve kariyer yükselmesine kadar olan süreçte kadının statüsünü etkilemektedir. Yapılması gereken şey bilimde ve mesleklerde var olan cinsiyete dayalı ayrımcılığı ortadan kaldırmak her alanda kadını ve erkeği eşit olarak görmektir. Bu durumu kadın ve erkeklerin birlikte çabalaması ve desteklemesi düzeltebilir.

2.5.1.Kadının çalışma hayatında karşılaştığı sorunlar için çözüm önerileri

2.5.1.1.Ücret Eşitliğini Sağlama

Kadın iş gücünün çalışma yaşamında karşılaştığı problemler için geliştirilen birçok yöntem vardır. Bu yöntemler; ücret eşitliğini sağlama, eğitim seviyesinin yükseltilmesi, mesleki eğitimin artırılması, işyerinde cinsel ve duygusal tacizi önleme, kadınların iş ve aile rollerinin uyumlaştırılması, işe alma ve yerleştirme sürecinde eşitlik ve benzeridir.

Cinsiyet ayrımcılığında sıkça karşılaşılan ücret eşitsizliği problemini çözmeye dair birçok çalışma gerçekleştirilmiş ve bu çalışmalar sonucunda elde edilen verilere göre bazı kararlar alınmış ve bu kararlar ülkelerin yasalarında yerini almıştır. Konu ile alakalı AB'nin, BM'nin ve ILO'nun gerçekleştirdiği çalışmalar ülkemizin de dahil olduğu birçok devletin iş hukukunda yerini almıştır. Roma Antlaşması'nın 119.maddesinde iş hayatındaki kadın ve erkek cinsiyet eşitliğinin ciddi bir bölümünü oluşturan ücret eşitliği ilkesine yer verilmiştir. Bu maddeye göre; “Her üye devlet ilk aşama boyunca, aynı iş için kadın ve erkek işçilere eşit ücret ödenmesi ilkesinin uygulanmasını temin eder ve ilkeyi sürdürür” (Nihal Çoşkun, s. 63-72). Ücret eşitliği konusunda 75/117 sayılı yönerge ile ayrıntılar açıklanmıştır. Bu yönerge ile oluşturulan temel kararlar aşağıdaki gibidir:

- “Eşit değerde işe eşit ücret” ilkesi kabul edilmekte, ücret eşitliği kararı dahilinde diğer ücretlerinde ücret ödeme şartlarında cinsiyete dayalı olan tüm ayrımcılıkların engelleneceğine dair sorumluluk altına alınmıştır (madde 1/1).

- Ücretin belirlenmesinde erkek ve kadın eşit değerde sayılacaktır (madde1/2).
- Üye ülkelerin ulusal kanunlarında ücret eşitliği prensiplerine uymayan uygulamalar yüzünden haksızlığa uğrayanlar için şikayetlerini anlatabilecekleri Anayasal mekanizmalar oluşturulacaktır (madde 2).
- Üye ülkeler, kanun, tüzük ve idari kararlardan kaynaklanan, ücret eşitliği prensiplerine uymayan ve ayrımcılığa neden olan bütün düzenlemeleri yok edecektir (madde 3).
- Üye ülkeler, toplu iş sözleşmelerinin ücret sözleşmelerinde ücret eşitliği ilkesine uymayan kararları geçersiz saymak veya değiştirmek için gereken önlemleri almakla sorumludurlar (madde 4).
- Ücret eşitliği ilkesinin uygulanmadığı bir işyerinde işverene karşı hukuki yollarla hakkını aramış veya aramakta olan bir çalışanın işinden olmaması için tüm önlemler üye ülkelerce alınacaktır (madde 5).

Ücret eşitliğiyle ilgili olarak Türk hukukuna bakıldığında da bir işyerinde yapılan işin aynı olması ve o işlerde aynı verimlilikle çalışan kadın ve erkek işçilere herhangi bir cinsiyet ayrımı nedeni ile farklı maaş verilmeyeceği kararlaştırılmıştır. Fakat bu eşitlik çok iyi çalışan, en güzel performans sergileyen çalışanın bu özelliklerinin dikkate alınıp daha fazla ücret almasına engel teşkil etmemektedir (Arisoy & Demir, 2007).

2.5.1.2.Eğitim Seviyesinin Yükseltilmesi ve Mesleki Eğitimin Arttırılması

Eğitim düzeyinin iyileştirilebilmesi için kız çocuklarının eğitim alması gerektiğinin topluma ve ailelerine eğitimin öneminin aktarılması gereklidir. Bu aktarımı sağlamak amacıyla kitapçıklar, televizyon programları hazırlanmalı ve seminerlerin yapılması bu konuda epeyce faydalı olacaktır. Bölgesel farklılıkları dikkate alan eğitim plan ve programları geliştirmek gerekmektedir (KA-DER & İlhan Sezgin,, 2006). Cinsiyet arasındaki eğitim farkı kapatılmalı ve eğitime eşit ulaşılabilirlik sağlanmalıdır. Kız çocuklarının eğitim hayatını devam ettirebilmesi için pozitif kayırma yöntemi uygulanmalıdır. Okuldan alınan kız çocukları için yüksek maddi cezalar uygulanmalı veya aileleri inandırıcı, vazgeçirecek engeller çıkarılmalıdır (KA-DER & İlhan Sezgin,, 2006). Çalışma hayatında kadın işgücünü çoğaltmak için örgün eğitimin yanı sıra mesleki eğitime de değer verilmelidir. Tüm Dünya' da kadınların işgücüne katılımında mesleki eğitim çalışma hayatına dahil olmak için etkili bir araç olarak kullanılmaktadır. Avrupa Mesleki Eğitimi Geliştirme Merkezi (CEDEFOP)

desteklediği, fırsat eşitliğini yaymak için küçük ve orta boyuttaki iş yerlerinde kadın işgücünün artırılması için hazırlanan programlar ile çoğunlukla erkek işgücünün yoğun olduğu işlerde kadınların eğitim almasına yardım eden programlar 1985'ten bu yana uygulamadadır (T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel, 1999). Dünya da olduğu gibi ülkemizde de kadınların mesleki eğitimine yönelik farklı projeler iyileştirilmiş ve çalışmalar uygulamaya konmuştur. Ülkemiz 1994-2000 yıllarında Dünya Bankası ile yaptığı antlaşma sonrasında Kadın İstihdamının Geliştirilmesi Projesi'ni imzalamıştır. Projenin amacı, geleneksel olarak erkeklerin baskın olarak yer aldığı çalışma alanları da dahil tüm iş alanlarında kadınlara güzel iş ve meslek olanakları sağlayacak politikalar üretmek için gereken çalışmaları hazırlamak ve verileri yaymaktır (Bolcan & Başbakanlık, s. 132). Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın köylerde yaşamını sürdüren kadınlar için geliştirdiği birçok projesi ile faaliyetleri söz konusudur. Tarım ve Köy İşleri Bakanlığı'nın uyguladığı çalışmalara örnek olarak kent ve kır ayrımı olmaksızın tüm kadınlara yönelik, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından kurulan Çıraklık ve Yaygın Eğitim Müdürlüğüne yapılan faaliyetlerin arasında yer almaktadır (Bolcan & Başbakanlık, s. 132).

2.5.1.3. Çalışma Alanında Cinsel ve Duygusal Taciz

Çalışan kadınlar toplumun kadının çalışmasına karşı olumsuz bakış açısından dolayı cinsel tacize maruz kalabilmektedirler. Türk Ceza Kanunu kapsamında cinsel taciz suç olarak tanımlanmıştır ve cinsel tacizi engelleyici kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Madde 105' in kapsamında bir kişiyi cinsel olarak taciz eden sanık hakkında, mağdurun şikayet talebi ile üç aydan iki yıl kadar hapis cezası ya da adli para cezası verilir. Türk Ceza Kanunu ile beraber İş Kanunu'nda da cinsel taciz haklı sebeple işi sonlandırma gerekçesi olarak kabul edilmiştir. Uluslararası sözleşmelerde cinsel tacizi direk düzenleyen kararlara yer yoktur. Fakat cinsel taciz, kişilik haklarına aykırı bir davranış olduğu için işverenin işçiyi koruma ve savunması zorunlu kapsamı içindedir. Uluslararası sözleşmelerin amacı, insan haklarını korumak, erkekler ile kadınlar arasındaki cinsel açıdan var olan ayrımı yok etmek ve kadın erkek arasında eşitliği korumak (Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı,, 2000). Cinsel tacizle beraber çalışma alanında tacizin ciddi bir kapsamını oluşturan duygusal taciz içinde pek çok kanuni önlem alınmıştır. 1994'te yayınlanan İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı kanunuyla İsveç'te "işyerlerinde cinsel taciz" bir suç olarak ele alınmaktadır. Almanya'da ise duygusal tacize mağdur kalan çalışan, erken emeklilik hakkını kullanabilmektedir.

Almanya’da duygusal tacize maruz kalmak meslek hastalığı olarak kabul ediliyor. İtalya’da da duygusal tacize karşı yasalar uygulamaya konmuş ve psikolojik şiddetten dolayısıyla ortaya çıkan problemler işçi lehine sayılarak iş kazası kapsamındadır (Tınaz, s. 16). Türk hukukunda psikolojik taciz konusunu doğrudan ele alan bir kural maalesef mevcut değil. 4857 İş Kanunu’nun da cinsel taciz ile ilgili kararlar dolaylı bir şekilde duygusal tacizi de ele almaktadır (Çiğdem Kırel, 2007).

2.5.1.4.İşe Almada İşlem Eşitliği

Tüm insanların temel haklarından biri sayılan çalışma hakkı, cinsiyet ayrımı olmadan adil bir şekilde kullanılması gerekiyorken, kadınların bu haklarını kullanabilme konusunda mağdur olması toplumsal bir problemdir. Bu problemi çözmeye dair geliştirilen uluslararası kuruluşların yaptığı politikalarda ciddi bir rol almaktadır. 1979 yılında BM tarafından onaylanan ve 03.09.1981 tarihinde yürürlüğe giren CEDAW çalışma hayatında yer alan kadınların durumu ile ilgili en detaylı düzenlemelerin yapıldığı belgelerden bir tanesidir. Bu belgede yer alan maddelere göre istihdam konularında adil karar ölçütlerinin uygulamasıyla beraber erkeklerle aynı istihdam imkanlara sahip olma, özgür bir biçimde iş ve meslek seçme ve görevde yükselme hakkı istihdam alanında kadınlara karşı yapılan ayrımcılığı engellemek üye ülkelerin sorumluluğundadır (Soysal s. , 2003). İşe almada ve sonrasındaki süreçlerde işlem eşitliği, iş kanununda işverenin eşit işlem yapma zorunluluğu altında tanımlanmıştır. Eşit işlem yapma zorunluluğu, işyerindeki bütün çalışanlara aynı davranma ve çalışanlara aynı seviyede çalışma şartlarının uygulanması adil olma esasına uyulması gereken bir zorunluluktur. İş ilişkisinde dil, ırk, cinsiyet, siyasal düşünce ve din sebebiyle ayırım olmayacağı 5. madde ile belirlenmiştir. Bu nedenlerden dolayı ayırım yalnızca iş sözleşmesiyle belirli kalmamıştır (Fevzi Demir, 2003). Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi, Avrupa Sosyal Haklar Sözleşmesi ve Çalışanların Temel Sosyal Hakları Toplum Şartı’nın da üye devletlere rehberlik ettiği söylenebilir. Sosyal haklar içerisinde bulunan ve önemli olan bir hakta sosyal güvenlik hakkıdır. İşgücü piyasalarında ki kadınların çoğunun sosyal güvenlik imkanından yararlanamamakta ve maalesef bu sayıda kayıt dışı çalışma ile birlikte hergün çoğalmaktadır. Pek çok uluslararası belgede kadın ve erkeğin sosyal güvenlik hususunda eşit haklara sahip olduğu savunulmaktadır. ILO’nun 102 Sayılı Sözleşmesi sosyal güvenlikle alakalı en değerli belgelerden bir tanesidir. Sözleşmede bazı ana riskler sayılmıştır. Bunlar; Hastalık, İşsizlik, Yaşlılık, İş Kazası ve Meslek Hastalığı, Analık, Sakatlık, Ölüm ve

Aile yükleridir. Bu sözleşmeyi kabul etmekten yana olan bir devlet, bu dokuz riskten en az üç tanesine karşı bir güvence sağlamalıdır. Fakat kabul edilecek olan üç riskten bir tanesinin, işsizlik, iş kazası ve meslek hastalığı gibi zararlardan olmak zorundadır. Sözleşmede, belirtilen zararların hepsine karşı sosyal güvenceden yararlanabilecek kişilerin belirtilmiş ve bu güvencede herhangi bir cinsiyet ayrımı yapılmamıştır (Güzel & Ali Rıza Okur, 2004). ILO'nun hazırladığı sosyal güvence ile alakalı çalışmalar Avrupa Konseyi tarafından oluşturulan sosyal güvence belgelerine de rehberlik niteliğindedir. ILO belgelerinde sosyal güvencede kadın erkek ayrımı olmadan bir kazanım olarak tanımlanmış ve devletler, sosyal güvencenin tamamıyla sağlanması zorunluluk haline gelmiştir. AB yönergelerinde de konuyla alakalı kararlara net bir ifadeyle sosyal güvenlik alanında kadın ve erkeğe eşit davranma zorunluluğu gelmiştir.

2.5.1.5. Kadınların İş ve Aile İçindeki Rollerinin Uyumlaştırılması

İş hayatında kadın işgücünün karşılaştığı en ciddi problemlerden biri de aile içindeki sorumluluklarıdır. Ailesi ve işi hayatı arasında önemli bir görev çatışmasıyla karşılaşan kadın çoğunlukla bedensel ve ruhsal konuda zarar görmektedir. Bu sebepler yüzünden iş hayatında kadın işgücünü arttırma ve işinde verimliliğini sağlamak için iş ve aile rollerinin uyumlaştırılması açısından birçok yöntem geliştirilmelidir. Bu soruna yönelik kadınların kendilerince geleneksel olarak geliştirdikleri bazı yöntemler söz konusu olmaktadır. Misal çocuğun bakımı ve ev işleri için kişinin kendi annesinden, kayınvalidesinden veya aile yakınından destek alması gösterilebilir. Fakat bu yöntemler geçici olarak sorunu çözmekte ve kalıcı çözümler yaratamamaktadır. Çoğu ülkede, işyerinde çocuk bakım kurumlarının (kreşlerin) oluşturulması, çocuk ve evlilik desteklerinin verilmesi, doğum sonrasında ebeveynlik izinlerinin yasallaştırılması ve esnek çalışma saatleri gibi yöntemlerin iyileştirildiği bilinmektedir (Soysal T. , 2006). Bahsedilen yöntemler doğrultusunda Avrupa Komisyonu'nun gerçekleştirdiği çalışmalar ciddi bir yer edinmiştir. 23-24 Mart 2006 tarihinde Avrupa Konseyi'ne üye olan tüm devletler Cinsiyet Eşitliği Avrupa Paketi'nı imzalamış, kadın işgücünün çoğaltılması ve iş-aile hayatı dengesinin kurulması için yöntemler gerçekleştirmeyi hedeflemiştir. Bu hedefler doğrultusunda çocuk bakımı çalışmalarının iyileştirilmesi kararlaştırılmış ve 2010 yılına kadar 3 yaş ve altında olan çocukların %33 ile 3 ve 6 yaş arası çocukların %90'nını kapsayan çocuk bakım çalışmalarının iyileştirilmesi

kararlaştırılmıştır (TİSK İşveren Dergisi, 2007). AB fonlarında çocuk yardımı herkese ödenir ve yardım alan herkes vergiden muafır. AB'ne üye ölkelerin içerisinde yer almak isteyen ölkemizde de 4857 Sayılı İş Kanunu ile beraber kadınların iş ve aile yaşamını dengede tutmaya dair alınan bazı kararlar yasallaştırılmıştır. Yasallaştırılan bu kanunlara göre kadın çalışanların doğum öncesinde 8, doğum sonrasında 8 hafta olarak üzere toplamda 16 hafta boyunca çalıştırılmaları yasal değildir. oğul gebelik durumunda doğumdan önceki 8 haftalık izin süresine 2 hafta dahil edilir. Fakat, kadın çalışan isterse doktorundan çalışabilir raporu olarak doğuma 3 hafta kalana kadar çalışmaya devam edebilir. Bu durumda çalıştığı sreler doğum sonrası izin süresine eklenir ve kadın çalışan 13 haftaya kadar, çoğul doğum halinde 15 haftaya kadar izinli sayılır. Bu srelerin dışında izinden sonra da alınabilen 6 aylık ücretsiz çocuk bakım izni ile günde 1,5 saatlik ücretli çocuk emzirme izni de kadın çalışanları annelik süreçlerinde onları korumak amacıyla oluşturulan alıştırma yasağı kapsamı içindedir (Demir, 2018). Kadın çalışanın çocuğuna bakmak için izin istemesi en doğal hakkıdır ve iş veren tarafından kabul edilmesi gereken yasal bir izindir. Bunun gibi, “ocuk emzirme izninin verilmesi de zorunlu olan bir izindir. Her iki izinden birini bile alamayan çalışan iş akdini haklı sebeple feshederek kıdem tazminatını alabilir. İşverenin izin talebinde bulunan çocuklu çalışanın iş akdini hiçbir haklı ve geçerli nedenle feshetmesi mümkün değildir (Demir, 2018).

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

AKADEMİK HAYATTA KADINLAR VE ENGELLERİ

Bu bölümde akademik hayatta kadınlar ve karşılaştıkları engellere değinilmiştir. Bu bölüm altı alt başlıktan oluşmaktadır. 1. alt başlıkta akademik hayata kadının girişine değinilmiştir. 2. alt başlıkta akademik alanda kadın sayısının yıl bazında artışına değinilmiştir. 3. alt başlıkta akademide kadın erkek cinsiyet ayrımına değinilmiştir. 4. alt başlıkta akademide erkek egemenliğine değinilmiştir. 5. alt başlıkta cam tavan sendromuna değinilmiştir. Son olarak 6. alt başlıkta akademide kadın kadına rekabete değinilmiştir.

3.1.Akademik Hayata Kadının Girişi

Akademisyenlik, mesai saatinde belirli bir sınır olmayan, sürekli kendini geliştirmek zorunda olan ve neredeyse kişinin hayatın tümüne etkisi olan bir meslektir. Akademisyenin görevi; öğrencilerine anlatacağı dersleri hazırlamak, bilimsel çalışmaları yapmak ve takip etmek, kitap ve makale yazarak bilimsel gelişime katkıda bulunmak ve tüm bunları hem akademik alana fayda sağlamak hem de öğrencilerine iyi eğitim vermek için yapmaktadır. Akademide çalışan kadınların sorumlulukları oldukça çoktur ve bu sorumluluklarını gerçekleştirmek için özverili olmalı, çalışkan olmalı, disiplinli olmalı ve mesleğini severek yapması gerekir (Yılmaz & Özdemir, 2012).

II. Meşrutiyet dönemi ile birlikte ilk defa Türk kadınına yükseköğrenim görme fırsatı verilmiştir. 5 Şubat 1914 tarihinden itibaren Darülfünuna ilk kez kız öğrenci kayıt edilmiş ve kızlara yükseköğrenim dersleri verilmiştir. Darülfünün 1933 yılında kapatılması ve Ankara'da yeni üniversitelerin kurulması ile kadın akademisyen sayısının arttığı görülmüştür. Cumhuriyet dönemi ile beraber kadınlar ilk defa yüksek öğrenim görmeye ve akademik alanda ilerlemeye başlamışlardır (Özkanlı & Korkmaz, 2000). Modern devlet anlayışı ile birlikte profesyonel mesleklere ihtiyaç duyulmuş ve bu mesleklerde üst sınıflardan eğitilmiş birkaç kadın görev almıştır. Modern devlet anlayışı Türkiye'de profesyonel mesleklerde kadın oranının artmasına sebebiyet vermiştir (Suğur & Cangöz, 2016). 1932-1933 eğitim öğretim yılında İstanbul'da olan Yüksek İktisat ve Ticaret Mektebi'nde öğretmen kadrosuna ilk kez bir kadın akademisyen öğretmen olarak göreve başlamıştır. Bu tarihten sonra Türkiye'de

kadınlarda akademisyen olarak eğitim alanında görev almıştır. 1934-1935 eğitim öğretim yılına gelindiğinde de kadın akademisyenlerin sayısı 93'e ulaşmıştır (Şentürk, 2015). 1945 – 1960 yılları kadın akademisyenlerin sayısının bir hayli yükseldiği bir dönem olmuştur.

Bu dönemde kadın akademisyen oranı %45'in üzerinde olup Fen Fakültelerindedir. Siyasal bilgiler fakültesi ve hukuk fakültesinde kadın akademisyen sayısı ise oldukça düşük düzeyde seyretmektedir. Ve bu dönemde akademisyen kadınların akademik konumlarına bakıldığında en çok okutman olarak rol aldıkları bilinmektedir. 1965 – 1966 eğitim öğretim yılında kadın akademisyenlerin uzmanlık alanlarının oransal dağılımına bakıldığında güzel sanatlar fakültesinde ki kadın akademisyenlerin her dönemde oranının %30'un üzerinde olarak seyrettiği bilinmektedir. Bu dönemde tıp ve sağlık fakültelerinde kadın akademisyen oranı %26,4'tür ve yıllar boyunca bu oran sürekli artış göstermektedir. 1975 – 1976 eğitim öğretim yılında kadın akademisyenlerin il bazında dağılımına bakıldığında İstanbul ve Ankara'daki üniversitelerin kadın akademisyen oranının diğer illerden daha yoğun olduğu görülmüştür. Cumhuriyetin ilanından günümüze kadar geçen sürede ülkemizde kadın akademisyen sayısı azımsanmayacak bir seviye gelmiştir (Suğur & Cangöz, 2016). 1942 – 1943 eğitim öğretim yılına kadar Türkiye'de kadın profesör yoktur fakat 1950 yılından sonra toplam profesör sayısı içinde kadın profesör oranı %3' olarak belirlenmiş ve araştırma görevlilerinin oranı %11 olarak açıklanmıştır. 1970 yılında yapılan bir araştırmanın sonucuna göre toplam profesör sayısı içinde kadın akademisyenlerin oranı %8 olarak belirtilmiş ve bu dönemde kadın araştırma görevlilerinin oranı ise %7,4 olarak hesaplanmıştır. 1970 yıllarında üniversitelerde kadın çalışmaları bölümleri açılmıştır. Kadın Çalışmaları bölümleri, üniversiteyi ve mücadele alanı olarak gören yaklaşımla, çoğunlukla disiplinler arası bir alan olarak faaliyet göstermiştir. 1980 yılında elde edilen verilere göre o dönemde ki kadın profesörlerin oranı %14 ve kadın araştırma görevlilerinin oranı ise %7'dir. (Bildirici, Anafarta, & Aykaç, 2003). Kadının akademik hayattaki etkinliği, akademisyenlerin ücretlerinin azalması ve akademisyenliğin itibarının azalmasına rağmen 1980 yıllarından sonra günümüze doğru kadın akademisyen oranı hızla artmıştır (Arslan G. , 2014). Bu dönemde, kadın akademisyenlerin artış hızını etkileyen en belirli etken şüphesiz erkek akademisyen sayısındaki azalma olmuştur. Bu artış hızını kadın akademisyen lehine çeviren etmenler arasında, öğretim üyesi maaşlarındaki

iyileşmeler, yurt dışında eğitim gören akademisyenlerin ülkeye geri dönmesi, özel üniversiteler, yeni üniversiteler, yeni fakülte ve yüksek okulların açılmasının önemi büyüktür. Özellikle özel üniversiteler ve vakıf üniversitelerin kurulması akademisyen sayısını artırmıştır. (Bildirici, Anafarta, & Aykaç, 2003). Türkiye'de ise 1980'lerde ortaya çıkan kadın hareketinin üniversiteyle ilişkilmesi 80'lerin sonunu bulmuştur. Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezleri'nin ilki 1989'da İstanbul Üniversitesi bünyesinde kurulmuştur. Bu merkezler, toplumsal cinsiyet duyarlılığı kazandırma amacı ile ulusal ve uluslararası düzeyde panel, konferans, seminer çalışmaları, kadın çalışmaları alanında bilginin açığa çıkarılması ve yaygınlaştırılması amacıyla kadınlara yönelik çeşitli nitelikte kurslar düzenlemek gibi çalışmalar yapmaktadırlar (Çan, 2006). Türk yükseköğretim kurumlarında görev alan kadınların öğretim üyesi kadrosundaki önemli orandaki artışlarına 1993 sonrasında rastlanmaktadır (Özkanlı Ö. , 2007). 2000 yılı itibariyle Türkiye üniversitelerine akademisyen kadın katılımı düzenli bir şekilde artmıştır. Bu düzenli artış, Türkiye'de kadının bilim dünyası içindeki yerinin rasgele ortaya çıkmış bir durum olmadığını; bu yerin giderek sağlamlaşıp, kurumsallaştığını göstermektedir (Acar, 1998). Kadın akademisyenlerin üniversitelerdeki sahip oldukları oran hissedilir ölçüde artmaya devam etmiştir.

3.1.1. Ülkemizde Üniversitelerde Kadın İşgücü

Türkiye'de akademiye çalışan kadın akademisyenlerin sayısı 1940 yılından sonra hızla artış göstermiştir. Fakat bu artış her alanda aynı oranda artmıştır ve üst konumdaki kadın akademisyenlerin oranı toplam kadın akademisyen sayısına oranla çok daha düşük kalmıştır. Bu durum da kadın akademisyenlerin de diğer çalışan kadınların karşılaştıkları pek çok problemle karşılaştıklarını destekler niteliktedir (Tahtalıoğlu, 2016). Ülkemizde görülen cinsiyet eşitsizliği akademik hayatta da kendini net bir şekilde belli etmektedir. Bu duruma örnek olarak kadın akademisyenlerin daha çok öğretmenlik, hemşirelik ve hasta bakımı gibi toplum tarafından kadın mesleği olarak algılanan dallarda yer alması verilebilir (Şentürk, 2015). YÖK'ün verilerine bakıldığında kadın akademisyenlerin çoğunlukla devlet üniversitelerinde, araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi kadrolarında yer aldığı bilgisine ulaşılmaktadır (Yükseköğretim Kurumu, 2018). Akademiye giriş olarak algılanan araştırma görevliliği kadrosunda yoğun olarak kadınların yer alması muhtemelen gelecekte üniversitelerin akademik kadrolarının cinsiyetlere göre dağılımında kadın

akademisyenlerin yoğunluğunun artışına bir gösterge niteliğindedir (Şentürk, 2015,). YÖK'ün verileri fakülte bazlı incelendiğinde en çok akademisyenin tıp fakültesinde görev aldığı belirlenmiştir. Tıp fakültesini sırasıyla mühendislik fakültesi, fen edebiyat fakültesi, eğitim fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi takip etmektedir. Kadın akademisyenlerin en çok görev aldığı fakülte de tıp fakültesidir ve bu fakülteyi ikinci sırada ise eğitim fakültesi takip etmektedir. Kadınların oran olarak en fazla görev aldığı fakülteleri sırasıyla fen edebiyat fakültesi, mühendislik fakültesi ve iktisadi ve idari bilimler fakültesi takip etmektedir. Kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden sayıca yoğun olduğu fakülte ise sağlık bilimleri fakültesidir. Sağlık bilimleri fakültesini sırasıyla diş hekimliği fakültesi, hemşirelik fakültesi, mimarlık fakültesi, eczacılık fakültesi ve sanat tasarım fakültesi takip etmektedir. Erkek akademisyenlerin sayısının kadın akademisyenlerden sayıca en fazla olduğu fakülte mühendislik fakültesidir. Erkek akademisyen oranının fazla olduğu fakülteleri sırasıyla tıp fakültesi, iktisadi ve idari bilimler fakültesi ve ilahiyat fakültesi takip etmektedir. Akademisyenlerin cinsiyete göre fakülte bazında dağılımı incelenirken kadın ve erkek akademisyenlerin toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollerle bağlantılı olan fakültelerde görev aldığı görülmektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2018). YÖK'ün verileri ile yüksek okullar incelendiğinde en çok akademisyenin görev aldığı yer yüksek okul ve yabancı diller yüksek okuludur. Yabancı diller yüksek okulunu sırasıyla devlet konservatuvarı, sağlık yüksekokulu ve beden eğitimi ve spor yüksek okulu takip etmektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2021). YÖK'ün verileri enstitü bazında incelendiğinde en çok akademisyen sayısının fen bilimleri enstitüsünde olduğu bilinmektedir. Fen bilimleri enstitüsünü sırasıyla sosyal bilimler enstitüsü, sağlık bilimleri enstitüsü, mühendislik ve fen bilimleri enstitüsü ve eğitim bilimleri enstitüsü takip etmektedir. Bu enstitülerde hem kadın akademisyenlerin hem de erkek akademisyenlerin yoğun olduğu enstitülerdir. Kadın akademisyenlerin çoğunlukla sağlık bilimleri enstitüsünde, erkek akademisyenler ise çoğunlukla fen bilimleri enstitüsünde yoğunluğu olduğu görülmektedir (Yükseköğretim Kurumu, 2021). YÖK'ün verileri fakülte, yüksek okul, meslek yüksekokulu ve enstitü bazında incelendiğinde kadınların yoğun olduğu birimlerin toplumsal rolleriyle bağlantılı olduğu net bir biçimde görülmektedir. Kadının eğitim seviyesi, akademik unvanı veya kariyer gelişimi ne durumda olursa olsun toplumsal cinsiyet rolü de çalışma hayatında yer almaktadır. Kadının çalışması evdeki sorumluluklarını hafifletmemekte tam tersi kadının evinde ikinci bir mesai daha yapmasına sebep olmaktadır (Dikmen & Maden,

2012). Akademik hayatın yoğun çalışma durumu ve ev işleri arasında sıkışan akademisyen kadın aile – iş arasındaki dengeyi kuramadığında akademik yükselmesini deyim yerindeyse yerinde sayarak yavaşlatmak zorunda kalmaktadır (Tahtalıoğlu, 2016).

3.1.2. Kadının Akademiye ve Yönetime Bakışı

Kadınların akademide diğer çalışma alanlarına göre daha yoğun oranda var olmasındaki en önemli sebep, bu mesleğin öğretmenlik, memurluk ve sekreterlik gibi toplum tarafından kadınların yapabileceği saygın meslek olarak algılanmasındandır. Dolayısıyla akademide de bu alanlarda kadınlara daha fazla yer kalmaktadır (Şentürk, 2015). Son yıllarda kadın akademisyenler ve yaşadığı sorunlarla ilgili pek çok araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmalarda; akademik hayatta kadınların yükselmek için erkek akademisyenlere oranla daha çok çalışması gerektiği, çalışma hayatında kadın akademisyenlere karşı cinsiyet ayrımcılığı yapıldığı, kadın akademisyenlerin toplumun kendilerine atfettiği geleneksel roller çerçevesinde hareket ettiği ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının nedenlerinden birisinin de kadın akademisyenlerin kendisi olduğu sonucu çıkmaktadır (Şevik, 2016). Zamanının büyük bir bölümünü bilimsel çalışmalara ayıran kadın akademisyenler çalışma saatleri dışında evlerinde de mesai yapmaktadır. Kadın akademisyenler bir taraftan mesleki çalışmalarını sürdürürken, diğer taraftan toplumun kendisine atfettiği ev işi, çocuk bakımı gibi geleneksel rollerin sorumluluklarını da gerçekleştirmektedir. Bu toplumsal geleneksel roller kadınların sırtına yüklenen geçmişten günümüze değin devam eden zorunlu rollerdir. Kadın akademisyenler eş, anne, çalışan, araştırmacı gibi kendisine yüklenen birçok rolü gerçekleştirmek için kişisel zamandan fedakarlık etmek zorundadır (Dikmen & Maden, 2012). Toplum kadından öncelikle anne ve eş olma görevlerini gerçekleştirmesini istemektedir. Fakat bu durum kadının toplumsal rollere öncelik vermesi kadının iş bulmasında, mesleğinde yükselmesinde ayrımcılık ve zaman kaybı yaşamasına neden olmaktadır. Yapılan çalışmalarda kadın akademisyenlerin meslekte yükselmelerini yavaşlatan en önemli etkenin evlenmek ve çocuk sahibi olmanın verdiği sorumlulukların olduğu söylenir (Ergöl, Koç, Eroğlu, & Taşkın, 2012). Annelik kadın akademisyenlerin yaşamlarını hem iyi hem de kötü yönde etkileyebilmektedir. Çocuğun dünya ya gelmesiyle birlikte anneliğin gerektirdiği sorumluluklarla çalışmalarına devam etmek zorunda kalan kadın akademisyenler ders hazırlamada ve bilimsel çalışmalarını gerçekleştirmeye fırsat bulamamaktadır.

Yapılan bir araştırmada doğumdan sonrasındaki üç yılda kadın akademisyenlerin akademik hayatlarında dikkat dağınıklığı, odaklanma problemi, uykusuzluk ve aşırı yorgunluk gibi akademik kariyerini olumsuz etkileyen durumlarla karşılaştıkları ortaya çıkmıştır. Çocuğun büyüdüğü ve geliştiği dönemlerde ise çocuk için bakıcı, okul gibi geleceğe dair annelik iç gücüyle meydana gelen kaygıları bulunmaktadır. Bu olumsuz etkilerin yanı sıra annelik akademik hayattaki kadınların anneliğin verdiği çoklu düşünme ve organizasyon yeteneklerinin de gelişmesine katkı sağladığı bilinmektedir. Annelik akademisyen kadınların kişisel gelişimlerinde fayda sağlamakta, kadın akademisyenlerin öğrencilerine karşı olan davranış ve tutumlarını olumlu bir yönde geliştirmektedir (Belkıs, 2016). Kadınların yönetime karşı ön yargılı olmasına sebep olan farklı kişisel ön yargıları bulunmaktadır. Bun ön yargılardan biri akademik görevleri ile toplumsal rolleri arasında çıkabilecek bir çatışmanın ortasında kalma korkusudur. Bu korku birçok alanda alınan sorumluluk duygusunun oluşturduğu bir düşüncedir. Çünkü özel alanda sorumluluğu var olan kadınları iş hayatındaki sorumluluklarla birlikte bu sorumluluk yığının altında kalmaktan korkutuyor. (Karakuş Y. H., 2016). Sadece çalışma saatleriyle sınırlı kalmayan akademisyenlikte yöneticilik görevinin de yüklenmesiyle kadın akademisyenler birden fazla çalışma alanında yer almak mecburiyetinde ve aile içi ilişkileri bu durum yüzünden negatif bir şekilde etkilenmektedir. Akademisyen kadınların üstlendiği bu roller yüzünden kadınlar her alanda en iyi olmaya çalışmakta ya da iyi bir eş ve anne olmadıklarını düşüncesiyle depresif duygulara kapılmaktadırlar. Toplumda erkeklerde yöneticilik için gerekli olan özelliklerin var olduğu ve kadınların yöneticilik yapmak için gerekli özelliklere sahip olmadığı görüşü yaygındır (Küçükşen & Kaya, 2016).

Günümüzde kadınlar erkeklerin de toplumsal cinsiyet rollerini üstlenmekte fakat buna rağmen erkekler toplumun kadına yüklediği cinsiyet temelli rolleri kadınlar gibi üstlenmemektedirler (Başarır & Sarı, 2015). Mesela yapılan bir araştırmada kadınların günlük ortalama 4.35 saatlerini rutin ev işlerine harcadığını erkeklerin ise 21 dakika kadar kısa bir zaman harcadığı sonucuna varılmıştır (OECD, 2014). Toplumun kadınlara yüklediği geleneksel rolleri ve akademik kariyeri arasında sıkışan kadınların sıklıkla karşılaştığı problemin iş-aile alanını dengelemek olduğu bilinmektedir. Kadınların kendi sorumlukları olarak benimsedikleri geleneksel rollerini yerine yapmak, akademik alanda yükselmek için gereken şartları sağlamak ve erkek

akademisyenlere oranla daha çok emek vermek zorundadırlar (Küçükşen & Kaya, 2016). Erkeğin bencil bir şekilde davranması da bu süreci etkilemektedir. Erkeğin bu bencil durumunu kadına açık veya gizli bir şekilde aktarması sonucunda kendi isteğiyle hızını azaltan bir kadın akademisyen görüntüsü ortaya çıkmaktadır (Karakuş Y. H., 2016). Kadın akademisyenler geleneksel cinsiyet rollerinden kurtulamadıkları için kız öğrencilere iyi örnek olamamaktadır. Kız öğrencilerin geleceği için kadın akademisyenler geleneksel cinsiyet rollerinin yeniden şekil almasına katkı sağlamaktadır (Başarır & Sarı, 2015). Yapılan bazı araştırmalara göre kadın akademisyenlerin akademide sayıca çok olmasından ziyade akademik alanda kadınlara dost olması sayıca çok olmasından daha da önemli bir durumdur. Çünkü birçok yükseköğretim kurumunda kadın dostu ortam olmamakta ve bu durum kadın akademisyenlerin kariyer gelişimlerinde negatif bir etki yaratmaktadır (Başarır & Sarı, 2015).

Kadın ve akademi konusunda yapılan araştırmalarda aşağıdaki bilgiler elde edilmiştir.

- Kadınlar genellikle akademik hayatta toplumun kendilerine atfettiği geleneksel rollere bağlı olan alanlarda yoğunlaşmışlardır.
- Kadınların akademik hayattaki yükselmeleri ile kadın akademisyenlerin sayıları ters orantıdadır.
- Üniversitelerin yönetim kadrolarında ki kadın akademisyenlerin sayısı yavaş bir seyirde artmaktadır.
- Akademik hayatta ki esnek çalışma saatleri ve uzun tatiller kadınların geleneksel ev içi rollerine uygun bir çalışma hayatı sunmaktadır (Belkıs, 2016).

Kadın akademisyenler çalışma hayatlarında yalnızca iş – aile çatışması, çocuk bakımı ve cam tavan gibi sorunlarla karşılaşmamakta bunun yanında farklı engellerde bulunmaktadır. Çalışma yaşamındaki kadınların karşılaştıkları çoğu sorun ve zorlukla neredeyse kadın akademisyenlerde karşılaşmaktadır.

3.2.Akademik Alanda Kadınların Nicel Görünümü

Tablo 4. Öğretim alanlarına göre yükseköğretimde kadın öğrenci sayısı, 2015-2022

| Öğretim yılı | Bilişim ve İletişim Teknolojileri | Beşeri Bilimler ve Sanat | Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik | Eğitim Bilimleri | İş, Yönetim ve Hukuk | Mühendislik, İmalat ve İnşaat | Sağlık Bilimleri | Sosyal Bilimler, Gazetecilik ve Enformasyon | Tarım, Ormanlık, Balıkçılık ve Veterinerlik |
|--------------|-----------------------------------|--------------------------|---|------------------|----------------------|-------------------------------|------------------|---|---|
| 2015-2016 | 3 769 | 259 834 | 60 712 | 170 474 | 659849 | 127 685 | 142 273 | 310 937 | 13 713 |
| 2016-2017 | 1 503 | 280 925 | 59 985 | 167 270 | 681 360 | 136 517 | 157 446 | 330 093 | 14 061 |
| 2017-2018 | 1 655 | 302 765 | 62 817 | 169 343 | 693 944 | 145 558 | 170 285 | 346 043 | 14 507 |
| 2018-2019 | 1 901 | 322 801 | 66 438 | 206 944 | 696 470 | 151 027 | 186 692 | 348 778 | 14 897 |
| 2019-2020 | 17 079 | 338 609 | 72 197 | 159 532 | 690 074 | 138 950 | 287 828 | 356 064 | 15 629 |
| 2020-2021 | 25 361 | 346 226 | 59 467 | 149 147 | 570 541 | 141 696 | 364 377 | 476 925 | 17 390 |
| 2021-2022 | 30 956 | 341 279 | 55 544 | 152 112 | 555 481 | 137 832 | 405 248 | 450 246 | 16 955 |

Kaynak: Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 2015-2022

Tablo 4'e bakıldığında 2015-2022 yılları arasındaki kadın öğrencilerin meslek tercihlerini en fazla sırasıyla; İş, Yönetim ve Hukuk, Sosyal Bilimler, Gazetecilik ve Enformasyon, Sağlık Bilimleri, Beşeri Bilimler ve Sanat ve Eğitim Bilimleri alanında yaptığı görülmektedir. Bu verilere birde yıl bazında bakalım.

2015-2019 yılları arasında en çok İş Yönetim ve Hukuk, Beşeri Bilimler ve Sanat, Sosyal Bilimler, Gazetecilik ve Enformasyon tercih edilirken en az Bilişim ve İletişim Teknolojileri, Tarım Orman Balıkçılık ve Veterinerlik tercih edilmiştir. 2019-20220 yılları arasında en çok İş Yönetim ve Hukuk, Beşeri Bilimler ve Sanat, Sağlık Bilimleri tercih edilirken en az Bilişim ve İletişim Teknolojileri, Tarım Orman Balıkçılık ve Veterinerlik tercih edilmiştir. Fakat bu yıllar arasında dikkat çeken en önemli şey kadınların Eğitim Bilimleri, İş Yönetim ve Hukuk alanlarında sayıca azaldıkları; Bilişim ve İletişim Teknolojileri alanında büyük bir sıçrama ile sayıca arttıkları görülmektedir. 2021-2022 yılları arasında en çok Sağlık Bilimleri, Sosyal Bilimler, Beşeri Bilimler ve Sanat, alanları tercih edilirken en az Bilişim ve İletişim Teknolojileri, Tarım Orman Balıkçılık ve Veterinerlik tercih edilmiştir. Fakat bu

yıllarda da Bilişim ve İletişim Teknolojileri, alanına geçmiş yıllara oranla artış olduğu görülmektedir bu artışın aksine Doğa Bilimleri, Matematik ve İstatistik, İş Yönetim ve Hukuk alanlarına ise tercihlerin azaldığı görülmektedir. YÖK'ten elde edilen bu verilere göre kadınların toplum tarafından kadın mesleği olarak adlandırdığı mesleklere yoğunlaştığı görülmektedir. Buna rağmen 2021-2022 yıllarına bakıldığında toplum tarafından kadınlara uygun meslek algısının devam ettiği fakat toplum tarafından belirlenen bazı erkek mesleği grubunda kadın oranında ani bir yükseliş olduğu görülmektedir. Bu da kadınların cinsiyete dayalı meslek grubu algısını yıkmaya başladığı her meslek grubunda yer alabileceklerini göstermektedir.

Tablo 5. Kadın Öğretim Üyelerinin yıllara göre sayıları 2000-2022

| Öğretim yılı | Toplam | Profesör | Doçent | Dr. öğretim üyesi | Yardımcı doç. | Öğretim görevlisi | Okutman | Uzman | Araştırma görevlisi |
|--------------|--------|----------|--------|-------------------|---------------|-------------------|---------|-------|---------------------|
| 2000-2001 | 24 361 | 2 181 | 1 605 | - | 3 031 | 3 492 | 3 043 | 978 | 10 017 |
| 2001-2002 | 26 154 | 2 350 | 1 754 | - | 3 368 | 3 958 | 3 121 | 977 | 10 611 |
| 2002-2003 | 28 205 | 2 546 | 1 758 | - | 3 758 | 4 427 | 3 235 | 981 | 11 481 |
| 2003-2004 | 29 858 | 2 785 | 1 739 | - | 4 094 | 4 878 | 3 123 | 981 | 12 244 |
| 2004-2005 | 31 434 | 3 020 | 1 728 | - | 4 504 | 5 262 | 3 382 | 1 013 | 12 512 |
| 2005-2006 | 32 858 | 3 149 | 1 813 | - | 4 861 | 5 396 | 3 630 | 1 075 | 12 917 |
| 2006-2007 | 35 087 | 3 464 | 1 906 | - | 5 252 | 5 536 | 3 750 | 1 196 | 13 958 |
| 2007-2008 | 39 852 | 3 706 | 2 177 | - | 6 186 | 5 907 | 4 185 | 1 320 | 16 350 |
| 2008-2009 | 40 861 | 3 746 | 2 326 | - | 6 456 | 6 067 | 4 384 | 1 341 | 16 518 |
| 2009-2010 | 43 131 | 4 038 | 2 494 | - | 6 992 | 6 375 | 4 685 | 1 402 | 17 111 |
| 2010-2011 | 45 599 | 4 288 | 2 735 | - | 7 705 | 6 844 | 4 917 | 1 466 | 17 603 |
| 2011-2012 | 48 880 | 4 729 | 2 954 | - | 8 982 | 7 370 | 5 197 | 1 500 | 18 112 |
| 2012-2013 | 54 306 | 5 007 | 3 542 | - | 10 166 | 8 222 | 5 638 | 1 628 | 20 062 |
| 2013-2014 | 60 933 | 5 740 | 4 360 | - | 12 188 | 8 883 | 6 181 | 1 789 | 21 768 |
| 2014-2015 | 64 123 | 6 128 | 4 848 | - | 13 171 | 9 161 | 6 337 | 1 843 | 22 609 |
| 2015-2016 | 67 554 | 6 626 | 5 285 | - | 14 214 | 9 574 | 6 341 | 1 897 | 23 617 |
| 2016-2017 | 66 780 | 6 933 | 5 282 | - | 14 467 | 9 367 | 6 146 | 1 871 | 22 714 |
| 2017-2018 | 70 235 | 7 696 | 5 611 | 15 932 | - | 17 806 | - | - | 23 190 |

| | | | | | | | | | |
|-----------|--------|--------|-------|--------|---|--------|---|---|--------|
| 2018-2019 | 74 391 | 8 356 | 6 102 | 17 112 | - | 18 291 | - | - | 24 530 |
| 2019-2020 | 78 687 | 9 107 | 6 668 | 18 106 | - | 18 959 | - | - | 25 847 |
| 2020-2021 | 81 467 | 9 914 | 7 135 | 18 641 | - | 19 356 | - | - | 26 421 |
| 2021-2022 | 84 555 | 10 695 | 8 097 | 18 939 | - | 19 499 | - | - | 27 325 |

Kaynak: YÖK Başkanlığı, 2000-2022

Tablo 5'te ki 2000-2022 yıllarını kapsayan YÖK verileri incelendiğinde kadın akademisyenlerin akademik alanda sürekli bir biçimde artış gösterdiği görülmektedir. Fakat 2000-2017 yıllarına kadar akademide kadın Dr. öğretim üyesi olmadığı görülmektedir. 2017 sonrasında da uzman, okutman ve Yardımcı doçentlik olmadığı görülmektedir. 2547 sayılı kanunun kabulüyle Yardımcı doçentlik kaldırılmıştır. Yükseköğretim Kanunu'ndaki "yardımcı doçentlik" kadrosu "doçentin yardımcısı" şeklindeki bir yanlış algı oluşturmaktadır. Dünyadaki gelişmiş yükseköğretim sistemlerinde aynı pozisyon için kullanılan ibarelerin anlamları dikkate alınarak, "Doktor Öğretim Görevlisi" kadrosu ihdas edilmiştir. Yine aynı 2547 sayılı Kanun çerçevesinde Okutman, Uzman, Çevirici ve Eğitim-Öğretim Planlamacısı olarak yükseköğretim kurumlarında mevzuatta belirtilen görevleri yerine getirmek üzere görevlendirilen kişilerin de unvanları değiştirilerek hepsi 'Öğretim Görevlisi' adı altında birleştirilmiştir. Bu veriler YÖK İstatistiklerinden derlenmiştir.

Tablo 6. Öğretim Elemanları Sayıları Özet Tablosu, 2021- 2022

| | PROFESÖR | | DOÇENT | | DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ | | ÖĞRETİM GÖREVLİSİ | | ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ | | TOPLAM | | |
|----------------------|----------|-----|--------|-----|----------------------|-----|-------------------|-----|---------------------|-----|--------|-----|------|
| | E | K | E | K | E | K | E | K | E | K | E | K | T |
| ÖNLİSANS | 438 | 171 | 513 | 306 | 256 | 186 | 100 | 772 | 53 | 50 | 1364 | 101 | 2375 |
| LİSANS | 202 | 998 | 110 | 74 | 196 | 168 | 873 | 116 | 244 | 265 | 8410 | 725 | 1566 |
| ENSTİTÜLER | 206 | 139 | 102 | 79 | 181 | 134 | 75 | 96 | 649 | 707 | 1213 | 115 | 2368 |
| ARAŞTIRMA MERKEZLERİ | 641 | 400 | 379 | 240 | 158 | 55 | 14 | 23 | 1 | | 1193 | 718 | 1911 |
| TOPLAM | 214 | 106 | 120 | 80 | 225 | 189 | 188 | 194 | 251 | 273 | 1001 | 845 | 1847 |
| | 90 | 95 | 47 | 97 | 45 | 39 | 93 | 99 | 72 | 25 | 47 | 55 | 02 |

Kaynak: YÖK 2021-2022 Akademik verileri

Tablo 6'da Türkiye'de geçen yıl 179 bin 685 olan akademisyen sayısı bu yıl 184 bin 702 oldu. Akademisyenlerin 32 bin 185'i profesör, 20 bin 144'ü doçent, 41 bin 484'ü

doktor öğretim üyesi, 38 bin 392'si öğretim görevlisi, 52 bin 497'si araştırma görevlisi olarak çalışıyor. Akademisyenlerin yüzde 54,2'si erkek, yüzde 45,8'i ise kadınlardan oluşuyor. Profesörlerin yüzde 66,8'i erkek, yüzde 33,2'si kadın, doçentlerin yüzde 59,8'i erkek, yüzde 40,2'si kadın, doktor öğretim üyelerinin yüzde 54,3'ü erkek, yüzde 45,7'si kadın, öğretim görevlilerinin yüzde 50,8'i kadın, yüzde 49,2'si erkek, araştırma görevlilerin yüzde 52,1'i kadın, yüzde 47,9'u erkeklerden oluşuyor.

Tablo 7. Türkiye’de kadın ve erkek akademisyenlerin unvanlara göre sayısal verileri

| PROFESÖR | | DOÇENT | | DOKTOR ÖĞRETİM ÜYESİ | | ÖĞRETİM GÖREVLİSİ | | ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ | |
|----------|-------|--------|------|----------------------|-------|-------------------|-------|---------------------|-------|
| E | K | E | K | E | K | E | K | E | K |
| 21490 | 10695 | 12047 | 8097 | 22545 | 18939 | 18893 | 19499 | 25172 | 27325 |

Kaynak: YÖK istatistik verileri 2021-2022 öğretim eleman sayıları

*Tabloya okutman, uzman, çevirici ve eğitim ve öğretim planlamacısı kadroları dahil edilmemiştir.

Tablo 7’ye bakıldığında, 2021-2022 yılları arasında her dönemde erkek profesörlerin sayısının kadın profesörlerin sayısının iki katından fazla olduğu görülmektedir. Doçent kadrosunda sayılar birbirine daha yakın görünse bile aradaki fark fazladır. Doktor öğretim üyesi kadrosu kadın ve erkek akademisyen oranlarının kısmen birbirine yakın olduğu bir kadrodur. 2021-2022 öğretim görevlisi sayıları kıyaslandığında kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden bir tık fazla olduğu kadrodur. Kadın araştırma görevlisi oranı tarihsel süreçte de kadınların en yoğunlukta olduğu akademisyen grubu olarak karşımıza çıkmaktadır (Bildirici, Anafarta, & Aykaç, 2003). 2021-2022 verilerine bakıldığında bu durumun aynı şekilde devam ettiği ve kadın araştırma görevlisi sayısının erkeklerden daha fazla olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Üniversitelerdeki Akademik Pozisyonlara Göre Kadın – Erkek Akademisyen Oranları

| Üniversite Türü | Profesör | | | Doçent | | | Doktor Öğretim Üyesi | | | Öğretim Görevlisi | | | Araştırma Görevlisi | | | Genel Toplam | | |
|-----------------|----------|---|----|--------|---|----|----------------------|----|----|-------------------|----|----|---------------------|----|----|--------------|----|----|
| | E | K | T | E | K | T | E | K | T | E | K | T | E | K | T | E | K | T |
| Devlet | 18 | 9 | 27 | 11 | 7 | 18 | 18 | 14 | 32 | 16 | 14 | 30 | 216 | 22 | 44 | 857 | 68 | 15 |
| | 37 | 1 | 51 | 27 | 3 | 60 | 32 | 41 | 73 | 16 | 65 | 81 | 02 | 80 | 40 | 24 | 34 | 40 |
| | 1 | 4 | 8 | 1 | 3 | 3 | 0 | 7 | 7 | 0 | 2 | 2 | | 0 | 2 | | 8 | 72 |
| Vakıf | 33 | 1 | 51 | 12 | 1 | 24 | 44 | 49 | 93 | 22 | 44 | 67 | 199 | 32 | 52 | 133 | 15 | 28 |
| | 92 | 7 | 69 | 55 | 2 | 57 | 09 | 65 | 74 | 81 | 82 | 63 | 3 | 09 | 02 | 30 | 63 | 96 |
| | 7 | 7 | | 2 | 2 | | | | | | | | | | | | 5 | 5 |
| Vakıf MYO | 4 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 7 | 22 | 29 | 69 | 13 | 20 | 0 | 0 | 0 | 80 | 15 | 23 |
| | | | | | | | | | | | 7 | 6 | | | | | 9 | 9 |

Kaynak: YÖK İstatistik 11.10.2022

Tablo 8’de YÖK’ten alınan veriler doğrultusunda 2021- 2022 yıllarının öğretim elemanlarının 154 bin 072’si devlet üniversitelerinde, 28 bin 965’i vakıf üniversitelerinde ve 239’u vakıf meslek yüksekokullarında olduğu görülmektedir. Bu tabloya bakıldığında akademik olarak kadınların pozisyonlarının hala üst konumlarda erkek akademisyen sayısının yarısına eşit olduğu görülmektedir. Devlet ve vakıf üniversitelerinde kadın profesör sayısı erkek profesör sayısının yarısı kadardır. Doçent kadınların sayısı devlet üniversitelerinde erkek doçentlerin yarısı kadar fakat vakıf üniversitelerinde sayılar birbirine yakın görülmektedir. Doktor öğretim üyesi sayılarına bakıldığında erkek sayısının devlet üniversitelerinde kadın akademisyenlerden biraz fazla olduğu fakat vakıf üniversitelerinde bu durumun tersinin olduğu görülmektedir. Öğretim görevlisi sayılarına bakıldığında yine devlet üniversitelerinde erkek akademisyen sayısını kadın akademisyenlerden biraz daha fazla olduğu görülmektedir. Vakıf üniversitelerinde hem doktora öğretim üyesi hem de öğretim görevlisi sayısına bakıldığında kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden sayıca fazla olduğu görülmektedir. Araştırma görevlisi sayısına bakıldığında gerek devlet gerekse vakıf üniversitelerinde kadın akademisyenlerin erkek akademisyenlerden sayıca fazla olduğu görülmektedir. Bu veriler doğrultusunda kadın akademisyenlerin akademide varlığının önemli bir oranda olduğu görülmektedir.

3.3.Akademide Kadın-Erkek Cinsiyet Temelli Ayrım

Tarihi açıdan bakıldığında akademi ve bilim temelde erkeklerin görüşleri ve değerleri üzerinde yükselmiş, gelişmiş fakat kadınların bilgi ve deneyimleri de nesnelleştirilmiştir. Kadınların bilgi ve deneyimlerinin nesnelleştirilmesi akademiye bireysel olarak kabul edilmesine, kadın olarak akademik bilgi üretimine etkin bir biçimde katılmalarına engel olmuştur. Cinsiyetlendirilmiş akademinin gelişiminde toplumsal cinsiyetin en belirleyici rol olması ve diğer toplumsal değişkenlerden bağımsız bir şekilde gerçekleştiğini düşünmek doğru olmayan bir yaklaşımdır (Özkazanç, 2019). Kadınların akademide bu tür deneyimlerinin olması bu durumun bir göstergesidir. Toplumsal tarafından cinsiyetlendirilmiş olan tüm kurumlarda kadınlar için aynı ortamın varlığından söz edilebilir.

Dünya’da olduğu gibi ülkemizde de kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyet ayrımı ile ilgili problemleri bulunmaktadır. Bu problemlerden en önemlisi de kadın akademisyenlerin üniversite yönetiminde oldukça az oranda görev almalarıdır. Yapılan araştırmalarda kadın akademisyenler üniversite yönetimindeki oranlarının az olmasının sebebinin toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanan, iş ve aile arasında oluşan rol çatışmalarından dolayı olduğunu belirtmişlerdir. Sadece çalışma saatleriyle sınırlı kalmayan akademisyenlikte yöneticilik görevinin de eklenmesiyle kadın akademisyenler birden fazla vardiyada çalışmak mecburiyetinde ve aile içi ilişkileri çoğunlukla bu sebepten dolayı negatif bir şekilde etkilenmektedir. Toplumda genel olarak erkeklerde yöneticilik için gerekli özelliklerin var olduğu, kadınların bu özelliklere sahip olmadıkları ve bu yüzden yöneticilik yapmaya pek uygun olmadıkları görüşü yaygındır (Küçükşen & Kaya, 2016). Bilimsel faaliyetlerle ilgili en iyi bilim insanının evli bir erkek veya bekar bir kadın olabileceğine dair bir düşünce yaygındır. Kadınların iş hayatında erkeklerden daha geride kalmasının bir diğer sebebi ise kadınların erkeklere göre daha fazla ekip çalışmasında yer alması ve bireysel olarak ön plana çıkamaması olduğu düşünülebilir. Rajan (2002) kadın akademisyen ve bilim insanlarının bağımsız çalışma yapmak yerine daha çok grup çalışmasında bulduklarını ifade etmektedir. Kadın akademisyenler geleneksel rollerinden kurtulamadıkları için kız öğrencilere iyi bir rol model olamamaktadır. Kız öğrenciler için kadın akademisyenler geleneksel rollerden sıyrılmanın bir simgesi olmakta bunun

yanında geleneksel rollerin yeniden şekillenmesine katkı sağlamaktadır (Başarır & Sarı, 2015).

3.3.1. Ülkemizde Akademik Cinsiyeti

Üniversitelerin dayandığı kültür ve kurumsal mantık, yer aldığı toplumun sosyal ve kültürel yapısının içinde şekil alır. Türkiye’de yükseköğretim alanındaki kadın akademisyenlerin yönetim kadrolarında ki dağılımına bakıldığında, başarı tablosunun arkasındaki cinsiyetçi akademik yapıyı destekleyen cam tavanların varlığı ortaya çıkmaktadır. Bu durumu Burcu Şentürk’ün (2015,) Türkiye’de ki akademisyen kadınlar üzerine yazdığı makalesinin başlığında kullandığı “çokuz ama yokuz” ifadesi özetler bir niteliktedir. Akademik personel alımları, eğitim komisyonları, tez jüri komiteleri, dergi editör kurulları, konferans bilim kurulları, soruşturma komiteleri, proje ve burs seçim kurulları gibi çok sayıda değerlendirici karar verme içerikli olan bu süreçler; erkek akademisyenler tarafından yönetilmektedir. Kadınların üniversitelerde tüm karar verici mekanizmalarda çok az sayıda yer alması, kadınların akademik kurumsal kültürünün oluşumunda etkin bir şekilde rol alamadıklarını ve kadın katılımının göreceli bir düzeyde seyrettiğini gösterir. Türkiye’de üniversitelerde özellikle de yönetimde kadınların katılımı maalesef çok yavaş, düzensiz ve aynı zamanda toplumsal cinsiyetin verdiği engeller ile mümkün olmamaktadır (Sancar, 2003). Özellikle kariyerinin başında olan genç kadınlar, akademik alanın en zayıf halkasından biri olup cinsiyetçi ayrımı farklı bir biçimde yaşamaktadırlar. Kadınların bilimsel üretimde yer alması önemli fakat bu durum toplumun ataerkil düşünce yapısının akademi de devam etmesini, akademi deki iş bölümünün cinsiyetçi olmasını maalesef engellemiyor. Kadınların akademi deki sayısal varlıkların yıllar içinde artması buna rağmen gerek yönetim mekanizmalarında yer alamamaları gerek de akademi de ağırlıklı hiyerarşinin en alt basamaklarındaki pozisyonlarda yer almaları bununla beraber toplum tarafından kadınlara uygun görülen meslek dallarıyla ilişkili bölümlerde varlık göstermektedir. Bu durum kadınların üniversitelerde yönetici kadrolarında yer alamaması ve akademik sıralamada daha alt basamaklarda yoğunlaşmaları, akademi deki çalışmalarıyla yakından ilişkilidir. İş performansı evli ve çocuklu kadınların bakım emeği hesaba katılmadan yapılan performans değerlendirmesidir (Weir, 2005), (Agger, 2004), (Nickel & Eikenberry, 2014). Kadınların eğitim düzeyi, statüsü, çalışma yaşamına katılım oranı, geliri, içinde bulunduğu sınıfsal konumu gibi etkenler kadının ev içinde var olan geleneksel rolünü

değiştirmeye ve geliştirmeye yetmemektedir. Bu durum yalnızca Türkiye’deki kadın akademisyenlere özel bir durum değildir. Dünyanın çeşitli bölgelerinde kadın akademisyenlerin üniversitedeki idari görevlerde daha az yer almalarının ve erkekler kadar yükselmemelerinin sebeplerini araştıran araştırmacılar kadınların ev işleri ve çocuk bakım gibi faaliyetlere erkeklere göre daha fazla zaman ayırmaları ve toplumsal cinsiyet rollerinin kadın akademisyenlerin kendi emeklerini kullanma biçimleri üzerindeki etkisine vurgu yapmışlardır (Van Anders, 2004), (O’Laughlin & Bischoff, 2005), (Kulis & Sicotte, 2002), (Ward & Wolf-Wendel, 2005).

3.3.2. Ev ve İş Çatışmasından Kaynaklanan Ayrım

Kadın akademisyenlerle ilgili yapılan çalışmalarda akademideki kadınların aile ve ev içi sorumlulukları nedeniyle mesleki kariyerlerinin olumsuz yönde etkilenmesinin, çoğu zaman çalıştıkları kurumlardaki cinsiyet ayrımcılığının bile önüne geçtiği sonucuna varılmıştır (Dikmen & Maden, 2012). Üniversitelerde çalışan kadın akademisyenler ev, işyeri ve aile yaşamında ki rolleri arasında bir çatışma yaşamakta ve bunun sonucunda erkek akademisyenlere göre daha fazla çalışmak zorunda kaldıkları için çoğu zaman yönetici pozisyonunda yer almayı kendileri istememektedir. Toplumda kültürel olarak ev ve çocuk bakımı işleri kadının temel görevi olarak görüldüğü için kadınların akademisyen olduklarında da mesleki kariyerlerinin yanında bu görevlerini gerçekleştirmeleri beklenmektedir. Ebeveynlik iki kişinin bir araya gelmesi ile gerçekleşen bir eylemdir; fakat toplumun kadınlara yüklediği rollerden çoğunlukla anneye ait olan rol ve yük oldukça fazladır. Dünya’da olduğu gibi ülkemizde de çalışsın ya da çalışmasın her anne, çocuklarına bakmak zorundadır. Günümüzde kadınlar için iş hayatında yer almak ve kariyer sahibi olmak doğal olsa bile çocuğuyla ilgilenmesi için işine ara veren, doğum ve süt izni verilen taraf yine kadınlardır (Korkmaz A. , 2000). Bununla beraber kadınlar, ev işlerini yaparak geleneksel cinsiyet rollerini de devam ettirmektedir. Kadının cinsiyet rollerindeki bu çeşitlenme iş hayatı, annelik ve ev işleri arasında bölünmesine neden olmuştur. Kadınlar kendilerini akademik alanda “akademisyen” olarak tanımlasalar da özel hayatlarında var olan her türlü toplumsal cinsiyet rollüne bölünmüştür. Anne olan kadın akademisyenler, çocuklarının sorumluluklarını kendilerine ait görmektedirler. Evlilik kararı almaları kadın olmanın verdiği toplumsal rolleri ve sorumluluğu getirmektedir. Çünkü kadının evlendiğinde akademik kariyerini arka plana atacağı

düşünülürken; aynı durum evlenen erkek akademisyenler için söz konusu bile değildir çünkü erkek akademisyenlerin, evlenerek düzenli bir hayatlarının olması gerektiği savunulmaktadır. Söz edilen “düzen” ise tamamen kadının ev içi emeğiyle ilgilidir (Korkmaz A. , 2000). Kadın akademisyenlerin akademik kariyerleri, evli olsun ya da olmasın, anne veya anne değil, cinsiyetlerine bağlı olan bu rollerden dolayı aksamasına sebep olmaktadır.

3.3.3. Akademiye Yatay Ayrışma

Günümüzde toplumsal yaşamın birçok alanında kadın-erkek eşitliği konusunda önemli gelişmeler yaşanmasına rağmen; eğitim, sağlık, işgücüne katılım ve gelir gibi bazı alanlarda hâlâ eşitlik konusunda sorunlar devam etmektedir. Akademiye toplumsal cinsiyete dayalı ayrışmada bu sorunlardan yalnızca bir tanesidir. Toplumsal cinsiyete dayalı ayrım, kadınların ve erkeklerin farklı sektörlerde ve mesleklerde çalışmasının cinsiyete göre istemesini ifade eder. Gelişmiş ülkelerde yükseköğrenime geçişte göreceli bir şekilde toplumsal cinsiyet eşitliği fark edilse de öğrencilerin bilim alanı tercihleri cinsiyete dayalı olarak ayrışmakta ve bununla birlikte akademiye yatay bir ayrışma gözlenmektedir. Geniş kapsamlı yapılan bazı çalışmalar yükseköğrenim kurumlarındaki bu yatay ayrışmanın evrensel oluşuna dikkat çekmiştir (Barone & Ramirez, 2011). Yatay ayrışma mesleklerde veya ekonomik faaliyet alanlarında kadınların ve erkeklerin ayrışma yoğunluğunu anlatır. Bilimde yatay ayrışma bilimsel alanlarda kadınların ve erkeklerin eşit olmayan bir biçimde dağılımının anlamına gelmektedir (Figures, 2012). Türkiye’de kadınların yükseköğretimde mezun oldukları bilim dalları Sağlık bilimleri, eğitim, insani bilimler ve sanat, yaşam bilimleri gibi kadınların yoğun olarak tercih ettikleri alanlardır. Erkekler ise yükseköğretimden bilgisayar ve fen bilimleri, matematik, mühendislik gibi baskın bir şekilde erkek bilim dalları olarak yatay ayrışmanın var olduğunu gösteren alanlardadır. Bilim alanlarının toplumsal cinsiyete dayalı olarak ayrışma bilim dallarının en düşük alanlarında da gözlenmektedir. Örneğin teknik bilimlerde genel olarak erkekler yer almakta bunun yanı sıra alt alanlarda tekrar yatay bir ayrışma gözlenmektedir. Makine mühendisliği ve inşaat mühendisliğini erkekler tercih ederken kadınlar daha çok mimarlık ve gıda mühendisliğine yönelmektedir. Matematik ve doğa bilimlerinde ise erkekler fizik alanında daha çok yoğunlaşırken kadınlarda biyoloji alanını tercih etmektedir (Adak, 2007). Diğer bir örneğe ise sağlık bilimleri verilebilir. Uzun bir eğitim süreci olan ve ekonomik olarak getirisi fazla olan tıp fakültelerinde daha çok erkekler yer alırken

bakımla ilgili bir sağlık bilimi alanı olan hemşirelikte en çok kadınlar görülmektedir. Tıbbın alt uzmanlık alanlarında dahi toplumsal cinsiyete dayalı yatay ayrışma görülmektedir. Cerrahi uzmanlık alanlarını daha çok erkekler tercih ederken cildiye, göz gibi alanlarda kadınlar daha fazla yer almaktadır.

Erkek olmanın ataerkil toplumlarda daha önemli olduğu varsayılırsa, yatay ayrışmada daha avantajlı alanlar “erkeksi” olarak nitelendirilirken, daha az gelir getiren avantajlı daha az olan alanlar ise “dişil” olarak nitelendirilmektedir. Çünkü erkeklik, toplumdaki toplumsal cinsiyete sahip eğitim sisteminde de “kadınlık” üzerinde daha baskındır.

3.3.4. Akademiye Dikey Ayrışma

Dikey ayrışma bir grup çalışanın, meslek veya sektörün istenilen nitelikler çerçevesinde olan bir düzenlemenin tepesinde daha az temsil edilmesini anlatır. Dikey ayrışma hiyerarşik ayrışma olarak da tanımlanabilir (Bettio & Verashchagina, 2009). Akademiye dikey ayrımcılık kadınların kariyer süreçlerinde st pozisyonlara ulaşmada karşılaştıkları zorlukları ifade etmektedir. Dikey ayrımcılığın en çok göründüğü alanlar profesörlük ve yükseköğretim kurumlarındaki yönetim pozisyonlardır. Türkiye’de dikey ayrışma konusunda en çok göz ardı edilen eşitsizlik akademik yönetim kademelerinde yaşanmaktadır.

Dikey ayrışma ile ilgili olarak literatürde kullanılan bir diğer kavram ise cam tavan kavramıdır. Cam tavan kavramıyla kadınların çalıştıkları iş alanlarında, kariyer açısından ilerlemelerine engel olan bütün yapay engeller tanımlanmaktadır. Cam tavan kavramı kadın yöneticilerin kariyerlerinde belli bir konuma geldikten sonra karşılaştıkları sorunları anlatmaktadır. Yönetici kadınlarla ilgili yapılan bir çalışmada, kadınların kariyer gelişimleri ile ilgili olarak sosyo-kültürel bağlamın etkisine değinilmiştir (Aycan, 2004). Bu çalışmaya göre toplumdaki cinsiyet rollerine ilişkin kalıp yargılar ve kadınların aile içerisindeki sorumluluklarının katı bir şekilde tanımlanması, yönetsel pozisyonlara erişime ilişkin kişisel, ailevi ve örgütsel engellerin oluşmasında etkili olmaktadır (Aycan, 2004). Türkiye’de YK’n son verilerine göre akademik kariyere araştırma görevlisi pozisyonunda oran olarak %50 kadın ve %50 erkek eşit şekilde başlanırken sonrasında profesörlüğe ulaşan kadın oranının %20 kayıp ile %30’a kadar gerilemede olduğu görülmektedir (YK, istatistik). Türkiye’de araştırma görevlisi kadın ile erkek oranı oldukça yakın olmasına rağmen

kariyerin zirvesinde bulunan profesörler arasında kadın profesör oranı erkek profesör oranına göre düşüktür. Türkiye’de akademik kariyer arttıkça yönetimde kadın akademisyen oranı azalmakta; cinsiyete dayalı bir eşitsizlik görülmekte ve dikey ayrışma gözlenmektedir.

3.4.Akademide Erkek Yönetim Ağırlığı

Türkiye’de Cumhuriyetin kuruluşundan itibaren kadınlara yönelik yapılan reformlarla kadınlar önemli haklara ulaşmış ve kamusal alanda görünür hale gelmiş olsalar da bu reformların etkilerinin birçok açıdan sınırlı kaldığı, ulusal alanda etkili olamadığı ve kadınlara tam bir özgürleşme sağlayamadığı sıkça vurgulanır (Kandiyoti, 1997) (Arat F. Z., 1998). Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de üniversitelerde kadın akademisyenlerin toplumsal cinsiyete bağlı önemli sorunları mevcuttur ve bu sorunların en başında da akademik alanda karar mekanizmalarında yer alamayışları, bir başka ifadeyle üniversite yönetiminde oldukça düşük temsil oranlarının olması gelmektedir. Yönetime ve karar alma süreçlerine kadınların katılımı demokrasinin en önemli unsurlarından biridir. ILO, OECD ve Avrupa Komisyonu raporlarında, günümüzde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması, sadece haklar açısından değil, ekonomik büyüme, toplumsal refah, sürdürülebilir kalkınma ve yoksullukla mücadele açısından da önemli görülmekte ve ulus-devletler bazında izlenecek politikaların önemine işaret edilmektedir. Türkiye’de de toplumsal cinsiyet eşitliğinin bir kamu politikası olarak uygulanması zorunluluğunun ortaya çıkmasına yol açmıştır. Yönetimde toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması kadınların bilgi ve becerilerinin yönetsel düzeye aktarılması Türkiye’de kadınların toplumsal konumunun güçlendirilmesi açısından kritik bir öneme sahiptir. Kadın akademisyenler akademik alanda karşılaştıkları sorunların temelinde akademinin eril cinsiyetin yoğun olduğu bir alan olmasından kaynaklandığını savunmuşlardır. Öyle ki 207 rektörün içinden yalnızca 18’i kadındır bu da oran olarak %23’ e tekamül etmektedir (YÖK, 2022). Kadın yönetici sayısının az olmasında rektörlerin ve diğer erkeklerin kadın yöneticileri üst konumda görevlendirmede tercih etmemesinden kaynaklandığı ve bu nedenle kadınların yönetici olarak seçilmeme durumlarının nedenin erkek egemen alanda erkeklerin erkek yönetici tercih etmeleri olarak yorumlanabilir. Bu durumda kadın akademisyenler cinsiyetlerinden dolayı yönetici olarak seçilmeme gibi sorunlarla karşılaşmaktadırlar. Akademide yönetici kadın olmanın yöneticilikte karşılaştıkları

sorunların kadın olmalarıyla ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Heilman (2001)toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının çalışma hayatında, kadın ve erkekleri betimlemenin dışında iş yeri kurallarının ve terfi ilkelerinin düzenlenmesinde de yol gösterici olduğunu öne sürer. Akademide üst düzey yönetimde kadınların düşük temsili yöneticiliğin tanımlanma ve kavramsallaştırılma biçiminden kaynaklanmaktadır. Bu kavramsallaştırmanın özünü de erkek-egemen kültür oluşturmaktadır. Türkiye’de kadınların kurumlar içindeki yoğunluklarına oranla üst düzey yönetimde son derece yetersiz temsil edilmektedirler. Yöneticiliğin erkeklere ait bir özellik olarak görüldüğü üniversitelerde eril cinsiyete ve engelleyici durumlarla karşılaşan kadınlar, yöneticiliği cezbedici bir kariyer seçeneği olarak görememektedir (Morley & Crossouard, 2016).Türkiye’de üniversite yönetiminde kadınların temsil oranı oldukça düşük olmakla birlikte yapılan araştırmalara göre kadın akademisyenlerin önemli bir çoğunluğu bu durumun toplumsal cinsiyet ayrımcılığından kaynaklanmadığını, bununla birlikte iş ile günlük yaşam arasındaki bir rol çatışmasından kaynaklandığını düşünmektedirler (Acar, 1983-1998).Bazı araştırmaların sonuçlarına göre, kadın akademisyenler aile sorumluluklarından dolayı üst düzey yönetim pozisyonları için mücadele etmemekte, hatta yöneticilik teklif edildiğinde reddedebilmektedirler (Özkanlı Ö. , 2010).Son dönemlerde konuyla ilgili kapsamlı araştırmalar yapan (Özkanlı & Korkmaz, 2000c) rol çatışmasının kadın akademisyenlerin kariyerlerinde ciddi bir engel olduğunu belirtmektedirler. Özkanlı ve Korkmaz’ın araştırmaları (Özkanlı & Korkmaz, 2000c) kadın akademisyenlerin yaşadıkları rol çatışmasında özellikle evle ilgili yükümlülüklerden büyük ölçüde sorumlu olmalarının etkili olduğunu ve toplumsal cinsiyetin etkisiyle erkeklerin kadın akademisyenlerle ev işlerini yeterince paylaşmadıklarını ortaya koymuştur (Healy, Özbilgin, & Aliefendioğlu, 2005). Akademik hayatın örgütlenişindeki eril yapılara dikkat çekilen başka bir çalışmada da akademi ile ev yaşamı arasındaki ilişkilere dair erkek ve kadın akademisyenler arasında önemli farklılıklar olduğu ve kadın akademisyenlerin akademi ile ev arasında bir gerilim yaşadıkları, erkek akademisyenlerin ise böyle bir gerilim yaşamadıkları vurgulanmaktadır (Özkan & Doğan, 2015). Toplumsal cinsiyet ayrımcılığına sebep olan en önemli unsur kadındır. Kadın kendisine toplum tarafından atfedilen bu cinsiyetçi rolleri aşip iş hayatında daha da aktif rol almalıdır. Toplumsal cinsiyet ayrımcılığıyla beraber kadınların yükseköğretim kurumlarında idari pozisyonlarda yer alamamalarının da birçok nedeni vardır. Bu nedenler; kadınları yöneticiliğe teşvik eden politikaların olmaması, yasal

düzenlemelerde cinsiyet eşitliği ile ilgili etik kuralın olmaması, çalışma hayatında ki kadının ailesi ve işi arasında yaşadığı çatışma sonrası dengeyi sağlayamaması, aile ve iş yaşamı arasındaki dengeyi destekleyen mekanizmaların eksikliği, kadınlar arasında işbirliğinin olmaması, mentor eksikliği, çalışma hayatında erkek egemen kültürün var olması, kadın lider ve yönetici rol modellerinin sayıca az olması, kadınların yönetim açısından yaşadıkları özgüven eksikliği gibi nedenler dikkat çekmektedir (Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı,, 2012). Kadınların yönetim hiyerarşisinde yükselmelerini ve yöneticilik pozisyonlarına gelmelerini engelleyen en önemli nedenlerden birinin örgütsel başarı ve yöneticilikle uyuşmayan özelliklere sahip oldukları yönündeki toplumsal cinsiyet kalıp yargılarının sebep olduğu bilinmektedir (Heilman, Block, Martell, & Simon, 1989). Özellikle akılcı yaklaşımı sebebiyle duyguların saklanması veya yok edilmesi gerektiği savunulan örgütlerde, kadınların duygularını erkekler kadar iyi kontrol edemediği düşüncesi yıllarca kabul edilmiş ve bu sebeple günümüze kadar kadın yöneticiler erkek yöneticilerin benimsedikleri baskıcı yönetim ve liderlik tarzlarını benimsemek zorunda kalmışlardır. Fakat erkek yönetici tavrının benimsenmesinin yanı sıra günümüzde, kadınlıkla ilişkilendirilen dürüstlük, özen gösterme, işbirlikçilik ve samimiyet gibi özelliklerin örgütsel davranışları yükselten özellikler olarak algılandığına dair önemli verilerin elde edildiği öne sürülmektedir (ILO, 2004). Son zamanlarda, yönetimde kadınlar üzerine yapılan çok sayıda çalışmada yönetim kurulu ve üst yönetimde yer alan kadınların verimlilikte artışına neden olduğu ve kurum performansını pozitif yönde etkilediklerine dair düşünceler vardır. Bu durum günümüzde kurumların erkek yönetim ve liderlik tarzı olarak bilinen ve bugüne kadar kabul edilen baskıcı yönetim ve liderlik tarzlarından daha çok, ekip çalışması ile kurum içi ilişkileri güçlendiren esnek yönetim ve liderlik tarzları gerektirdiğini savunan görüşlerin gelişimine yol açmıştır. Alt ve orta düzey yönetim kademelerinde kadının oranının yoğun olmasına rağmen, üst düzey yönetim kademelerinde erkek egemenliğinin güçlenmesi, yeni yönetim yaklaşımlarında kadınsı niteliklerin önemini vurgulayan 'yönetimde kadın desteği' söyleminin bir sonucudur (Günlük-Şenesen, 2012).

3.4.1. Aile Sorumluluklarının Etkisi

Yapılan ulusal ve uluslararası çalışmalarda kadınların yöneticilik yapmalarının engelleri sıralamasında, toplumun aile içerisinde kadına yüklediği rol ve sorumlulukların erkeklerden daha fazla olması ve bunu destekleyen erkek-egemen

kültürün toplumsal cinsiyetle ilgili engellerin en başında yer aldığı belirtilmiştir (Özkanlı & Korkmaz, 2000). Üst düzey kadın yöneticilerin düşük temsil oranını açıklamaya yönelik olarak yapılan birçok çalışmada kadınların ev, aile ve çalışma hayatındaki toplumsal cinsiyet rollerinin arasında sıkışmasına sebep olduğu vurgulanmaktadır. (Özkanlı Ö, 2010).

Schein (2007) tarafından vurgulanan “Yönetici dediğin erkek olur” yönündeki erkek-egemen kültürünün kadınların yöneticilik ve idari pozisyonlardan uzak kalmasında etkili olduğunu ortaya koymuştur. Bir diğer engel de üniversitelerde kadın akademisyenlere, ev ve annelik sorumluluklarının var olduğu düşünülerek, çoğunlukla yöneticilik kadrolarında görev verilmemekte ve bu durumun aslında kadınlara destek olmak için “iyi niyetle” yapıldığı savunulmaktadır. Fakat bu yaklaşım, kadınların geleneksel aile rollerini aksatmaması için gösterilen bir yardımdır. Kadınların mesleki performanslarını ve yönetime katılımlarını arttırmaya dair bir mekanizma değildir (Poyraz, 2013).

3.4.2.Üst Yönetim Engelleri

Üst yönetim kademesine geçememe: Üst düzey yöneticilik pozisyonlarında kadınların az rol almasına yönelik açıklama ve teorilerde oldukça farklı iki kategori bulunmaktadır.

İlk kategori de kurumsal uygulamalar tarafından uygulanan engeller, hedeften kaynaklanan engeller, erkeklerin kadınlar üzerindeki üstünlüğü gibi engellerden kaynaklanan nedenlerden oluşmaktadır. İkinci kategoride ki engeller; davranışsal ve kültürel nedenler, güç, tercih edilen liderlik tarzları ve kadın-erkek ilişkilerinin psikodinamiği gibi konular üzerine açıklamalar içermektedir. Kadın çalışanların bir üst yönetim kademesine geçmesine ve engellerle karşılaşmalarına sebep olan unsurlar bireysel, örgütsel ve toplumsal unsurlar olarak üç kategoride toplanmaktadır. Kalıplaşmış toplumsal unsurlar olan; kadınların içinde buldukları toplumda kendilerine hangi mesleklerin uygun olduğunu belirleyen cinsiyetçi “Mesleki Ayrım” ve kendisine yönelik oluşmuş olan “Toplumsal Önyargılar” da kadınların yükselmelerinin önünde ki temel unsuru oluşturmaktadır. Bu önyargılar kadınların çalışma hayatına bir engel oluşturduğu gibi aynı zamanda yönetici kadın modelinin oluşmasını engelleyerek, kadınların bu roller için uygun olabileceği düşüncesinin de önüne geçmektedir. Bireysel unsurlar kadın çalışanın ya da yöneticinin iş ve aile rolleri gereğince “Çoklu Rol Üstlenmesi” ve yükselmesine engel olan durumları ve

yükselmenin getireceği sorunlardan kaçındığı için ortaya çıkan “Bireysel Tercih Ağı”dır. Bu bireysel unsurlara kadın çalışan gerektiği durumlarda müdahale edebilmektedir.

Örgüt kültürü, örgüt politikaları, örgüt iklimi, mentor eksikliği, fırsat eşitliğinin olmaması, iletişim ağlarına katılamama, erkek yöneticiler tarafından konulan engeller, iş hayatında kadın algısı, kadın yöneticiler tarafından konulan engeller başlığı altında toplanan örgütsel unsurları ise engelleme şansları pek olamamaktadır (Taşkın & Çetin, 2012). Özellikle kadınlar üzerinde oluşturulmuş ve kalıplaşmış olan önyargılar sadece kadınların çalışma hayatını zora sokmakla kalmamakta, kadın yönetici rol modelinin oluşmasını ve bu roller için kadın modellerin uygun olabileceği fikrini de engellemektedir (Mızrahi & Aracı, 2010).

3.4.3. Cam Yürüyen Merdiven

Kadınların egemen olduğu mesleklerde erkeklerin pozisyonlarını yükseltmek için hazırlanmış mekanizmalar için “cam yürüyen merdiven” terimi kullanılmaktadır. Bu mekanizmalar kesin davranış, tutum ve erkeklerin bu mesleklere inanmalarını içermektedir (Wingfield, 2009). Kadınların egemen olduğu sektörlerde çalışan erkeklerin benzer durumlarla karşılaşmaması, kadın çalışan ve yöneticinin kraliçe arı sendromunda olduğu gibi hem cinslerine karşı olmasa da karşı cinsi iş hayatında kabulünün daha kolay olduğu ve karşı cinsin avantajlı durumda olmasının kadın yönetici ve çalışanın erkekler için engel olmadığını göstermektedir. Erkek egemen mesleklere girmeye çalışan kadınların yaşadıkları sorunların tersine, erkekler genellikle bu mesleklerde kendi kariyerlerini geliştirmek ve iyileştirmek eğiliminde olan avantajlarla karşılaşmaktadır. William’ın “cam yürüyen merdiven” önermesini, erkeklerin kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı işlerde idari pozisyonlara erkek çalışanların teşvik edilmelerinin kadınlara göre daha kolay olduğunu savunmaktadır (Cognard-Black, 2004). Üniversitelerin en üst düzeyinde neredeyse tamamı erkek çalışanlar tarafından alınan kararlardan, günlük bölüm toplantılarına, değerlendirme jürilerinde yapılan görüşmelere, içinde hiçbir kadın çalışanın dahi olmadığı paneller, bilim kurullarından ve etkinliklerine kadar akademide cinsiyetçilik işleyen bir makine gibidir (Franklin, 2015).

3.5.Cam Tavan Sendromu

Cam tavan kavramı, 1970'li yıllarda ABD' de ortaya çıkan örgütsel önyargılar ve kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmelerinin önündeki görünmez yapay engeller olarak tanımlanmaktadır (Wirth, 2001). Cam tavan, çalışan kadının başarısıyla ve dürüstlüğüyle ilgilenmeyen üst yönetim tarafından yükselmesi istenmeyen ve net bir biçimde görülmeyen engel anlamına gelmektedir (Özyer & Azizoğlu, 2014). Tavan, yukarıya çıkma engellerini, cam ise görülmeyen engelleri temsil etmektedir (Gül & Oktay, 2009). Toplum içerisinde kadın erkek arasındaki bazı roller oldukça belirgin bir şekilde cinsiyete göre ayrılmıştır. Bu ayrımlar çocuk yaştan itibaren uygulanmakta ve bu düşünce yapısı içinde yetişen bireylerin gelecekte de öğrenmiş oldukları bu ayrımı sürdürmekte olduğu bilinmektedir (Özyer, 2014). Kadının iş hayatında kendi isteği dışında yönetim kadrosunda olamaması cam tavan sendromunun olduğunun bir göstergesidir. Bu sendrom, sadece kadın oldukları için kadınları üst yönetim kadrolarında olmasını engelleyen faktörlerin hepsi olarak bilinmektedir. Bu sendromun olduğu bir iş yerinde kadın ve erkek arasındaki güç paylaşımında birtakım sorunlar oluşabilmektedir. Erkeğin sahip olduğu egemen yönetimde, yönlendirme ve yönetmede kadının iş yerinde herhangi bir güce sahip olmasını istememektedir. Bu yüzden yönetim kadroları kadınlara görünmez ve şeffaf bir cam tavanla kapatılmıştır (Yoğun & Erçen, 2008). Günümüzde kadının iş bulma ve görevinde yükselme konusunda birçok engelle karşılaşmaktadır bu engellerden en büyüğü toplumun kadına atfettiği geleneksel rollerdir. Toplumda kadının çalışmasına dair önyargıların var olması kadının çalışma yaşamını negatif bir şekilde etkilemiştir. Çalışma sürelerinde saat esnekliğin olmaması ve çalışma yaşamında kadınlara erkeklere oranla daha az yükselme fırsatı verilmesi kadın çalışanların mesleki performanslarını da olumsuz yönde etkilemektedir. Kadının çalışma hayatında layık olduğu konuma gelmesi için kadınlara erkeklerle aynı imkanların verilmesi ve toplumun kadınların işgücüne dahil olmasına karşı negatif düşünce kalıplarını yıkması ile mümkündür (Aytaç, 2000). Kadının cinsiyete dayalı toplumsal cinsiyet temelli rolünün mesleğinde yükselmesine engel olması cam tavan kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Yapılan çalışmalar neticesinde kadının üst düzey yönetici görevlerine gelmesini engelleyen sebepler aşağıda ki gibi sıralanmıştır (Aytaç, 2000).

- 1) Çocuk bakımı için kariyer ilerlemesini yavaşlatma
- 2) Mühendislik, işletme ve yöneticilik yeteneklerine sahip olmama

- 3) Aile ve iş yaşamındaki rollerini çatışmasından kaynaklı dengeyi sağlayamama
- 4) İnsan kaynakları ile ilgili alanlardaki kadroları kendilerinin tercih etmesi
- 5) Üst düzey yöneticilik için yeteri kadar iş deneyiminin olmaması
- 6) Duygusal düşünceleri sebebiyle yönetme yeteneğinin düşük olması

Akademik hayatın genelinde, üst yönetimde cinsiyet eşitsizliğinin varlığı söz konusudur. Erkek ve kadın akademisyenlerin bilimsel çalışma düzeyleri arasında ciddi bir fark bulunmamaktadır. Erkekler ile aynı şartlarda yükseköğretimde yer almış kadınların kariyer ilerlemelerinin erkekler gibi hızlı olmamasının en büyük nedenlerinden biri, toplumsal hayatta kadınlara atfedilmiş olan rollerdir (Yoğun & Erçen, 2008). Kadınların iş hayatında olsa dahi hala ev içi sorumluluklardan ve çocuklardan sorumlu olmaları nedeniyle ev-iş dengesini kuramayışı, cinsiyete dayalı psikolojik taciz, cinsel taciz gibi durumlar kadınların üst yönetim pozisyonlarına gelmesinin önündeki en önemli engellerdir. Bunlar ve daha birçok etken, kadınların çalışma hayatında ilerlemesine engeldir. Bu engeller erkek egemen toplumsal cinsiyet bakış açısının iş yerine yansımalarıyla oluşmuştur. Erkek egemen iş kültürü, kadınları sahip oldukları gücü kullanmaktan yoksun bırakarak istemsiz biçimde denetim altında tutmaktadırlar (Korkmaz H. , 2016).

Kadınların iş hayatında karşılaştıkları cam tavan engelleri üç şekilde ele alınmaktadır.

- *Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller:* Erkek yöneticiler tarafından konan engellerin en önemlisi, kadınların üst yönetimde iyi performans sergileyemeyeceği düşüncesidir. Kadınların, kişilik, kararlılık ve azim açısından yönetim kademelerinde yeterli rol alamayacaklarını düşünürler. Erkek yöneticiler tarafından konulan engellerden biride erkek yöneticilerin kadınlarla iletişim kurmanın zor olduğunu düşünmeleri ve erkeklerin yönetimde var olan gücü kendi ellerinde kalması gerektiğini düşünmesidir.

- *Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller:* Kadın yöneticilerin, hemcinslerinin üst düzey yönetici pozisyonlarına gelmelerini istememesi, bulunduğu makamda tek kadın olmak istemesi, kadınlar arası kariyer yarışının zamanla kıskançlığa neden olması “Kraliçe Arı Sendromu” olarak adlandırılmaktadır. Kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna gelmesinin en önemli engellerinden biri olarak görülmektedir.

- *Kişinin kendi kendine koyduğu engeller:* Kadınları cam tavan sendromunda yaşadıkları en büyük sorunlardan biri de kişinin kendi kendine koyduğu engellerdir.

Bu engeller, aile hayatlarının zarar zedelenmesinden korkması, cam tavan dolayısıyla yükselemem düşüncesi, cam tavandan kaynaklı özgüven eksikliği, iş hayatında öncelikle aynı cinsten olan kadın çalışanları kendine rakip olarak görmesi olarak sıralanabilir (Şiyve, 2004).

3.5.1.Cam Tavana Neden Olan Faktörler

- Bireysel Faktörler: Bireysel faktörlerden kaynaklanan nedenlerden biri olan çoklu rol üstlenme, kadının anne, eş, birey ve çalışan olarak birçok role sahip olması kadının üst pozisyonlara gelmesinde engelleyici bir durumdur (Dreher, 2003). Kadının üst yönetime gelememesindeki bir diğer bireysel faktör ise, kişisel tercih ve algılardır. Yani, kadının işi ve ailesi arasında bir seçim yaparak ailesini tercih etmesi gibi.

- Örgütsel Faktörler: Kadınların kariyer olanaklarında eşit şekilde değerlendirilmeleri örgüt kültürüne bağlıdır. Erkek egemen örgüt kültürleri kadınlara kariyer basamaklarında önemli sorunlar teşkil etmektedir.

- Toplumsal Faktörler: Cinsiyete dayalı toplumsallaşma gereği toplum kişilerin var olan cinsiyet özellikleri ile onlardan farklı roller üstlenmelerini beklemektedir (Eyüboğlu, 1999). Kadınlar hakkında kalıplaşmış önyargılar kadının çalışma hayatına engel olduğu gibi, yönetici konumunda kadın rol modellerinin oluşmasını önleyerek kadınların bu roller için uygun olmadığı düşüncesini de yaygınlaştırmaktadır. Akademide, özellikle üst yönetimde kadın yönetici oranının düşük olması evrensel bir sorun olarak karşımızdadır (Maya, 2012). Kadınların çalışma hayatında istihdam ve terfi koşullarında erkeklere oranla cinsiyetçi bir ayrımcılığa maruz kalmaktadır bunun temelinde de toplumsal cinsiyet ayrımcılığı yatmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı çerçevesinde ise kadınların toplumsal ve biyolojik cinsiyeti ilişkilendirilmektedir (Özkanlı & Korkmaz, 2000) (KSGM., 2008). Bu durumda ki anlayış kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına yükselmesini de engellenmektedir. Türkiye’de hem devlet hem de vakıf üniversitelerinde sayıca kadın üst düzey yöneticinin az temsili problemi devam etmektedir (Özkanlı Ö. , 2007). Günümüzde kadınların akademik kademelerde karşı cinsteki meslektaşlarına göre düşük oranda temsil edilmeleri akademik yaşamda ‘cam tavan’ olgusunun varlığını karşımıza çıkarmaktadır (Özcan & Doğan, 2015). Eğitimli ve yetenekli kadın akademisyenlerin cam tavan sebebiyle çalışma hayatında pasif konuma düşürülmesi akademik yaşamdaki rekabeti de nispeten ortadan kaldırmaktadır. Bu durumdan dolayı yükseköğretim kurumlarındaki

cam tavan sorununun ortadan kaldırılması ve bu görünmez sorunlara kalıcı çözüm önerileri sağlanmalıdır.

3.5.2.Cam Tavan Sendromunu Kırma İçin Stratejiler

Cam tavanın kırılması ve iş hayatındaki tüm engellerin ortadan kaldırılması için kalıcı değişiklikler yapılmalıdır (Belle, Townsend, & Mattis, 1998). Cam tavanın var olduğu gerçeğinde ki kadın, çalışma hayatında en üst basamaklara çıkmanın imkânsız olduğu düşüncesinde olup çalışma performansını düşürür, çünkü çok çalışmanın iş hayatında karşılığının olmayacağı düşüncesindedir (Dreher, 2003). Bu nedenle hangi etkenlerin kadınların iş hayatında üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerine katkı sağlayacağına açığa çıkması cam tavanında kırılmasında etkili olacaktır. Bu konuda çeşitli araştırmalar yapılmış ve orta seviye yönetici pozisyonundaki kadınların üst düzey yönetici pozisyonlarına geçmeleri için bazı başarı faktörleri belirlenmiştir.

Bu başarı faktörlerini şu şekilde özetlemektedir (McCarthy, 2001).

- çalışmayan sonuçlar üretebilmek,
- tüm kurumsal engellerin farkında olmak,
- informal kültür ve ilkelerin farkında olmak,
- tecrübe ve yeteneğe sahip olmak,
- örgütsel politika ve güçler dengesinde stratejik ortaklık için gruplar oluşturmak,
- iletişim becerilerini etkin kullanabilmek,
- fiziksel ve ruhsal sorunlara sabredebilmek,
- işyle ilgili özel bilgi ve yeteneğinin olması ve geneli düşünerek büyük resmi görme yeteneğine sahip olmak.

Çoğu araştırmacıya göre yöneticilik davranışları cinsiyete bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Erkek yöneticiler daha çok başarı odaklı, iddialı ve maddi ödüller alarak yöneticilik davranışlarını ortaya çıkarmaktadır (Claus, V., & J., 2013).

Kadınlara göre yöneticilikte iş birliği, takım çalışması, sezgi, empati, akılcı sorun çözme, yardımsever, eşitlikçi, toplumsal gelişme için fayda sağlayan davranışlar önde gelir. Kadınlara göre yöneticilik hiyerarşik bir yapı değildir, yöneticilik etik kurallarla beslenir, öz farkındalık ve cesaret gerektirir (McCarthy, 2001).

Yükseköğretim kurumlarında cam tavan sendromu, bireysel, toplumsal ve örgütsel üç ana sebep olarak ele alınmıştır. Yükseköğretim kurumlarındaki bu sebepler kadın akademisyenler ile üst düzey yönetim pozisyonları arasında görünmez bir engel olmaktadır (Okay, 2007). Bu yüzden temelinde toplumsal cinsiyet ayrımcılığının var olduğu ve birden fazla sebep yüzünden güçsüz statüsünde ki kadının en iyi şekilde değerlendirilmesi için mevcut düzenlemelerin iyileştirilmesi beklenilmektedir (Karcıoğlu & Leblebici, 2014). İyileştirme kapsamında umulan ilk şey eğitim hayatında cinsiyetler arası fırsat eşitliğinin sağlanmasıyla mümkün olacaktır. MEB, ilgili eğitim programında toplumsal cinsiyet eşitliği kavramının öğrenciler ve eğitimcilere benimsetilmesi için gerekli girişimlerde bulunulmalıdır. Yasal zeminin oluşturulması için belirleyici bir rolde olan kurumlardan biriside YÖK'tür. YÖK yasal zeminin oluşturulmasında daha etkin olabilmesi için kadın çalışanlar yöneticilik pozisyonları için cesaretlendirilmeli ve desteklemelidir. Üniversitelerde kurumsal ve bireysel olarak kadınların çalışma hayatlarını destekleyen yasal düzenlemeler oluşturulmalıdır (Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı, 2012). Yöneticilik pozisyonuna ulaşabilmek için kızların daha erken yaşta eğitilmeleri onlara rol model olan kadınların farkındalık oluşturması ve mentor uygulamalarının geliştirilmesi gerekmektedir (Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı, 2012) Birey yönetici olabilme özelliklerine sahip olduktan sonra üst düzey yöneticilik pozisyonlarından cinsiyeti sebebi ile yoksun bırakılmamalıdır.

Kariyer Geliştirme Programlarına Katılma Stratejisi: Bu programlar kadınların yönetim aşamasına geçişini ve yönetim alanıyla uyumunu kolaylaştırmaktadır. Kadınların kariyer ilerletmesinde karşılaştığı engeller arasında çoğunlukla mesleki eğitim ve deneyim olgusunun az olmasına vurgu yapılmaktadır. Bu tip kariyeri geliştirme programları sayesinde kadınların kariyerlerinde ilerlemeleri kolaylaşmaktadır (Yoğun Erçen, 2008).

Mentordan Yardım Alma Stratejisi: Mentordan yardım alma stratejisinin temelinde, işinde tecrübeli, ustalaşmış kişilerle usta-çırak ilişkisi içerisinde deneyimlerinden faydalanmak yer almaktadır (Yoğun Erçen, 2008). Bu stratejinin esasında ustanın çırağı yetiştirmesi ve ona yol göstermesi vardır. Mentor ilişkisine ait bazı özelliklerde; yardımı amaçlaması, öğretmeyi ve öğrenmeyi içermesi ve rehber olunması gibi davranışlar yer almaktadır

Aile Dostu ve Esnek İşyeri Modeli: İş yerinde yüksek potansiyeli olan kadınların yönetim becerilerinden yararlanma ve onların cam tavanı kırmasına yardımcı olacak tedbirlerden bir tanesi de iş yerinin aile hayatına zarar vermeyen esnek çalışma saatleri sunması ve çocuk bakımına destek olan uygulamaları geliştirmesidir (Knutson & Scmidgall, 1999). Bu konuda öncelikle kamu çalışanları için devletin çocuk bakımı, hamilelik veya yaşlı bakımı gibi konularda gerekli uygulamaları başlatması gerekmektedir. Özel şirketlerin de özellikle esnek çalışma saatleri konusunda kadınlara kolaylık sağlayacak düzenlemeler oluşturması gerekmektedir.

Sosyal İlişkileri Geliştirme Stratejisi: çalışma hayatında kurum veya işletme içinde sosyal ilişkilerin geliştirilmesi, erkeğin egemen olduğu iş dünyasına kadının alışmasını bir hayli kolaylaştırmaktadır (Yoğun Erçen, 2008). Gelişen bu ilişkilerden dolayı kadınlar davranış ve üsluplarının farkına vararak kariyerlerini daha kolay ilerletebilmektedirler.

3.6.Akademide Kadınlar Arası Rekabet

Günümüz şartlarında Dünya ortalamasına bakıldığında kadınların işgücüne ve eğitime katılım oranlarındaki hızlı artışı göze çarpmaktadır. Fakat birçok kadın iş dünyasında mesleki ayrımlarla karşılaşmakta bununla birlikte yönetimsel pozisyonlarda da karşılırlarına engel çıktığı bilinmektedir. Kadınların düşük konumlu işlerde çalışmaları buldukları toplum tarafından daha uygun karşılanırken, yöneticilik gibi konumca yüksek ve prestij sağlayan mesleklerde çalışmaları bir hayli zor olmaktadır (İnanlı Yusuf., Özkan, , Saynur,, Peker, , & sevinç,, 2009). Fakat araştırmaların da desteklediğiyle kadınlar için daha da karmaşık ve daha da zordur. Birçok psikolojik ve sosyolojik durumla savaşılan iş hayatındaki kadınının karşısına yeni bir düşman ondan daha güçlü bir şekilde çıkmaktadır. Bu düşman kendisi gibi bir kadın çalışandır ve iş dünyasında ki engellerden olan cam tavanı delmiş, stres ve mobbing ortamına uyum sağlamıştır (Karakuş H. , 2014). Akademide kadınlar arasında da var olan rekabeti de görmemezlikten gelmemeliyiz. Akademide kadınlar arası yaşanan bu rekabeti birkaç başlık altında toplayabiliriz.

3.6.1. Akademik Kıskançlık

Kıskançlık kelime anlamı olarak davranış, görüntü, güçlü hissiyat veya duygunun olumsuzluğu şeklinde ifade edilebilmektedir (Bhugra, 1993). Kıskançlığın sebebinin çoğunlukla kişisel bir eksiklik gibi olumsuz niteliklere sahip olduğunu bilmektedir

(Attridge, 2013). Kıskançlık kişide olumsuz duygu, psikolojik stres ve rahatsız edici bir durum olarak da ortaya çıkabilmektedir (Bevan & Hale, 2006). Kıskançlık bir kişiyi küçümseyerek ya da arkasından konuşarak aşağılama girişimi olarak da açıklana bilmektedir (Bers & Rodin, 1984). Kişiler yalnızca başkasının sevgisini ya da saygısını değil, kendisinde olmayan şeyleri de kıskanabilirler (Miceli & Castelfranchi, 2007). Akademisyenlerin kariyer başarıları üzerinde yapılan bir araştırmada öğretim odaklı akademisyenlerin performanslarına eşit ödül dağıtımının yapılmasının, akademisyenler arasındaki olumsuz rekabetin azalmasına ve daha sağlıklı bir çalışma ortamının oluşmasına yol açabileceği belirtilmiştir (Santos, 2016). Yönetici ve çalışanı üzerindeki uygulamalarda kıskançlık yaşayan çalışanın sosyal kaytarma pozisyonunda olduğunu ve bu durumun çalışanın kurumuna olan katkısını kendi isteği doğrultusunda sınırlandırdığını vurgulamışlardır (Thompson, Buch, & Glaso, 2018).

3.6.2. Kadınlar Arasındaki Rekabet Sorunu

Çeşitli güdüler kadınları bir arada tutarken, grup halindeki kadınlarda ya birbirlerine karşı bir güvensizlik bulunur ya da kişisel çekişmelerle uğraşmaktadırlar. Bu çekişme kadınların bir yandan erkekleri üstün olarak görmelerinin, diğer yandan birbirlerini kendilerine rakip olarak görmelerine neden olan cinsiyete dayalı toplumsallaşmanın bir sonucudur. Kadın liderlerin becerilerini geliştirmek için sistematik çabalarda bulunan eğitimciler göre, güçlendirme stratejilerinin gelişimindeki en önemli engellerden biri de kadınlar arasındaki rekabettir. Günümüz toplumunda kadınlardan hem mükemmel anne hem de mükemmel iş kadını olmaları bekleniyor. Ancak her konuda ‘en iyi’ olan kadınlar birbiriyle kıyasıya bir rekabete giriyor ve en iyi olmak uğruna birbirine düşman oluyor. Son yıllarda bu durum ciddi bir probleme olma olmaya başladı. Northumbria Üniversitesi’nde yapılan yeni bir araştırmaya göre özellikle çalışan kadınlar, çalışma ortamında birer kadın düşmanına dönüyor, erkek yöneticiler gibi davranıyor ve hemcinslerine tamamen sırtını çeviriyor. Çünkü kadın çalışanlar erkeklerin egemen olduğu iş hayatında kendilerine bu sayede yer bulabiliyorlar. Psikoterapist Susie Orbach da kadınların arasında ki rekabetinin bu kadar dikkat çekici olmasını şu şekilde açıklıyor: “Rekabet erkeklerin doğasında var ve yarışmaları gayet normal bir şekilde karşılanıyor. Kadınlar da ise rekabet ortamının var olması kadınların kendilerini hemcinslerinin ihanetine uğramış hissediyor ve duygusal tepkiler veriyorlar. Bu yüzden kadınların rekabeti erkeklerinkinden daha çok göze batıyor. Kadın yöneticiler diğer kadınlarca ‘kabus’ olarak görülüyor”. Fakat Hite

kadınların bunu yapmaya mecbur kaldığını söylüyor: çünkü kadın yöneticiler erkek yöneticiler kadar ciddiye alınmıyor. Kadın çalışanlarına yumuşak davrandıklarında da hemen bir arkadaş ortamı oluşuyor ve otoriteleri tuzla buz oluyor. Bu yüzden kadın yöneticiler erkek yöneticilere nazaran daha sert davranmak ve mesafe koymak zorunda kalıyorlar. İş hayatında kadınların birbirine yardımcı olmamasının bir nedeni de erkeklerdir. Kadın çalışanlar birbirine destek verdiğinde, erkek çalışma arkadaşları ve erkek yöneticileri tarafından 'feminist' olarak algılanıyor ve dışlanıyor. Bu da kendi kariyerlerini de tehlikeye atmalarına neden oluyor. Bu yüzden iş ortamında kadınlar hemcinslerini korumaktan çekiniyor.

3.6.3.İşyerinde Kadının Kadına Uyguladığı Pembe Taciz (Mobbing)

Ataerkil toplumun geleneksel rolleri, cinsiyet temelli ayrışması ve yalnızlık kalma korkusu gibi sorunların her birinin kadınların mobbinge uğrama sürecini hazırlamakta olduğu öne sürülmektedir (Karakuş H. , 2014). Diğer taraftan toplumsal cinsiyet algıları ve kadına biçilen roller kapsamında kadınlardan genellikle zayıf davranış beklenmektedir. Bu doğrultuda iş yaşamında kadın için tehlikeli bir ikilem ortaya çıkmaktadır; ya toplumun beklentileri yönünde davranışlar sergileyecek ve mobbing mağduru olacak ya da erkeksi davranışları benimseyerek konumunu koruyacaktır. Kadının kadına uyguladığı mobbing kavramı net olarak hiçbir çalışmada araştırma konusu olmamakta ama yapılan birçok çalışmada ufak bir detay olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynakları danışmanlık firması Randstad tarafından 29 ülkede tam zamanlı çalışan yüzde 50'si kadın yüzde 50'si erkek olan bir iş yerinde bir araştırma yapılmıştır. Yapılan araştırmaya göre kadınların %54'ü erkeklerle, %29'u kadınlarla çalışmak istemekte, yüzde 17'si ise bu konuda tarafsız kalmıştır. Yine kadınların %45'i üstlerinin erkek, yüzde 25'i ise kadın olmasını istediğini dile getirmiştir. Türkiye'de yapılan başka bir araştırmada da Türkiye'nin sonuçlarının da global sonuçlarla benzerlik gösterdiği bilinmektedir. Türkiye'de yapılan bu araştırmada kadınların %60'ı erkeklerle, %28'i ise kadınlarla çalışmak istediğini belirtmiş, yüzde 12 si ise tarafsız kalmıştır. Globalde ve Türkiye'deki sonuçlara bakıldığında hem kadın çalışanlar hem de erkek çalışanlar çoğunlukla erkek yöneticilerle çalışmayı tercih etmektedir. Hatta erkekler çalışanların bile kadın yöneticiye kadın çalışanlardan daha sıcak baktığı bilinmektedir (Özçelik, 2014). Başka bir çalışmada özellikle iş ortamında kadınların hemcinsleriyle olan ilişkisinin olumsuz olduğu ve kadın yönetici istememe oranlarının bir hayli yüksek çıktığı bilgisinin var olduğuna dair bilgilere yer

verilmiştir. Bu çalışmaya göre işyerinde mobbingi %85 erkekler kadınlara yapsa bile, %69 oranında kadınlar birbirlerine uygulamaktadır. Yapılan çalışmada kadın kadına baskının çok daha şiddetli olduğu belirtilmiştir. Mesela kadın mağdurlardan birinin, hemcinsi için “Empati kurabilirdi, çünkü onun da çocuğu var, bir anne ve bir kadın.” demesi dikkat çekicidir (Kaplan, 2021). Kadın çalışanların başka kadın çalışan ya da yöneticilerden gördükleri mobbing davranışları, "pembe taciz" adı ile kavramlaştırılmıştır. Kadın çalışanlar kendini kanıtlama isteği, zirvede olmanın ayrıcalıklarını, erkek yönetici gözüyle görme ve erkek çalışan gibi yönetme hevesi içinde olan kadın yönetici ya da çalışanlarla birçok sorun yaşamışlardır (Karakuş H. , 2014).

3.6.4.Kraliçe Arı Sendromu

Arı kovanlarındaki kraliçe arının iktidarını sürdürme için verdiği mücadelesi gelen olarak herkes tarafından bilinmektedir. Bu duruma örnek olarak iş hayatında da kraliçe arı özelliklerini taşıyan kadın çalışanların var olduğu söylenmektedir. Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın kendini çevresinde bulunan diğer kadınlara çalışanlara karşı tehdit altında hissettiği için çevresindeki kadınların gelişimini engellemek, gücünü kırmak ve pozisyonunu zedelemek için olumsuz yönde emek sarf eder. Kadınların iş hayatında karşılaştığı problemlerin bir başka nedeni de kadın yöneticilerin diğer kadın çalışanlara karşı takınmış oldukları olumsuz davranış ve tutumlardır. “Kraliçe Arı Sendromu” adıyla açıklanan bu durum kadın yöneticilerin erkek yöneticilerin davranışlarını örnek alarak kadın çalışanlara karşı kullanmakta, diğer kadınların rekabetini ortadan kaldırmaya ve cinsiyet arası ayırım ile ilgili belirtileri görmezden gelmektedir. Bir başka tanıma göre de kraliçe arı sendromu, üst yönetimde rol alan kadın yöneticinin başarıyı ve tek kadın olmanın üstün ayrıcalık ve başarı olduğu inancından kaynaklanır. Kraliçe arı sendromu kadınlar arası birbirlerini çekememezlik olarak da algılanabilir (Gökkaya, 2014). Kraliçe arı sendromu yaşayan kadın yöneticiler başarısız kadınların önce kendilerini sorgulaması gerektiği ve bu ayırımı ortadan kaldırmak için bireysel çaba göstermeleri gerektiğini savunmaktadırlar (Zel, 2002). Kraliçe Arı Sendromu, kadınların üst pozisyonlarda tek kadın olma isteği ile diğer kadın çalışanların kendisiyle aynı konuma gelmesini istememe ve bu konuma gelmek isteyen kadın çalışanlara engel olma durumudur(Korkmaz H. , 2014). Kraliçe Arı Sendromunda kadınlar örgütün en üstünde tek başına olmak ve en iyi olmak için bir başka kadına zarar verebileceğini göstermektedir. Birçok çalışma da üst düzey

pozisyona ulaşmış kadınların alt kademedeki kadın çalışanlara yardımcı olmadığı, bunun sebebinin de örgütte tek olma arzusundan ve rekabet girme korkusundan kaynaklandığı bilinmektedir (De Groot, 2010). Kraliçe arılar sadece diğer kadın çalışanların hayatlarını zorlaştırmakla yetinmez bununla birlikte yetenekli kadın çalışan adayların da işe girişlerini ya da üst pozisyonlara ulaşmasını engeller (Mckoy, 2013). Kraliçe arı sendromu söz konusu olduğunda kadın yöneticiler, erkek egemen bir iş yaşamı içerisinde, yönetici olmadan önce hemcinsleriyle benzer sorunlarla karşılaştıkları halde empati yaparak hoşgörülü bir tutum sergilemek yerine diğer kadın çalışanların da kendileri gibi yaşanan problemleri yaşamasını ve üstesinden kendilerinin gelmesini istediği görülmektedir (Özkan E. , 2020).

Genel olarak kraliçe arı sendromu kendi içerisinde şu üç temel özelliği barındırmaktadır:

- Erkek davranış ve düşüncelerini benimseyerek kadınlara karşı kullanmak
- Diğer kadınların rekabetini yok etmeye çalışmak
- Ayrımla ilgili belirtileri göz ardı etmek (Zel, 2002).

3.6.5. Kadın Yöneticiler Tarafından Koyulan Engeller

Kadınların kariyer engelleri tartışılırken, genellikle erkek yöneticilerden kaynaklı engellere odaklanılıp kadın yöneticilerden kaynaklanan engeller görmemezlikten gelinebilmektedir (Örücü, Kılıç, & Kılıç, 2007). Kraliçe arı sendromuna sahip bir kadın yönetici, gücü sadece kendi elinde bulundurma arzusuyla diğer kadın çalışanların kariyerlerine engel teşkil edebilmektedir (Bingöl, 2014). Yönetim kadrosunda ki bir kadın çalışanın farklı bir kadın çalışanın iş hayatını kasıtlı olarak zorlaştırıyor, ona destek göstermiyor ve iş konusunda kadın çalışanı engelliyorsa kraliçe arı sendromunun var olduğunu söyleyebiliriz (Bickford, 2011). ABD’de bulunan Amerikan Yöneticiler Birliği’ne göre, kadınların %95’i kariyerlerinin herhangi bir döneminde başka bir kadın çalışan tarafından farklı bir şekilde zarara uğratılmıştır (Bickford, 2011). Kadın yöneticilerin zirvede “tek olma” isteğiyle diğer kadın çalışanları desteklemedikleri veya onları engelledikleri bilinmektedir (Akçamete, 2004). Kadın ve erkek rolleri arasındaki ayrımcılığın günümüzde yok olduğu, çalışma hayatında eril ve dişil rollere bağlanan olumlu özelliklerin bir bireyde bulunması cinsiyet fark olmadan normalleşen bir durumdur. Üst yönetim kademelerinde kadınların sayıca az olmasının temel nedeninin kraliçe arı sendromuyla

açıklanamayacağı, kadınların doğru yönlendirme, iyi rol model ve nitelikli bir eğitim almasıyla kariyerlerinde sağlam adımlarla ilerleyebileceklerdir (Bickford, 2011).



DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

İSTANBUL İLİNDEKİ KADIN AKADEMİSYENLERİN KARŞILAŞTIKLARI SORUNLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Bu bölümde kadınların akademik hayatlarında karşılaştıkları sorunlar üzerine İstanbul’ da ki akademisyen kadınlarla nicel bir yöntem olan anket ile analiz yapılmış ve anket sonuçları değerlendirilmiştir. Bu bölüm dört alt başlıktan oluşmaktadır. Birinci alt başlıkta araştırmanın amacı, ikinci alt başlıkta araştırmanın örnekleme, üçüncü alt başlıkta araştırmanın veri toplama aracı ve dördüncü alt başlıkta toplanan verilerin sonucunda elde edilen bulgulara değinilecektir.

4.1. Araştırmanın Amacı

Geçmişten günümüze kadının gerek iş gerekse eğitim hayatında erkeklere göre daha pasif oranlarda var olduklarını bilmekteyiz. Dünya genelinde kadın istihdamının artmasıyla birlikte kadının konumunda iyileşmeler görülmektedir. Fakat bu durum kadınların karşılaştığı problemlere kesin çözüm olamamaktadır. Kadın çalışanların durumu, istihdam edilebilirliği ve çalışma hayatında yaşadığı sorunlar önem arz etmektedir.

Araştırmanın amacı; kadın akademisyenlerin mevkilerinin araştırılması, kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlar, kariyerlerinde yükselmede cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliğiyle karşılaşp karşılaşmadıklarını ve kadınların toplumun onlara yüklediği roller ile birlikte çalışma hayatında ki rollerinin çatışmasının kariyerlerine negatif bir etkisinin olup olmadığını araştırmaktır.

4.2. Örneklem

Araştırmanın anket çalışmasının yapıldığı 2022 yılında İstanbul’ da ki akademisyen kadın öğretim elemanları oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenini 100 kadın öğretim elemanı oluşturmaktadır. Araştırmanın evrenine okutman, uzman, çevirici gibi kadrolar dahil edilmemiştir.

4.3. Verilerin Toplanması

Araştırmada veri toplama aracı olarak e. Posta ile anket yöntemi uygulanmıştır. Anket formunda açık ve kapalı uçlu toplam 31 soru sorulmuştur. Anket formundan elde edilen veriler SPSS 21 programı ile analiz edilmiştir. Verilerin toplanmasında frekans analizi, destriptive analizi, normallik analizi ve likert ölçeğinin güvenilirliği Cronbach's Alpha değerine göre güvenilirlik analizi yapılmıştır. Güvenirlik analizinden sonra anketin genel toplam puan ortalamaları arası fark Bağımsız Örnek t-Testi ve Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

4.4. Araştırma Bulguları

Bu bölümde anket sonucunda elde edilen veriler tablo ile analiz yapılacaktır.



Tablo 9. Sosyodemografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımının İncelenmesi

| | Değişkenler | Kişi Sayısı (n) | Yüzde (%) |
|---------------------|--------------------------------------|-----------------|-----------|
| Görev Yapılan Birim | Edebiyat Fakültesi | 3 | 3,0 |
| | Eğitim Fakültesi | 5 | 5,0 |
| | Fen Fakültesi | 2 | 2,0 |
| | İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi | 16 | 16,0 |
| | Mühendislik Fakültesi | 5 | 5,0 |
| | Meslek Yüksekokulu | 10 | 10,0 |
| | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | 13 | 13,0 |
| | Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu | 2 | 2,0 |
| | Diğer | 44 | 44,0 |
| Akademik Unvan | Prof. Dr. | 5 | 5,0 |
| | Doç. Dr. | 8 | 8,0 |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 31 | 31,0 |
| | Araştırma Görevlisi | 23 | 23,0 |
| | Öğretim Görevlisi | 33 | 33,0 |
| Yaş Aralığı | 23-30 yaş aralığı | 31 | 31,0 |
| | 31-40 yaş aralığı | 43 | 43,0 |
| | 41-50 yaş aralığı | 18 | 18,0 |
| | 51 yaş ve üzeri | 8 | 8,0 |
| Medeni Durum | Evli | 42 | 42,0 |
| | Bekar | 58 | 58,0 |
| Çocuk Sayısı | Yok | 61 | 61,0 |

| | | | |
|------------------------------|---------------|----|------|
| | 1 çocuk | 26 | 26,0 |
| | 2 çocuk | 13 | 13,0 |
| Öğretim Görev Süresi | 1 yıldan az | 11 | 11,0 |
| | 1-5 yıl | 37 | 37,0 |
| | 6-10 yıl | 31 | 31,0 |
| | 11-20 yıl | 15 | 15,0 |
| | 21 ve üzeri | 6 | 6,0 |
| Mezuniyet Durumu | Lisans | 6 | 6,0 |
| | Yüksek Lisans | 47 | 47,0 |
| | Doktora | 47 | 47,0 |
| Mesleği Değiştirmeyi Düşünme | Evet | 38 | 38,0 |
| | Hayır | 62 | 62,0 |

Katılımcıların görev yaptığı birim incelendiğinde, Edebiyat Fakültesinde 3 kişi (%3,0), Eğitim Fakültesinde 5 kişi (%5,0), Fen Fakültesinde 2 kişi (%2,0), İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesinde 16 kişi (%16,0), Mühendislik Fakültesinde 5 kişi (%5,0), Meslek Yüksekokulunda 10 kişi (%10,0), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 10 kişi (%10,0), Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulunda 13 kişi (%13,0), Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulunda 2 kişi (%2,0) ve diğer fakültelerde görev yapan 44 kişi (%44,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların akademik unvanları incelendiğinde, Prof. Dr. olan 5 kişi (%5,0), Doç. Dr. olan 8 kişi (%8,0), Dr. Öğr. üyesi olan 31 kişi (%31,0), Araştırma Görevlisi olan 23 kişi (%23,0), Öğretim Görevlisi olan 33 kişi (%33,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların yaş aralığı incelendiğinde, 23-30 yaş aralığında 31 kişi (%31,0), 31-40 yaş aralığında 43 kişi (%43,0), 41-50 yaş aralığında 18 kişi (%18,0) ve 51 yaş ve üzerinde 8 kişi (%8,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların medeni durumu incelendiğinde, evli olan 42 kişi (%42,0), bekar olan 58 kişi (%58,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların çocuk sayıları incelendiğinde, çocuğu olmayan 61 kişi (%61,0), 1 çocuğu olan 26 kişi (%26,0) ve 2 çocuğu olan 13 kişi (%13,0) olduğu

bulunmuştur. Katılımcıların öğretim görev süresi incelendiğinde, 1 yıldan az görev süresi olan 11 kişi (%11,0), 1-5 yıl arası görev süresi olan 37 kişi (%37,0), 6-10 yıl arası görev süresi olan 31 kişi (%31,0), 11-20 yıl arası görev süresi olan 15 kişi (%15,0) ve 21 yıl ve üzeri görev süresine sahip olan 6 kişi (%6,0) olduğu bulunmuştur. Katılımcıların eğitim durumu incelendiğinde, lisans mezunu 6 kişi (%6,0), yüksek lisans mezunu 47 kişi (%47,0), doktora mezunu 47 kişi (%47,0) olduğu bulunmuştur.

Tablo 10. Sosyodemografik Değişkenler İçin Sayı ve Yüzde Dağılımının İncelenmesi

| Değişkenler | | Kişi Sayısı (n) | Yüzde (%) |
|--|---|-----------------|-----------|
| Cevap evet ise nasıl bir meslek seçerdiniz | Daha yüksek maaşı olan bir meslek tercih ederdim | 13 | 13,0 |
| | Daha az yorulacağım bir meslek tercih ederdim | 2 | 2,0 |
| | Kendime daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim | 9 | 9,0 |
| | Aileme daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim | 3 | 3,0 |
| | Daha adil koşullarda çalışabileceğim bir meslek seçerdim | 10 | 10,0 |
| | Diğer | 8 | 8,0 |
| Yurt Dışı Deneyiminiz var mıdır? | Tatil yapmak için yurt dışına gittim | 29 | 29,0 |
| | Yüksek lisans/ doktora yapmak için yurt dışına gittim | 16 | 16,0 |
| | Yabancı dilimi geliştirmek için yurt dışına gittim | 11 | 11,0 |

| | | | |
|---|---|----|------|
| | Kongre, konferans, sempozyum vs. bildirisi sunmak için yurt dışına gittim | 18 | 18,0 |
| Cevabınız Yok ise yurt dışına gitmemenizin en önemli nedeni | Yurt dışına görevlendirme verilmemesi | 4 | 4,0 |
| | Ailevi sebepler | 1 | 1,0 |
| | Uygun bir zamanımın olmaması | 6 | 6,0 |
| | İhtiyaç duymamam | 1 | 1,0 |
| | Diğer | 22 | 22,0 |

Mesleği değiştirmeyi düşünen 38 kişi (%38,0) ve mesleği değiştirmeyi düşünmeyen 62 kişi (%62,0) olduğu bulunmuştur. Cevap evet ise nasıl bir meslek seçerdiniz, daha yüksek maaşı olan bir meslek tercih ederdim diyen 13 kişi (%13,0), daha az yorulacağım bir meslek tercih ederdim diyen 2 kişi (%2,0), kendime daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim diyen 9 kişi (%9,0), aileme daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim diyen 3 kişi (%3,0) ve daha adil koşullarda çalışabileceğim bir meslek seçerdim diyen 10 kişi (%10,0) ve diğer meslek seçerim diyen 8 kişi (%8,0) olduğu bulunmuştur. Yurt dışı deneyiminiz var mı değişkeni incelendiğinde, tatil yapmak için yurt dışına gittim diyen 29 kişi (%29,0), yüksek lisans/ doktora yapmak için yurt dışına gittim diyen 16 kişi (%16,0), yabancı dilimi geliştirmek için yurt dışına gittim diyen 11 kişi (%11,0) ve kongre, konferans, sempozyum vs. bildirisi sunmak için yurt dışına gittim diyen kişi 18 kişi (%18,0) olduğu bulunmuştur. Cevabınız yok ise yurt dışına gitmemenizin en önemli nedeni nedir değişkeni incelendiğinde, yurt dışına görevlendirme verilmemesi diyen 4 kişi (%4,0), ailevi sebepler diyen 1 kişi (%1,0), uygun bir zamanımın olmaması diyen 6 kişi (%6,0), ihtiyaç duymamam diyen 1 kişi (%1,0) ve diğer nedenler diyen 22 kişi (%22,0) olduğu bulunmuştur.

Tablo 11. Çalışmada Kullanılan Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Sorularının Betimleyici İstatistik Tablosu

| Sorular | Minimum | Maximum | Ortalama |
|---|---------|---------|----------|
| Akademide kadın-erkek (cinsiyet) ayrımı olduğu düşüncesine katılıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,35 |
| Akademide erkek meslektaşlarınızın aldığı sorumlulukların size nazaran daha yönetimsel görevler üstlendikleri düşüncesine katılıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,53 |
| Akademisyenliği kadınlara tavsiye eder misiniz? | 2 | 5 | 4,23 |
| Hayatınızdaki önceliğiniz akademik kariyeriniz midir? | 1 | 5 | 3,39 |
| Ailenize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz? | 1 | 5 | 2,92 |
| Kadın akademisyenlerin akademik başarısında eşinin ve ailenin desteği gerekli midir? | 2 | 5 | 4,47 |
| Eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesi daha hızlı olmaktadır görüşüne katılıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,68 |
| Hem cinslerinizi akademik alanda başarılı buluyor musunuz? | 1 | 5 | 4,23 |
| Çocuk sahibi olmak, kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkiliyor mu? | 1 | 5 | 3,66 |
| Ev temizliği ve çocuk bakımı gibi işlerde eşinizden yardım alıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,22 |
| Evlilik akademik kariyerinizi engelliyor mu? | 1 | 5 | 2,69 |
| Kadın akademisyenlerin ders saatleri, evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşüncesine katılıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,71 |
| Kendinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz? | 1 | 5 | 2,55 |
| Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları görüşünü doğru buluyor musunuz? | 1 | 5 | 3,73 |

| | | | |
|--|---|---|------|
| Kadın olmanız akademik alanda yükselmeye engel midir? | 1 | 5 | 2,53 |
| Kadın akademisyenler, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyor mu? | 1 | 5 | 3,23 |
| Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı düşüncesine katılıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,65 |
| Kadın akademisyenler akademik açıdan kendilerini ispatlamak için erkek akademisyenlerden daha fazla çalışmaktadır düşüncesine katılıyor musunuz? | 1 | 5 | 3,30 |
| Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve doğum izni gibi nedenlerden dolayı üstlerinizle problem yaşadınız mı? | 1 | 5 | 2,62 |
| Kadın akademisyenler yönetimde yeteri kadar rol alıyorlar mı? | 1 | 5 | 2,77 |

Akademide kadın-erkek (cinsiyet) ayrımı olduğu düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademide erkek meslektaşlarımızın aldığı sorumlulukların size nazaran daha yönetimsel görevler üstlendikleri düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademisyenliği kadınlara tavsiye eder misiniz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Hayatınızdaki önceliğiniz akademik kariyeriniz midir sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Ailenize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, akademisyenlerin akademik başarısında eşinin ve ailenin desteği gerekli midir sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesi daha hızlı olmaktadır görüşüne katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Hem cinslerinizi akademik alanda başarılı buluyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Çocuk sahibi olmak, kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkiliyor mu sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, temizliği ve çocuk bakımı gibi işlerde eşinizden yardım alıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Evlilik akademik kariyerinizi engelliyor mu sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Kadın akademisyenlerin ders saatleri, evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen

ortalama cevap katılıyorum, Kendinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları görüşünü doğru buluyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Kadın akademisyenler, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyor mu sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap katılıyorum, Kadın akademisyenler akademik açıdan kendilerini ispatlamak için erkek akademisyenlerden daha fazla çalışmaktadır düşüncesine katılıyor musunuz sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım, Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve doğum izni gibi nedenlerden dolayı üstlerinizle problem yaşadınız mı sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım ve Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve Kadın akademisyenler yönetimde yeteri kadar rol alıyorlar mı sorusuna verilen ortalama cevap kararsızım olarak bulunmuştur.

Tablo 12. Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketinin Genel Toplam Puanları ve Alt Boyut Puanlarının Betimleyici İstatistik Tablosu

| Genel Toplam | En Küçük Değer | En Büyük Değer | \bar{x} | ss |
|---|-----------------------|-----------------------|-----------|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | 49 | 83 | 67,46 | 6,556 |

Çalışmada kullanılan Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketinin genel toplam puanının en düşük değeri 49 ve en yüksek değeri ise 83 puan aldığı bulunmuştur.

Tablo 13. Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi İçin İç Tutarlılık Güvenirlik Katsayıları

| Anket | K | Cronbach Alfa |
|---|----|---------------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | 20 | 0,678 |

Çalışmada kullanılan Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketinin Cronbach alfa iç tutarlılık güvenirlik katsayısı, 0,678 olarak hesaplanmıştır.

Tablo 14. Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi için Normallik Varsayımının İncelenmesi

| Değişkenler | Ortalama | Medyan | Eğiklik | Standart Hata | Basıklık | Standart Hata |
|---|----------|--------|---------|---------------|----------|---------------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | 67,46 | 67,00 | -0,028 | 0,241 | -0,023 | 0,478 |

Kullanılan anket için normallik varsayımının incelenmesinde iki kriter göz önüne alınmıştır. İlk olarak ortalama ve medyan değerleri arasındaki farkın az olması kriteri incelenmiştir. Son olarak eğiklik ve basıklık değerlerinin standart hata değerleri ile çarpımı sonucu elde edilen değerlerin $\pm 2,00$ aralığında olması beklenmektedir. Yapılan incelemeler sonucunda çalışma anket ile ilgili iki kriteri de sağladığı görülmüş ve normal dağılım varsayımının sağlandığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuç ile birlikte parametrik testlerin kullanılmasına karar verilmiştir.

Tablo 15. Görev Yapılan Birim Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Görev Yapılan Birim | n | \bar{x} | Ss | F | Sd | p |
|---|--------------------------------------|----|-----------|-------|-------|---------|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | Edebiyat Fakültesi | 3 | 69,33 | 8,505 | 0,465 | 8 91 | 0,878 |
| | Eğitim Fakültesi | 5 | 66,20 | 4,147 | | | |
| | Fen Fakültesi | 2 | 67,50 | 0,707 | | | |
| | İktisadi ve İdari Bilimler | 16 | 66,69 | 6,700 | | | |
| | Mühendislik Fakültesi | 5 | 69,80 | 6,140 | | | |
| | Meslek Yüksekokulu | 10 | 68,10 | 8,774 | | | |
| | Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu | 13 | 66,77 | 6,220 | | | |
| | Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu | 2 | 74,50 | 3,536 | | | |
| | Diğer | 44 | 67,23 | 6,612 | | | |

*p<0,05

Görev yapılan birim değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Görev yapılan birim kategorilerine göre Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur; $F(8,91)= 8,396$; $p>0,05$.

Tablo 16. Akademik Unvan Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Akademik Unvan | n | \bar{x} | ss | F | sd | p |
|---|---------------------|----|-----------|-------|-------|----|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | Prof. Dr. | 5 | 64,40 | 2,608 | 0,350 | 4 | 0,843 |
| | Doç. Dr. | 8 | 67,88 | 7,396 | | | |
| | Dr. Öğr. Üyesi | 31 | 67,13 | 6,682 | | | |
| | Araştırma Görevlisi | 23 | 68,04 | 5,139 | | | |
| | Öğretim Görevlisi | 33 | 67,73 | 7,629 | | | |

*p<0,05

Akademik unvan değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Akademik unvan kategorilerine göre Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur; $F(4,95)= 0,350$; $p>0,05$.

Tablo 17. Yaş Aralığı Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Yaş Aralığı | n | \bar{x} | ss | F | sd | p |
|---|-------------------|----|-----------|-------|-------|---------|--------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | 23-30 yaş aralığı | 31 | 67,16 | 6,593 | 2,440 | 3 96 | 0,043* |
| | 31-40 yaş aralığı | 43 | 69,07 | 6,352 | | | |
| | 41-50 yaş aralığı | 18 | 64,94 | 6,494 | | | |
| | 51 yaş ve üzeri | 8 | 65,63 | 6,368 | | | |

*p<0,05

Akademik unvan değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Akademik unvan kategorilerine göre Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır; $F(3,96)= 2,440$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığının bulunması için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, 31-40 yaş aralığında olan kişilerin Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalaması, 23-30 yaş aralığı, 41-50 yaş aralığı ve 51 yaş ve üzeri olan kişilerin Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları

Sorunlar Anketi'nin toplam puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre 31-40 yaş aralığında olan bireyler Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin toplam puan ortalamasından daha fazla puan elde etmiştir.

Tablo 18. Medeni Durum Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Medeni Durum | N | \bar{x} | Ss | t | Sd | P |
|---|--------------|----|-----------|-------|-------|----|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | Evli | 42 | 67,71 | 5,952 | 0,329 | 98 | 0,743 |
| | Bekar | 58 | 67,28 | 7,006 | | | |

*p<0,05

Medeni durum değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Bağımsız Örnek t-Testi ile incelenmiştir.

Evli ve bekar katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur; t(98)=0,329; p>0,05.

Tablo 19. Çocuk Sayısı Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Çocuk Sayısı | n | \bar{x} | ss | F | sd | p |
|---|--------------|----|-----------|-------|-------|---------|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | Yok | 61 | 68,07 | 6,765 | 0,667 | 2 97 | 0,516 |
| | 1 çocuk | 26 | 66,58 | 5,108 | | | |
| | 2 çocuk | 13 | 66,38 | 8,160 | | | |

*p<0,05

Çocuk Sayısı değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Çocuk Sayısı kategorilerine göre Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur; $F(2,97)= 0,667$; $p>0,05$.

Tablo 20. Öğretim Görev Süresi Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Öğretim Görev Süresi | n | \bar{x} | ss | F | sd | P |
|---|----------------------|----|-----------|-------|-------|---------|--------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | 1 yıldan az | 11 | 63,27 | 4,798 | 2,868 | 4 95 | 0,027* |
| | 1-5 yıl | 37 | 69,84 | 6,470 | | | |
| | 6-10 yıl | 31 | 66,87 | 6,697 | | | |
| | 11-20 yıl | 15 | 66,93 | 6,881 | | | |
| | 21 ve üzeri | 6 | 64,83 | 3,189 | | | |

*p<0,05

Öğretim görev süresi değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Öğretim görev süresi kategorilerine göre Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık vardır; $F(4,95)= 2,868$; $p<0,05$. Farklılığın hangi kategoriden kaynaklandığının bulunması için yapılan Tukey-B (Post Hoc) çoklu karşılaştırma sonucuna göre, öğretim görev süresi 1-5 yıl arası olan kişilerin Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalaması, öğretim görev süresi 1 yıldan az, 6-10 yıl arası, 11-20 yıl arası ve 21 yıl ve üzerinde olan kişilerin Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin toplam puan ortalamalarından daha yüksektir. Buna göre öğretim görev süresi 1-5 yıl arası olan bireyler Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin toplam puan ortalamasından daha fazla puan elde etmiştir.

Tablo 21. Mezuniyet Durumu Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Mezuniyet Durumu | n | \bar{x} | ss | F | Sd | P |
|---|------------------|----|-----------|-------|-------|---------|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | Lisans | 6 | 66,17 | 9,239 | 0,370 | 2 97 | 0,692 |
| | Yüksek Lisans | 47 | 68,02 | 6,569 | | | |
| | Doktora | 47 | 67,06 | 6,274 | | | |

*p<0,05

Mezuniyet durumu değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Tek Yönlü Varyans Analizi (ANOVA) ile incelenmiştir.

Mezuniyet durumu kategorilerine göre Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur; $F(2,97)= 0,370$; $p>0,05$.

Tablo 22. Mesleği Değiştirmeyi Düşünme Değişkeni için Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi Toplam Puan Ortalamaları Arası Farkın İncelenmesi

| Anket | Mesleği Değiştirmeyi Düşünme | N | \bar{x} | ss | t | Sd | P |
|---|------------------------------|----|-----------|-------|-------|----|-------|
| Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar | Evet | 42 | 67,71 | 5,952 | 0,643 | 98 | 0,522 |
| | Hayır | 58 | 67,28 | 7,006 | | | |

*p<0,05

Mesleği değiştirmeyi düşünme değişkeni için katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arası fark Bağımsız Örnek t-Testi ile incelenmiştir.

Mesleği değiştirmeyi düşünen ve mesleği değiştirmeyi düşünmeyen katılımcıların Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Anketi'nin genel toplam puan ortalamaları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur; t(98)=0,643; p>0,05.

SONUÇ

Eğitim kadının çalışma hayatında yer alması, kendisini geliştirmesi ve ekonomik açıdan zgr olmasının en önemli unsurudur. Kadınların tam anlamıyla iş hayatına girişi Sanayi Devrimi ile gerçekleşmiştir. Kadınlar iş hayatına erkekler gibi aileyi gecindirmek amacıyla değil de aileye katkı sağlamak için girmektedir. Kadınlar aile bütçesine katkı sağlamak amacıyla çoğunlukla evde çalışmakta böylece toplumun kendisine yüklediği geleneksel rolleri de yerine getirmektedir. Fakat kadınların bu Şekilde alışması işgücü piyasasında değerlendirilememektedir. Kadın işgücü önceki dönemlere oranla artmış ama erkek işgücü ile aynı seviyeye ulaşmamıştır. Türkiye’de kadınlar toplumun kendilerine yüklediği geleneksel rollere bağlı olan mesleklerde yoğunlaşmışlardır. Bu da toplumsal yapıda geçmişten beri var olan önyargının hala değerlemediğini ve mesleki olarak kadın işi ve erkek işi ayırımının devam ettiğini açıkça ortaya koymaktadır. Geleneksel rolü ile akademik kariyeri arasında kalan kadın sürekli bir rol atışması yaşamakta ve iş – aile – zel alan arasında dengeyi sağlayamamaktadır. Kadına yüklenen anne, eş, çalışan kadın gibi rollerin eş zamanlı olarak yerine getirmek zorunda kalan kadın yöneticilerin ev ve iş yaşamları arasında önemli çatışmalar yaşamalarına neden olmaktadır. Ve sonunda bu sorun st kademe pozisyonlarda görev almalarına engel olabilmektedir.

Türkiye’de kadınların akademide diğer ülkelere oranla çok daha fazla sayıda yer almaları kadınların bilimsel üretimdeki konumuna dair olumlu bir sonuçtur. Fakat Türkiye’de ki üniversitelerde kadınların sayısal çoğunluğuna rağmen üniversitelerdeki yönetim kadrolarında erkek akademisyenlere oranla daha az temsil edildiği de bir gerçektir. Bununla beraber pozisyonlar akademik hiyerarşide yükseldikçe kadın oranı düşmektedir. Bu durum kadınların akademide de cam tavan engeliyle karşı karşıya geldiğinin bir göstergesidir. Akademisyen kadınların akademisyen erkeklerle karşılaştırılması durumunda kadınların, görevde yükselme konusunda cinsel ayrımcılığa erkeklerden daha fazla maruz kaldığı görülmektedir. Karar makamında bulunan ve toplumsal olarak kalıplaşmış önyargılara sahip bu erkeklerin dşunceleri ve değer yargılarının kadın kariyeri önündeki önemli engellerden biri olduğu söylenebilir.

Bu çalışmada kadın akademisyenlerin sorunlarına İstanbul’ da ki kadın akademisyenlerle e. posta yolu ile anket uygulamayı yapılmıştır. Anketten elde edilen veriler değerlendirilmiş ve aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

-Kadın akademisyenlerin %62 mesleğini değiştirmeyi düşünmediğini belirtmiş ve akademisyenliği kadınlara tavsiye etmiştir.

-Çocuk sahibi olmanın kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkilediği düşünülmektedir.

-Kadın akademisyenlerin başarısında eş ve aile desteğinin önemli olduğu ve eşi akademisyen olan kadınların meslekte daha hızlı yükseldiğini düşünmektedirler.

-Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları, bu yüzden kadın akademisyenlerin ders saatleri ve evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşünülmektedir.

-Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı ve kadın akademisyenlerin yönetimde yeteri kadar rol almadıkları düşüncesindedirler.

Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre kadın akademisyenlerin akademik hayatta ilerlemesi için eş ve aile desteği önemlidir. Çünkü toplumun kadına yüklediği roller yüzünden kadın akademisyen ev-iş-aile hayatında çatışmalar yaşamaktadır. Araştırmaya göre kadın akademisyenler; mesleklerini sevmekte ve kadın olmanın bu meslekte bir dezavantaj olmadığını düşünmektedirler.

Araştırmadan elde edilen verilere göre kadınların çalışma hayatında karşılaştıkları sorunlara aşağıda bulunan çözüm önerileri sunulabilir.

-Aileden başlayarak ilk önce çocukların cinsiyet ayrımına karşı bilinçlendirilmesi toplumsal hayattaki cinsiyet ayrımcılığının etkilerini hafifletmeye yardımcı olacaktır.

-Kadınların genel eğitim ve mesleki eğitim olanaklarının arttırılması gerekmektedir.

-İşe alma ve terfi konularında kadınlara karşı ayrımcılık yapılmasının önüne geçecek politikaların çoğaltılması ve bu politikaların denetlenmesi gerekmektedir.

-Devlet kurumlarında ve özel alanda çalışan kadınlara rol model olabilecek kadınların yer alabilmesi için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.

- Kadınların iş yaşamındaki sorunlarına ilişkin yasal düzenlemeler arttırılmalıdır.
- Eğitimdeki fırsat eşitsizliği ve toplumda kadının çalışmasına karşı var olan önyargılar eğitim yoluyla giderilmeye çalışılmalıdır.
- Akademik hayatta kadın akademisyenlerin sayısı arttırmalı ve akademik yükselme almaları konusunda destek verilmelidir.
- Kadına yönelik tacizin önüne geçilmeli ve bu konuda var olan yasal düzenlemelerin denetlenmesi gerekmektedir.
- Kadınların kariyer sorunu bilimsel olarak ele alınmalı ve bu konu hakkında incelemeler yapılmalıdır.
- Çalışan kadınlara tanınan 8'er haftalık doğum izini yeterli olmadığı için çalışan kadınların ücretli izin sürelerinin çalıştığı kurum tarafından uzatılması konusunda destek almaları gerekmektedir.
- Doğum sonrası çalışan kadınlara tanınan süt izin süreleri yeterli olmamakta bu konu için yasal çalışmalar yapılmalı ve kadın çalışana annelik rolü dolayısıyla izin konusunda düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
- Çocuk yetiştirme durumunda kadın çalışana bir süreliğine evden çalışmayı destekleyen ofis düzenlemelerinin yaygınlaştırılması gerekmektedir.
- Kadınların yönetim kademlerinde rol alması ve bu kademelerde kadın sayılarının kesinlikle artırılması için gerekli düzenlemelerin yapılması gerekmektedir.
- Kadınların temel hak ve özgürlüklerinin korunması ve toplumsal cinsiyet eşitliğini destekleyecek politikalar üretilmesi gerekmektedir.
- Kadın çalışana görev aldığı kurumda çocuk bakımı konusunda kurumsal bakım desteği (kreş, anaokulu vb.) verilmelidir.
- İş- aile hayatı uzlaşmasına yönelik politikaların geliştirilmesi gibi çalışmanın önemli bir sonucu olarak görülmüştür.

KAYNAKÇA

- Korkmaz, M., Alacahan, N. D., Cesim, D. T., & Yücel,. (2013). Türkiye'de Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı İle Karşılaştırılması. 8 (9), s. 1849.
- Acar, F. (1983-1998). Turkish Women in Academia: Roles and Careers”, METU Studies in Development, 10(4). “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”.
- Acar, F. (1998). “Türkiye Üniversitelerinde Kadın Öğretim Üyeleri”. 75 Yılda Kadınlar ve Erkekler, . *istanbul: Türkiye İş Bankası ve Tarih Vakfı Ortak Yayını, 313-321.* , s. 313.
- Adak, N. (2007). Kadınların ikilemi: iş ve aile yaşamı. . *Sosyoloji Dergisi, 17,137-152.* , s. 142-144.
- Adak, N. (2007). Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme 38 .
- Agger, B. (2004). Speeding up fast capitalism: Cultures, jobs, families, schools, bodies. Boulder, CO: Paradigm.
- Ahmet Cevat Acar. (1992). Kadınların İşletmelerde İstihdamı ve Kadınların Çalışmasına Karşı Tutumlarla İlgili Bir Araştırma, İstanbul Üniversitesi, . *Sosyal Bilimler Enstitüsü, Personel Yönetimi Ana Bilim Dalı, İstanbul, 1992, s. 168. 52).* .
- Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü.* (2015). Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü: <http://www.kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin> sayfası adresinden alındı
- Akademik personel.* (tarih yok). (<https://www.akademikpersonel.org>). . adresinden alındı
- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler. . *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi , 1 (2), 33-38.* , s. 34.

- Akbıyık, İ. (2013). İşyerlerinde Psikolojik Taciz (Mobbing) ile Bireysel ve Kurumsal Mücadele İçin Öneriler. . *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi* , 1 (2), 33-38. , s. 35.
- Akçamete, C. (2004). Kadın ve Erkek Yöneticilerin Kadınların Üst Düzey Yönetici Olmalarına Yönelik Tutumlarının ve Cam Tavan Sorununun İncelenmesi: Bankalarda Bir Uygulama. Yüksek Lisans Tezi, . *Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*, s. 90.
- Akgeyik, T., Delen, M. G., & Uşen, Ş. . (2013). Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz. *Ankara: Özyurt Matbaacılık.*, s. 15-16.
- Akgeyik, T., Uşen, Ş. , & Delen, M. G. (2013). Çalışma Yaşamında Psikolojik Taciz. *Ankara: Özyurt Matbaacılık.*, s. 133-134.
- Aktürk, S. (2006). Avrupa Birliği sürecinde Türkiye’de çocuk hakları ve güvenliği .
- Akyüz. (tarih yok). a.g.e. s. s.179.
- Akyüz, J. (2005:297-298). "Evlenme Sözleşmesinin Önemli Bir Ögesi Olan "Mehir" Hakkında Bazı Düşünceler,. *AÜ DTCF Tarih Araştırmaları Dergisi*, S.37, *Ankara.*
- Akyüz, s. 1., & Unat, s. 8. (tarih yok). a.g.e.
- Akyüz, Y. (1999). Osmanlı Son Döneminde Kızların Eğitimi ve Öğretmen Faika Ünlüer’in Yetiştirilmesi ve Meslek Hayatı.
- Akyüz, Y. (2011). Osmanlı Son Döneminde Kızların Eğitimi ve Öğretmen Faika Ünlüer’in Yetiştirilmesi ve Meslek Hayatı.
- Akyüz, Y., & Unat. (1982). Türk Eğitim Tarihi, a.g.e., s. 43. s. 117.
- Altan, Ö. Z. (1980). Kadın İşçiler ve Türkiye’de Kadın İşçilerin 1475 Sayılı İş Kanunu İle Korunması. Eskişehir. *Eskişehir İktisadi ve Ticari İlimler Akademisi Yayınları.* , s. 62.
- Aras, M., & Karakiraz, A. (2013). Zaman Temelli İş-Aile Çatışması, Düşük Başarı Hissi ve İş Tatmini İlişkisi: Doktora Yapan Araştırma Görevlileri Üzerinde Bir Araştırma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi* , 1 (4), 1-14., s. 3.
- Arat, F. Z. (1998). "Kemalizm ve Türk Kadını", .

- Arat, N. (1986). Kadın sorunu. *İstanbul: Say Yayınları*. , s. 49.
- Arisoy, I. A., & Demir, N. (2007). Avrupa Birliği Sosyal Hukukunda Ayrimcilikle Mücadele Kapsamında Kadın Erkek Esitliği. *Ege Academic Review*, 7(2), 707-725., s. 725.
- Arslan. (2009). s. s.12.
- Arslan, G. (2014). “Türkiye’de Çalışan Kadın Olmak ve Kadın Akademisyenler”, Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü . *Gazi Üniversiteli Öğretim Üyeleri Derneği Bülteni, Cilt:12, Sayı:1.*, s. 37.
- Attridge, M. (2013). Jealousy and relationship closeness: exploring the good (reactive) and bad .
- Avrupa. (komisyonu, 2009). *Eğitim Çıktılarında Cinsiyet Farklılıkları: Avrupa’da Alınan Tedbirler ve Mevcut Durum*. Avrupa Komisyonu (EC)-EURYDICE, (2009). adresinden alındı
- Aycan, Z. (2004). “Üç Boyutlu Cam Tavan: Kadınların Kariyer Gelişiminde Kim, Kime, Neden Engel Oluyor?”.
- Aytaç, S. (2000). Çalışma Yaşamında Kadının Kariyer Sorunu. T. A. Sendikası içinde (s. 905-914). . *Ankara: Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikası Yayınları*. .
- Barone, C., & Ramirez, F. &. (2011). Some things never change: gender segregation in higher education across eight nationsand three decades, *Sociology of Education*, 84, 157–176. Ramirez, F. & Wotipka, C. (2001). Slowly but Surely? The Global Expansion of Women’s Participat.
- Başaran. (1996). Eğitim Şurası Raporu, . *Bin yıl hedefleri ve toplumda fırsat eşitliği*.
- Başaran, İ. E. (1996). Eğitim yönetimi. Bin yıl hedeleri ve toplumda fırsat eşitliği. . *Ankara: Yargıcı Matbaası*.
- Başarır, F., & Sarı, M. (2015). Kadın Akademisyenlerin “Kadın Akademisyen Olma” ya İlişkin Algılarının Metaforlar Yoluyla İncelenmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* , 5 (1), 41-51., s. 41-51.

- Başbakanlık Osmanlı Arşivi. (tarih yok). 1328 Rebiü'lâhir 25. 18/26). (Başbakanlık Osmanlı Arşivi, İ-MF, vesika no: 5, genel no: 338 (1025),.
- Belkıs, D. Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* , 5 (4), 250-263., s. 250-263.
- Belkıs, D. Ö. (2016). Anneliğin Akademik Kariyer Gelişimine Etkileri Üzerine Nitel Bir Araştırma. *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi* , 5 (4), 250-263., s. 250-263.
- Belle, R., Townsend, B., & Mattis, M. (1998). 'Gender gap in the executive suite: CEOs and Female executives report on breaking the glass ceiling'. *The Academy of Management Executive*, , ss. 28-42., s. 28-42.
- Berber, M, & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de kadın istihdamı: ülke ve bölge düzeyinde sektörel analiz. 10(2), 1-16. s. 7.
- Berber, M., & Eser, B. Y. . (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. "*İş,Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 10 (2), 1-16., s. 3.
- Berber, M., & Eser, B. Y. (2008). Türkiye'de Kadın İstihdamı: Ülke ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz. "*İş,Güç*" *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* , 10 (2), 1-16., s. 2.
- Bers, S. A., & Rodin, J. (1984). Social-Comparison Jealousy: A Developmental and Motivational Study. . *Journal of Personality and Social Psychology*, 47(4), 766-779., s. 767.
- Bettio, F., & Verashchagina, A. (2009). Gender Segregation in the Labour Market: Root Causes, Implications and Policy Responses in the EU. *Brussels: European Commission.*, s. 32.
- Bevan, J. L., & Hale, J. (2006). Negative Jealousy-Related Emotion Rumination as Consequences of Romantic Partner, Cross-Sex Friend, and Sibling Jealousy Expression. . *Communication Studies*, 57(4), 363-379., s. 365.
- Bhugra, D. (1993). Kıskançlığın kültürler arası yönleri. *International Review of Psychiatry* , 5 (2-3), 271-280.

- Bickford, N. (2011). 'Queen bees - an evolving species or an office myth?'.
financialtimes.com. adresinden alındı
- Bildirici, M. E., Anafarta, N., & Aykaç, E. (2003). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü. *İktisat İşletme ve Finans* , 92-108. .
- Bildirici, M. E., Anafarta, N., & Aykaç, E. (2003). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü. . *İktisat İşletme ve Finans* , 92-108. , s. 95-99.
- Bildirici, M. E., Anafarta, N., & Aykaç, E. (2003). Türkiye Üniversitelerinde Kadın Emek Gücü. . *İktisat İşletme ve Finans* , 92-108. , s. 99-100.
- Bingöl, O. (2014). Toplumsal Cinsiyet Olgusu ve Türkiye'de Kadınlık. . *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (16 (Özel Sayı I))*, 108-114. , s. 40.
- Bolcan, s., & Başbakanlık, T. (tarih yok). T.C Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü,. *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*, s. 132.
- Boydston, & Humphries. (2001). *Women in the Labor Force, The Oxford Companion to United States History*, Paul S. .
- Boydston, & Humphries. (2001). *Women in the Labor Force, The Oxford Companion to United States History*, Paul S. .
- Boydston, J. (2001). *Women in the Labor Force, The Oxford Companion to United States History*, Paul S.
- Bozkaya, G. (2013). Kadınların İşgücüne Katılımını Belirleyen Faktörler: Türkiye Üzerine Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 3 (5), 69-89. , s. 72.
- Büyüknalbant, T. (2009). İktisadi Açından Kadın İşgücü İstihdamı ve Sorunları: Kayseri Örneği. Kayseri. . s. 19-20.
- Cahit Bilim. (1982,). Tanzimat Devrinde Türk Eğitiminde Çağdaşlaşma (1839-1876), . *Hacettepe Üniversitesi Tarih Bölümü Doktora Tezi, Ank.* , s. s. 118.
- Cam, E. (2003). Türk İstihdam Politikasında Çalışan Kadınlar ve Uygulanan Politikalar 2: İstihdam Politikaları, . *Çelik İş Sendikası Aylık Yayın Organı, Yıl 3, Sayı: 13* , s. 7.

- Caporal, B. (1982). *Kemalizm'de ve Kemalizm sonrasında Türk kadını (1919-1970)*. (Çev. E. Eyüpoğlu) Ankara: Cevdet Paşa. (1967). *Türkiye İş Bankası Kültür Yayınları. Tezahir, Cilt: IV*, s. s. 105.
- Cengiz Orhonlu. (Ekim 1968). "Türkiye'de Kadın Haklarının Kazanılması Meselesi" . , *Türk Kültürü, VI/ 72*, s. s. 938.
- Claus, A., V., C., & J., S. (2013). 'Culture and leadership: women in nonprofit and forprofit leadershippositions within the European Union', Human Resource Development International, published online. . s. 333.
- Close relationships, gender and career salience. *Sex Roles*, 42, 825-846. (Moya, M., Expósito, F. ve Ruiz, J. 2000). *Close relationships, gender and career salience. Sex Roles*, 42, 825-846. içinde Close relationships, gender and career salience. *Sex Roles*, 42, 825-846. adresinden alındı
- Cognard-Black, A. J. (2004). Will They Stay, or Will They Go? Sex-Atypical Work Among Token Men Who Teach, *The Sociological Quarterly*, 45(1), . *Winter, 2004,113-139.*, s. 878.
- Çakır, S. (1996). *Osmanlı kadın hareketi, İstanbul Metis Yayınları*.
- Çakır, S. (1996 s.221). *Osmanlı kadın hareketi, İstanbul: Metis Yayınları*.
- Çakmak, B. (2011.s.59). Tanzimattan Cumhuriyet'e Uzanan Çizgide Osmanlıda Kadın Hareketleri, Dönemin Tiyatrosunda Kadının Temsili ve Kadın Sorunu. . *Tiyatro Eleştirmenliği ve Dramaturji Bölüm Dergisi*.
- Çameli, T. 2. (Unicef, 2007). Binyıl kalkınma hedefleri, evet deyin. (2007). UNICEF. [http:// www.unicef.org/turkiye /sy16/_is16.html](http://www.unicef.org/turkiye/sy16/_is16.html).
- Çan, E. (2006). Karadeniz teknik üniversitesi tıp fakültesindeki araştırma görevlisi hekimlerin tükenmişlik sendromu ile iş doyumunu düzeleri ve ilişkili faktörler. *Journal of Experimental and Clinical Medi*.
- Çetin, A. (2011). Kadın Yöneticilerin Cam Tavan Algısının Cam Tavanı Aşma Stratejilerine Etkisi: Bursa İli Tekstil Sektöründe Bir Alan Araştırması',. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.Yüksek Lisans Tezi*, s. 4-6.

- Çevik, Kirci, N., & Korkmaz, O. (2014). TÜRKİYE'DE YAŞAM DOYUMU VE İŞ DOYUMU ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İKİ DEĞİŞKENLİ SIRALI PROBIT MODEL ANALİZİ. . *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2014, , s. 2.
- Çiğdem Kirel. (2007). “Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler” . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:7, Sayı:2, 2007, s. 330). , s. 330.
- Dalkıranoglu, T. (2006). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü ve Cinsiyet Ayrımcılığı: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm ve Otel işletmeciliği Anabilim Dalı Yüksek lisans Tezi*, Eskişehir. , s. 12.
- De Groot, G. (2010). Queen Bee Behaviour: A Women's Fight, Under Which Conditions Does It Appear And How Can It Be Reduced?, University of Groningen, Faculty of Economics and Business, Msc Human Resource Management, . *Master Thesis*, August 2010., s. 3-4.
- Demir, N. (2018). Kadınların İşgücüne Dahil Olamama Nedenleri. . *Anahtar (351)*, , s. 34-40.
- Demirhan, F. E., & Ekonomi, M. . (2005). Türkiye’de Kadın İşçilerle İlgili Koruyucu Yasal Düzenlemeler ve 4857 Sayılı Yeni İş Kanunu İle Getirilen Yenilikler. *İTÜ Dergisi/d Mühendislik* , 4 (5),, s. 58.
- Devlet Salnâmesi - 1300. (tarih yok). a.g.e., C. II. s. s.192, s. 675.
- (-1328, s. 336-399). *Devlet Salnâmesi* .
- Devlet Salnâmesi. (- 1336). s. s. 322.
- (-1276.). *Devlet Salnâmesi*.
- (-1290, s. 197.). *Devlet Salnâmesi*.
- (-1299-1311). *Devlet Salnâmesi*.
- Devlet Salnâmesi. (1305). s. s. 237 - 238.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. . *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi (21)*, 257-288. , s. 258.

- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. . *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288. , s. 285.
- Dikmen, N., & Maden, D. (2012). Kadın Akademisyenlerin Görünmeyen Emeği Üzerine Bir Araştırma: Ordu Üniversitesi Örneği. . *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (21), 257-288. , s. 258.
- Doğramacı, E. (1982 s.17,18,19). *Türkiye’de kadın hakları*. (s. 17,18,19). içinde Ankara: Üniuersal Kitapevi.
- Dr. Rüsûhî. (tarih yok). "Aile Tabibi", Mehâsin, 3 (Teşrin-i Sâni 1324),. s. s. 184.
- Dreher, G. F. (2003). Breaking the glass ceiling: The effects of sex ratios and work-life programs on female leadership at the top’ Human Relations. . s. 542.
- Duman. (2003). s. s.2.
- Duman. (2003). *Tanilli, 1988’den akt.*, s. s.4.
- Dünyada en iyi eğitimi veren ülkeler.* (tarih yok).
<https://www.akademikpersonel.org/dunyada-en-iyi-egitim-veren-ulkeler/>.
adresinden alındı
- Düz, A. (. (1975 s.52-57). Kadının bağımsızlık savaşı: kadın hakları nasıl kazanıldı? *Hayat Tarih Dergisi*, s. 52-57.
- Ecevit, Y. (2010). “İşgücüne Katılım ve İstihdam”, içinde Türkiye’de Toplumsal Cinsiyet Eşitsizliği: Sorunlar, Öncelikler ve Çözüm Önerileri.
- Edhem Nejad. (tarih yok). "Türkiye’de Kız Mektepleri ve Terbiyesi", . *Türk Kadını*, 11 (1334-1335),, s. s. 164.
- Eğitim. (Sen,2016). *Eğitime Yeterli Bütçe, Okullara İhtiyacı Kadar Ödenek Ayırılmalıdır*. <http://egitimsen.org.tr/egitime-yeterli-butce-okullara-ihtiyaci-kadar-odenek-ayrilmalidir/>. adresinden alındı
- EĞİTİM-SEN. (2010). “Eğitimde Alanında Toplumsal Cinsiyet Temelli Şiddet,” *Özgürlüğümüz için Örgütleniyoruz: İkinci Kadın Kurultayına Giderken*. Eğitim Sen Yayınları. Ankara: 123-163.
- Ekici, F. Y. (2014). Türk Aile Yapısının Değişim ve Dönüşümü ve Bu Değişim ve Dönüşüme Etki Eden Unsurların Değerlendirilmesi. 209-224. s. 219-220.

- Ekin, N. (1991). Batı Toplumlarında Kadın İşgücü ve İstihdamı ve Kısmi Süreli Çalışma'daki Gelişmeler, Hukuki Esasları ve Sosyal Ekonomik Yönleriyle Kısmi Çalışma., *T.C. Başbakanlık ve Aile Araştırma Kurumu Başkanlığı Genel Yayın*, s. 19-21.
- Enis Avni. (25 (30 Mart 1325 - 12 Nisan 1909). "Ana Mektebi", *Kadın*,. s. s. 11-12.
- Erarşlan, G. (2009). Türkiye'de Kadın İstihdamının Artırılması: Tespit ve Öneriler, Yüksek Lisans Tezi., *Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Fakültesi, İstanbul*.
- Erdoğan, S. (2019). "Uluslararası Sosyal Politika ve Türkiye. Uluslararası Sosyal Politika (s. 202-229). . *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları*. , s. 207-208.
- Eren Kum. (1967). "Hemşire ve Kadın", Kadının Sosyal Hayatını Tetkik Kurumu Aylık Konferansları (1953-1964), . s. s. 135-137.
- Ergin. (tarih yok). a.g.e., C. II., s. s. 675.
- Ergin, & Afetinan, . (1996). "Türkiye'de İlk Kız Öğretmen Okulu Dârülmuaallimât 1870", *Türk Kadını*, 2.
- Ergin, O. N. (1927). Mehmed izzet, Mehmed Esad, Ali Kâmi, Darüflflafaka-Türkiye'de ilk Halk Mektebi., *istanbul: Evkaf Matbaası, 1927.*, s. s. 543.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* , 2 (1), 43-49. , s. 47.
- Ergöl, Ş., Koç, G., Eroğlu, K., & Taşkın, L. (2012). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. . *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* , 2 (1), 43-49. , s. 47.
- Ergun. (tarih yok). a.g.t. s. s. 441.
- Ergun, Koçer, , & Caporal, . (tarih yok). a.g.t., s. 535. 22/26, Koçer, a.g.e., s. 227; Caporal, a.g.e., s. 114.
- Ergun, & Enis Avni., (1909). "Ana Mektebi", *Kadın*, 1909,a.g.t. "*Ev Kadını Mektebi*", *Kadın*, 1328., s. s. 11.
- Ergun, M. (tarih yok). II. Meşrutiyet Devrinde Eğitim Hareketleri (1908-1914). *Doktora Tezi, Ank. 1978.*, s. s. 344-347.

- Ergun, S. N. (1936-1938.). Türk fiairleri, II c.,. *istanbul: Bozkurt ve Rıza Koflkun Matbaaları* , s. s. 397.
- Ergüder, B. (2006). Türkiye’de Kadın Emeğinin Değişen Yapısı: Enformel Kesimde Kadın Emeği ve Kadın Emeğine Talep,. *Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, SBE, İstanbul.*, s. 73.
- Erol, B. (1996). Tanzimat’tan Cumhuriyet’e Türk ve Batı kadını. Kastamonu’da İlk Kadın Mitinginin 75.Yıldönümü Uluslararası Sempozyumu. Ankara: T.C. Atatürk Kültür, Dil ve Tarih Yüksek Kurumu Atatürk Araştırma Merkezi.
- Ertürk, Ş. (2008). Uluslararası Belgeler ve Avrupa Birliği Direktifleri Işığında Çalışma Hayatımızda Kadın Erkek Eşitliği,. *Belediye – İş sendikası AB’ye Sosyal Uyum Dizisi, Ankara.*
- Ev Kadını Mektebi. (26 Nisan 1328). *Kadın.*
- Eyüboğlu, D. (1999). Kadın İşgücünün Değerlendirilmesinde Yetersizlikler, . *(Ankara: Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları Yayın No. 637.*
- Fernandez R. (2008). Culture as Learning: The Evolution of Female Labor Force Participation Over a Century, New York University, Centre for Economic Policy Research, National Bureau of Economic Research, IZA. .
- Fevzi Demir. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması,. s. 85.
- Figures, S. (2012). *Gender in Research and Innovation, Statistics and Indicators.* http://ec.europa.eu/research/science-society/document_library/pdf_06/she-figures2012_en.pdf adresinden alındı
- Franklin, S. (2015). “Sexism as a Means of Reproduction: Some Reflections on the Politics of Academic Practice.”. *New Formations 86: 14-33.* , s. 30.
- Fullerton, & Howard N Jr. (1999). The Laborforce: Steadygrowth, Changing Composition,Monthly Labor Review, pp. 19-32. s. 19-32.
- Gerni, G. M. (2001). Yönetimde Kadınlar,. *Beta Yayınları, İstanbul.*
- Gökkaya. (2014). s. 378.
- Gül, H., & Oktay, E. (2009). Türkiye Ve Dünya’da Kadınların Çalışma Hayatında Yaşadıkları Cam Tavan Algıları Üzerine Kavramsal Bir Çalışma”, . *Selçuk*

Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 12(18), 2009, 421-436., s. 107.

Gül, M. (1998. s.79). “Bizde Kadınların Siyasal Haklar Alması ve İlk Kadın Milletvekillerimiz”, Cumhuriyet’in Kuruluşunun 75. Yılı Armağanı, Gazi Üniversitesi. *Atatürk İlkeleri ve İnkılabları Tar. Arş. ve Uyg. Merkezi, Yayın No: 3, Ankara.*

Güner, H., Çelebi, N., Kaya, G., & Korumaz, M. (2014). Neoliberal eğitimde fırsat kriterleri, uluslararası eğitimlerin (PISA ve PIRLS) analizi. *Tarih Kültür Sanat Araştırmaları Dergisi* , 3 (3), 33-75., s. 56-57.

Günlük-Şenesen, G. (2012). “Üniversite Üst Yönetiminde Kadınların Konumu: Türkiye’de 1990’lardan 2000’lere Ne Değişti?“, s. 409.

Güven, C. (2016). Toplumsal Cinsiyet Roller ve Türkiye’de Eğitimde Toplumsal Cinsiyet Uçurumu. .

Güzel, A., & Ali Rıza Okur. (2004). Sosyal Güvenlik, Hukuku,. *Beta Yayınları, 10.Basım, İstanbul, 2004, s. 38. 87).* , s. 38-87.

H. A. Koçer. (tarih yok). Türkiye’de Modern Eğitimin Doğuşu ve Gelişimi. (1773-1923), 2. bsk. *İst. 1974* , s. s. 93.

Halide Edip Adivar. (tarih yok). Türkiye’deRark, Garp ve Amerikan Tesirleri. s. s. 183.

Hasgül, G. (2022). *Genel kültür yazıları-*. <https://istanbulbogazicienstitu.com/genel-kultur?sayfa=6>. adresinden alındı

Havâdis-i Dünya: Dârülfünûn'da Kadın. (tarih yok). *Kadın Dünyası*, I / 28,, s. s. 9.

Healy, G., Özbilgin, M., & Aliefendioğlu, H. (2005). “Academic Employment and Gender: A Turkish Challenge to Vertical Segregation.”. *European Journal of Industrial Relations* 11 (2): 247-264.

Heilman, M. E., Block, C. J., Martell, R., & Simon, M. (1989). “Has anything changed? Current Characterizations of Men, Women, and Managers”, *Journal of Applied Psychology*, 74 (6). .

Heilman, M. E.“Description and Prescription: How Gender Stereotypes Prevent Women’s Ascent Up the Organizational Ladder”, *Journal of Social Issues*, 57 (4). (2001).

- Hotchkiss, J. L. (2006). Changes in Behavioral and Characteristic Determination of Female Labor Force Participation, 1975–2005. Federal Reserve Bank Of Atlanta , 1-20. s. 1.
- Humphries, B. (2001). *Women and Capitalism, 2001, Global Employment Trends for Women Brief*, s.16-20. www.marxist.com. ILO, adresinden alındı
- İbrahim Alâeddin. (tarih yok). "Kız Sultanîleri Hakkında", Türk Kadını, I / 14 (12 Kânun-ı Evvel 1334), . s. s. 210-212.
- İçin, N. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği. . s. 54-55.
- İçin, N. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği. Yalova. .
- İçin, N. (2012). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücünün Karşılaşabileceği Sorunlar: Yalova Örneği. Yalova. . s. 8.
- ILO. (2004). Breaking Through the Glass Celing: Women in Management, International Labour Office, Geneva, . s. 59.
- İnandı Yusuf., Özkan, , Saynur., Peker, , & sevinç,. (2009). Kadın Öğretmenlerin Kariyer Geliştirme Engelleri,. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 5(1), s. 77-96.
- İstatistik Yıllığı, . (1932). *İstanbul, 1932, s. 216.*), . s. 216.
- Jackson, J., & O'Callaghan, E. (2009). Cam tavan efektleri hakkında ne biliyoruz? Yükseköğretim araştırmalarını bilgilendirmek için bir sınıflandırma ve eleştirel inceleme. . *Yüksek Öğretimde Araştırma* , 50 (5), 460-482., s. 462.
- KA-DER, & İlhan Sezgin,. (2006). “Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mesleki Eğitimin Rolü”,. *TİSK Yayınları, Ocak 2006, s. 47.*), s. 47.
- KA-DER, & İlhan Sezgin,. (2006). “Kadın İstihdamının Arttırılmasında Mesleki Eğitimin Rolü”,. *TİSK Yayınları, Ocak 2006, s. 45.*), s. 45.
- Kadın Dünyası,1\18. ((8Rubat 1329 / 21Rubat 1914 - 25 Rebiü'l-âhir 1331),). s. s. 10.
- (Türkiye’de Kadının Durumu Raporu 2012). *Kadın Erkek Fırsat Eşitliği Komisyonu Raporu, 2011; Türkiye’de Kadının Durumu Raporu.*

- Kadın ve Erkek Eşitliği Yol Haritası 2007 Yılı Raporu. (2007). *TİSK İşveren Dergisi*, Nisan2007, 6), s. 6.
- Kadın, Statüsü Genel, & Müdürlüğü. (2008). *Toplumsal cinsiyet eşitliği*. Ankara: T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü.
- Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü: Ankara. Türkiye’de kadına yönelik aile içi şiddet araştırması. (2008). KSGM: Ankara. (Kadının Durumu Raporu 2012). T.C. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı. adresinden alındı*
- Kadınlar Hastabakıcılığı, . (8Rubat 1329 - 25 Kânun-ı Evvel 1331). *Kadın Dünyası*, s. s. 10.
- Kakıcı, Emeç, H., & Üçdoğruk, Ş. (2006). “Türkiye’de Eğitim Çağındaki Kız ve Erkeklerin Eğitiminin Sürdürülebilirliği. *Ekonomik Yaklaşım Cilt .17*, s. 21.
- Kalkınma, T., & Bakanlığı. (2014). *Onuncu Kalkınma Planı 2014 - 2018. Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara. 136. Özel İhtisas Komisyonu Raporu, Ankara. 136.*
- Kandiyoti, D. (1997). Cariyeler, Bacılar, Yurttaşlar: Kimlikler ve Toplumsal Dönüşümler,. *Metis Yayınları, İstanbul. .*
- Kapız, S. Ö. (2002). İş - Aile Yaşamı Dengesi ve Dengeye Yönelik Yeni Bir Yaklaşım: Sınır Teorisi. . *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi , 4 (3), 139-153. , s. 142.*
- Kaplan, S. A. (2021). “Kadın, kadına daha çok mobbing uygulanıyor”, . http://www.zaman.com.tr/pazar_kadin-kadina-daha-cok-mobbinguyguluyor_2168285.html, adresinden alındı
- Karabıyık, İ. (2012). Türkiye’de Çalışma Hayatında Kadın İstihdamı. . *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi , 32 (1), 231-260. , s. 235-241.*
- Karabulut, M. (2011). Tanzimat dönemi Türk romanında kadın üzerine tematik bir inceleme. Erdem,. s. 49-69.
- Karagül, M. (2002:43). “Beşeri Sermayenin İktisadi Gelişmedeki Rolü ve Türkiye’deki Önemi”, Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi . *Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi Yayınları Yayın No. 37. Afyon.*

- Karakuş, H. (2014). "Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz",. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 1, 2014. s. 334-356.*, s. 342.
- Karakuş, H. (2014). "Kraliçe Arı Sendromu - Pembe Taciz", . *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 2, Sayı: 1, 2014. s. 334-356.*, s. 337.
- Karakuş, H. (2014). "Kraliçe Arı Sendromu-Pembe Taciz" . *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2(1);*, s. 334-356.
- Karakuş, Y. H. (2016). Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. (53), 533-556. . s. 552.
- Karakuş, Y. H. (2016). Delik Boru: Türkiye'deki Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. (53), 533-556. . s. 551.
- Karaman, Y. (1994). *Planlı Dönemde Kadın Eğitimi Politikamız*. <http://kadininstatusu.gov.tr/uygulamalar/turkiyede-kadin>. adresinden alındı
- Karataş, A. (2006). Türkiye'de Kadın İşgücünün Durumu: Denizli Tekstil Sektöründe Kadın İşgücü Örneği. . *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İktisat Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi . Muğla. .*
- Karcıoğlu, F., & Leblebici, Y. (2014). Kadın Yöneticilerde Kariyer Engelleri: Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Uygulama',. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, .*
- Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. İzmir. . s. 35.
- Kaya, C. (2009). Çalışma Yaşamında Kadın İşgücü Sorunları ve Örgütlenme Eğilimleri. İzmir. . s. 37.
- Kaya, G. (2012). Avrupa Birliği İş Hukuku'nda Cinsiyet Ayrımcılığı. *Ankara: Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı. , s. 23.*
- Knutson, B. J., & Schmidgall, R. S. (1999). "Dimensions Of The Glass Ceiling In The Hospitality Industry", *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly,* . s. 64-75.
- Kocacık, F., & Gökçaya, . (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi , 6 (1),*, s. 195-219.

- Kocacık, F., & Gökkaya,. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6 (1), s. 196.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. . (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6 (1), 195-219., s. 196.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. . (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6 (1), 195-219.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. . (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6 (1), 195-219., s. 207-208.
- Kocacık, F., & Gökkaya, V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. *C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi* , 6 (1), 195-219., s. 207.
- Kocatürk U. (1984). "Atatürk ve Aile", Atatürkçülük, . *Genelkurmay Başkanlığı Yayınları, Cilt II, MEB Basımevi, İstanbul, 1984.*, s. 97.
- Koçer. (tarih yok). a.g.m. s. s. 98.
- Koçer, H. A. (1971). Eğitim Tarihi I. . *Eğitim Fakültesi Yayını 1971 Ankara* , s. s.103.
- Kodaman, a. (tarih yok). s. 110-121.
- Koray. (2000). s. 214-215 .
- Koray, M. (1992). Çalışma Yaşamında Kadın Gerçekleri. . *Amme İdaresi Dergisi* , 25 (1) , s. 93-122.
- Koray, M., Demirbilek, S., & Demirbilek, T. . (1999). Gıda İşkollarında Çalışan Kadınların Koşulları ve Geleceği. *Ankara: T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü. 134*, s. 31.
- Korkmaz, A. (2000). Kadın Akademisyenler. | Akademide Kadınlar: Yükseköğrenime Giriş ve Kariyerde İlerleme 38. *AÜ Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını. Adak, N.*
- Korkmaz, H. (2014). Yönetim Kademelerinde Kadına Yönelik Cinsiyet Ayrımcılığı Ve Cam Tavan Sendromu, . *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 1-14., s. 8.
- Korkmaz, H. (2016). alternatif politika. *Toplumsal Cinsiyet Özel Sayısı II*, s. 108.
- Korkmaz, M. (2013). s. 1849.

- Korkmaz, M. (2013). Türkiye'deki Kadın İstihdamının Amerika Birleşik Devletlerindeki Kadın İstihdamı ile Karşılaştırılması. s. 1845-1863.
- KSGM. (2008). Kadın ve Eğitim Politika Dokümanı. T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü Politika Dokümanı. Ankara . s. 15.
- Kulis, S., & Sicotte, D. (2002). "Women scientists in academia: Geographically constrained to big cities, college.
- Kurnaz. (tarih yok). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını,. s. s. 40 - 41.
- Kurnaz, & (Devlet Salnâmesi – 1289, s. 225; . (tarih yok). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını,. s. s.46-48.
- Kurnaz, & Devlet Salnâmesi-1305, s. 241-253. (tarih yok). Cumhuriyet Öncesinde Türk Kadını,. s. s. 32-33.
- Kurnaz, Ş. (1996. s.77). II. Meşrutiyet Dönemi'nde Türk kadını. *İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları*.
- Kurnaz, Ş. (1996. s.90). II. Meşrutiyet Dönemi'nde Türk kadını. . *İstanbul: Millî Eğitim Bakanlığı Yayınları*.
- Kuşlu, G., & Karaşahin, M. (2010). Avrupa Birliği ve Türkiye'de Kadın –Erkek Eşit(siz)liği,. *Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Avrupa Birliği Koordinasyon Dairesi Başkanlığı Bülteni, Sayı:53*.
- Küçükşen, Y. K., & Kaya, Y. Ş. (2016). Yönetici Pozisyonundaki Akademisyen Kadınlarda Aile-İş-Özel Yaşam Dengesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi , 4 (37), 662- 674. , s. 666-670*.
- (1323-1324). *Maarif Nezareti İstatistiği; . Devlet Salnâmesi*.
- Makal, A. (2001). "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeği. " *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 17-155.*, s. 120.
- Makal, A. (2001). "Türkiye'de 1950-1965 Döneminde Ücretli Kadın Emeği." *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 17-155.*, s. 119.
- Makal, A. (2010). "Türkiye'de Erken Cumhuriyet Döneminde Kadın Emeği." *Çalışma ve Toplum, 2(25), 13-40. . Sağlık / Uluslararası Sosyal Bilimlerde Yenilikçi Yaklaşımlar Dergisi, s. 18*.

- Makal, G. (2001). Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emegi,. *Ankara Üniversitesi Yayınevi, Ankara.*, s. 120.
- Maya, İ. Ç. (2012). “Yükseköğretim Yönetimine Kadınların Katılımı: Bazı AB Ülkeleri Tarafından İzlenen Politika-Stratejiler ve Türkiye İçin Öneriler”, . *Ahi Evran Üniversitesi Kırşehir Eğitim Fakültesi Dergisi (KEDAF), C: 13, S: 3, s. 207-226.*, s. 207-226.
- McCarthy, S. A. (2001). Portals in the Glass Ceiling: The Role of Surreptitious Knowledge in the. s. 34-147.
- Mckoy, Y. D. (2013). The Queen Bee Syndrome: A Violent Super Bee,. *International Conference on Nursing & Emergency Medicine, 2(3).*, s. 2000.
- MEB. (1992:10).
http://dhgm.meb.gov.tr/yayimlar/dergiler/Milli_Egitim_Dergisi/143/1.
adresinden alındı
- Mehmet Rauf. (Sabah, 9 Ekim 1910). "Osmanlı Ana Mektebi". s. s. 418.
- Mehmet Rauf. (Sabah, 9 Ekim 1910,). "Osmanlı Ana Mektebi". s. s. 663-667.
- Miceli, M., & Castelfranchi, C. (2007). The Envious Mind. . *Cognition and Emotion, 21(3), 449-479.*, s. 472.
- Michel. (1979, s.107). Feminizm. *Feminizm, (Çev. Ş. Tekeli)*. İstanbul: Kadın Çevresi Yayınları.
- Michel. (1979, s.73). Feminizm. *Feminizm (çev.Ş.Tekeli)*. İstanbul: Kadın Çevresi Yayınları.
- Mızrahi, R., & Aracı, H. (2010). Kadın Yöneticiler Ve Cam Tavan Sendromu Üzerine Bir Araştırma, . *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2(1), 149-156.*, s. 151.
- Morley, L., & Crossouard, B. (2016). “Women’s Leadership in the Asian Century: Does Expansion Mean Inclusion? *Studies in Higher Education 41 (5): 801-814*.
- Mutlu, S. N. (2021). Kadın çalışanların cam tavan sendromuna ilişkin algıları ile psikolojik iyi oluş düzeyleri arasındaki ilişki", . *Samsun, Ondokuz Mayıs*

Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. Yüksek Lisans Tezi, s. a.g.m., s. 19-20.

Mythili, M. (2013). The Role of Organisational Culture in Women's Career Advancement: A Review, . *The International Journal's Research Journal of Commerce&Behavioural Science*, 2(7), 55-62., s. 55.

Nickel, P. M., & Eikenberry, A. M. (2014). "Beyond public vs. private: The transformative potential of (2006).

Nihal Çoşkun. (tarih yok). "İş Hayatında Kadın Erkek Eşitliği", . *Çelik-İş Sendikası, dergi-18/63-72)*. , s. 63-72.

O'Laughlin, E. M., & Bischoff, L. G. (2005). "Balancing parenthood and academia work/family stress as.

Okay, N. (2007). Türkiye'de ve Dünyada Mühendislik ve Fen Bilimleri Bölümlerindeki Kadın Akademisyenlerin Mevcut Durumuna Bakış,. *İTÜ Maden Fakültesi, Jeoloji Müh. Bölümü, Cumhuriyet Bilim Teknik*, 289, 1-3. , s. 1-3.

Orhonlu. (tarih yok). *a.g.m.*, s. s. 940.

Osman Revki Uludağ. (1948). "Türk Kadınlarının Hekimliği", III. Türk Tarih Kongresi Ank. 15-20 Kasım 1943 . s. s. 446.

Osmanlı Hilâl-i Ahmer Hanımlar Merkez Heyeti Takvimi-II. (tarih yok). *Osmanlı Hilâl-i Ahmer Hanımlar Merkez Heyeti Takvimi-II*, 1332, 20/26). s. 125-128.

Önder, N. (2013.). "Türkiye'de Kadın İşgücünün Görünümü",. *ÇSGB Çalışma Dünyası Dergisi, Sayı:1, Cilt:1, Ankara*, s. 41.

Örücü, E., Kılıç, R., & Kılıç, T. (2007). "Cam tavan sendromu ve kadınların üst düzey yönetici pozisyonuna yükselmelerindeki engeller: Balıkesir ili örneği", . *Yönetim ve Ekonomi*, 14(2). , s. 119.

Özbay, F. (1982). Türkiye' de Kırsal/Kentsel Kesimde Eğitimin Kadınlar Üzerindeki Etkisi,. s. 186.

Özçelik, B. (2014). "Kadın çalışan erkek yönetici tercih ediyor", . <http://www.kigem.com/kadin-calisan-erkek-yonetici-tercih-ediyor.html>, adresinden alındı

- Özdevecioğlu, M., & Doruk, N. Ç. . (2009). Organizasyonlarda İş - Aile ve Aile İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* (33), 69-99., s. 71.
- Özer, M., & Biçerli, K. . (2003-2004). Türkiye’de Kadın İşgücünün Panel Veri Analizi. *Sosyal Bilimler Dergisi* , 55-86. s. 56.
- Özkan. (2006). s. s.35.
- Özkan, E. (2020). *Cinsiyeye dayalı mesleki ayrımcılık: Cam tavan ve kraliçe arı sendromu*, . *Sosyolojik Düşün*, 5(2), 127-138. : <https://doi.org/10.37991/sosdus.826813>. adresinden alındı
- Özkanlı Ö. (2010). Türkiye’de kadın akademisyenlerin durumu. *Eğitim ve Bilim*, 32(144), 59-70.
- Özkanlı, Ö. (2007). The situation of academic women in Turkey. . *Eğitim ve Bilim*, 32 (144), 59-70 , s. 61-62.
- Özkanlı, Ö. (2010). Türkiye’de Üniversitelerde Üst Düzey Kadın Yöneticilerin Karşılaştıkları Kültürel ve Yapısal Engeller/ . *Mülkiye Dergisi*, 34(268), , s. 265-279. .
- Özkanlı, Y. Ö., & Korkmaz, D. A. (2000). Kadın Akademisyenler. Ankara: A.Ü. . *Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını*. 135 , s. 3.
- Özkanlı, Y. Ö., & Korkmaz, D. A. (2000c). Kadın Akademisyenler. Ankara: . A.Ü. *Siyasal Bilgiler Fakültesi Yayını*. 135 .
- Özkazanç, A. (2019). “Türkiye’de Kadın Hareketi ve Kesişimsellik Yaklaşımı.” *Duvarları Yıkarak, Köprüleri Kurmak: Yeni Küresel Feminizmin Yükselişi ve İmkânları. İstanbul: Derneği Türkiye Temsilciliği*. 24-37.
- Özkan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademinin Cinsiyeti : . *Yıldız Teknik Üniversitesi ve Toplumsal Cinsiyet. Çalışma ve Toplum*, 2015(3), 191-221.
- Özkan, E., & Doğan, S. N. (2015). Akademinin Cinsiyeti: Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği Üzerinden Üniversite ve Toplumsal Cinsiyet . . *Çalışma ve Toplum* , 191- 222. , s. 195.

- Özyer, K. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, . *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), , s. 95-106.
- Özyer, K., & Azizoğlu, Ö. (2014). İş Hayatında Kadınların Önündeki Cam Tavan Engelleri İle Algılanan Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki, . *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 95-106., s. 96.
- Parlaktuna, İ. (2010). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 10(4), 1217-1230. , s. 1218.
- Poyraz, B. (2013). “Akademi Kadınların Cenneti mi?: Ankara Üniversitesi Örneği.”. *Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* 4 (2): 1-18. .
- Rajan, T. V. (2002). ‘The queen bee syndrome’ The Scientist, s.9. Reardon, Kathleen Kelley (Text Copyright 2014) ‘They don’t get it, do they? Communication in the workplace_ Closing the gap between women and men’. . s. 9.
- S. Erhan. (tarih yok). Hemşirelik Tarihi, İst. 1985,. s. s. 112.
- Sancar, S. (2003). “Üniversitede Feminizm: Bağlam, Gündem ve Olanaklar.”. *Toplum ve Bilim Dergisi* 97: 164-182. .
- Santos, g. (2016). Career barriers influencing. s. 80.
- Sargın, N. (2016, haziran). Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt:5 Özel Sayı Makale No: 09 ISSN: 2146-9199 74.
- Sargın, N. (2016: 201). *Eğitim ve Öğretim Araştırmaları Dergisi Cilt:5 Özel Sayı* .
- Schein, V. E. “Women in management: reflections and projections”, Women in Management Review, Vol. 22, No. 1. . (2007).
- Sencer, O. (1969). Türkiye’de İşçi Sınıfı Doğuşu ve Yapısı. *İstanbul: Habora Kitabevi Yayınları*. , s. 93-94.
- Senemoğlu, N., Kavak, Y., İçli, T., & Akhun, İ. (1999). İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı. *Ankara: T.C. Başbakanlık Kadın Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü*.
- Seven, M. A. (Engin,2007). Türkiye’de cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın analizi.4 (10), ss. 1217-1230.

- Seyman, Y. (2010). Kadınların Toplumsal Konumu, K. *amuda Sosyal Politika Dergisi, Türkiye’de Kadın Olmak, Sayı:4.*
- Soysal, s. (2003). Yargıtay Kararları Işığında İş Hukuku ve Uygulaması, . *İzmir, Eylül 2003, s. 86. 85, s. 85-86.*
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. . *Kamu-İş , 8 (4), 1-48. , s. 20-88.*
- Soysal, T. (2006). Uluslararası Sözleşmeler Işığında 4857 Sayılı İş Kanununda Kadın İşçiyi Koruyan Hükümler. . *Kamu-İş , 8 (4), 1-48. , s. 11-12.*
- Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. . *Amme İdaresi Dergisi , 49 (3), s. 89-115. , s. 96.*
- Suğur, S., & Cangöz, İ. (2016). Üniversite Yönetiminde Kadınların Eksik Temsili Üzerinde Toplumsal Cinsiyet İlişkilerinin Rolü. . *Amme İdaresi Dergisi , 49 (3), s. 89-115. , s. 95.*
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. . *ViraVerita E-Dergi (2), 1-22. , s. 10-12.*
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. . *ViraVerita E-Dergi (2), 1-22. , s. 6.*
- Şentürk, B. (2015). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. . *ViraVerita E-Dergi (2), 1-22. , s. 10-11.*
- Şentürk, B. (2015,). Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz. *ViraVerita E-Dergi (2), 1-22. , s. 16.*
- Şevik, Y. S. (2016). MYO’ların Teknik Bilimler Alanlarında Kadın Akademisyen İstihdamının Problematik Bir Yaklaşım İle Değerlendirilmesi. 173- 184. . *Çorum: Hitit Üniversitesi. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; , s. 174.*
- Şevik, Y. S. (2016). MYO’ların Teknik Bilimler Alanlarında Kadın Akademisyen İstihdamının Problematik Bir Yaklaşım İle Değerlendirilmesi. 173- 184. . *Çorum: Hitit Üniversitesi. T.C. Başbakanlık Devlet Planlama Teşkilatı; , s. 174.*

- Şiyve, O. Ç. (2004). "Kadın-Erkek Liderlik Tarzları.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel. (Ağustos 1999.). *İşgücü Yetiştirme Kurslarının Kadın İstihdamına Katkısı*,, s. 29-31.
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü,. (2010).
- T.C. Başbakanlık Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü, . (2000). *Kırsal Alan Kadının İstihdama Katılımı*, , s. 33.
- Taban, S. (Kar, 2008). Kalkınma ekonomisi: seçme konular. *Ekin kitabevi*.
- Tahtaloğlu, H. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri. . *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 9 (2), 89-105. , s. 95-96.
- Tahtaloğlu, H. (2016). Türkiye'de Yükseköğretim Kurumlarında Cam Tavan Sendromunun Kadınlar Üzerindeki Etkileri. . *Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi* , 9 (2), 89-105. , s. 99.
- Tanın. (tarih yok). Veliahd-ı Saltanat Hazretleri Hilâl-i Ahmer Hanımlar Merkezi'nde a.g.e. s. s.3.
- Taşkın, L., & Çetin. (2012). Türkiye'de Kadın Araştırma Görevlilerinin Ev ve İş Yaşamlarında Karşılaştıkları Güçlükler. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi* , 2 (1), 43-49. , s. 20-23.
- Taşkıran. (tarih yok). a.g.e. s. s. 43.
- Taşkıran, & Tezer. (1974). Yüksek Öğretim ve Türk Kızları",Cumhuriyetin 50. Yılında Çalışma Alanlarında Türk Kadını, İst. 1974,. s. s. 17.
- Temel, A. Y. (Yakın, Misci,2006). Örgütsel Cinsiyetlerin Örgütsel Davranışsal Yansıması',Cilt:13 Sayı:1,. *Celal Bayar Üniversitesi Yönetim ve Ekonomi Dergisi*,.
- Thompson, G., Buch, R., & Glaso, L. (2018). Follower Jealousy at Work: A Test of Vecchio's Model of Antecedents and Consequences of Jealousy. *The Journal of Psychology*, 152(1), 60-74., s. 70.
- Tınaz, s. (tarih yok). "Örgütlerde Mobbing Yönetiminde Destekleyici ve Risk Azaltıcı Öneriler", . *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt:7, Sayı:2*), . s. 16.

- Tokol, A. (2019). "Özel Olarak Korunması Gereken Gruplar III (Kadınlar). *Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları. Sosyal Politika II (s. 117-128).* , s. 117.
- Toprak, Z. (2016). Türkiye'de Kadın Özgürlüğü ve Feminizm 1908-1935. . *İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.*, s. 3.
- TÜİK. (2009). <http://www.tuik.gov.tr/istihdam> adresinden alındı
- TÜİK. (2016). *Türkiye İstatistik Kurumu Hanehalkı İşgücü Araştırması Mikro Veri Seti 2011.* Türkiye İstatistik Kurumu: : http://www.tuik.gov.tr/MicroVeri/Hia_2011/turkce/metaveri/tanim/index.htm l adresinden alındı
- Tunç, A. (2009:239). Kız Çocuklarının Okula Gitmeme Nedenleri Van İli Örneği 6(1). 237-269. . *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.*
- Tunç, A. (2009:261). Kız Çocuklarının Okula Gitmeme Nedenleri Van İli Örneği. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi.*
- TÜİK. (2017). *TÜİK Toplumsal Yapı ve Cinsiyet İstatistikleri.* <https://www.tuik.gov.tr> adresinden alındı
- Tüik. (2022). *Eğitim verileri.* <https://www.tuik.gov.tr/>. adresinden alındı
- (1944, s. 1192). *Türk Maarif Tarihi.*,
- Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu, . (2012). s. 13.
- Uludağ. (tarih yok). a.g.e, tebliğ, s.447). s. s.447.
- Uludağ, a. (tarih yok). tebliğ, a.g.e. s. s. 450, 452, 457-458.
- Unat. (tarih yok). a.g.e., s. ,s. 80a.
- Unat. (tarih yok). a.g.e. s. s. 80e - 80f.
- Unat. (tarih yok). a.g.e. s. s. 48.
- Unat. (tarih yok). a.g.e. s. s. 80e.
- Unat. (tarih yok). a.g.e. s. s. 80e.
- Unat. (tarih yok). a.g.e. s. s. 63.
- Unat, & Koçer. (tarih yok). a.g.e., s. s. 56 - 57; s. 203.
- Unat, & Koçer, a. s. (tarih yok). a.g.e., s. 48.

- Unat, F. R., & Kodaman. (1964). Türkiye'de Eğitim Sistemi Gelişimi Tarihine Bir Bakış, a.g.e., s. 38.
- Unat, Koçer, a. s., & Akyüz, a. (a.g.e.). s. s.57.
- Unesco. (2015). *UNESCO (2015). Global Education Monitoring Report.* <http://en.unesco.org/gem-report/>. adresinden alındı
- Unesco. (2016). *UNESCO (2016) Women's and Girls' Education.* UNESCO (2016) <http://en.unesco.org/themes/women-andgirls-education> (Ağustos, 2016). adresinden alındı
- Unicef. (2003:16). *UNICEF (2003) Eğitimin Toplumsal Cinsiyet Açısından İncelenmesi.* Gender and Education in Turkey) Ankara-Türkiye. . adresinden alındı
- Üner s. (2008). *Toplumsal Cinsiyet Eşitliği, 04.12.2013 tarihinde.* <http://www.aileicisiddet.net/egitim/set/Toplumsal-Cinsiyet-Esitligi> adresinden alındı
- Van Anders, S. M. (2004). “Why the academic pipeline leaks: Fewer men than women perceive barriers to.
- Ward, K., & Wolf-Wendel, L. E. (2005). “Work and family perspectives from research university faculty”. New.
- Weir, A. (2005). “Global universal caregiver”.*Constellations*, 12, 308-330. s. 325.
- Wingfield, A. H. (2009). Racializing The Glass Escalator: Reconsidering Men’s Experiences with Women’s Work, . *Gender & Society*, 23(1), 5-26., s. 7-8.
- Wirth, L. (2001). Breaking Through The Glass Ceiling: Women in.
- Yaraman, A. (2001, s.29). Resmi tarihten kadın tarihine. *İstanbul: Bağlam Yayınları.*
- Yaşar, O. (2007:5). Türkiye’de Kadın Eğitimi, Kadınlara Ait Diğer Göstergeler ve Çanakkale İli Örneği. , 4(1). 1-35. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi.*
- Yıldırım, K. (2013). Osmanlı'da İşçiler (1870-1922) Çalışma Hayatı, Örgütler ve Grevler. . *İstanbul: İletişim Yayınları.* , s. 87.

- Yılmaz, Berber, Metin, & B., E. (2008). Türkiye’de Kadın İstihdamı: Ülke Ve Bölge Düzeyinde Sektörel Analiz, Is, Güç”. *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi* 10,2 (2008), Trabzon, s. 91-92.
- Yılmaz, E., & Özdemir, G. (2012). Türkiye’de Kadın Akademisyen ve Araştırmacıların Karşılaştıkları Sorunlar ve Tarıma Bakış Açılıarı. . *Tekirdağ Ziraat Fakültesi Dergisi* , 9 (2), 50-56. , s. 51-52.
- Yoğun Erçen, A. E. (2008). Kadınların Cam Tavanı Aşma Stratejileri: Büyük Ölçekli Türk İşletmelerinde Bir İnceleme, Yayınlanmamış Doktora Tezi, . *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana*.
- Yoğun, & Erçen. (2008). Kadınların cam tavanı aşma stratejileri:. s. 20-32.
- Yorgun, S. (2010). Sömürü, Koruma ve Pozitif Ayrımcılıktan Çalışma Hayatının Egemen Gücü Olmaya Doğru Kadınlar: 21.Yüzyıl ve Pembeleşen Çalışma Hayatı. *Sosyo - Ekonomi* . s. 167-190.
- YÖK. (17.05.2018). istatistik .
- YÖK. (2022). *yök rektörlerimiz*. Yüksek Öğretim Kurumu: yok.gov.tr adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurumu. (2018). *Yükseköğretim Kanunu İle Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun*. <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/03/20180306-11>. adresinden alındı
- Yükseköğretim Kurumu. (2021). *Yükseköğretim Kurumu*,. yok.gov.tr adresinden alındı
- Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı. (2012). s. 31-33.
- Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı. (2012). s. 25-26.
- (2012). *Yükseköğretimde Kadın Liderliği Çalıştayı*,.
- Zel, U. (2002). İş Arenasında Kadın Yöneticilerin Algılanması Ve “Kraliçe Arı Sendromu”,. *Amme İdaresi Dergisi*, 35(2), Haziran 2002, 39-48., s. 39-42.

EKLER

Ek 1

Sayın Katılımcı;

Bu anket çalışması, İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi programı kapsamında Dr. Öğr. Üyesi Fırat DEMİRKOL danışmanlığında yürütülmekte olan “**Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma; İstanbul örneği**” başlıklı yüksek lisans tezi için veri elde etmek amacıyla hazırlanmıştır.

İlgili anket çalışması yaklaşık 5 dakika zamanınızı alacaktır. Aşağıda belirtilen sorulara sizlerin vereceği cevaplar ile elde edilecek veriler, bilimsel amaca uygun olarak kullanılacak ve tamamen gizli tutulacaktır. Çalışmaya yapacağınız değerli katkılarınızdan dolayı şimdiden teşekkür ederiz.

Beritan ÖNGÜNCÜ

İstanbul Gelişim Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü YL Öğrencisi

Lütfen aşağıda bulunan bilgilerden size uygun olanını işaretleyiniz.

1. Görev yaptığınız birim (Fakülte/MYO/SHMYO)

- | | |
|---|---|
| a. Edebiyat Fakültesi () | g. Orman Fakültesi () |
| b. Eğitim Fakültesi () | h. Beden Eğitimi ve Spor Yüksekokulu () |
| c. Fen Fakültesi () | i. Meslek Yüksekokulu () |
| d. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi () | j. Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu () |
| e. İslami İlimler Fakültesi () | k. Diğer () |
| f. Mühendislik Fakültesi () | |

2. Akademik unvanınız:

- | |
|-----------------------|
| a. Prof. Dr. () |
| b. Doç. Dr. () |
| c. Dr. Öğr. Üyesi () |
| d. Araştırma Gör. () |
| e. Öğretim Gör. () |
| h. Diğer () |

3. Yaş aralığınız:

- a. 23 – 30 ()
- b. 31 – 40 ()
- c. 41 – 50 ()
- d. 51 ve üzeri ()

4. Medeni durumunuz:

- a. Evli ()
- b. Bekar ()

5. Kaç çocuğunuz var?

- a. Yok ()
- b. 1 ()
- c. 2 ()
- d. 3 ve daha fazla ()

6. Kaç yıldır öğretim elemanı olarak çalışıyorsunuz?

- a. 1 yıldan az ()
- b. 1 – 5 yıl ()
- c. 6 – 10 yıl ()
- d. 11 – 20 yıl ()
- e. 21 ve üzeri ()

7. Mezuniyet Durumunuz:

- a. Lisans ()
- b. Yüksek Lisans ()
- c. Doktora ()

8. Mesleğinizi değiştirmeyi hiç düşündünüz mü?

- a. Evet ()
- b. Hayır ()

9. Cevabınız “Evet” ise nasıl bir meslek seçerdiniz? (Birden fazla seçenek işaretleyebilirsiniz)

- Daha yüksek maaşı olan bir meslek tercih ederdim ()
- Daha az yorulacağım bir meslek tercih ederdim ()
- Kendime daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim ()
- Aileme daha fazla zaman ayırabileceğim bir meslek tercih ederdim ()
- Daha adil koşullarda çalışabileceğim bir meslek seçerdim ()
- Diğer (.....)

10. Yurt dışı deneyiminiz (Birden fazla şık işaretlenebilir):

- Tatil yapmak için yurt dışına gittim ()
- Yüksek lisans/ doktora yapmak için yurt dışına gittim ()
- Yabancı dilimi geliştirmek için yurt dışına gittim ()
- Kongre, konferans, sempozyum vs. bildirisi sunmak için yurt dışına gittim ()
- Diğer (.....)

11. Cevabınız “Yok” ise yurt dışına gitmemenizin en önemli nedeni aşağıdakilerden hangisidir?

- Yurt dışına görevlendirme verilmemesi ()
- Eşimin izin vermemesi ()
- Ailevi sebepler ()
- Uygun bir zamanımın olmaması ()
- İhtiyaç duymamam ()
- Diğer (.....)

| | Lütfen aşağıdaki ifadelerden kendinizi en iyi anlatan seçeneği işaretleyiniz. | esi atı nli İy kle or u | atı İy or u | ar ar -- | atı İm iy or u | atı İm nli İy kle or u |
|----|--|----------------------------------|-------------------|----------------|-------------------------|---------------------------------|
| 12 | Akademide kadın-erkek (cinsiyet) ayrımı olduğu düşüncesine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 13 | Akademide erkek meslektaşlarınızın aldığı sorumlulukların size nazaran daha yönetsel görevler üstlendikleri düşüncesine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 14 | Akademisyenliği kadınlara tavsiye eder misiniz? | | | | | |
| 15 | Hayatınızdaki önceliğiniz akademik kariyeriniz midir? | | | | | |
| 16 | Ailenize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz? | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 17 | Kadın akademisyenlerin akademik başarısında eşinin ve ailenin desteği gerekli midir? | | | | | |
| 18 | Eşi akademisyen olan akademisyenlerin ilerlemesi daha hızlı olmaktadır görüşüne katılıyor musunuz? | | | | | |
| 19 | Hem cinslerinizi akademik alanda başarılı buluyor musunuz? | | | | | |
| 20 | Çocuk sahibi olmak, kadın akademisyenlerin ilerlemesini olumsuz yönde etkiliyor mu? | | | | | |
| 21 | Ev temizliği ve çocuk bakımı gibi işlerde eşinizden yardım alıyor musunuz? | | | | | |
| 22 | Evlilik akademik kariyerinizi engelliyor mu? | | | | | |
| 23 | Kadın akademisyenlerin ders saatleri, evdeki iş yükü de dikkate alınarak düzenlenmesi gerektiği düşüncesine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 24 | Kendinize yeterince zaman ayırabiliyor musunuz? | | | | | |
| 25 | Akademik alanda çalışan kadınların ailesine, işine ve topluma karşı sorumlulukları dolayısıyla yükselme engeline takıldıkları görüşünü doğru buluyor musunuz? | | | | | |
| 26 | Kadın olmanız akademik alanda yükselmenize engel midir? | | | | | |
| 27 | Kadın akademisyenler, cinsiyete dayalı fırsat eşitsizliği nedeniyle kariyer sorunu yaşıyor mu? | | | | | |
| 28 | Erkeklerin kadınlardan daha hızlı akademik yükselme aldığı düşüncesine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 29 | Kadın akademisyenler akademik açıdan kendilerini ispatlamak için erkek akademisyenlerden daha fazla çalışmaktadır düşüncesine katılıyor musunuz? | | | | | |
| 30 | Akademik kariyeriniz boyunca evlilik ve doğum izni gibi nedenlerden dolayı üstlerinizle problem yaşadınız mı? | | | | | |
| 31 | Kadın akademisyenler yönetimde yeteri kadar rol alıyorlar mı? | | | | | |



T.C.
İSTANBUL GELİŞİM ÜNİVERSİTESİ
Etik Kurul Başkanlığı

ETİK KURUL KARAR ÖRNEĞİ

TOPLANTI TARİHİ: 18.08.2022
TOPLANTI SAYISI: 2022-13

KARAR NO: 2022-13-60: Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı 201431012 numaralı öğrencisi Beritan ÖNGÜNÇ'ün "Kadın Akademisyenlerin Akademik Hayatlarında Karşılaştıkları Sorunlar Üzerine Bir Araştırma; İstanbul Örneği" konulu çalışması hakkında yapacağı anket sorularının, etik kurallara uygun olup olmadığını tespit etmek üzere, İGÜ Etik Kurulumuzun 17.12.2021 tarih ve 2021-39 sayılı toplantısında, İGÜ Etik Kurul Yönergesinin 12(1) maddesine göre değerlendirme yapmak üzere görevlendirilen öğretim elemanlarının raporları incelenmiş olup, ilgili çalışmada yer alan bilimsel araştırmanın etik kurallara uygun olduğuna oy birliği ile karar verildi.

ÖZGEÇMİŞ

KİŞİSEL BİLGİLER

Soyadı Adı: Beritan ÖNGÜNÇ

EĞİTİM

Lisans: Anadolu üniversitesi, Kamu Yönetimi AÖF, İstanbul. (2020)

Önlisans: Kafkas Üniversitesi, Büro Yönetimi ve Yönetici Asistanlığı, Kars.
(2015)

Lise: Samandıra Anadolu Lisesi, İstanbul. (2013)

İlköğretim-Ortaokul: 75. Yıl Cumhuriyet İlköğretim Okulu, İstanbul. (2009)

İŞ DENEYİMİ

| YIL | YER | GÖREV |
|------|-------------------|----------------------|
| 2015 | Krispy krema | Yönetici Asistanlığı |
| 2017 | Neva psikiyatri | Yönetici Asistanlığı |
| 2019 | FLO Ayakkabıcılık | Mağaza yöneticisi |

