

ÜNİVERSİTEDE ÇALIŞAN KADIN AKADEMİSYENLERİN YAŞADIĞI
SORUNLARA İLİŞKİN GÖRÜŞLERİNİN İNCELENMESİ
*An Analysis of the Views of Female Academics Working at the University on the Problems they
Experience*

Birsel AYBEK*

Özet

Kadın haklarının etkisi ve dünyadaki çeşitli gelişmelerle kadınlar yıllar içerisinde artan sayılarıyla bilimsel üretim alanlarında daha fazla yer edinmeye başlamışlardır. YÖK'ün verilerine göre, ülkemizde 2020'de 81 bin 661 olan kadın akademisyen sayısı, 2021'de 2 bin 199 kişi olarak artıp 83 bin 860'a yükselmiştir. Bununla birlikte kadın akademisyenlerin oranı %46 olmuştur. Yine Yükseköğretimde kadın yönetici oranı (rektör, dekan, bölüm başkanı, yükseköğretim müdürü) AB ülkelerinde yüzde 23,7 iken Türkiye'de yüzde 28'dir. Yükseköğretimde kadın araştırmacı oranı AB ülkelerinde yüzde 42,3, Türkiye'de yüzde 43,2 olarak saptanmıştır (<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadınlar-daha-da-gucleniyor.aspx>). Ancak, akademinin diğer pek çok alana göre daha yüksek oranlarda kadın istihdamına yer verdiği bir gerçek olsa da bu durum kadın akademisyenlerin sorun yaşamadığı ve akademiye karar mekanizmalarına kadınların daha çok katıldığı anlamına gelmemektedir. Nitekim Şentürk (2015)'e göre üniversitelerde bazı bölümlerde akademi dışında çalışmak daha yüksek gelir getireceğinden bu tür bölümlerde akademisyen olarak çalışmak erkekler için cazip olmamaktadır. Bunun için de akademiye bu tür bölümlerde kadınlara daha çok yer açılmaktadır. Aslında çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları birçok problemle kadın akademisyenlerde karşılaşmaktadır. Bu nedenle kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunların belirlenmesi ve bunlara yönelik çözümlerin geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yukarıdakilerden hareketle bu araştırmanın amacı "Üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini belirlemektir". Çalışma nitel araştırma olarak planlanmış olup araştırmanın çalışma grubunu 5 farklı ilde bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan 10 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Veriler araştırmacı tarafından hazırlanan bir görüş formu aracılığıyla toplanmıştır. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır. Çalışma sonunda kadın akademisyenlerin ailesiyle, çalıştığı ortamda meslektaşlarıyla, çevresiyle ilgili birçok sorun yaşadığı ve bu gruplar tarafından çeşitli psikolojik baskılara maruz kaldığı tespit edilmiştir.

Anahtar kelimeler: Akademisyen, Kadın akademisyen, Üniversite, Toplumsal cinsiyet.

Abstract

Women have become visible actors in scientific areas with increasing numbers over the years as a result of the effect of the women's movement and various developments around the world. According to the data of the Council of Higher Education, the number of female academics in our country, which was 81 thousand 661 in 2020, increased to 2199 in 2021 and rose to 83860. Besides, the rate of female academics was determined as 46%. While the rate of female administrators in higher education (rector, dean, department head, graduate school director) is 23.7 percent in EU countries, it is 28 percent in Turkey and the rate of female researchers in higher education is 42.3 percent in EU countries and 43.2 percent in Turkey (<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadınlar-daha-da-guclenen.aspx>). Although the academy has a higher rate of female employment compared to many other fields, this does not mean that female academics do not have problems and that more women participate in the decision-making mechanisms in the academy. Indeed, Şentürk (2015) noted that working as an academician in some departments at universities is not attractive for men, since working in other areas ensures higher income. Therefore,

Makale Geçmişi Başvuru tarihi: 10 Şubat 2023, Kabul tarihi: 15 Mart 2023

*Doç. Dr., Çukurova Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Eğitim Programları ve Öğretim Anabilim Dalı., Adana, Türkiye / baybek@cu.edu.tr / ORCID: 0000-0001-5846-9838.

more opportunities are provided for women in such departments in the academy. In fact, female academics face various problems that women face in working life. Thus, it is of great importance to determine the problems experienced by female academics and to develop solutions for them. This study is an attempt to “identify the problems experienced by female academics working at the university and the solution proposals for these problems”. The study employed a qualitative research design and the working group consisted of 10 female academicians working at state universities in 5 different provinces. Data were collected through an opinion form prepared by the researcher. Content analysis was used during data analysis. The results revealed that female academics had numerous problems related to their families and colleagues in the working environment. They were also exposed to various psychological pressures by these groups.

Keywords: Academician, Female academician, University, Gender.

Giriş

Dünya nüfusunun yarısını oluşturanların kadın olmasına ya da son zamanlarda kadınlara yönelik olumlu değişiklikler yapılmış, olmasına rağmen çalışma hayatında bulunan kadınlara yönelik aynı oranda düzenlemelerin yapılmadığı görülmektedir. Bu durumdan daha garip olan durum ise eşit olan dünya nüfusunun yanında iş hayatında kadın yöneticilerin üst düzey yönetim pozisyonları oranlarına bakıldığında erkeklere oranla çok daha düşük bir paya sahip olmasıdır (Er-Adıgüzel, 2015, 163-164). Çalışma hayatında erkekler ile kadınlar aynı işleri yapıyor olsalar da kadınlar farklı muamelelerle karşılaşmaktadır. Kadınlar iş yerlerinde; “işe girme sürecinden başlayarak, tayinlerde, ücretlendirme, yükselme-terfi alma ve işten çıkarılmayla diğer maddi olan ya da olmayan tüm durumlar ve haklar” açısından erkeklerden farklı uygulamaları yaşamaya maruz kalmaktadırlar. Bu gibi haller istihdamın farklı derecelerinde, kadınların aleyhine mevcut eşitsizlik göstergesidir. Kadın çalışanlar, bunların yanında mesleklerinde ilerlemek istediklerinde erkek meslektaşlarına oranla daha çok çalışmaya ve daha fazla sürelerde beklemeye maruz bırakılmaktadır (Alparslan vd., 2015, 69).

Eşitlik kavramının en çok vurgulandığı ve ayrımcılığın en çok yapıldığı konu, ‘toplumsal cinsiyet eşitsizliği’, toplumun kadına ve erkeğe karşı olan algısından kaynaklanmaktadır. Cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılığın yapılması işlerin, kadın işi, erkek işi olarak ayrılmasını sağlamıştır. Bununda ötesinde kadınlar birçok alanda yönetici pozisyonlarında neredeyse hiç bulunamamaktadır. Örgütsel kalıplar ve önyargılar tarafından yaratılan, kadın çalışanların üst kademe yönetici pozisyonlarına gelmelerini engelleyen yapay, görünmez engeller ‘Cam Tavan Sendromu’ kavramı ile tanımlanmıştır (Özkan, 2020). Cam tavan, kadınların başarılarına bakılmaksızın ilerlemelerini engelleyen, açıkça görülmeyen, aynı zamanda aşılamayan engelleri nitelendirmek için kullanılan bir kavramdır. Bu kavram 1970’li yıllarda ABD de ortaya çıkmıştır. “Cam Tavan” benzetmesi, örgütsel önyargılar ve kalıplar tarafından yaratılan, nitelikli kadınların daha üst, profesyonellik gerektiren bir pozisyona geçmeleri için aşmaları gereken görünmez bariyerler olarak nitelendirilebilir (Wirth, 2001,1; Akt. Derin, 2020). Cam tavan; devlette, şirketlerde, eğitim kurumlarında veya kar amacı gütmeyen kuruluşlarda yüksek mevkilere gelmeyi arzulayan ve bunun için çabalayan kadınların karşılaştıkları engellerdir. Cam tavan terimi ile anlatılmak istenen, karşılaşılan sorunların belirsizliğidir (Örücü vd., 2007). Burada metaforik bir benzetme söz konusudur.

Cam tavan sendromunu oluşturan engeller kaynaklandığı kişilere göre 3 başlık altında ele alınabilir. Bunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Derin, 2020,140-141):

1. Erkek yöneticiler tarafından konulan engeller

Çok sayıda kadın mesleki alanda erkek egemenliğinden dolayı engellenme duygusu yaşarlar. Bazı kadınlar, şirket çalışanları arasındaki yarışa katılmazlar çünkü en tepeye kadar ulaşamayacaklarını hissederler. Bu genellikle erkekler ve toplum tarafından inşa edilmiş, görünmez engellerdir.

2. Kadın yöneticiler tarafından konulan engeller (Kraliçe Arı Sendromu)

Kadınların önlerine cam tavanları koyanlar yalnızca erkekler değildir. Bu engelin zaman zaman, kadınların kendi cinslerinden de kaynaklandığı belirtilmektedir. Arı kovanlarındaki kraliçe arının iktidarını sürdürme mücadelesi herkesçe bilinir. Buna benzer olarak iş hayatında da kraliçe arı özelliklerini taşıyan kadınların bulunabileceği öngörülmektedir.

3. *Kişinin kendi kendine koyduğu engeller*

Bazen kadınlar kendi kendilerine engel olabilmektedirler. Ataerkil toplumda yıllarca yaşamış, olmanın verdiği erkek üstünlüğünü içselleştirme, evlilik, yetersiz eğitim, yetersiz kariyer beklentisi gibi sebeplerle kadınlar kendilerine engel koyabilmektedirler. Nitekim son zamanlarda yapılan araştırmalar, kadınların kendilerinin bilinçaltı olarak cam tavan karmaşasına katkı sağladığını öne sürmektedir. Bu araştırmalarda, kadınların iş dünyasında başrol gerektiren işlerden daha ziyade destek rollerde yer almayı tercih ettikleri belirtilmektedir.

Kadınların çalışma ortamlarındaki yaşadığı problemlerin bir kurum olarak üniversite ortamlarında da yaşandığı ve toplumsal cinsiyet ayrımcılığının bu ortamda da yapıldığını görmek mümkündür. Pek çok kurumda olduğu gibi üniversitelerde de yükselmeler, performans değerlendirmeleri kişilerin cinsiyetlerinden bağımsız yürütülememektedir. Kadınların ve erkeklerin gösterdikleri aynı davranışlar cinsiyetlerine göre farklı yorumlanmaktadır. Hem kadın haklarının etkisi hem de dünyadaki çeşitli gelişmelerle kadınlar yıllar içerisinde artan sayılarıyla bilimsel üretim alanlarında daha fazla yer almaya başlamışlardır. Örneğin; YÖK'ün verilerine göre, ülkemizde 2020'de 81 bin 661 olan kadın akademisyen sayısı, 2021'de 2 bin 199 kişi olarak artıp 83 bin 860'a yükselmiştir. Bununla birlikte kadın akademisyenlerin oranı %46 olmuştur. Yine Yükseköğretimde kadın yönetici oranı (rektör, dekan, bölüm başkanı, yüksekokul müdürü) AB ülkelerinde yüzde 23,7 iken Türkiye'de yüzde 28'dir. Yükseköğretimde kadın araştırmacı oranı AB ülkelerinde yüzde 42,3, Türkiye'de yüzde 43,2 olarak saptanmıştır (<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadınlar-daha-da-gucleniyor.aspx>). Ancak, akademinin diğer pek çok alana göre daha yüksek oranlarda kadın istihdamına yer verdiği bir gerçek olsa da bu durum kadın akademisyenlerin sorun yaşamadığı ve akademideki karar mekanizmalarına kadınların daha çok katıldığı anlamına gelmemektedir. Nitekim Şentürk (2015)'e göre üniversitelerde bazı bölümlerde akademi dışında çalışmak daha yüksek gelir getireceğinden bu tür bölümlerde akademisyen olarak çalışmak erkekler için cazip olmamaktadır. Bunun için de akademi bu tür bölümlerde kadınlara daha çok yer açılmaktadır. Dolayısıyla çalışma hayatında kadınların karşılaştıkları birçok problemle kadın akademisyenlerin de karşılaştığı söylenilebilir. Bu nedenle kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunların belirlenmesi ve bunlara yönelik çözümlerin geliştirilmesinin önemli olduğu düşünülmektedir. Yukarıdakilerden hareketle bu araştırmanın amacı "Üniversitede çalışan kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunları ve bu sorunlara yönelik çözüm önerilerini belirlemektir".

Yöntem

Çalışma nitel araştırma olarak planlanmış olup araştırmanın çalışma grubunu 5 farklı ilde bulunan devlet üniversitelerinde görev yapan 10 kadın akademisyen oluşturmaktadır. Çalışmada veriler 2022 yılında toplanmıştır. Araştırmada veri toplama aracı olarak araştırmacı tarafından hazırlanan bir yazılı görüş formu kullanılmıştır. Oluşturulan form katılımcılara e-mail yoluyla gönderilmiş ve katılımcılar yazılı formu doldurduktan sonra tekrar araştırmacının mailine göndermiştir. Verilerin çözümlenmesinde içerik analizi kullanılmıştır.

Bulgular ve Tartışma

Aşağıda önce kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunlara yönelik bulgu ve tartışmalara daha sonra bu sorunların çözümüne yönelik önerilerine yer verilmiştir.

1. Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunlara Yönelik Bulgular ve Tartışma

Yapılan içerik analizi sonucunda kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunlar, aile, meslektaşlarıyla ve çevre ile ilgili sorunlar olmak üzere 3 tema altında toplanmıştır. Buna yönelik veriler aşağıda Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1: Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunların Sınıflandırılması

Temalar	Davranış	Frekans
Aile İle İlgili	Kadına yüklenen geleneksel roller	9
	Ailenin mesai saatleri ile ilgili problem çıkarması	8
	Aileden manevi destek görememe	7
	Aile ve akrabaların psikolojik baskısı	5
	Aynı meslekten olmayan eşlerin empati kuramaması	5
	Cinsiyet ayrımı yapma	4
Meslektaşlarıyla İlgili	Erkek akademisyenlerin yönetimde baskın olması	10
	Erkek akademisyenlerin karar verme sürecinde baskın olması	8
	Kendi hemcinsi tarafından kıskanılma	8
	Erkek akademisyenlerin kadın akademisyenleri küçümsemesi	7
	Meslektaşları tarafından dedikoduya maruz kalma	6
	Evli ve bekâr akademisyenler arasında evliler lehine yapılan pozitif ayrımcılık	4
	Evliler arasında çocuğu olanlar lehine yapılan pozitif ayrımcılık	3
Çevre İle İlgili	Yaşanılan şehrin kültürünün çalışan kadına yönelik olumsuz tutumu	5
	Yaşanılan şehrin kültürünün kadın akademisyene yönelik olumsuz tutumu	4
Toplam		93

Tablo 1’de görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin aile ile ilgili yaşadığı sorunlar frekansa göre sıralandığında en yüksek frekansa sahip sorunun kadına yüklenen geleneksel roller olduğu dikkat çekmektedir. Sırasıyla da çalışma saatlerine yönelik problem çıkarma, aileden manevi destek görememe, aile ya da akrabaların psikolojik baskısı, aynı meslekten olmayan eşlerin empati kuramaması ve cinsiyet ayrımı yapma sorunlarının olduğu görülmektedir. Aşağıda aile ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik bazı katılımcılardan direkt alıntılara yer verilmiştir:

KA1: "Akademisyen olarak kadınların karşılaştığı en büyük sorun, toplumsal rol ve görevlerinin yanı sıra akademisyenlik mesleğini sürdürmek, akademik kariyer basamaklarında ilerlemektir. Ancak belli saat dilimlerine bağlı olmayan akademisyenlik, kadının ev hayatını sekteye uğratabilmekte hatta akademik ilerlemesini geciktirebilmektedir."

KA3: Bir kadın akademisyen olarak, okulda hoca, evde anne eş, dışarda arkadaş kardeş ve daha bir sürü rolle donatılmış olduğumun farkındayım. Ancak kimi zaman bu roller altında omuzlarım eziliyor. Öncelikli alana akademik hayati koymak hevesim hep var, fakat hırslı akademik camiada hep bir şeyleri

(seminerleri, konferansları vs.) kaçırıyorum. Bu inanılmaz rahatsız edici. . Kadın akademisyenlerin daha aktif olması için daha çok ve sürekli bir desteğe ihtiyaçları var. Hem ailesinden, çevresinden hem de işyerinden manevi destek görürse akademide daha çok kadınlar yer edinebilir.

KA5: "Dış çevrelerden kaynaklı olarak karşılaşılan problemler olmakla birlikte aile içinde de dâhil sorunlar karşımıza çıkmaktadır. Akademisyenlik mesai kavramı olmayan hafta sonu dâhi her an çalışmanız gereken bir meslektir. Bu nedenle kadın akademisyenlerin eş ya da ailelerinin mesleğin gerekliliklerini anlaması ve empati kurması gerekmektedir. Bu empatiyi tam olarak kuramayan eş ya da ailelerde akademisyen kadınlar çoğu zaman dışlanmakta ve iletişim çatışmaları yaşamaktadır. Bu da akademik süreçteki ilerlemelerinde problemler yaşanmasına sebep olabilmektedir. Ayrıca bu mesleğin mesai saatlerinin olmaması, akademisyen kadının çoğu zaman kongre, toplantı vb. nedenlerle seyahat etmek zorunda kalmasından dolayı kendi ailesi dışında komşular, akrabalar vb. kişiler tarafından da eleştirilmekte ve psikolojik baskıya maruz kalabilmektedir. Benim yaşadığım şehirde kadın akademisyenler olarak bu durum ile çok sık karşılaşmaktayız."

KA7: Kadın olduğunuz için bazı ortamlarda maalesef ciddiye alınmıyorsunuz ve bunu size sözlü olarak olmasa da mimik ve jestlerle hissettiriyorlar. Bu da bir çeşit mobing ve ruhsal açıdan yıpranmanıza neden oluyor.

Yine Tablo 1'de görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin meslektaşlarıyla ilgili yaşadığı sorunlar frekansa göre sıralandığında en yüksek frekansa sahip sorunun erkek akademisyenlerin yönetimde baskın olması sorununun olduğu ortaya çıkmaktadır. Onu sırasıyla da erkek akademisyenlerin karar verme sürecinde baskın olması, kendi hemcinsleri tarafından kışkırtılma, erkek akademisyenlerin kadın akademisyenleri küçümsemesi, meslektaşları tarafından dedikoduya maruz kalma, evli ve bekâr akademisyenler arasında evliler lehine pozitif ayrımcılık yapma, evliler arasında çocuğu olanlar lehine yapılan pozitif ayrımcılık yapma sorunlarının olduğu görülmektedir.

Aşağıda meslektaşı ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik bazı katılımcılardan direk alıntılara yer verilmiştir:

KA1: "Eril düzenin hâkimiyet alanının bu kadar geniş olduğu ülkemizde, bu alanın akademinin sınırlarına ulaşamayacağını düşünmek sanıyorum ki pek akılcı olmaz. Baskın eril düzenin zihniyetine göre biz görünürde aynı yetkinliklere de sahip olsak doğamız gereği böyle bir eşitlik mümkün değil. Bu yanülgüyü doğuran geleneksel toplumsal kodları anlamakla beraber akademi gibi aklın, bilimin, özgür ve özgün düşüncenin merkezi olması beklenen saygın bir mecradaki çoğu zaman görünür olmayan fakat birçok kadının fazlasıyla hissettiği bu baskıyı göz ardı etmek imkânsız."

KA3: "Erkek egemen akademide kadın olmak başlı başına bir problem. Kadın kısmının saçlı uzun aklı kısa olur inanişinin hız kesmeden süregeldiği bir ortama sahip benim çalıştığım üniversite. Özellikle bizim çalıştığımız birimde kadınların fikrinin hiçbir önemi olmadığını her durumda gözlemliyoruz. Çalıştığım kurumda bütün idarecilerin erkek olması da bu durumu destekliyor bence. Yani kadınlar akademide son derece pasif tutulmalı inanişi hâkim".

KA10: "Bekâr ve evli akademisyenler arasında ayrımcılık yapıp, bekâr olan akademisyen kadınlara nasıl olsa evli değil sorumluluğu yok şeklinde bir algı ile daha çok iş verilmesi ve iş yükünün arttırılması. Toplumumuzda bekâr olmakla evli kadın olmak arasında ciddi bir algı farkı var; evli bir kadının bir takım sorumluluklarının varlığı toplumun genelinde kabul edilirken, bekâr bir kadın akademisyenseniz iş yaşamı dışında hiçbir sorumluluğunuz yokmuş gibi algılanması".

KA11: "İçinde bulunduğunuz çalışma ortamında (kurumda) özenle giyindiğiniz bir gün "hayırdır bugün erkek arkadaşınla mı buluşacaksınız?" gibi sorulara maruz kalırsınız. Çünkü sadece bir kadının sadece bir erkek için özenle giyindiği, onun için bakımlı olması gerektiği zannedilir (bizzat yaşadım bunu; hatta "bugün istemeye mi gelecekler seni" gibi bir cümleye maruz kaldım. Makyajınız, ayakkabınız, saç stiliniz dikkat çekici olmamalıdır. Belki bunu evli kadınlar için de geçerli olduğu akla gelebilir ama bekâr kadın akademisyenler için çok daha geçerli bir durumdur."

KA2: "Kurumdaki bir erkekle öğlen yemeğe gittiğinizde (şayet bekârsanız) yüksek bir ihtimalle yakıştırma yapılabilir. Erkeğin evli olması sorun teşkil etmez. Kadının bekâr olması böyle bir dedikodu oluşması için yeterlidir. Oysa bölümde aynı çatı altında çalışırken bu durum sorun olarak görülmez. Kadın evli ise

böyle bir şey akla gelmeyebilir. İzne gideceksinizdir. Nereye ve kiminle gittiğiniz sorgulanır (ailenizle gitmiş olamazsınız ya da arkadaş grubunuzla. Mutlaka erkek arkadaşınızla kaçamak yapacaksınız gibi düşünülür).Yalnız yaşayan bir kadın akademisyenin aldığı maaş göze batar (sanki o maaşı harcayacak bir yeri yok, o maaş çok fazla gibi algılanır).”

KA5: “Kraliçe arı sendromunun yaşanması da akademisyen kadınların yaşadığı önemli bir sorundur. Hemcinsiniz tarafından kiskanılma ve bunun için de çoğu zaman engellenme dedikoduya maruz kalma söz konusu olmaktadır. Bu da kadınların birbirine verdiği zarardır. Öyle ki kadınların bazıları yüksek makamda bir kadını görmektense bir erkeği görmeyi tercih etmektedir”.

Son olarak Tablo 1’de görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin çevreyle ilgili yaşadığı sorunlar frekansa göre sıralandığında en yüksek frekansa sahip sorun, yaşanan şehrin kültürünün çalışan kadına yönelik olumsuz tutumu sorununun olduğu bu sorunu da, şehrin kültürünün kadın akademisyene yönelik olumsuz tutumu sorununun izlediği görülmektedir.

Çevre ile ilgili yaşanan sorunlara yönelik bir katılımcı görüşünü aşağıdaki şekilde dile getirmiştir:

KA4: “Şehrin yapısı itibarıyla de çalışan kadınlara yönelik tutum çok da olumlu olmadığı için, yani “kadın sadece evinden sorumludur ve çalışmamalıdır” düşüncesi olduğu için maalesef ki bir kadın olarak çalışmak özellikle de mesai saati olmayan akademisyenlik mesleğinde çalışmak sizin farklı olarak görülmenize ve “bizden değil” düşüncesine bürünülmesine sebep olmaktadır”.

Yukarıda Tablo 1’de ve katılımcılardan alınan direk alıntılardan görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin genel olarak aile, meslektaşlarıyla ve çevre ile ilgili sorunlar yaşadığı görülmektedir. Aile ilgili sorunlarda, kadına yüklenen geleneksel rollerin devam etmesinin (eş olma, yemek yapma, çocuk bakma vb. sorumluluklar alma) ve bu geleneksel rollere iş yaşamındaki sorumlulukların da eklenmesiyle birlikte kadın akademisyenin daha fazla özveri ve çalışmak zorunda olmasının onun üzerinde bir baskı ve ağır bir yük oluşturmaya neden olduğu söylenilebilir. Aynı zamanda evli akademisyenlerde eşlerin ve ailenin manevi anlamda destek olmaması ve eşlerin empati kuramamasının da bir sorun yarattığı görülmektedir.

Nitekim Çakır ve Arslan (2018)’ın yaptığı çalışmada bu çalışmadaki bulguyu destekler niteliktedir. Çakır ve Arslan kadın akademisyenlerin sorunları üzerine yaptıkları çalışmada kadın akademisyenlerin başarısında eş desteğinin önemli bir faktör olduğunu düşünen kadın akademisyenlerin, aynı zamanda eş akademisyen olanların akademik hayatta daha hızlı ilerlediğini de düşündüklerini ortaya çıkarmışlardır. Yine bu çalışmada ortaya çıkan aileden kaynaklı sorunlardan birinin de akademisyenlik mesleğinde mesai saatlerinin olmamasının ve çoğu zaman kadın akademisyenin şehir dışında kongre, toplantı vb. seyahatlere katılmasının aile ya da akrabalar tarafından hoş karşılanmaması sorunun olduğu görülmektedir. Bu durumun da yine kadın akademisyen üzerinde bir psikolojik baskı oluşturduğu ve onun akademik anlamda performansı ve ilerlemesini olumsuz etkileyebileceği söylenilebilir.

Aynı zamanda bu çalışmada kadın akademisyenlerin meslektaşlarıyla ilgili birçok sorun yaşadığı da ortaya çıkmıştır. Özellikle erkek akademisyenlerin daha çok yönetimde olması ve karar verme sürecinde baskın olmasının önemli bir sorun olduğu saptanmıştır. Aslında YÖK’ün verilerine göre Türkiye genelindeki 203 üniversitede, devlet üniversitelerinde 255, vakıf üniversitelerinde 139 olmak üzere toplam 394 akademisyen kadın, üniversitelerde dekan ve rektörlük görevinde bulunmaktadır. Türkiye’de 17 kadın rektör görev yaparken, 377 kadın dekanın 129’u Marmara, 95’i İç Anadolu, 50’si Ege, 38’i Akdeniz, 27’si Karadeniz, 23’ü Doğu Anadolu, 15’i Güneydoğu Anadolu bölgesindeki üniversitelerde görev almaktadır (<https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/turk-universitelerindeki-kadin-profesör-orani-avrupa-ortalamasini-gecti.aspx>). Bu verilerde ülkemizde son yıllarda kadın yöneticilerin sayılarının üniversitelerde arttığı görülse de bunun yeterli olmadığı ve özellikle araştırmaya katılan katılımcıların görüşlerinden yola çıkarak çalıştıkları üniversitelerde erkek yönetici sayısının ağırlıkta olduğu, karar verme sürecinde erkeklerin baskın olduğu ve bu durumun kadın akademisyenleri karar verme sürecinde pasif hale getirdiği söylenilebilir.

Aynı zamanda çalışmada kadın akademisyenlerin meslektaşlarıyla ilgili yaşadığı önemli sorunlardan birinin de “Kraliçe Arı sendromu” olduğu ortaya çıkmıştır. Burada kadın akademisyenler özellikle

hemcinsleri olan diğer kadın akademisyenler tarafından kıskanıldığını, engellenildiğini ve yönetici konumlarına getirilmek istenmediğini ifade etmişlerdir. Nitekim 2003 yılında Dünya Ekonomik Forumu tarafından ‘Yarının 100 Küresel Lideri’ arasında seçilen Yaprak Özer bir röportajında; kadınların önlerine cam tavanları koyanların yalnızca erkekler olmadığını dile getirmiştir. Bu engelin zaman zaman, kendi cinslerinden de kaynaklandığını belirtmiştir (Erengil - Özbay, 2005; Akt. Derin, 2020). Ayrıca yapılan araştırmaların da bu durumu desteklediği görülmektedir. Örneğin; İngiltere’de yapılan bir araştırmaya göre, kadınların üçte ikisi erkeklerin daha açık konuşmaları sebebiyle erkek bir yönetici ile çalışmak istediklerini dile getirmişlerdir. Yine Almanya’da yapılan bir araştırmaya göre ise, kadın yönetici altında çalışan kadınların, erkek yönetici altında çalışan kadınlara oranla daha çok sağlık problemleri vardır. ABD’de bulunan Amerikan Yöneticiler Birliği’ne göre, kadınların %95’i kariyerlerinin herhangi bir aşamasında başka bir kadın tarafından zarara uğramıştır (Bickford, 2011;Akt., Er - Adıgüzel, 2015).

2. Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunlarla İlgili Çözüm Önerilerine Yönelik Bulgular ve Tartışma

Kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunların çözümüne yönelik önerileri aşağıda Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Kadın Akademisyenlerin Yaşadığı Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri

Öneriler	Frekanslar
Diğer çalışma ortamlarında olduğu gibi akademide de erkek egemen cinsiyetçi, ayrıştırmacı bakış açılarından vazgeçilmelidir	10
Üniversitelerde kadın yönetici sayısı arttırılmalıdır. Gerekirse YÖK üniversitelere belirli sayıda kadın yönetici olma zorunluluğu getirmelidir.	8
Toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili toplumdaki bireylere özellikle feodal yapının daha baskın olduğu bölgelerde yaygın eğitim yoluyla bilinçlendirme eğitimleri verilmelidir.	7
Kadın akademisyenler ailesinden, çevresinden ve işyerinden manevi destek görmelidir.	6
İş ortamında bekâr ve evli akademisyen kadınlar arasındaki sorumluluklar eşit şekilde dağıtılmalıdır.	5
Kraliçe arı sendromuna karşı kadın akademisyenlere psikolojik, sosyal destek ve liderlik eğitimleri verilmeli, çalıştaylar düzenlenmelidir.	5
Kadınlar kent yönetiminde, kent konseylerinde daha aktif olarak görev almalıdır. Bu durum özellikle şehrin kadına bakış açısını geliştirme, değiştirme anlamında önemli bir katkı sağlayacaktır.	4
Kadın akademisyenler bütün bu sorunlara rağmen kendi güçlerinin farkında olmalı ve ideallerinin peşinden gitmeye devam etmelidir.	3
Toplumda sürekli olarak kadın erkek vurgusu değil, insan olma vurgusu yapılmalıdır.	2
Evli olup da çocuğu olan ve olmayan akademisyenler arasındaki sorumluluklar eşit dağıtılmalıdır.	2
Toplam	52

Yukarıda Tablo 2’de görüldüğü gibi kadın akademisyenlerin yaşadığı sorunlara yönelik çözüm önerileri frekansa göre sıralandığında en yüksek frekansa sahip (f=10) çözümün erkek egemen cinsiyetçi, ayrıştırıcı bakış açılarından vazgeçilmesi gerektiğidir. Bunu sırasıyla üniversitelerde kadın yönetici sayısının artırılması ve YÖK’ün üniversitelerde belirli sayıda kadın yönetici olma zorunluğu getirmesi (f=8) önerisi izlemektedir. Ayrıca, toplumsal cinsiyet eşitliği ile ilgili toplumda özellikle feodal yapının daha baskın olduğu bölgelerde yaygın eğitim yoluyla bilinçlendirme eğitimlerinin verilmesi (f=7), kadın akademisyenlerin ailesinden, çevresinden ve işyerinden manevi destek görmesi (f=6) önerileri takip etmektedir. İş ortamında bekâr ve evli akademisyenler arasındaki sorumlulukların eşit şekilde dağıtılması (f=5), kraliçe arı sendromuna karşı kadın akademisyenlere psikolojik, sosyal destek ve liderlik eğitimlerinin verilip, çalıştayların düzenlenmesi (f=5) gibi önerilerinde katılımcıların önerileri arasında yer aldığı görülmektedir.

Sonuç ve Öneriler

Sonuç olarak, son yıllarda ülkemizde kadınlara yönelik yasal anlamda olumlu değişiklikler yapılmış olmasına rağmen diğer çalışma hayatındaki kadınlar gibi akademisyen kadınların da bu araştırmadan ortaya çıkan bulgular doğrultusunda çalışma hayatında aile, meslektaş ve çevre ile ilgili bazı sorunlarla karşılaştığı söylenebilir. Bu sorunların çözümü için kadın akademisyenlerin yukarıda ortaya koyduğu çözüm önerileri dikkate alınarak gerekli önlemlerin alınması gerektiği düşünülmektedir. Ayrıca, Türkiye’de bulunan bütün üniversitelerdeki kadın akademisyenlere ulaşılarak daha geniş örneklem grubu üzerinden nitel ve nicel çalışmalar yapılabilir. Aynı zamanda üniversitelerdeki KADAUM (Kadın Sorunları Araştırma ve Uygulama Merkezi) ve diğer kurum ve kuruluşlar aracılığıyla akademisyen kadınların yaşadığı sorunlara yönelik çeşitli proje ve çalıştaylar düzenlenerek kurumsal ve toplumsal bazda konuya yönelik farkındalık artırılabilir.

Kaynaklar

- Alparslan, Ali Murat vd. “İşletmelerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Kadın Çalışanların Sorunları”. Makü İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi. 2 (3) (2015), 66-81.
- Çakır, İlknur - Arslan, Ramazan. “Türkiye’deki Üniversitelerde Kadın Akademisyenlerin Karşılaştıkları Sorunlar ve Bartın Üniversitesi’nde Çalışan Kadın Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma”. *Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 9 (2018), (18).
- Derin, Neslihan. “Dünyadan ve Türkiye’den Örneklerle Cam Tavan Sendromu”. *Birey ve Toplum Sosyal Bilimler Dergisi*, 10 (2) (2020), 137-154.
- Er, Olcay - Adıgüzel, Orhan. “Cam Tavan Gölgesindeki Kraliçe Arılar: Kadınların Kariyer İlerlemelerinde Karşılaştıkları Engeller ve Etkili Liderlik”. *Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (2) (2015), 163-175.
- <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2021/turk-universitelerindeki-kadin-profesor-orani-avrupa-ortalamasini-gecti.aspx>. Erişim Tarihi:24.02.2023.
- <https://www.yok.gov.tr/Sayfalar/Haberler/2022/turk-akademisinde-kadınlar-daha-da-gucleniyor.aspx>. Erişim tarihi:29.01.2023.
- Örücü, Edip vd. “Cam Tavan Sendromu ve Kadınların Üst Düzey Yönetici Pozisyonuna Yükselmelerindeki Engeller: Balıkesir İli Örneği”. *Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F. Yönetim ve Ekonomi Dergisi*;14 (2) (2007).
- Özkan, Emel. “Cinsiyete Dayalı Mesleki Ayrımcılık: Cam Tavan ve Kraliçe Arı Sendromu”. *Sosyolojik Düşün*, 5(2) (2020), 127-138.
- Şentürk, Burcu. “Çokuz Ama Yokuz: Türkiye’de Akademisyen Kadınlar Üzerine Bir Analiz”. *ViraVerita E-Dergi* (2) (2015), 1-22.